

ISSN 2408-9338

НАУЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

СОЦИОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

RESEARCH RESULT. SOCIOLOGY AND MANAGEMENT

9(4) 2023

16+

Сайт журнала:
rrsociology.ru

сетевой научный рецензируемый журнал
online scholarly peer-reviewed journal



НАУЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ. СОЦИОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ RESEARCH RESULT. SOCIOLOGY AND MANAGEMENT

ТЕМА НОМЕРА: Социально-профессиональные группы и стратегия развития общества
THEME OF THE ISSUE: Social and professional groups and society development strategy

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Эл. № ФС77-69096 от 14 марта 2017 г.

включен в библиографическую базу данных научных публикаций российских ученых РИНЦ

Журнал включен в перечень рецензируемых научных изданий, рекомендуемых ВАК

Mass media registration certificate El. № FS 77-69096 of March 14, 2017

Included into bibliographic database of scientific publications of Russian scientists registered in the Russian Science Citation Index

The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications recommended by the Higher Attestation Commission



Том 9, № 4. 2023

СЕТЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Издается с 2014 г.

ISSN 2408-9338



Volume 9, № 4. 2023

ONLINE SCHOLARLY PEER-REVIEWED JOURNAL

First published online: 2014

ISSN 2408-9338

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР ВЫПУСКА:

Мансуров В. А., доктор философских наук, профессор, Президент Российского общества социологов, главный научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра, Москва, Россия.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ РЕДАКТОР: Шаповалова И. С., доктор социологических наук, доцент, заведующая кафедрой социологии и организации работы с молодежью Института общественных наук и массовых коммуникаций Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА: Лебедев С. Д., кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и работы с молодежью Института общественных наук и массовых коммуникаций Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ: Ковальчук О. В., кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью Института общественных наук и массовых коммуникаций Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

РЕДАКТОР АНГЛИЙСКИХ ТЕКСТОВ: Ляшенко И. В., кандидат филологических наук, доцент кафедры английской филологии и межкультурной коммуникации Институт межкультурной коммуникации и международных отношений Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Абдираймова Г. С., доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социологии и социальной работы Казахского Национального университета им. аль-Фараби, Казахстан.

Благоевич М., доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник и руководитель Форума по религиозным вопросам (ФОРЕЛ) Института общественных наук Белграда, Сербия.

Василенко Л. А., доктор социологических наук, профессор кафедры общественных связей и медиаполитики в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, заместитель Председателя правления автономной некоммерческой организации «Евразийское сотрудничество», Россия.

Вишневикий Ю. Р., доктор философских наук, профессор Уральского государственного технического университета, Россия.

Гаджимурадова Г. И., кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, доцент кафедры демографической и миграционной политики Московский государственный институт международных отношений МИД Российской Федерации, Россия.

Джорджевич Д. Б., доктор философских наук, профессор Нишского университета, Сербия.

Зубок Ю. А., доктор социологических наук, профессор, заведующая отделом социологии молодежи Института социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Россия.

Кублицкая Е. А., кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской Академии наук, Россия.

Мартинович В. А., доктор теологии Венского Университета, доцент, заведующий кафедрой апологетики Минской Духовной Академии, Беларусь.

CHIEF EDITOR OF THE ISSUE:

Valery A. Mansurov, Doctor of Philosophy, Professor, President of the Russian Society of Sociologists, Chief Researcher at the Institute of Sociology of the Federal Research Sociological Center, Moscow, Russia.

MANAGING EDITOR: Inna Shapovalova, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Social Sciences and Mass Communications Belgorod State National Research University, Russia.

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF: Sergey Lebedev, Ph.D. in Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Social Sciences and Mass Communications, Belgorod State National Research University, Russia.

EXECUTIVE SECRETARY: Olga Kovalchuk, Ph.D. in Philosophical Sciences, docent the Department of Sociology and Organization of work with youth, Institute of Social Sciences and Mass Communications, Belgorod State National Research University, Russia.

ENGLISH TEXT EDITOR: Igor Lyashenko, Ph.D. in philology, Associate Professor, Department of English Philology and Intercultural Communication, Institute of Intercultural Communication and International Relations, Belgorod State National Research University, Russia.

EDITORIAL BOARD:

Gulmira Abdiraimova, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology and Social work, al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan.

Mirko Blagoevich, Doctor of Sociological Sciences, a leading researcher and Head of Forum of religion problems (FOREL), Institute for Social Researches of Belgrade, Serbia.

Ludmila Vasilenko, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Public Relations and Media Policy at the Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Deputy Chairman of the Board of the Autonomous Non-profit Organization "Eurasian Commonwealth", Russia.

Yuri Vishnevsky, Doctor of Philosophy, Professor of the Ural State Technical University, Russia.

Gulnara Gadzhimuradova, PhD in Philosophy, Leading Researcher, Institute for Social and Political Studies of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Associate Professor, Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Russia.

Dragoljub Djordjevich, Doctor of Philosophy, Professor of the University of Nis, Serbia.

Yuliya Zybok, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Head of the Department of Sociology of Youth, the Institute of Socio-Political Research of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Elena Kublitskaya, Candidate of Sciences in Philosophy, Leading Researcher at the Institute of Demographic Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Russia.

Vladimir Martinovich, Doctor of Theology the University of Vienna, Associate Professor, Head of Department apologetics Minsk Theological Academy, Belorussia.

Jaroslav Mihálik, Doctor of Sociology, Professor, Head of the department of Political Sciences, Dean of the Faculty of Social Sciences, University of Saints Cyril and Methodius, Slovakia.

Михалик Я., доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой политических наук, декан факультета социальных наук Университета святых Кирилла и Мефодия, Словения.

Моравчикова М., доктор теологии, директор Института правовых вопросов религиозной свободы Юридического факультета Трнавского университета, Словакия.

Мчедлова Е. М., доктор социологических наук, старший научный сотрудник Института социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Россия.

Мчедлова М. М., доктор политических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра «Религия в современном обществе» Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Россия.

Накова Албена, PhD, доцент, заместитель директора Института философии и социологии Болгарской академии наук, Болгария.

Островская Е. А., доктор социологических наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, Россия.

Рязанова С. В., доктор философских наук, профессор Пермского государственного университета, Россия.

Рикуччи Р., доктор социологических наук, доцент, Председатель программы «SAR – Социология и антропология религии» Американской антропологической ассоциации, Туринский университет, Департамент культуры, политики и общества Социология ислама и социология межнациональных отношений, Италия.

Руткевич Е. Д., кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Россия.

Сусунова И. С., доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра социальной экологии и прикладной социологии Российского экологического федерального информационного агентства, Россия.

Тарабаева В. Б., доктор социологических наук, профессор, директор Педагогического института Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия.

Тоценко Ж. Т., доктор философских наук, профессор, член-корреспондент Российской академии наук, Россия.

Фрухманн Я., доктор социологических наук, профессор Бременского Университета им. Якобса, Германия.

Цветкович И., доктор социологических наук, профессор, действительный член Академии наук и искусств Боснии и Герцеговина, Босния и Герцеговина.

Черныш М. Ф., доктор социологических наук, первый заместитель директора по координации научной и научно-образовательной работы Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, Россия.

Чиприани Р., доктор социологических наук, почётный профессор социологии, Департамент образования, Университет Рим-3, Италия.

Шаронова С. А., доктор социологических наук, профессор, заместитель директора института иностранных языков Российского Университета Дружбы Народов, Россия.

Шмарион Ю. В., доктор социологических наук, кандидат технических наук, профессор кафедры философии, социологии и теологии Липецкого государственного педагогического университета имени П. П. Семенова-Тян-Шанского, Россия.

Michaela Moravchikova, Doctor of Theology, Director of the Institute of Religious Freedom Legal Affairs Faculty of Law of the University of Trnava, Slovakia.

Elena Mchedlova, Doctor of Sociology, professor, senior researcher at the Institute of Social and Political Studies of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Maria Mchedlova, Doctor of Political Sciences, Professor, Senior Fellow at the Center "Religion in Contemporary Society" Institute Sociology of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Albena Nakova, PhD, Associate Professor, Deputy Director, Institute of Philosophy and Sociology, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaria.

Elena Ostrovskaya, Doctor of Sociology, Professor, St. Petersburg State University, Russia.

Svetlana Ryzanova, Doctor of Philosophy Science, professor of Perm State University, Russia.

Roberta Ricucci, Doctor of Sociology, Associate Professor, Programme Chair "SAR – Society of Anthropology of Religion", American Anthropological Association, Dept. Of Culture, Politics and Society Sociology of Islam & Sociology of Interethnic relations, University of Turin, Italy.

Elena Rutkiewicz, Ph.D. in Philosophy Sciences, a leading researcher at the Institute of Sociology of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Irina Sosunova, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Center of Social Ecology, and Applied Sociology of the Russian Environmental Federal Information Agency, Russia.

Victoria Tarabaeva, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Director of Pedagogical Institute, Belgorod State National Research University, Russia.

Jean Toshchenko, Doctor of Philosophy Sciences, professor, corresponding member of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Jakob Fruhmann, Doctor of Sociology, Professor of the Bremen University. Jacobs, Germany.

Ivan Czvitkovich, Doctor of Sociology, Professor, member of the Academy of Sciences and Arts of Bosnia and Herzegovina, Bosnia and Herzegovina.

Michael Chernysh, Doctor of Sociological Sciences, First Deputy Director for the Coordination of Scientific, Scientific and Educational Work of the Institute of Sociology of the Federal Center for Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Russia.

Roberto Cipriani, Doctor of Sociology, Emeritus Professor of Sociology, Department of Education, University of Rome-3, Italy.

Svetlana Sharonova, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Deputy Director of the Institute of Foreign Languages of the Russian University of Friendship of Peoples, Russia.

Yuri Shmarion, Doctor of Sociology, Candidate of Technical Sciences, Professor of the Department of Philosophy, Sociology and Theology of Lipetsk State Pedagogical University named after P. P. Petrov Semanova-Tian-Shansky, Russia

СОДЕРЖАНИЕ

CONTENTS

Мансуров В. А. Социально-профессиональные группы и стратегия развития общества	4	Valery A. Mansurov Socio-professional groups and the development strategy of the society	4
СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И ДУХОВНОЙ ЖИЗНИ		SOCIOLOGY OF CULTURE AND SPIRITUAL LIFE	
Семенова А. В. Профессионализм в инженерной деятельности глазами современных российских инженеров	10	Anna V. Semenova Professionalism in engineering activities through the eyes of modern Russian engineers	10
Шилова В. А., Гречаная А. А. Динамика восприятия будущего России в разрезе оценки профессиональными группами возможности потерять работу и улучшения/ухудшения жизни в ближайшей перспективе	23	Valentina A. Shilova, Anna A. Grechanaya Dynamics of perception of Russia's future in terms of professional groups' assessment of the possibility of job loss and improvement/deterioration of life in the near future	23
СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ		SOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTES AND PROCESSES	
Хашаева С. В. Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций и соревновательных практик в профессиональной деятельности	47	Svetlana V. Khashaeva Career strategies of young people as a reflection of ambitions and competitive practices in professional activities	47
Галимханов А. Б., Асадуллина Г. Р., Садретдинова Э. В., Шайхисламов Р. Б. Траектории профессиональной карьеры научно-педагогических работников	58	Azat B. Galimkhanov, Guzelia R. Asadullina, Evellina V. Sadretdinova, Badretdinovich R. Shaikhislamov Professional career trajectories of research and pedagogical workers	58
СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ		SOCIOLOGY OF MANAGEMENT AND SOCIAL TECHNOLOGIES	
Белова Т. П., Яковлева И. И. Формирование технологических компетенций в вузе в оценках студенческой молодежи	73	Tatyana P. Belova, Irina I. Yakovleva Formation of technological competencies at a university in student assessments	73
Дидковская Я. В., Нотман О. В., Трынов Д. В., Лугин Д. А. Молодежные креативные локальности в среде мегаполиса: рефлексивная интерпретация и мотивация участников	87	Yana V. Didkovskaya, Olga V. Notman, Dmitry V. Trynov, Dmitry A. Lugin Youth creative localities in a metropolitan environment: reflective interpretation and motivation of participants	87
Тощенко Ж. Т. Производственная практика – неотложная потребность или имитация?	100	Zhan T. Toshchenko Practical training for students – urgent need or imitation?	100
Шмарион Ю. В., Скрипченко Е. И. Динамические характеристики самостоятельной работы студентов-гуманитариев	111	Yuri V. Shmarion, Ekaterina I. Skripchenko Dynamic characteristics of independent work of students in the humanities	111

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-1

Редакторская статья

Мансуров В. А. 

Социально-профессиональные группы и стратегия развития общества

Институт социологии Федерального научно-исследовательского
социологического центра РАН
улица Большая Андроньевская, дом 5, строение 1, Москва, 109544, Россия
mansurov@isras.ru

Аннотация. Статья вводит читателя в курс основополагающих понятий и ключевой тематики социологии профессий и профессиональных групп как отрасли научного социологического знания. Дается классификация объектов и предметных областей труда. Характеризуются основные проблемные направления отраслевых исследований. Приводится краткая характеристика публикуемых в номере исследовательских статей.

Ключевые слова: качество высшего образования, проблемы профессионализации, профессионал, профессиональная группа, профессия, стратегия общественного развития

Информация для цитирования: Мансуров В. А. Социально-профессиональные группы и стратегия развития общества // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 4-9. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-1.

Editorial article

Valeriy A. Mansurov 

Socio-professional groups and the development strategy of the society

Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,
Russian Academy of Sciences
bld. 1, 5 Bolshaya Andronievskaya St., Moscow, 109544, Russia
mansurov@isras.ru

Abstract. The article introduces the reader to the fundamental concepts and key topics of the sociology of professions and professional groups as a branch of scientific sociological knowledge. A classification of objects and subject areas of work is given. The main problematic areas of industry research are characterized. A brief description of the research articles published in the issue is provided.

Key words: quality of higher education; problems of professionalization; professional; professional group; profession; social development strategy

Information for citation: Mansurov, V. A. (2023), "Socio-professional groups and the development strategy of the society", *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 4-9. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-1.

Термин «профессионал» употребляется автором для обозначения особой социальной группы, члены которой получили

высшее профессиональное образование, работают в различных сферах умственного

труда, удовлетворяя определённые потребности общества, как социальной системы. Автор задачу анализа группы профессионалов связывает с необходимостью понимания специфики функционирования института профессий в современном обществе, роли профессионалов как акторов перехода к новому состоянию общества в ходе четвертой технологической революции и как особой социально-профессиональной группы в структуре общества, обычно выступающей в обществах современного типа основой среднего класса. Современные профессионалы нередко сопоставляются также с интеллигенцией или с интеллектуалами.

С другой стороны, профессионал – это работник в определённой сфере деятельности, сделавший ее своей специальностью и источником средств для существования. Изучение различных профессиональных реализаций с учётом ценностных, компетентностных, технологических, культурных, коммуникативных и прочих общих и особенных черт профессий, а также формальных и неформальных путей сохранения и передачи профессионального знания является предметом и направлением исследования в секторе «Социологии профессий и профессиональных групп» ИС ФНИСЦ РАН. Объектом комплексного междисциплинарного исследования (социология, экономика, история, психология, педагогика, экология, управление и пр.) является динамика статусных и компетентностных позиций различных профессиональных групп в период трансформации современного общества. Предметом исследования являются профессиональные группы врачей, инженеров, педагогов, дипломатов, экологов, государственных служащих и др.

Изучение проблем профессионализации в предлагаемой системе координат является, на наш взгляд, наиболее эффективным и взаимодополняющим научным направлениями современной социологии. С одной стороны, профессионал как член социальной группы рассматривается

сверху как субъект производственных отношений в конкретной социально-экономической ситуации, с другой стороны, профессионал как представитель профессиональной группы исследуется изнутри как носитель совокупности специфических профессиональных с учётом экономических, политических, психологических факторов, воздействующих на роль и место профессии в существующей системе разделения труда.

Ещё одна проблема, которая требует более глубокого исследования – это качество полученного высшего образования, что, в конечном счёте, и формирует реальный человеческий потенциал. На наш взгляд, необходимо учитывать уровень полученного высшего образования: магистратура или бакалавриат; равнозначность специализации в магистратуре и в рамках бакалавриата; обучение в аспирантура, ординатуре, адъюнктуре; наличие степени, курсы повышения квалификации, дающие диплом о профессиональном образовании (профессиональный бухгалтер, профессиональный психолог и логопед, высшая дипломатическая школа и т.д.).

Социология профессий и профессиональных групп предлагает использовать в качестве критериев стратификации профессионального сообщества не только отраслевую принадлежность, но и специфические черты конкретной профессиональной деятельности. Например, особенности профессии в различных профессиональных средах в значительной степени зависят от форм результатов труда (материальный продукт, или услуга), а также объектов и предметной области труда (свойства и взаимоотношения объектов процесса (человек-техника, человек-природа, человек-творчество, человек-знак, человек-человек). Например:

Инженерная деятельность. Предметом труда в инженерной деятельности являются технические системы, материалы, энергия, знаковые системы, информация. В связи с этим, профессиональная деятельность ориентирована на поиск эффектив-

ного решения в проблемной ситуации технологического вызова, в связи с этим преобладает творческий импульс системность принимаемых решений;

Медицинская деятельность. Деятельность, результат которой имеет отложенный эффект, направленный непосредственно на человека, привносит в характеристику профессиональной деятельности свои особые черты: социально-психологический механизм взаимодействия врача и пациента; профессиональные взаимодействия между врачами; функциональной связи между врачебной профессией и системой здравоохранения». Таким образом в проблемное поле профессионализации вносятся компонент иерархии коммуникационных взаимоотношений.

История становления, функционирования и развития профессиональных групп свидетельствует, что процесс профессионализации идёт постоянно, традиционные профессии изменяются, делятся на более конкретные, появляются новые виды деятельности, которые могут стать или не стать типичными профессиями, на основе которых могут сформироваться новые профессиональные группы. Внутри таких традиционных профессиональных групп как врачи, учителя, инженеры, формируются подгруппы на основе выделения функции управления и исследования. С внедрением в их профессиональную деятельность цифровизации и искусственного интеллекта в традиционные социальные институты пришли профессиональные IT-специалисты со своим пониманием того, что и как надо делать представителям базовой профессиональной группы. Типичным профессионалам, ориентированным на профессионализацию в избранной специальности всё труднее выполнять свои основные функции обеспечения функционирования и развития своего базового социального института.

Контекст выводов об усилении классового и социального неравенства предполагает отрицательную коннотацию происходящих процессов. Однако с точки зрения

воспроизводства профессиональной культуры, этических норм и правил, а также способов передачи профессионального капитала, профессиональная семейная преемственность обладает эффективным социальным ресурсом. Основными направлениями исследования указанного аспекта профессионализации в «Секторе социологии профессий и профессиональных групп» ИС ФНИСЦ РАН является:

- систематизация преимуществ династичности;
- оценка вклада династий в развитие человеческого капитала и формирование образовательной стратегии населения;
- изучение причин и обстоятельств возникновения и падения профессиональных династий во множественном социальном поле с учётом влияния государства и рынка, а также роли традиций, носителями которых являются профессиональные династии;
- изучение возможных форм (материальных и нематериальных) государственной и общественной поддержки процессов профессиональной преемственности;
- выделение общих и особенных черт в позициях представителей или не представителей профессиональных династий по вопросам особенностей жизнедеятельности этого социального феномена;
- анализ деструктивных и конструктивных форм семейной профессиональной преемственности.

Проведённые исследования подтверждают влияние профессиональной династичности на повышение общего уровня профессиональной культуры общества, и что определёнno значимо для повышения профессионального капитала среднего класса в России.

Сложности в идентификации профессионалов как членов общества с высшим образованием проявляется и в неоднозначности отнесения их к определённой страте. В этом контексте синонимами не могут являться такие термины как социальная группа профессионалов, профессиональная

группа (специалистов с высшим образованием), поскольку группообразование работников, связанных единым производственным процессом и близкими по содержанию профессиональными ролями, не произошло.

Настоящий номер «Научного Результата. Социология и управление» открывается статьёй А. В. Семёновой (Москва, Институт социологии ФНИСЦ РАН) «Профессионализм в инженерной деятельности глазами современных российских инженеров». Автор, на основе проведённого в рамках проекта ИС ФНИСЦ РАН исследования методом качественно-количественного контент-анализа текстов интервью с 31 экспертом – представителями инженерных профессий выявляет понимание ими качественных показателей профессионализма и их иерархию в современной инженерной деятельности. Важным выводом становится высокая значимость морально-нравственных принципов последней и, как следствие, рекомендация техническим вузам уделять повышенное внимание воспитательному аспекту профессионального инженерного образования.

Далее раздел «Социология культуры и духовной жизни» продолжает статья В. А. Шиловой и А. А. Гречаной (оба автора – Москва, Институт социологии ФНИСЦ РАН), посвящённая теме динамики восприятия профессиональными группами будущего России через оценку перспектив потерт работы и улучшения/ухудшения жизни. Проведённое авторами исследование восполняет лакуну сравнительных исследований восприятия будущего различными профессиональными группами в России. Следует согласиться с авторами в том, что осуществлённый ими анализ динамики изменений представлений жителей нашей страны о будущем с 1995 по 2022 гг. является уникальным и вносит значимый вклад в понимание социального самочувствия ее населения.

Второй раздел – «Социальная структура, социальные институты и процессы» – начинается со статьи С. В. Хашаевой (НИУ

«БелГУ», Белгород) «Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций и соревновательных практик в профессиональной деятельности». Автор затрагивает довольно широкий круг вопросов, таких как типология карьерных ориентаций молодежи, значимость карьерных устремлений в рангах её ценностных диспозиций, основные жизненные выборы молодых респондентов в области карьерных и трудовых решений, проблемы в области реализации государственной молодежной политики, дискриминация в трудовой деятельности, а также риски миграционного поведения, связанные с нереализованными ожиданиями и запросами к карьерным стратегиям молодежи. Делается вывод, что 75% обследованной молодежи однозначно мотивируется карьерными возможностями, что в соединении с важными миграционными факторами продуцирует риски ее повышенной миграции.

Социологи из Уфы А. Б. Галимханов, Г. Р. Асадуллина, Э. В. Садретдинова, Р. Б. Шайхисламов представили статью на тему «Траектории профессиональной карьеры научно-педагогических работников». Основной «нерв» исследования (проведённого на базе опроса 500 преподавателей Уфимского университета науки и технологий) – проблемы траекторий профессиональной карьеры преподавателей вузов в свете реализации стратегической цели национального проекта «Наука и университеты». Авторы приходят к выводам о необходимости балансировки преподавательской и научной карьеры и формирование оптимального механизма интеграции этих карьерных траекторий. Также ими поднимаются острые вопросы необходимости качественного подхода к решению вопроса омоложения преподавательского состава вузов (вместо доминирующего количественного), формирования новой «карьерной лестницы» в вузах на основе концепции обогащения содержания труда; создание системы комплектации научно-педагогических кадров, начиная со школьной скамьи.

Завершающий раздел номера «Социология управления и социальные технологии» представлен четырьмя статьями. Ивановские социологи Т. П. Белова и И. И. Яковлева (обе представляют ИвГУ, Иваново) посвятили исследование формированию технологических компетенций в вузе в оценках студенческой молодежи. На основании анкетного опроса 204 студентов старших курсов STEM-направлений подготовки трёх университетов города Иваново были выявлены оценки обучающимся контингентом технической оснащённости учебного процесса, роли практик в профессиональном становлении, сочетания теоретической и практической составляющей учебного процесса, профессиональных характеристик преподавателей, важнейших качеств личности, формируемые в период получения высшего инженерного образования. Ряд выводов исследователей коррелирует с результатами исследований зарубежных коллег.

Коллектив авторов из Екатеринбурга в составе Я. В. Дидковской, О. В. Нотман, Д. В. Трынова и Д. А. Лугина (все – УрФУ им. Б. Н. Ельцина) представил статью по избранным результатам исследования «Молодежные креативные локальности в среде мегаполиса: рефлексивная интерпретация и мотивация участников». В центре внимания уральских социологов одна из малоисследованных самоорганизующихся форм социальной жизни – «креативные локальности». Авторы фактически разработали, предложили и апробировали теоретическую концепцию и исследовательскую модель набирающего значимость в современной городской жизнедеятельности феномена креативной локальности. Проведённое сравнительное исследование с двумя группами основных субъектов производства «креативного продукта» – бизнесменами и городскими созидательными активистами – выявлены субъективные смыслы и мотивы соответствующей деятельности и намечена актуальная программа дальнейших исследований.

Раздел продолжает проблемная статья Ж. Т. Тощенко «Производственная практика – неотложная потребность или имитация?» Автор кардинально ставит вопрос о качестве производственной практики в российских вузах. На базе комплексного исследования, включающего анализ материалов сайтов 118 вузов, онлайн-опрос бакалавров и магистров различных вузов, экспертных оценок проблем студентов, связанных с организацией и прохождением производственной практики, делается вывод о необходимости принципиальных корректив в соответствующую часть учебного процесса. Диагностируется в существенной степени имитационный характер производственной практики, намечается три комплекса мер по её преодолению и нормализации ситуации с практическим обучением в рамках высшего образования.

Номер завершается статьёй липецких коллег Ю. В. Шмариона и Е. И. Скрипченко (оба автора представляют ЛГПУ им. П. П. Семенова-Тянь-Шанского) на тему «Динамические характеристики самостоятельной работы студентов-гуманитариев». Динамические характеристики самостоятельной работы студентов рассматриваются в контексте сложного изменяемого факторного пространства. На основании анализа литературы и анкетного опроса студентов и экспертов (обработка данных последнего велась с применением методов частотного и регрессионного анализа) авторы выводят аналитические модели, которые могут быть использованы при определении оптимальных режимов процессов управления и самоуправления самостоятельной учебной работы студентов.

Список литературы

Мансуров В. А., Иванова Е. Ю. Профессиональная культура и профессиональная динамика: пути взаимодействия // Известия Уральского Федерального университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2023. № 3. С.144-155.

Мансуров В. А., Шатрова Е. А. Трансформация традиционных профессий как элемента социальной сферы в процессе цифровизации //

«Трансформация социально-трудовой сферы в условиях цифрового общества». Материалы международной научной конференции. г. Душанбе. 15 июля 2021 г. ООО «Полиграф Групп». С. 38-43.

Профессиональные династии: воспроизводство профессиональных групп: [монография] / В. А. Мансуров [и др.]; отв. ред. В. А. Мансуров; ред. Е. Ю. Иванова; ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН, 2020. 208 с. ISBN 978-5-904804-31-2

Инженерные династии России: монография / научн. ред. В. А. Мансуров. М.: РОС, 2017. 331 с.

Мансуров В. А., Семенова А. В. Образ современного российского инженера: опыт контент-анализа научных публикаций // Социологические исследования. 2022. № 3. С. 83-89.

References

Mansurov, V. A., Ivanova, E. Y. (2023), "Professional culture and professional dynasty: ways of interaction", *Proceedings of the Ural Federal University. Series 1. Problems of education, science and culture*, (3), 144-155. (In Russian)

Mansurov, V. A., Shatrova, E. A. (2021), "Transformation of traditional professions as an element of the social sphere in the process of digitalization", *Transformatsiya sotsialno-trudovoy sfery v usloviyakh tsifrovogo obshchestva* [Transformation of the social and labor sphere in a digital society], materials of the international scientific conference. the city of Dushanbe. July 15, LLC "Polygraph Group", 38-43. (In Russian)

Professionalnye dinastii: vosproizvodstvo professionalnykh grupp [Professional dynasties: reproduction of professional groups] (2020),

monograph, ed. by V. A. Mansurov; ed. by E. Y. Ivanov, FNISTC RAS, Moscow, Russia. ISBN 978-5-904804-31-2 (In Russian)

Inzhenernye dinastii Rossii [Engineering dynasties of Russia], (2017), monograph, ed. by V. A. Mansurov, Moscow, Russia. (In Russian)

Mansurov, V. A., Semenova, A. V. (2022), "The image of a modern Russian engineer: the experience of content analysis of scientific publications", *Sociological Research*, (3), 83-89. (In Russian)

Статья поступила в редакцию 20 ноября 2023 г. Поступила после доработки 05 декабря 2023 г. Принята к печати 10 декабря 2023 г. Received 20 November 2023. Revised 05 December 2023. Accepted 10 December 2023.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.

Мансуров Валерий Андреевич, доктор философских наук, профессор, президент Российского общества социологов, главный научный сотрудник, руководитель сектора социологии профессий и профессиональных групп Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия.

Valery A. Mansurov, Doctor of Philosophy, Professor, President of the Russian Society of Sociologists, Chief Researcher, Head of the Sector of Sociology of Professions and Professional Groups at the Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И ДУХОВНОЙ ЖИЗНИ SOCIOLOGY OF CULTURE AND SPIRITUAL LIFE



Исследовательская статья

УДК 316.35.023.6

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-2

Семенова А. В. 

**Профессионализм в инженерной деятельности глазами
современных российских инженеров**

Институт социологии Федерального научно-исследовательского
социологического центра РАН
улица Кржижановского, дом 24/35, корпус 5, Москва, 117218, Россия
annasemb2@yandex.ru

Аннотация. Переход промышленности России на шестой технологический уклад, смена технологических парадигм породили несоответствие ожиданий и возможностей в модернизации нашей промышленности в соответствии с современными требованиями. Один из важнейших факторов, который может сгладить это несоответствие – это производство и воспроизводство достаточного количества высокопрофессиональных инженеров, способных отвечать современным требованиям. В связи с этим представляется важным и актуальным исследование такого понятия как профессионализм, конкретизируя его для инженерной деятельности. Данное исследование было проведено сектором социологии профессий и профессиональных групп Института социологии ФНИСЦ РАН на базе вторичного анализа эмпирических данных исследования различных аспектов специфики некоторых профессиональных групп, проведенного тем же научно-исследовательским составом в течение 2019-2023 гг. Исследование проводилось на основе качественной стратегии. В качестве основного метода анализа данных использовался качественно-количественный контент-анализ. Целью нашего исследования было выяснить мнение российских инженеров, выступивших в качестве экспертов, о качественных показателях профессионализма в инженерной деятельности. В результате анализа данных было конкретизировано понятие профессионализма применительно к инженерной деятельности: был выявлен содержательный набор качественных признаков инженера-профессионала, важных с точки зрения экспертов для хорошего профессионала, построена иерархия данных показателей. Было выяснено, что, кроме наличия стандартных профессиональных знаний, умений и навыков, эксперты считают очень важным наличие у инженера-профессионала определенных нравственных, морально-личностных качеств. В связи с этим было рекомендовано высшим техническим заведениям РФ обратить, в ходе учебного процесса, особое внимание на воспитательную работу среди студентов.

Ключевые слова: профессионал; профессионализм; инженер; инженерная деятельность; профессия

Информация для цитирования: Семенова А. В. Профессионализм в инженерной деятельности глазами современных российских инженеров // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 10-22. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-2.

Research article

Anna V. Semenova 

Professionalism in engineering activities through the eyes of modern Russian engineers

Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,
Russian Academy of Sciences
bld. 5, 24/35 Krzhizhanovsky St., Moscow, 117218, Russia
annasem62@yandex.ru

Abstract. The transition of Russian industry to the sixth technological mode and the change of technological paradigms have created a mismatch between expectations and opportunities for modernisation of our industry in accordance with modern requirements. One of the most important factors that can mitigate this discrepancy is the production and reproduction of a sufficient number of highly professional engineers capable of meeting modern requirements. In this regard, it seems important and relevant to study such a concept as professionalism, specifying it for engineering activity. This study was conducted by the Sector of Sociology of Professions and Professional Groups of the Institute of Sociology (Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences) on the basis of secondary analysis of empirical data from the study of various aspects of the specificity of some professional groups, conducted by the same research staff during 2019-2023. The study was conducted on the basis of a qualitative strategy. Qualitative-quantitative content analysis was used as the main method of data analysis. The aim of our research was to find out the opinion of Russian engineers, who acted as experts, about the qualitative indicators of professionalism in engineering activities. As a result of the data analysis, the concept of professionalism in relation to engineering activity was specified: a meaningful set of qualitative attributes of an engineer-professional, important from the experts' point of view for a good professional, was identified, and a hierarchy of these indicators was constructed. It was found out that, apart from having standard professional knowledge, skills and abilities, experts consider it very important to have certain moral, moral and personal qualities of an engineer-professional. In this regard, it was recommended to the higher technical institutions of the Russian Federation to pay special attention to the educational work among students during the educational process.

Key-words: professional; professionalism; engineer; engineering activity; profession

Information for citation: Semenova, A. V. (2023), "Professionalism in engineering activities through the eyes of modern Russian engineers", *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 10-22. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-2.

Введение (Introduction). Сейчас во всем мире, как и у нас в России, происходят радикальные перемены во многих областях, в частности, это промышленные рево-

люции, появление новых технологий, причем настолько новых, что они меняют саму природу инженерного труда. Эти изменения очень значимы, а для нас на фоне современных конфликтов, крайне тяжело влияют

на развитие и само существование нашей страны, они, можно сказать, экзистенциальны. Перед нами встает множество проблем. Одна из важнейших – это диссонанс между потребностью нашей промышленности в определенном качестве инженерах и качеством тех специалистов, которых выпускают наши вузы и конъюнктурой, между контекстом, в который вписана наша промышленность, и образованием.

С одной стороны, наша промышленность заточена на четвертый технологический уклад – станкостроение, машиностроение. Соответственно, там нужны инженеры, которые мыслят и работают в категориях 60-х годов 20 века, когда был бум машиностроения, космического строения, то есть особая категория специалистов, способных мыслить в тех категориях. С другой стороны, реальность требует от предприятий модернизации, перевода на новые технологии, например, 3D-принтеры, природоподобные технологии, нанотехнологии и т.д.

Наша оборонная промышленность сейчас в приоритете, она решает важнейшую для нашей страны в современных условиях задачу выполнения гособоронзаказа. И для нее, с одной стороны, консерватизм – это гарантия того, что танки и другое вооружение вовремя сойдут с конвейера и в необходимом количестве. А с другой стороны, время требует от нее модернизации. И сам технологический процесс, и министерство обороны требуют более современного конкурентоспособного вооружения на базе новых технологий. Соответственно возникает такая дихотомия, когда делаем хорошо, как мы это умеем, но уже недостаточно хорошо для того, чтобы гарантированно и с минимальными потерями выстоять и победить в современных конфликтах. Учитывая, что для нас главное не просто выстоять, а с наименьшими человеческими потерями, что достигается высоким уровнем превосходства не только в количестве, но и в качестве вооружений, умения быстро отвечать на возможные вызовы оппонентов.

Весь этот фазовый переход, а считается, что мы сейчас переходим на шестой технологический уклад, смена технологических парадигм порождает несоответствие желаний, ожиданий и возможностей. И один из важнейших факторов, который может уменьшить, а в идеале, убрать это несоответствие – это производство и воспроизводство достаточного количества высокопрофессиональных инженеров, способных отвечать современным требованиям. В связи с этим, представляется интересным и важным исследовать такое понятие, как профессионализм, конкретизируя его для инженерной деятельности.

В социологической энциклопедии в качестве основных показателей профессионализма (для любой профессии) называются такие, как превышение работником нормативных показателей, творческий подход к своей деятельности, направленный на нестандартное решение производственных задач, саморазвитие в процессе трудовой деятельности, использование всех возможностей развития и квалификационного роста. Кроме этого, важно и создание, и поддержание здорового рабочего климата в трудовом коллективе, отношений сотрудничества и взаимопомощи, активное участие в принятии решений по организации и модернизации производства. Далее мы постараемся конкретизировать эти общие показатели применительно к инженерной профессии на базе изучения мнения современных российских инженеров, выступающих в данном исследовании в качестве экспертов, об основных характеристиках, необходимых высокопрофессиональному инженеру.

Методология и методы (Methodology and methods). Цель исследования – выяснить мнение современных российских инженеров о профессионализме в инженерной деятельности, а именно – о том, каким должен быть высокопрофессиональный инженер, набор его основных качеств, каким потенциалом должен обладать человек, чтобы быть таковым. Для выяснения этого

мы должны дать ответ на следующие исследовательские вопросы:

- Каковы, по мнению респондентов, критерии оценки, по которым определяют уровень профессионализма в их профессии?

- Какого представителя своей профессии они могут охарактеризовать как «хорошего», а какого как «плохого»? Какие качества влекут за собой позитивную или негативную оценку?

- Каким потенциалом должен обладать человек, чтобы быть профессионалом «с большой буквы» в инженерной деятельности?

Подход к понятию профессионализм в отечественной и западной школе различен. Если англо-американские исследователи изучают в основном профессионалов с точки зрения профессиональных сообществ, то в российской школе в центре изучения стоят индивидуальные профессионалы как группа, служащая интересам общества и государства. Поэтому на микроуровне мы изучаем профессионалов как отдельных индивидов, а на макроуровне изучается осуществление ими определенной социально значимой функции в соответствии с интересами государства. Наше общество сейчас динамически меняется, поэтому особое внимание мы обращаем на изучение действующего индивида как социального актора, а не социальных структур. Иными словами, в нестабильном, трансформирующемся обществе основной упор мы делаем на индивидуальных выборах и действиях. В частности, в данном исследовании мы основывались на биографической методологии в рамках общей качественной стратегии.

Наше исследование основано на результатах вторичного анализа имеющихся эмпирических материалов, а именно углубленных автобиографических интервью с российскими инженерами, проведенными в рамках исследования различных аспектов нескольких профессиональных групп, в число которых входили и инженеры. Исследование проводилось в 2019-2023 гг. силами исследовательской группы Института

социологии ФНИСЦ РАН под руководством д.ф.н. В. А. Мансурова.

Интервью имели полужурналистский вид, практически все содержательные вопросы были открытыми, с тем чтобы никак не влиять на объем и качество ответов респондентов, не подсказывать возможные варианты ответа, а лишь направлять беседу тематически в рамках поставленных общих и одинаковых для всех вопросов. Это позволило получить необходимые для наших целей мнения опрошенных в максимально «чистом» виде, устранив излишнее влияние интервьюеров и самого исследовательского документа на содержательную и эмоциональную наполненность ответов. Затем открытые вопросы были обработаны при помощи качественно-количественного контент-анализа, при котором особое внимание уделялось не статистическим распределениям, а содержательному контенту, что позволило выявить и сохранить все нюансы мнений респондентов. Интересующие нас вопросы содержались в исследовательском документе в формулировках, практически совпадающих с нашими исследовательскими вопросами.

Всего был проинтервьюирован 31 инженер, интервью длились от 30 минут до полутора часов, в зависимости от степени коммуникабельности респондента и его заинтересованности в предложенной тематике. В выборке в достаточной мере были репрезентированы все интересующие нас качественные группы респондентов. Это достаточная представленность различных групп в зависимости от стажа работы – от молодых специалистов со стажем до 10 лет до ветеранов со стажем более 50 лет. Среди опрошенных были как мужчина, так и женщины (около трети от общего числа респондентов), как рядовые работники, инженеры различных категорий, так и руководители низшего, среднего и высшего звена (около одной трети опрошенных). Были представлены различные отрасли промышленности: машиностроение, авиастроение, ракетно-космическая отрасль, оборонные предприятия, строительная отрасль, химическая,

энергетика, также были представители науки и образования. Территориально это предприятия и организации Урала и Сибири.

Следует отметить, что практически все респонденты имели личные профессиональные достижения: как быстрое получение более высоких категорий для молодых специалистов, так и высокие категории, должности, почетные награды и звания для специалистов с более длительным трудовым стажем. Все они в ходе интервью демонстрировали увлеченность, и даже любовь к своей профессии, приверженность к ней. Никто из опрошенных не жалел о своем выборе профессии, а наоборот, большинство этим гордились, причем на первом месте для них была возможность принести пользу обществу, осознание значимости своей профессии для жизни и развития общества. Никто из них не собирался уходить из профессии в более комфортные условия. Примерно три четверти опрошенных были членами профессиональных династий, что позволяет предположить, что их мнение основано не только на личном опыте, но и на опыте других членов династии. В целом можно, основываясь на данных интервью, констатировать, что все наши респонденты являются крепкими профессионалами в своей области. Поэтому мы обоснованно можем считать их экспертами в изучаемых нами вопросах.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). При изучении результатов интервью была выявлена определенная специфика во мнениях следующих групп респондентов: тех, кто сам определил себя в профессиональном плане как начальника, руководителя, и тех, кто определял свою профессию применительно к своей области деятельности – например, химик-технолог, энергетик, инженер-конструктор и т.п. Отдельно выделим представителей науки и образования. У них также своя специфика в определении критериев профессионализма.

Начнем наш анализ с групп руководителей.

На первое место в критериях, которые определяют инженера (руководителя) как профессионала, респонденты поставили наличие хороших профессиональных знаний в своей сфере ответственности: *«Надо знать технику, материалы, конфигурацию зданий, системы энергопотребления»* (директор ООО Научный центр «Энергия», мужчина, стаж 42 года); *«Первоклассное знание своего дела, технических вопросов, всего, что с этим связано»* (начальник производства, мужчина, стаж 20 лет); *«Досконально знать то направление, за которое ты ответственен»* (ведущий инженер отдела обеспечения инструментами предприятия, мужчина, стаж 37 лет); *«Детальное знание производства»* (зам. технического директора ЗАО ПО «Электроточприбор», мужчина, стаж 45 лет).

Далее респонденты отметили как важный и необходимый критерий добросовестное выполнение руководителем своих обязанностей: *«По цехам, за которые он отвечает, нет или практически нет вопросов»* (начальник заготовительного производства, мужчина, стаж 19 лет); *«Выполнение плана, устранение аварийных ситуаций»* (начальник цеха, мужчина, стаж 46 лет).

Также, наряду с добросовестностью, для респондентов важна самостоятельность в решении производственных вопросов: *«Руководитель сверху должен правильно и грамотно ставить задачу, а руководитель ниже должен сделать все возможное для ее выполнения, не задавая вопросов, давая руководству больше свободы думать над другими проблемами, освободить его от тех вопросов, которые уже решаются»* (зам. начальника кузнечнопрессового цеха, мужчина, стаж 21 год); *«Должен сам знать, в чем причина проблемы, и самостоятельно все решать. Если обращаешься за помощью, то твой профессионализм под вопросом»* (мастер производства, мужчина, стаж 10 лет); *«Руководитель должен уметь самостоятельно принимать решения относительно изменений в конструкции и*

технологии, вносить изменения в чертежи, пользоваться авторитетом в коллективе» (директор ООО «Магнит», мужчина, стаж 43 года).

Была отмечена как важный критерий профессионализма руководителя забота о моральном климате в коллективе, моральном и профессиональном воспитании молодежи: «Следит за моральной обстановкой в коллективе, обязательно занимается и моральным воспитанием молодежи и профессиональным. Профессионализм и мораль у начальника неотделимы» (начальник цеха, мужчина, стаж 46 лет).

Далее респондентами были определены качества «хорошего» и «плохого» руководителя. Прежде всего, было отмечено такое качество, как умение работать с людьми, правильно организовать работу: «Хороший руководитель должен уметь набрать специалистов, расставить их по местам, поставить правильно цели и задачи и проконтролировать их выполнение. Плохой руководитель – это тот, который навязывает свои решения, везде лезет» (директор ООО Научный центр «Энергия», мужчина, стаж 42 года).

Большое значение для респондентов имеет не только профессиональная грамотность и наличие необходимых знаний у хорошего руководителя, но и ответственность за выполняемую работу, дотошность, компетентность. Осуждение вызывают лень, безответственность, некомпетентность, стремление переложить свои обязанности на других: «Плохой – это тот, кто не выполняет свои обязанности, все делает спустя рукава, не вникает в вопросы, не решает их» (директор заготовительного производства, мужчина, стаж 19 лет); «Хороший – грамотный и знающий. Плохой – есть и грамотные, которые ленятся, ничего не хотят делать, пускают все на самотек, находят причины для того, чтобы не сделать, что поручено» (ведущий инженер отдела обеспечения инструментами предприятия, мужчина, стаж 37 лет); «Хороший руководитель должен быть всесторонне технически грамотным. Плохой –

это человек, к которому не хочется обращаться, потому что решение не будет принято. Основная задача – чтобы его не трогали» (директор ООО «Магнит», мужчина, стаж 43 года); «Хороший – это тот, кто знает ответ на вопрос без интернета и справочника. Плохой – это тот, кто не компетентен в своих вопросах, сваливает все на других» (мастер производства, мужчина, стаж 10 лет); «Хороший – это ответственный и исполнительный. Плохой – безответственный и неисполнительный» (зам. начальника цеха, мужчина, стаж 17 лет).

Также важно, по мнению респондентов, не только выполнять план, но и иметь авторитет у подчиненных: «Плохой – это тот, кто не выполняет план, не имеет авторитета в коллективе» (начальник цеха, мужчина, стаж 46 лет).

Большое значение для респондентов имеют самостоятельность и осознанность своих действий, умение видеть результат, который нужно достичь: «Хороший руководитель выполняет поставленные задачи максимально грамотно, никому не жалуясь, ничего не говоря. Плохой руководитель – это когда создается впечатление, что лучше сделать самому. Или он постоянно переносит сроки, либо недалекий, не понимающий для чего нужно выполнить поставленную задачу, не смотрящий вперед. Есть руководители, которым ты даешь задачу, а они не понимают, для чего это, что они творят» (зам. начальника цеха кузнечнопрессового производства, мужчина, стаж 21 год).

И наконец респонденты считают, что хороший руководитель должен быть создателем, работающим на результат, достижение общей цели: «Хорошие руководители – это люди-создатели, работающие на результат, не для хозяина, а на общую цель, не за страх, а за совесть» (зам. технического директора ЗАО ПО «Электро-точприбор», мужчина, стаж 45 лет).

В качестве необходимого потенциала для того, чтобы быть хорошим руководителем

лем, респонденты считают наиболее важными (определено по частоте упоминаний респондентами) морально-личностные качества и умение работать с людьми: «Человеческий потенциал – должен уметь выстроить нормальные отношения, доверять, но уметь и спрашивать» (директор ООО Научный центр «Энергия», мужчина, стаж 42 года); «Спокойный, вежливый, рассудительный, хладнокровный, потому что иногда ситуации могут очень нервировать» (мастер производства, мужчина, стаж 10 лет); «Знает всесторонне инженерную профессию, умеет принимать решения самостоятельно. К этому человеку можно обратиться и получить поддержку, имеет авторитет в коллективе» (директор ООО «Магнит», мужчина, стаж 43 года).

Таким образом, эксперты-руководители, говоря о необходимом потенциала для руководителя-инженера с большой буквы, на первый план, даже вперед профессиональных знаний, умений и навыков, поставили такие общечеловеческие качества, как умение работать с людьми, ответственность, исполнительность, самостоятельность, авторитетность, вежливость и другие морально-личностные качества.

Далее проведем аналогичный анализ результатов интервью группы инженеров, не позиционирующих себя как руководители. Говоря о критериях, позволяющих определить инженера как профессионала, респонденты отметили хорошие организаторские способности: «Очень дотошный, умеет сосредоточиться, организовать работу, всех скоординировать» (инженер-проектировщик, мужчина, стаж 13 лет).

Также в качестве таких критериев для экспертов важны знания, компетентность, исполнительность, обладание профессиональными умениями и навыками на достаточно высоком уровне, умение работать с людьми, энергичность и четкость в решении проблем, взаимопомощь: «Знания, опыт, умение общаться с людьми, оказывать необходимую помощь, быть в меру энергичным» (ведущий специалист отдела

контроля и качества, мужчина, стаж 10 лет); «Знания в своей области, умение работать с оборудованием, грамотность, компетентность, исполнительность» (ведущий специалист информационной безопасности, женщина, стаж 11 лет); «Человек быстро, четко и точно решает проблемы» (начальник бюро, мужчина, стаж 18 лет); «Это человек, который знает то оборудование или технологический процесс, с которыми работает, в совершенстве. Может легко определить и устранить неполадки. Может в любое время оказать помощь молодым специалистам» (химик-технолог, женщина, стаж 26 лет); «Знание самого технологического процесса, умение управлять изменениями в нем и, соответственно, умение разработать те или иные технологические документы, которые поддерживают или улучшают технологический процесс» (инженер-технолог, женщина, стаж 23 года).

Экспертами было особо отмечено такое важное качество как умение брать на себя ответственность смелость в отстаивании собственного мнения: «Очень важно, чтобы человек не боялся брать на себя ответственность, потому что большинство людей в своей работе стараются найти не правильное решение, а такое, чтобы у них была бумага, которая их оправдает в случае чего. Грамотность тоже важна, но есть много грамотных людей, которые побоялись защитить правильное решение, пошли по пути наименьшего сопротивления» (ведущий менеджер технического отдела, мужчина, стаж 9 лет).

Кроме того, эксперты считают, что мало иметь идеи в голове, нужно уметь их грамотно и доходчиво донести до других: «Умение выразить свои мысли в виде статей, чтобы донести свои идеи до широкого круга» (советник генерального директора по развитию ЗАО ПО «Электроточприбор», мужчина, стаж 57 лет).

Также, по мнению экспертов, инженер должен стремиться к разработке новых путей и решений: «Он всегда пытается найти новые, более совершенные решения»

(инженер-конструктор, женщина, стаж 38 лет).

Очень важным для респондентов является такой критерий, как любовь к своему делу: *«Он должен быть сумасшедшим и любить свою работу, тогда это будет высококлассный специалист, если еще и будет много знать, и уметь применять то, что знает»* (инженер контроля качества работ, мужчина, стаж 11 лет).

Компетентность, исполнительность, ответственность, стремление выйти за рамки своих обязанностей необходимы, по мнению экспертов, для того, чтобы быть хорошим инженером: *«Хороший – это компетентный, требовательный, исполнительный, ответственный»* (инженер-технолог, женщина, стаж 23 года); *«Хороший – это тот, кто выполняет свою работу, поставленные задачи. Плохой – тот, кто не выполняет их, не ставит перед собой цели»* (главный инженер, мужчина, стаж 19 лет); *«Чем менее заметный, тем более хороший. Если все спокойно, но при этом все работает, значит все планомерно сделано. Плохой – тот тот, который поверхностно относится к своим обязанностям, выполняет только ту часть, которую обязан выполнить и не заглядывает дальше»* (главный энергетик, мужчина, стаж 20 лет).

Стремление к творчеству, нестандартным решениям, владение специальными знаниями, профессиональная неуспокоенность, тяга к самосовершенствованию, неравнодушие, инициативность также были признаны экспертами очень важными для того, чтобы называться хорошим инженером: *«Хороший – это творчески мыслящий, обладающий пространственным мышлением, не боящийся нестандартных решений, хорошо владеющий специальными знаниями, одухотворенный энтузиаст. Плохой – безынициативный, равнодушный к тому, чем занимается, технически малограмотный»* (инженер-конструктор, женщина, стаж 4 года); *«Плохой – это тот, кто не стремится узнать что-то новое, останавливается на достигнутом, не растет и не*

хочет самосовершенствоваться» (химик-технолог, женщина, стаж 26 лет).

Высокое качество работы, умение работать в команде также были названы как значимые для экспертов: *«Хороший инженер-конструктор – это тот, кто делает свою работу качественно, вовремя. Он не замыкается в себе, работает в связке с разработчиками и технологами, потому что от этого зависит, будет изделие рабочим или нет. А плохой – это тот, кто не хочет работать в команде. Делает только так, как он считает правильным, не задумываясь как будет лучше на самом деле»* (инженер-конструктор, женщина, стаж 4 года).

Стремление к оптимальному результату – еще одно качество, отличающее хорошего инженера, по мнению экспертов: *«Хороший инженер – это тот, кто умеет реализовать свои идеи, так сделать конечный продукт, чтобы конструкция была оптимальной»* (инженер-механик, мужчина, ветеран труда, награжден знаком «Отличник приборостроения, стаж 46 лет).

Также, чтобы быть хорошим инженером, важно не только придумать хорошее решение, но и уметь его защитить, правильно презентовать: *«Хороший инженер может придумать интересное решение и так его презентовать, чтобы остальные (а главное неспециалисты) поняли в чем суть, и соответственно уметь его защитить, доказать, что это решение достойно рассмотрения»* (ведущий менеджер технического отдела, мужчина, стаж 9 лет).

Очень негативно относятся респонденты к лени, нежеланию работать. По их мнению, для хорошего инженера очень важно такое качество как трудолюбие: *«Есть лентяи, а есть трудяги. Трудяги они хорошие, как муравьи-трудоголики, фанатики своей работы. А есть бесполезные лентяи, которые говорят: «Я не буду это делать, потому что я не понимаю, для это нужно, для меня энергосберегающий режим – это первоочередная задача, мне за*

большее не платят»» (инженер контроля качества работ, мужчина, стаж 11 лет).

Особое внимание эксперты уделили таким личностным качествам, важным для хорошего инженера, как энергичность, вдумчивость, внимательность, уравновешенность, интерес к своему делу, не принятие формализма в работе: «Хороший – это энергичный, вдумчивый, спокойный, уравновешенный человек, потому что поспешность может привести к таким ошибкам, которые придется долго исправлять. Плохой – это торопливый, невдумчивый, невнимательный» (начальник бюро, мужчина, стаж 18 лет); «Плохой – это человек, который пришел не на свое место. Учился лишь бы диплом получить, а на работе «от» и «до» и не более» (советник генерального директора ЗАО ПО «Электроточприбор», мужчина, стаж 57 лет); «Плохой – это человек, работающий формально, без интереса, делающий ошибки» (инженер-конструктор, женщина, стаж 38 лет).

Хотелось бы завершить анализ качеств, характеризующих, по мнению респондентов, хорошего инженера, следующим интересным определением-классификацией, данным одним из экспертов: «Хороший инженер – это инженер, который умеет решать большое количество задач с минимальным уровнем ошибок. Плохой инженер – это тот, кто дважды совершает одну ошибку. Инженер не имеет права повторно ошибаться. Отличный инженер – это инженер, который, кроме того, что решает техническую задачу, понимает, что в конечном счете получится, знает технологию. А выдающийся инженер – это инженер, понимающий еще на начальном этапе работы, что он хочет получить в результате и какими способами он может этого достигнуть. Другие люди (не представители профессии) воспринимают хорошего инженера как человека, который быстро, четко и безошибочно выполняет инженерно-технические задачи, является хорошим экспертом, на которого можно положиться» (инженер-конструктор, мужчина, стаж 23 года).

В качестве необходимого потенциала для того, чтобы называться инженером-профессионалом с большой буквы, респонденты выделили такие общечеловеческие качества как ум, исполнительность, заинтересованность, творческий подход к делу: «Ум, заинтересованность в достижении результатов, исполнительность. Для технологов очень важно творчество – без творчества технолог ничего не придумает и не изобретет» (инженер-технолог, женщина, стаж 23 года).

Как и до этого, для экспертов важно наличие опыта и знаний, осознанность действий, для чего необходимо постоянно учиться и самосовершенствоваться, стремиться к новым знаниям. Фактически стремление к новым знаниям и самосовершенствованию, личностному и профессиональному росту называли в качестве необходимого потенциала для того, чтобы иметь право называться профессионалом с большой буквы, большинство респондентов: «Опыт работы со всеми смежными организациями, знание всех требований, тонкостей монтажа, понимание того, как нужно действовать» (инженер-проектировщик, мужчина, стаж 13 лет); «Надо разбираться в оборудовании, процессах, постоянно обучаться» (главный энергетик, мужчина, стаж 20 лет); «Чтобы делать новое, надо знать современное состояние отрасли, а для этого человек должен изучать литературу, учиться всю жизнь» (советник генерального директора ЗАО ПО «Электроточприбор» мужчина, стаж 57 лет); «Человек должен изучать все передовое ставить перед собой сложные задачи, привносить что-то свое» (инженер-конструктор, женщина, стаж 38 лет); «Постоянно стремиться узнавать новое, обучаться в процессе работы» (ведущий специалист отдела контроля и качества, мужчина, стаж 10 лет); «Необходимо постоянно учиться, совершенствоваться в процессе трудовой деятельности» (химик-технолог, женщина, стаж 26 лет); «Умение совершенствоваться, самостоятельно изучать что-то новое, стремление докопаться до

сути вопроса, умение работать с большим объемом» информации (начальник бюро, мужчина, стаж 18 лет).

Важным для экспертов в плане необходимого потенциала для высокопрофессионального инженера представляется хорошая ориентация в научных знаниях, где главное – понимание, а не формальное заучивание: «У человека должно быть неплохое образование, что означает не наличие в дипломе определенных оценок, а достаточно высокий уровень образования понятийного. То есть он должен хорошо понимать науку, с которой он работает. Человек, работающий инженером, должен понимать физику процессов» (инженер-конструктор, мужчина, стаж 23 года).

Также для экспертов важны такие человеческие качества, как коммуникабельность, ответственность, исполнительность, любознательность, увлеченность своим делом, интерес к профессии, любовь к своей работе, ну и конечно же ум и знания: «Человек должен быть общительным, умным, с хорошо развитым воображением» (инженер-конструктор, женщина, стаж 4 года); «Человеку должно быть интересно в профессии, он должен быть любознательным, иметь склонность к точным наукам, любить математические расчеты» (инженер-конструктор, женщина, стаж 34 года); «Увлеченность, знание своего дела» (руководитель группы, женщина, стаж 35 лет); «Стремление быть в этой профессии, и в голове должно что-то быть для этой профессии» (инженер-механик, мужчина, ветеран труда, награжден знаком «Отличник приборостроения», стаж 46 лет); «Главное – это ответственность и исполнительность, и чтобы обещанное он выполнял. Чтобы не ограничивался в имеющихся обязанностях, а охватывал больше, проявлял интерес» (главный инженер, мужчина, стаж 19 лет); «Любовь к своей работе» (инженер контроля качества работ, мужчина, стаж 11 лет).

Для представителей науки и образования критерии, позволяющие определить че-

ловека как профессионала в их области деятельности, имеют свою специфику. Прежде всего, они не приемлют формализм в оценке своего труда, приветствуют общественное признание человека профессионалом на основе реальных научных результатов, а также умение заинтересовать студентов процессом обучения: «К сожалению, нынешние реформы привели к тому, что критерии размыты. Сегодня критерием профессионализма ученого считается количество публикаций в зарубежных научных изданиях, и надо платить деньги, чтобы опубликоваться. На этой волне появилась масса недобросовестных авторов. Моя позиция – это общественное признание ученого за его действительно научные труды, приращающие научное знание, заслуги в подготовке квалифицированных кадров, создание научной школы, авторитет как ее достойного представителя. Это ценнее, чем формальная сторона вопроса» (доктор технических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, зав. кафедрой, мужчина, стаж 43 года); «Главное, когда глаза горят и у преподавателя и у студентов, чтобы им было так интересно, что даже на перерыв не хотелось бы уходить» (доктор технических наук, профессор, мужчина, стаж 47 лет).

Каковы же должны быть качества хорошего инженера-профессионала? По мнению респондентов, это должен быть человек на своем месте, и не просто человек, а хороший человек, умеющий правильно и уважительно общаться с другими людьми: «Хороший инженер – это в первую очередь хороший человек, который умеет общаться правильно, уважать себя и своего собеседника» (доктор технических наук, профессор, зав. кафедрой, мужчина, стаж 54 года); «Плохой – это когда человек занимается не своим делом» (доктор технических наук, профессор, мужчина, стаж 47 лет).

В потенциал профессионала с большой буквы должны, по мнению экспертов, в обязательном порядке входить следующие качества: «Внутренняя культура, тяга

к знаниям, интерес к профессии, самообразование, творчество, терпение и доброжелательность в общении с людьми» (доктор технических наук, профессор, зав. кафедрой, заслуженный работник высшей школы РФ, мужчина, стаж 43 года).

Результаты нашего исследования показывают, что для наших экспертов понятие инженера-профессионала – это нечто большее, чем человек, который просто хорошо разбирается в каких-то механизмах, устройствах, электронных схемах и т.п. Это связано с тем, что традиционно в России практиковался более широкий взгляд на те задачи, которые призван решать инженер, его человеческий потенциал имеет большую значимость в отличие от западной школы. Исходя из этого, и работа по изучению данной профессиональной группы в России и на Западе велась в рамках различных теоретических парадигм: у нас преобладает социально-психологический подход, а на Западе – управленческий (менеджмент). Для нас важны такие характеристики как сложность выполняемых задач, творческий характер труда, его особая социокультурная миссия, понятие призвания. В англо-американской социологии принадлежность к группе профессионалов подразумевает успешность этой группы, принадлежность к высшим ступеням социальной иерархии. Фактически профессионалы в западной традиции рассматриваются как группа, закрывающая доступ посторонним к определенным преимуществам и благам, в то время как у нас – это группа, исполняющая определенные функции на благо общества и государства. Если в западной традиции для принадлежности к группе профессионалов на первом месте абстрактные теоретические знания, получаемые в высшей школе, то у нас наравне с этими знаниями важна профессиональная культура: наличие определенных этических принципов и морально-нравственных, общечеловеческих качеств. Это хорошо видно из набора необходимых качеств для инженера-профессионала, предложенных нашими экспертами, в котором морально-

нравственные, личностные качества равноправно сочетаются со специальными знаниями, умениями и навыками.

Заключение (Conclusion). Результаты анализа данных позволили нам выявить не только набор необходимых качественных показателей, которые, по мнению экспертов, характеризуют степень профессионализма инженерных работников, но и построить их иерархию на основе их значимости для респондентов (частота упоминаний тех или иных качеств респондентами). Все эти качественные показатели можно разделить на две группы:

1. То, что студенты технических вузов могут выучить по учебникам, методикам, получить на лекциях, семинарах, практических занятиях, а именно, различные специальные профессиональные знания, умения, навыки;

2. То, что может быть получено только в результате воспитательного процесса, а именно, моральные и общезначимые человеческие качества.

Следует отметить, что, хотя качественные показатели первой группы были в достаточной степени представлены в ответах респондентов, но гораздо большее внимание было ими уделено второй группе качеств.

Если говорить более конкретно, то к первой группе можно отнести специальные профессиональные знания, умения и навыки, иными словами – это профессиональная грамотность, компетентность, а именно:

- знание и понимание науки, на базе которой инженер осуществляет свою профессиональную деятельность;

- знание производственных процессов, технологий, оборудования, материалов и т.п.;

- умение правильно оформить и донести до заинтересованных лиц свои идеи, уметь защитить их;

- умение организовать производственный процесс;

- умение обнаружить и быстро и четко устранить неполадки;

- умение находить оптимальные решения;

- при решении производственных задач видеть перспективу, желаемый результат, понимать и осознавать свои действия.

Ко второй группе можно отнести следующие качественные показатели:

1) По отношению к людям – умение работать с людьми, правильно, уважительно общаться, стремиться и уметь завоевывать авторитет, положительно влиять на моральный климат в коллективе, всегда быть готовым прийти на помощь, быть отзывчивым и внимательным к людям;

2) По отношению к своей профессиональной деятельности – исполнительность, ответственность, добросовестность, обязательность, самостоятельность в принятии решений, смелость в отстаивании собственного мнения, трудолюбие, вдумчивость, внимательность, спокойствие и хладнокровие при столкновении с проблемами, умение учиться на ошибках, чтобы исключить их в дальнейшем, инициативность, неравнодушие, заинтересованность в своем труде, работа на результат, творческий, неформальный подход к делу, стремление к новому, нестандартным решениям, любовь к своей профессии;

3) По отношению к себе в профессии – умение осознать и найти свое место в профессии, быть профессионально неуспокоенным, постоянно стремиться к самосовершенствованию, получению новых знаний и умений, профессиональному и личностному росту, стараться обучаться в процессе работы.

Все вышеизложенное позволяет нам дать следующую практическую рекомендацию для технических вузов – наряду с обучением студентов специальным профессиональным знаниям, умениям и навыкам необходимо обратить самое серьезное внимание на организацию интенсивной воспитательной работы для культивации в студентах морально-нравственных и общезначимых человеческих качеств из второй

группы. Только правильное сочетание учебной и воспитательной работы позволит заложить в выпускников технических вузов те качества, которые, постепенно развиваясь, позволят им стать настоящими профессионалами в своем деле.

Список литературы

Капустина А. Н. Профессия и личность: социально-психологические характеристики качества личности. Л., 1987. 273 с.

Кораблева Г. В. Профессия и образование: социологический аспект взаимосвязи. Екатеринбург, 1999. 235 с.

Мансуров В. А. Исследование профессиональных групп российской интеллигенции: ситуация, методология и методика // Профессиональные группы интеллигенции / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Издательство Института социологии РАН, 2003. С. 5-28.

Мансуров В. А. Профессиональные группы в процессе модернизации социальной структуры России // Россия реформирующаяся: ежегодник, выпуск 17 / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2019. С. 376-403.

Мансуров В. А., Семенова А. В. Отношение современных российских инженеров к своей профессии // Гуманитарий Юга России. 2022. № 6. С.75-111.

Мансуров В. А., Семенова А. В. Образ современного российского инженера: опыт контент-анализа научных публикаций // Социологические исследования. 2022. № 3. С. 83-89.

Социологическая энциклопедия. Т. 2. М.: Мысль. 2003. С.276-277.

Larson M. The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis. Berkley, L.: University of California Press, 1977.

Roth J. Professionalism: The Sociologist's Decoy // *Sociology of Work and Occupations*. 1974. № 1 (1).

Torstendahl R. Three Approaches to Theories of Professionalism // *Professions in Theory and History* / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990.

References

Kapustina, A. N. (1987), *Professia i lichnost: sotsialno-psikhologicheskiye kachestva lichnosti* [Profession and individual: socio-psychological individual's qualities], Leningrad, Russia. (In Russian)

Korableva, G. V. (1999), *Professiya i obrazovaniye: sotsiologicheskiy aspekt vzaimosvazi* [Profession and Education: sociological aspect of the interconnection], Yekaterinburg, Russia. (In Russian)

Mansurov, V. A. (2003), "The Research of Russian intellectuals' professional groups: situation, methodology and methods", *Professionalniye gruppy intelligentsii*, in Mansurov, V. A. (ed.), Institute of Sociology RAS, Moscow, Russia, 5-28. (In Russian)

Mansurov, V. A. (2019), "Professional groups in the process of Russian social structure's modernization", *Rossiya reformiruyuschayasia*, in Gorshkov, M. K. (ed.), (17), *Noviy Khronograf*, Moscow, Russia, 376-403. (In Russian)

Mansurov, V. A. and Semenova, A. V. (2022), "Contemporary Russian engineers' attitude to their profession", *Gumanitarniy Yuga Rossii*, (6), 75-111. (In Russian)

Mansurov, V. A. and Semenova, A. V. (2022), "The image of contemporary Russian engineer: experience of content analysis of scientific publications", *Sotsiologicheskiye Issledovaniya*, (3), 83-89. (In Russian)

The Sociological Encyclopedia (2003), 2, Mysl, Moscow, Russia. (In Russian)

Larson, M. (1977), *The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis*, University of California Press, Berkley, London, UK.

Roth, J. (1974), Professionalism: The Sociologist's Decoy, *Sociology of Work and Occupation*, 1 (1).

Torstendahl, R. (1990), Three Approaches to Theories of Professionalism, *Professions in Theory and History*, in Burrage, M. and Torstendahl, R. (ed.), Sage, London, UK.

Статья поступила в редакцию 20 ноября 2023 г. Поступила после доработки 05 декабря 2023 г. Принята к печати 10 декабря 2023 г. Received 20 November 2023. Revised 05 December 2023. Accepted 10 December 2023.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.

Семенова Анна Валерьевна, кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, сектор социологии профессий и профессиональных групп, Москва, Россия.

Anna V. Semenova, Candidate of Philosophical Sciences, Senior Researcher at the Institute of Sociology of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences, Sector of Sociology of Professions and Professional Groups, Moscow, Russia.



Исследовательская статья

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-3

Шилова В. А. ,
Гречаная А. А. 

Динамика восприятия будущего России в разрезе оценки профессиональными группами возможности потерять работу и улучшения/ухудшения жизни в ближайшей перспективе

Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра
Российской академии наук
улица Кржижановского, дом 24/35, корпус 5, Москва, 117218, Россия
vshilova@yandex.ru.
Njuta-gel@yandex.ru

Аннотация. Актуальность данной статьи обоснована рядом глобальных социальных изменений, произошедших в мире и в России за последние 5 лет. Современные кризисы социального, природного и экономического характера могли непосредственно повлиять на социальное самочувствие россиян и их восприятие будущего. В то же время в российской социологии крайне немногочисленны сравнительные исследования восприятия будущего среди различных профессиональных групп. В настоящий момент анализ динамики изменений представлений о будущем россиян с 1995 по 2022 гг. является уникальным и вносит значимый вклад в понимание социального самочувствия различных групп населения России. Результаты исследования представлены на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Сравнение было проведено между 10 профессиональными группами в соответствии с кодификатором профессий и специальностей по ISCO-88. Анализ показал, что специалисты высшего и среднего уровней квалификации, а также квалифицированные и неквалифицированные рабочие наиболее схожи в своих реакциях на общественные изменения и вызовы. Наиболее благоприятными для населения оказались 2005 и 2010 гг. – во всех группах наблюдался рост позитивных ожиданий. В 2022 г. представители всех профессиональных групп показали высокий уровень обеспокоенности потерять работу в будущем, наиболее высоким этот показатель оказался в группе служащих офисных и по обслуживанию клиентов и среди военнослужащих. Также в группе последних в 2022 г. можно отметить наиболее пессимистичные взгляды на будущее в целом – 8,3% респондентов считают, что через год их семья будет жить намного хуже, чем сейчас. Наиболее оптимистичны законодатели, чиновники, руководители высшего и среднего звена и специалисты среднего уровня квалификации.

Ключевые слова: восприятие будущего; профессиональные группы; социальное самочувствие; будущее России; образ будущего; работа

Информация для цитирования: Шилова В. А., Гречаная А. А. Динамика восприятия будущего России в разрезе оценки профессиональными группами возможности потерять работу и улучшения/ухудшения жизни в ближайшей перспективе // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 23-46. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-3.

Research article

Valentina A. Shilova ,
Anna A. Grechanaya 

**Dynamics of perception of Russia's future in terms
of professional groups' assessment of the possibility of job loss
and improvement/deterioration of life in the near future**

Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,
Russian academy of sciences
bld. 5, 24/35 Krzhizhanovsky S., Moscow, 117218, Russia
vshilova@yandex.ru
Njuta-gel@yandex.ru

Abstract. The relevance of this article is justified by a number of global social changes that have occurred in the world and in Russia over the past 5 years. Modern crises of a social, natural and economic nature could directly affect the social well-being of Russians and their perception of the future. At the same time, there are very few comparative studies of the perception of the future among various professional groups in Russian sociology. At present, the analysis of the dynamics of changes in the Russians' perceptions of the future from 1995 to 2022 is unique and makes a significant contribution to understanding the social well-being of different groups of the Russian population. The results of the study are presented on the data of the Russian Monitoring of the Economic Situation and Public Health of the Higher School of Economics. The comparison was carried out between 10 occupational groups in accordance with the ISCO-88 codifier of professions and specialties. The analysis showed that higher and middle-skilled professionals, as well as skilled and unskilled workers, are most similar in their reactions to societal changes and challenges. The years 2005 and 2010 turned out to be the most favorable for the population – an increase in positive expectations was observed in all groups. In 2022, all occupational groups showed a high level of concern about losing their jobs in the future, with the highest levels among office and customer service workers and military personnel. Also, in the latter group, in 2022 we can note the most pessimistic views on the future in general – 8.3% of respondents believe that in a year's time their families will live much worse than they do now. The most optimistic are lawmakers, officials, top and middle managers and specialists with medium-level qualifications.

Keywords: perception of the future; professional groups; social well-being; the future of Russia; the image of the future; work

Information for citation: Shilova, V. A., Grechanaya, A. A. (2023), “Dynamics of perception of Russia's future in terms of professional groups' assessment of the possibility of job loss and improvement/deterioration of life in the near future”, *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 23-46. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-3.

Введение (Introduction). Представления населения о своем будущем могут отражать общее восприятие и оценку происходящих в мире и стране социальных изменений. События последних лет, такие как

пандемия Covid-19, начало СВО (специальной военной операции) и последовавшие за ними экономический кризис и санкции, относятся к двум из трех основных источников страхов, присущих россиянам – пробле-

мам социальной и экономической адаптации и природным и военным катаклизмам (Иванова, Шубкин, 2005). Страх при этом «является одновременно причиной и следствием определенного социального поведения или отношения индивида, групп или обществ к событиям, вызывающим у них чувство опасности» (Надольная, 2011: 259). Таким образом, актуальность настоящего исследования обоснована непосредственно окружающей социальной действительностью.

В рамках нашей статьи раскрывается восприятие устойчивости социальной системы среди различных профессиональных групп, через представления о своем личном и профессиональном будущем. Такое сравнение обосновано прежде всего тем, что трудовая деятельность является одной из основополагающих в жизни взрослого населения. При этом, чувство опасности может быть связано с профессиональной деятельностью: наиболее обеспокоенными являются домохозяйки и безработные, наименее – служащие, технические исполнители и рабочие (Юдина, Фролова, Танатова и др., 2017). Помимо восприятия внешней среды, такое исследование может быть связано с измерением субъективного благополучия, которое может определяться как отношение индивида к своей жизни и важным для нее процессам (Шамионов, 2009), а также социального самочувствия, главным фактором которого Л. И. Михайлова считает сферу труда (Михайлова, 2010). Несмотря на высокую событийную динамику последних лет, измерение подобных показателей в основном находит себя в психологии, но не в российской социологии. Подобных сравнительных исследований в России в последние 10 лет не проводилось, большинство работ в данной области посвящены изучению представлений о своем профессиональном и личностном жизненном пути среди студентов, в редких случаях – школьников. Однако можно выделить немногочисленное количество работ, затрагивающих восприятие будущего у конкретных профессиональных групп.

Климов Е. А. отмечал, что профессия непосредственно влияет на образ мира индивидов (Климов, 1995). Так, представители военных профессий склонны ориентироваться на будущее, а также лишь «поверхностно» пребывают в настоящем. В то же время гражданские, работающие в сменном графике или вахтовым методом, напротив характеризуются концентрацией на настоящем и осторожным и противоречивым отношением к своему будущему (Неяскина, 2017). Исследование Н. Л. Сунгуровой и Е. В. Ильиной показало, что женщины в зрелом возрасте, занятые в экономической сфере, в большей мере ориентируются на будущее, чем работающие в медицинской сфере – последние ориентированы на настоящее. При этом удовлетворенность профессиональной деятельностью напрямую связана с склонностью наслаждаться настоящим, а активность при построении планов на будущее в основном связана с низким уровнем профессиональных амбиций и требований и высокой степенью ответственности (Сунгурова, Ильина, 2019). По данным Тарасовой К. Е. научно-педагогические работники в большей степени склонны планировать своё будущее по сравнению с представителями инженерно-технического профиля. У последних более позитивно отношение к настоящему, которое в их представлении более приятное, легкое, безопасное, успешное и интересное, чем у специалистов научно-педагогической сферы (Тарасова, 2021). Е. В. Белова и А. В. Лисицына в сравнении студентов ЛНР и РФ, военнослужащих ЛНР и сотрудников Генеральной прокуратуры ЛНР делают вывод о том, что представления о своем будущем среди рассматриваемых групп тесно связаны с представлениями о будущем страны (причем в наибольшей степени у военнослужащих). Студенты в личных представлениях о будущем сосредоточены на образовании и профессии, однако российские студенты более оптимистичны, чем респонденты из ЛНР (Белова, Лисицына, 2020). М. Н. Яковлева в результате опроса московской интеллиген-

ции приходит к заключению о том, что «отношение образованных москвичей к российскому государству сегодня отчетливо дифференцировано по социально-профессиональной принадлежности» (Яковлева, 2019: 220). Исследование показало, что представители творческих профессий наиболее пессимистичны в своих оценках российского государства во все рассматриваемые исторические периоды (СССР, настоящее, будущее), в то время как наиболее позитивные оценки прошлого и будущего страны были получены от респондентов из государственных структур. Опрошенные из правоохранительных органов наиболее пессимистичны в своих оценках нынешней России по сравнению с другими группами, представители финансовой сферы не ждут улучшения ситуации в будущем в отличие от инженеров и программистов (Яковлева, 2019).

Ряд других исследователей напротив, не выделяет различий между профессиональными группами в восприятии будущего. Так, В. А. Касамара и А. А. Сорокина в результате анализа интервью с представителями политической элиты РФ и бездомными о сегодняшнем образе России и ее будущем выделяют общие для обеих групп содержательные компоненты. В первую очередь это представление о необходимости для России «отца нации», жесткого лидера, который бы сделал страну великой державой. Вторым общим аспектом стал «россицентризм», который заключается в том, что респонденты оценивают современные угрозы не как глобальные, а склонны говорить об опасностях для России и с точки зрения нашей страны (Касамара, Сорокина, 2012). А исследование представленный россиян о будущем А. Л. Андреева, И. А. Андреева и Е. Д. Слободенюк подтверждает утверждение Н. В. Латовой о

том, что «в современном российском обществе базовые социально-демографические и статусные характеристики не выступают дифференцирующими показателями при описании мировоззренческих расхождений, включая представления о будущем» (Латова, 2019; Андреев, Андреев, Слободенюк, 2022: 60).

Методология и методы (Methodology and methods). Полученные результаты основаны на анализе официальных данных «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)»¹ за период 1995-2022 гг.

С 1995 до 2022 года респондентам, принимающим участие в мониторинге, задавались два вопроса в постоянной формулировке: «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?» и «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?».

Для анализа мы выделили 10 профессиональных групп в соответствии с кодификатором профессий и специальностей по ISCO-88 (International Standard Codes of Occupations, Geneva: International Labor Office, 1990):

1) военнослужащие; 2) законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена; 3) специалисты высшего уровня квалификации; 4) специалисты среднего уровня квалификации, чиновники; 5) служащие офисные и по обслуживанию клиентов; 6) работники сферы торговли и услуг; 7) квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства; 8) квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом; 9) квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы; 10) неквалифицированные рабочие всех отраслей.

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения

Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Группа «квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства» была исключена нами из анализа в силу своей малочисленности. Динамические сравнения в малых группах теряют статистическую значимость.

Далее мы проследили динамику ответов респондентов каждой из девяти профессиональных групп на выбранные нами вопросы, связанные с ощущением своего будущего, а соответственно и с их ожиданиями от будущей социальной и экономической ситуации в стране с 1995 по 2020 год, с интервалом в 5 лет, и сопоставили с данными 2022 года.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Динамика обеспокоенности военнослужащих

возможностью потерять работу просматривается по рис. 1. Мы можем наблюдать пик «спокойствия», когда проблема потерять работу совсем не беспокоила почти четверть респондентов данной группы в 1995 году, далее показатель достиг 31,7% в 2000 году, затем до 2020 года мы видим постоянное снижение этого показателя до 2,6%, а затем скачок вверх к 13,9% в 2022 году. Последнее, безусловно, связано с ведением СВО (специальной военной операции). Тем не менее, общий тренд позиции «очень беспокоит» демонстрирует, что социальное ощущение уверенности в будущем данная группа теряла на всем протяжении времени. В 2015, 2020 и 2022 году суммарно беспокойство испытывают около 70% респондентов.

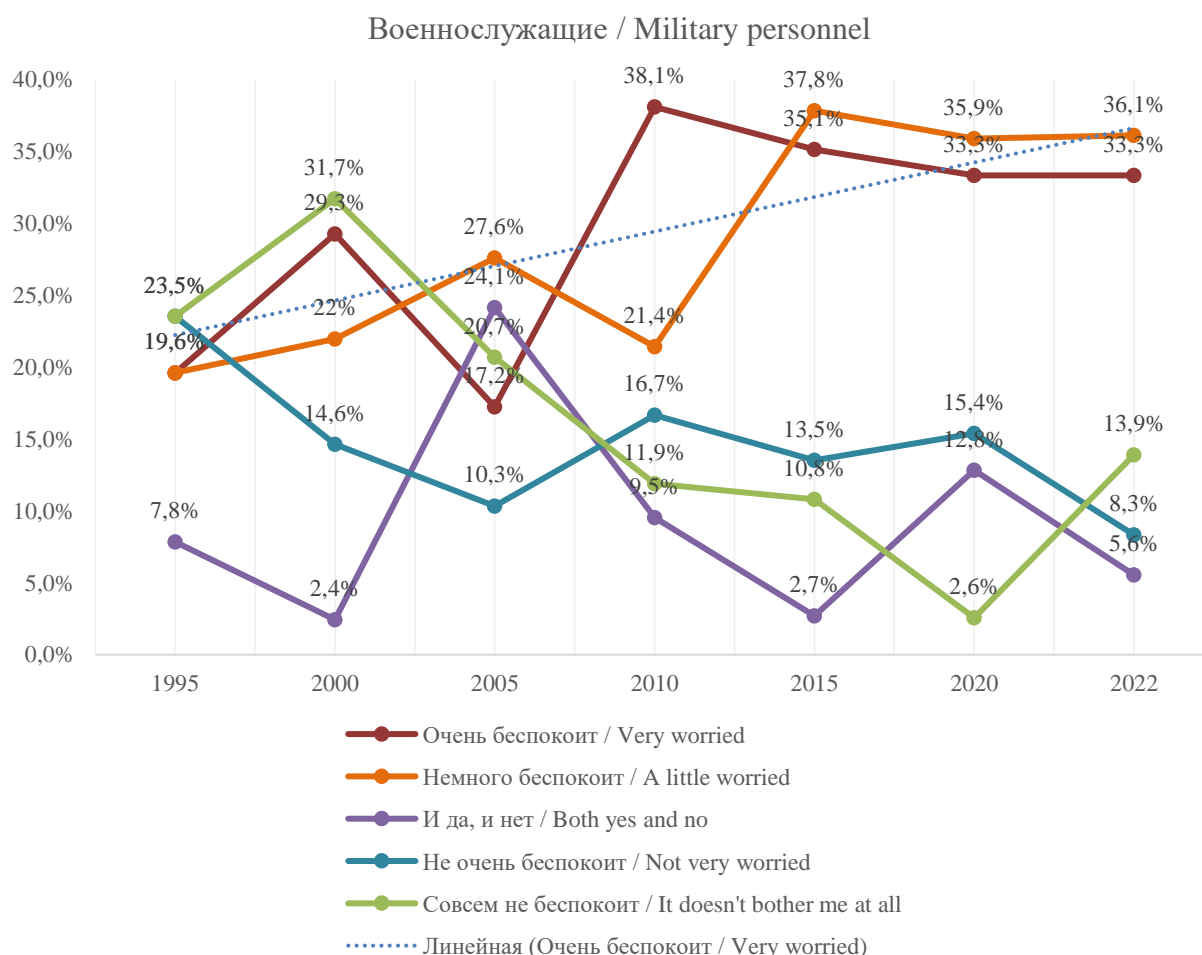


Рисунок 1. Ответ военнослужащих на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?» в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год
Figure 1. The military personnel's answer to the question "How worried are you that you might lose your job?" in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Для группы военнослужащих показательно восприятие своего будущего в динамике показателей «ничего не изменится» и «будет жить немного лучше» (Рисунок 2). Мы можем наблюдать, что в 2005 году ожи-

дания лучшей жизни у этой профессиональной группы максимально позитивны: 44,8% (почти половина) выбрали ответ «будет жить немного лучше», затем показатель постоянно снижается и достигает своего минимума 8,3% в 2022 году.

Военнослужащие / Military personnel

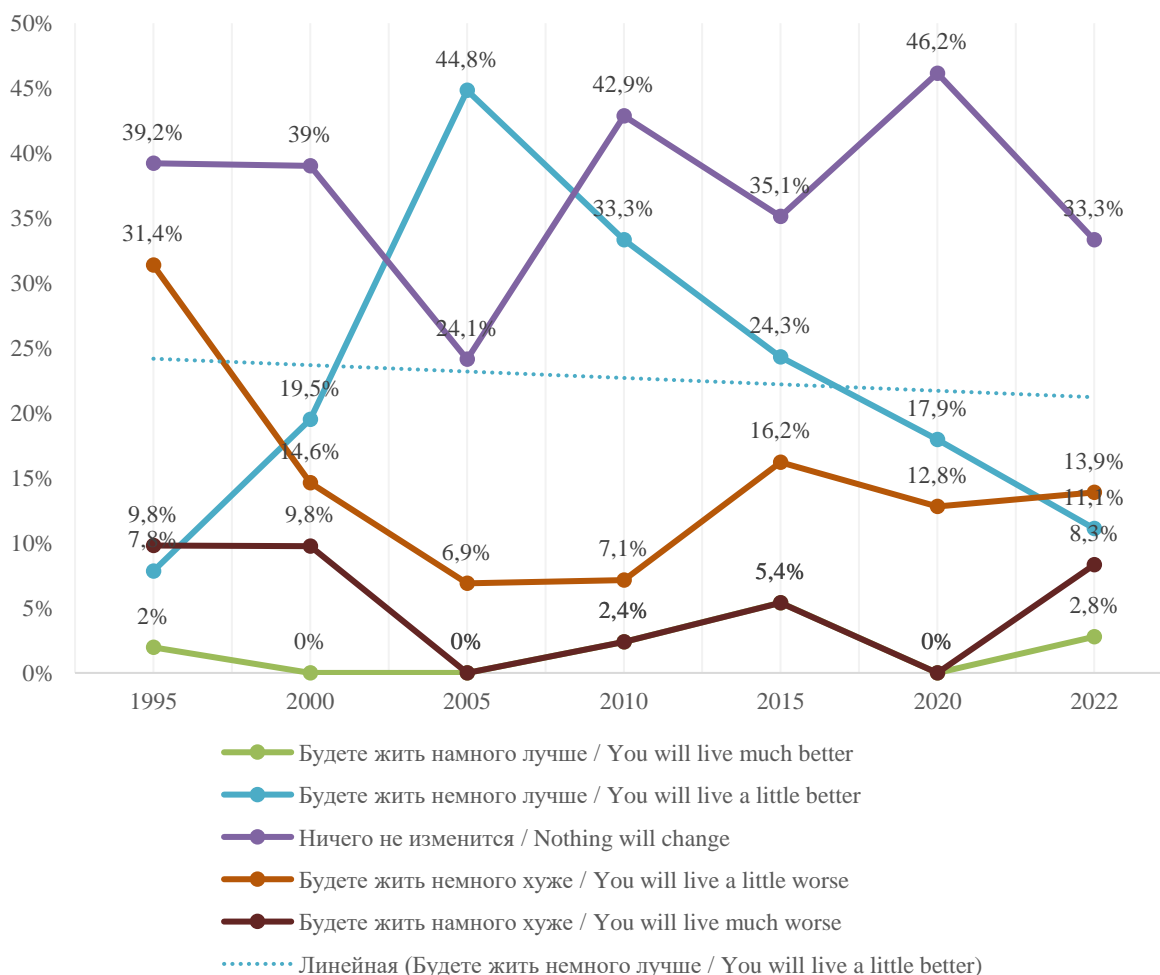


Рисунок 2. Ответ военнослужащих на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 2. The military personnel's answer to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Профессиональная группа «законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена» демонстрируют высокий уровень беспокойности возможностью потерять работу (Рисунок 3). Показатель «совсем не беспокоит» достигает в 1995 году 24,2% (около четверти респондентов) и постоянно снижается, достигая минимума в

2020 году – 7,3%. В 2015, 2020 году обеспокоенность достигает самых высоких показателей, около 60% демонстрируют обеспокоенность, из них около 30% высокую. Как и военнослужащие, данная профессиональная группа потеряла уверенность в стабильности сохранения своей работы.

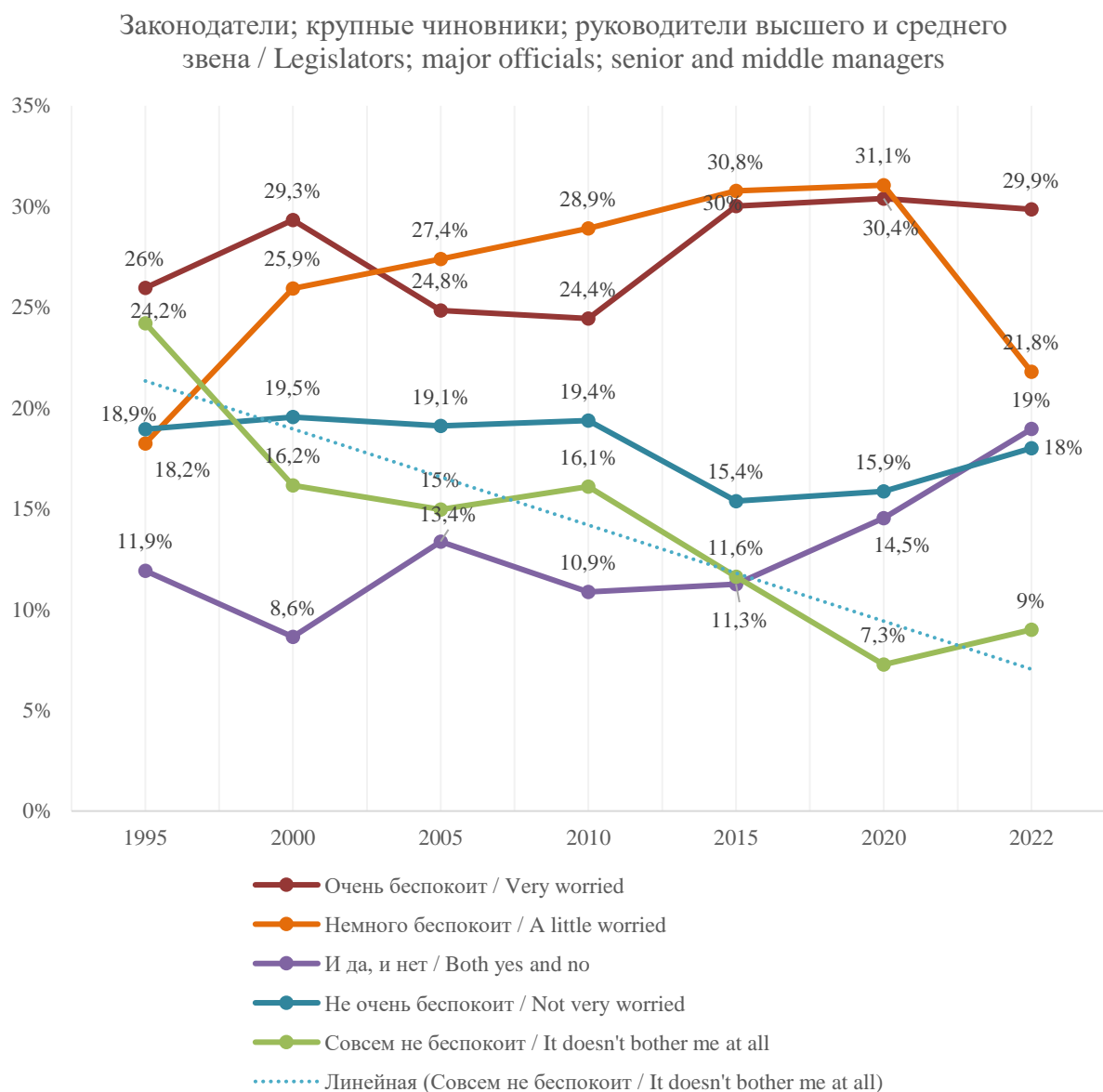


Рисунок 3. Ответ законодателей, крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звена на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?» в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 3. The response of legislators, major officials, senior and middle managers to the question "How worried are you that you may lose your job?" in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Наиболее благоприятным по ощущению будущих перспектив своей жизни и жизни семьи по пятилетним интервалам, начиная с 1995 года и заканчивая 2022 годом, для профессиональной группы законодателей, крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звена стал 2005 год

(Рисунок 4). Примерно треть респондентов из этой группы предполагало, что будет жить немного лучше, количество тех, кто считал, что ничего не изменится, снизилось до 34,1%.

Законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звена / Legislators; major officials; senior and middle managers

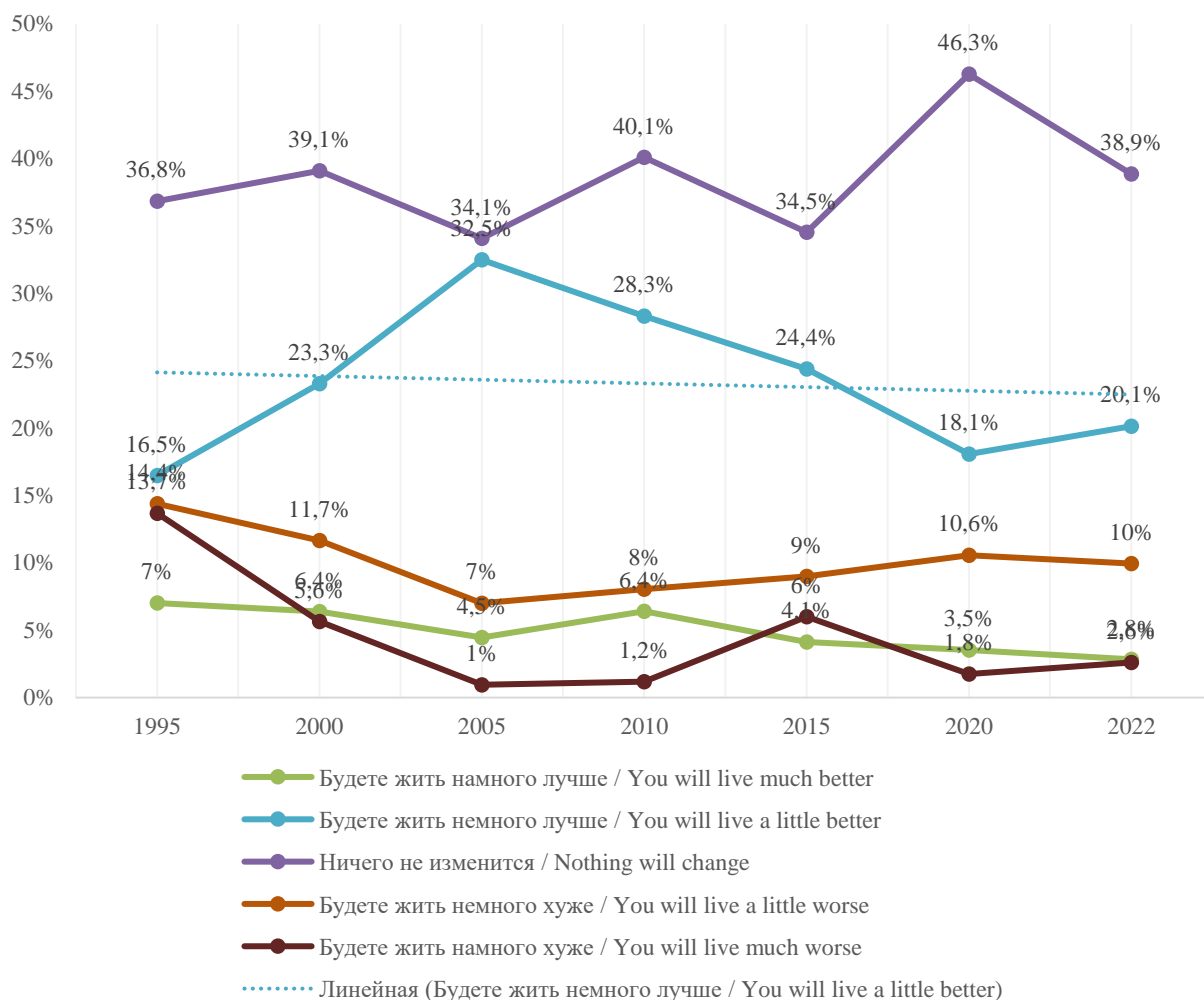


Рисунок 4. Ответ законодателей, крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звена на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 4. The response of legislators, major officials, senior and middle managers to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

В профессиональной группе специалистов высшего уровня квалификации за период с 1995 года уменьшилась доля сильно обеспокоенных возможностью потерять работу (Рисунок 5), пик, когда доля очень обеспокоенных составляла 34,2%,

приходится на 1995 год, наименьший уровень показателя отмечается в 2022 году. Самыми благополучными в плане спокойствия данной профессиональной группы в отношении трудоустройства были 2005 и 2010 годы. Тренд ответа «очень беспокоит» нисходящий.

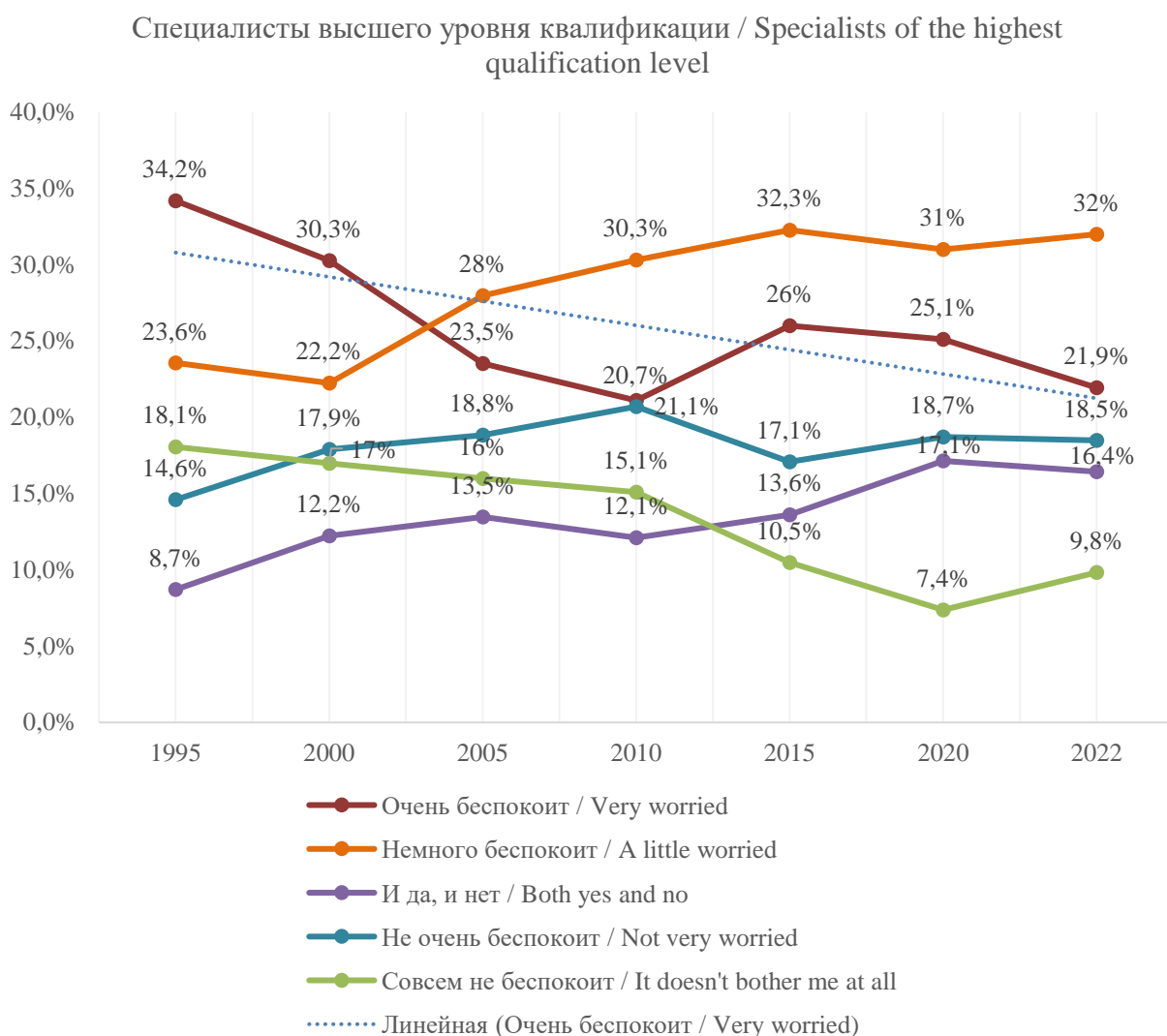


Рисунок 5. Ответ специалистов высшего уровня квалификации на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 5. The response of highly qualified specialists to the question "How worried are you that you may lose your job?", in %, for five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Показатели ожидания худшей жизни в профессиональной группе специалистов высшего уровня квалификации своего пика достигли в 1995 году (Рисунок 6): около трети респондентов жили в ожидании ухудшения ситуации в своей жизни и жизни

своей семьи. Далее эти показатели снизились, достигнув минимумов в 2005, 2010 и 2020 годах. Надо отметить, что в этой профессиональной группе максимальная доля респондентов, ожидающих минимального улучшения, приходится на 2005, 2020 и 2015 годы.

Специалисты высшего уровня квалификации / Specialists of the highest qualification level

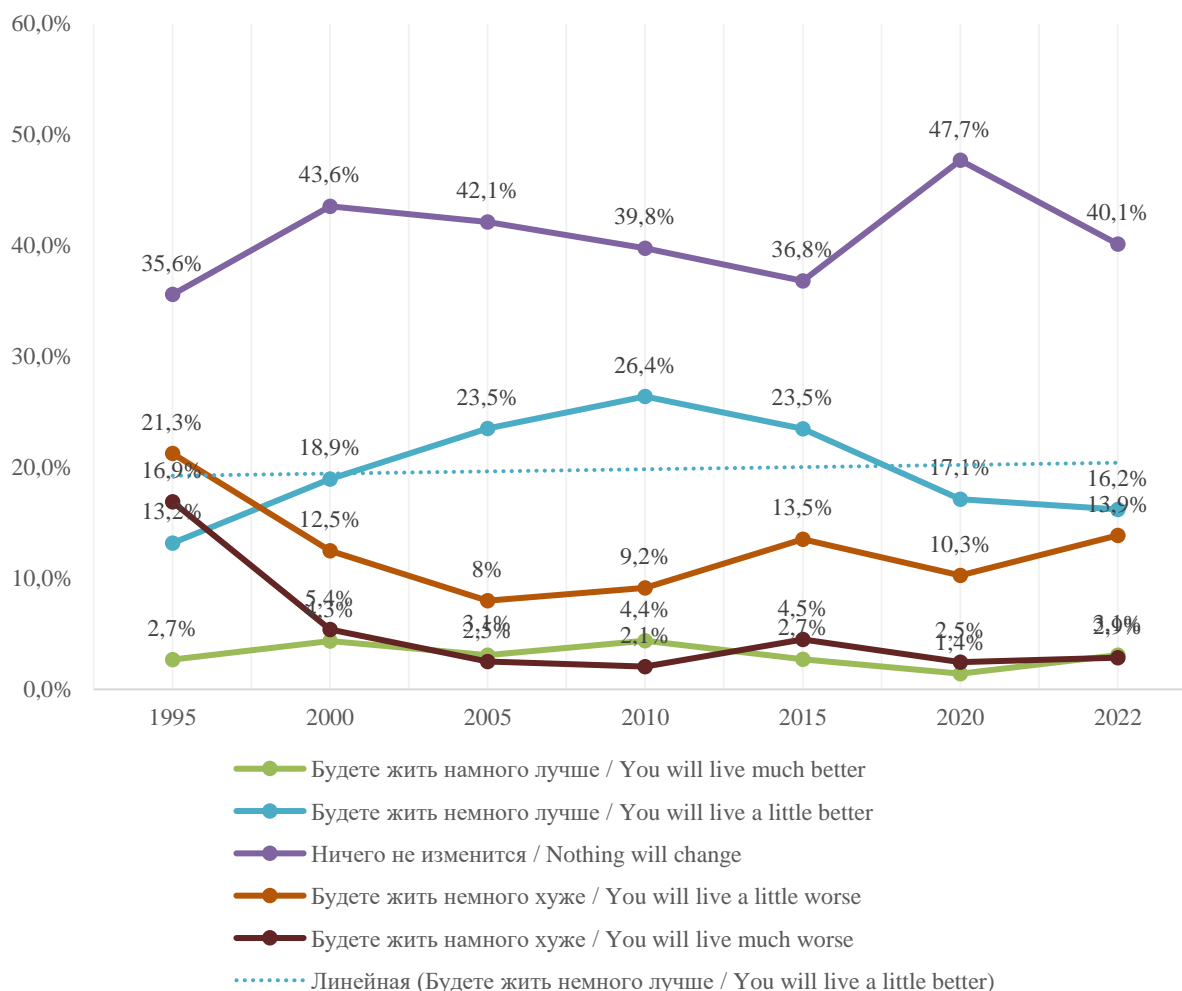


Рисунок 6. Ответ специалистов высшего уровня квалификации на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 6. The response of highly qualified specialists to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Необходимо отметить, что в профессиональной группе специалистов среднего уровня квалификации и чиновников доля тех, кто совсем не обеспокоен потерей работу, своего максимума, 14,2%, достигает в 2000 году (Рисунок 7), а минимума – в 2020 году. В то же время доля тех, кто очень обеспокоен потерей, отмечена пиками

(36,8% и 36,4%) в 1995 и 2000 годах, снижается в 2005 и 2010 годах, и достигает минимума 25,2% в 2022 году. Тренд варианта ответа «очень беспокоит» нисходящий от 1995 года к 2022 году. Наиболее выигрышные года, с точки зрения увеличения долей тех респондентов, которые совсем не обеспокоены или не очень обеспокоены – 2005 и 2010.

Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники / Mid-level specialists; officials

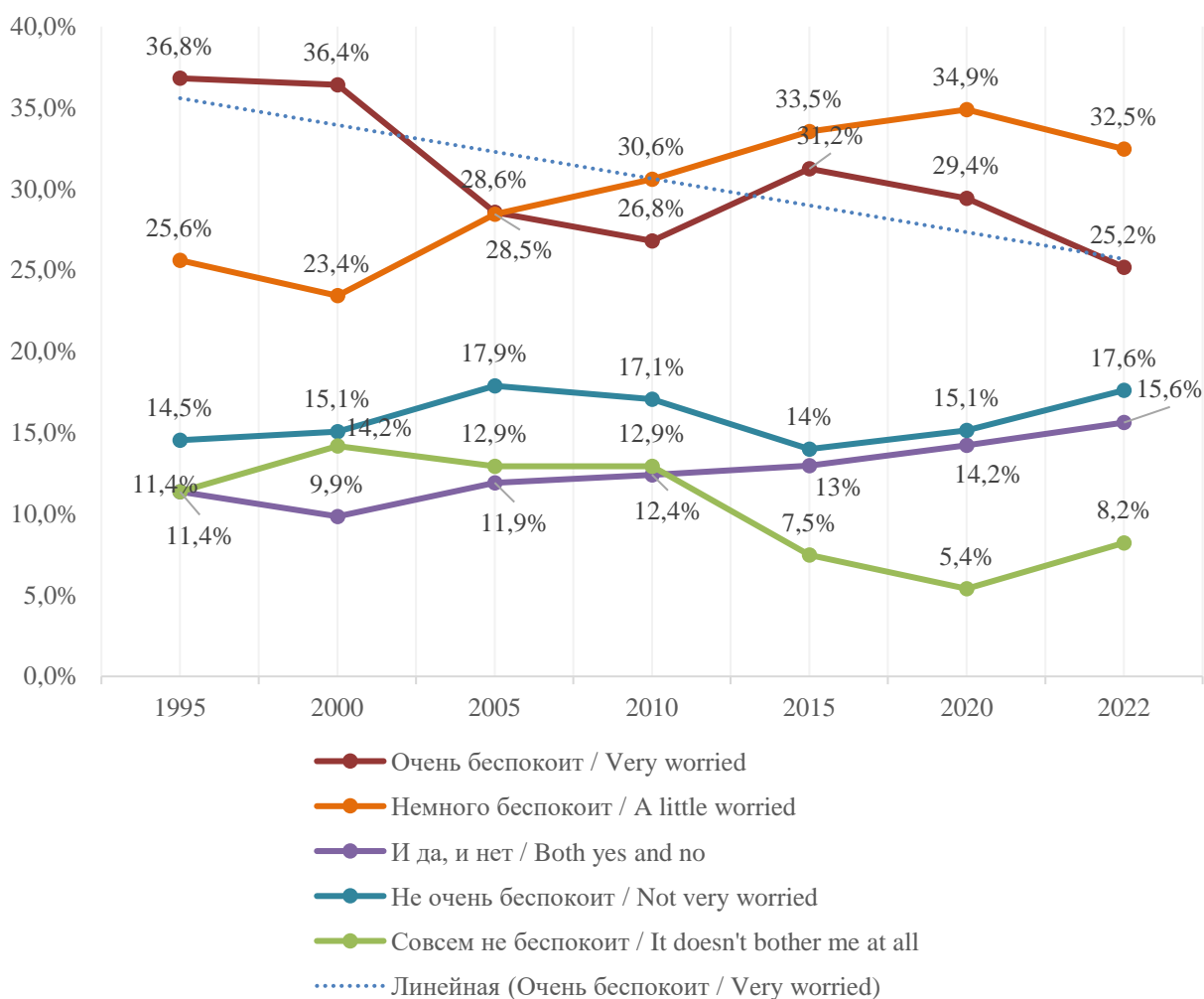


Рисунок 7. Ответ специалистов среднего уровня квалификации и чиновников на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 7. The response of mid-level specialists and officials to the question "How worried are you that you may lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Специалисты среднего уровня квалификации и чиновники придерживаются в массе своей от 37,3% в 2015 до 47,5% в 2020 году позиции (Рисунок 8), что в их ближайшей жизненной перспективе все останется примерно на том же уровне. Выше позиции

доли ответов «будет жить немного и намного хуже» в 1995 году, они достигают минимума в 2005 и 2010 году на фоне роста позиции «будет жить немного лучше» в эти же годы.

Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники / Mid-level specialists; officials

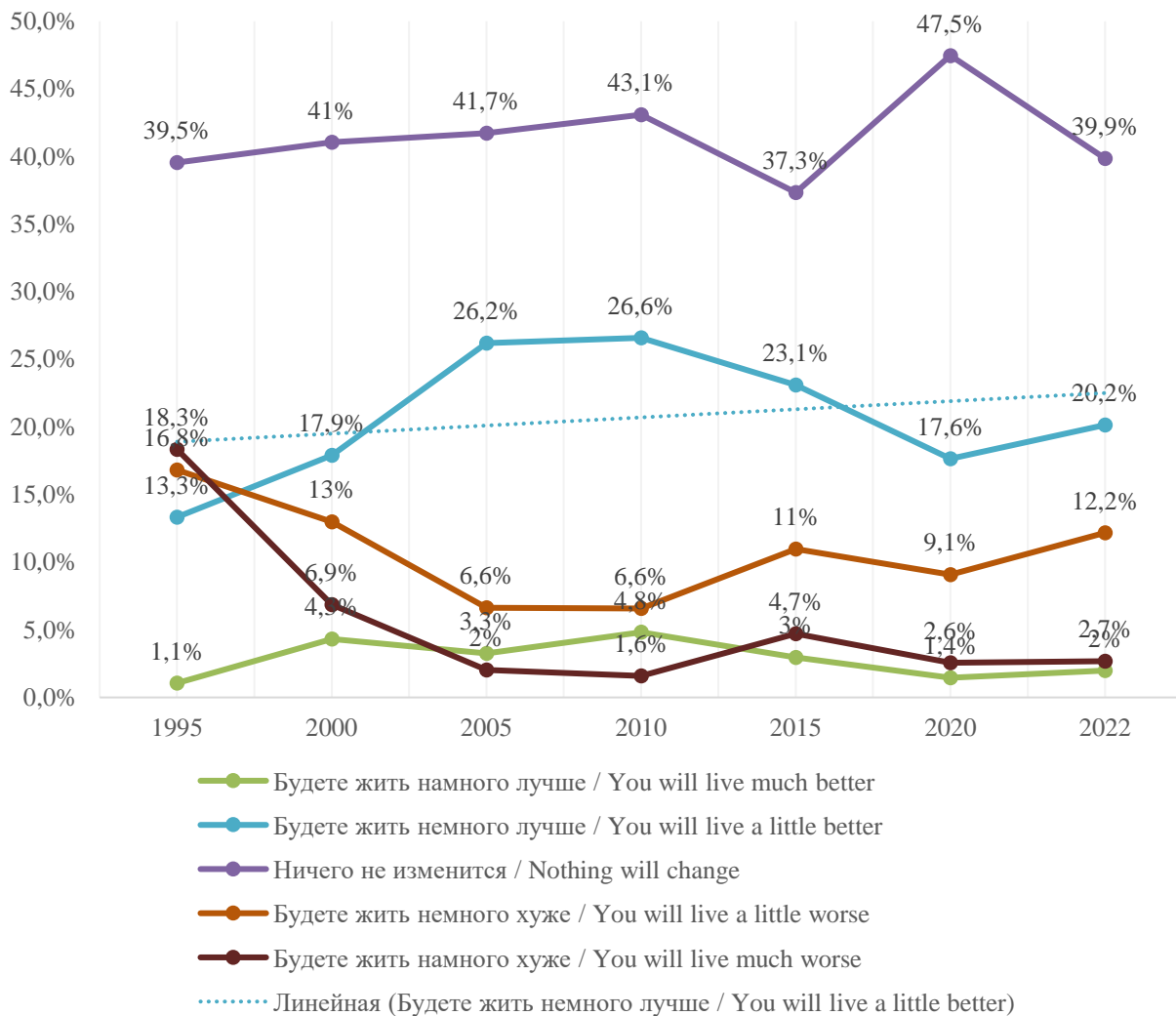


Рисунок 8. Ответ специалистов среднего уровня квалификации и чиновников на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 8. The response of mid-level specialists and officials to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Для офисных служащих и служащих по обслуживанию клиентов пик обеспокоенности приходится на 2000 год (Рисунок 9), значительная доля респондентов (42,1%) в этот период очень сильно обеспокоена потерей работы. Смена ситуации

происходит в 2005 году, когда показатели обеспокоенности резко снижаются. Важно также отметить, что в 2015, 2020, 2022 годы, снижается и доля респондентов, которых совсем не беспокоит проблема.

Служащие офисные и по обслуживанию клиентов / Office and customer service staff

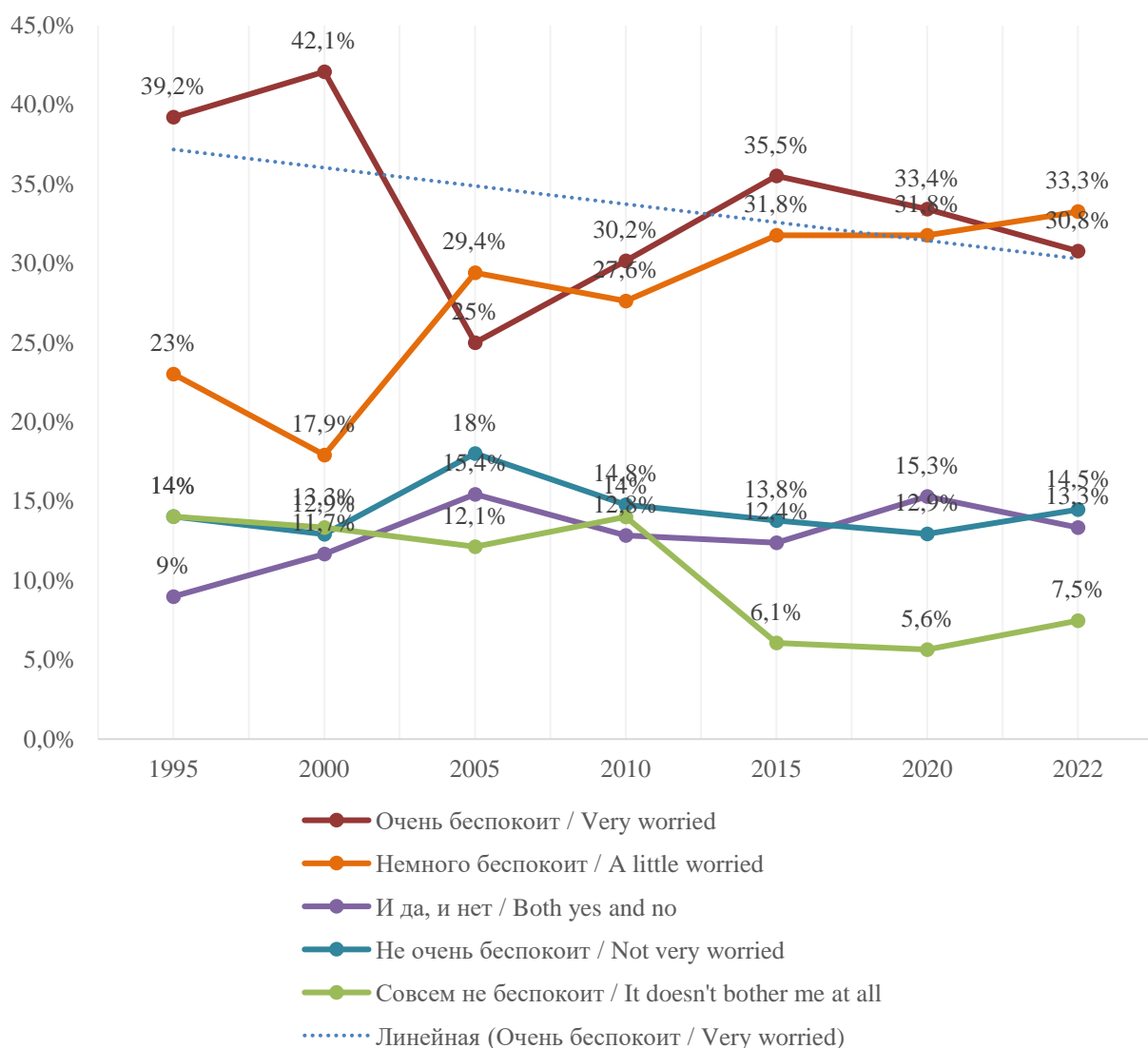


Рисунок 9. Ответ служащих офисных и по обслуживанию клиентов на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 9. The response of office and customer service staff to the question "How worried are you that you might lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

В профессиональной группе служащих офисных и по обслуживанию клиентов начиная с 1995 года происходит рост положительных ожиданий (Рисунок. 10), он до-

стигает пика в 2005 году, когда почти четверть данной группы имеет положительные ожидания о будущем, и затем плавно снижается.

Служащие офисные и по обслуживанию клиентов / Office and customer service staff

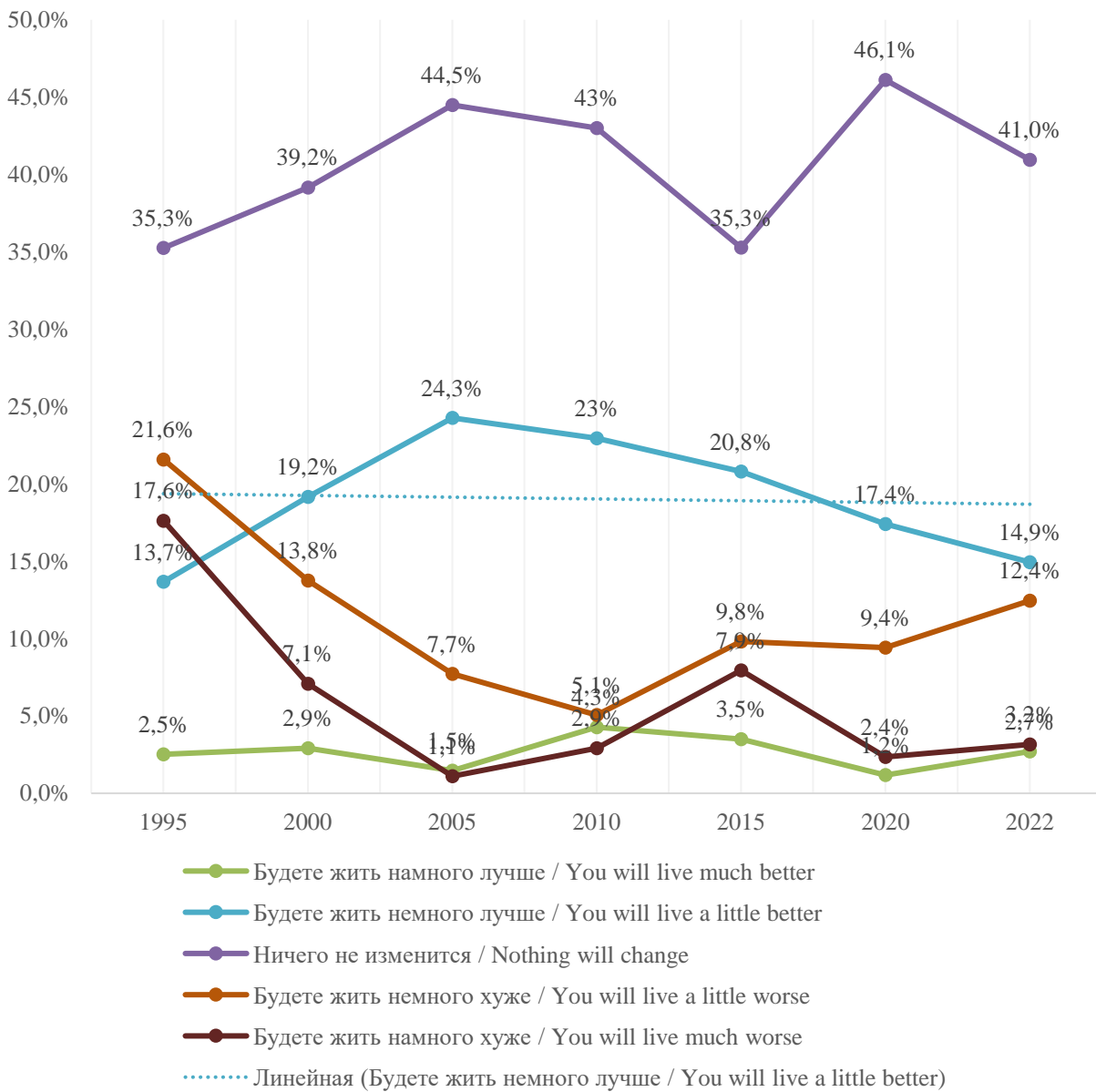


Рисунок 10. Ответ служащих офисных и по обслуживанию клиентов на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 10. The response of office and customer service staff to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Прослеживая динамику показателя высокой обеспокоенности по поводу потери работы в группе работников сферы торговли и услуг (Рисунок. 11), мы можем отметить снижение этого показателя в 2005

и 2022 году. С 2005 года доля очень обеспокоенных растет, а к 2022 году опять намечается ее снижение до 23,2%. Важно отметить, что в случае данной профессиональной группы кривые ответов респондентов не имеют значительных перепадов.

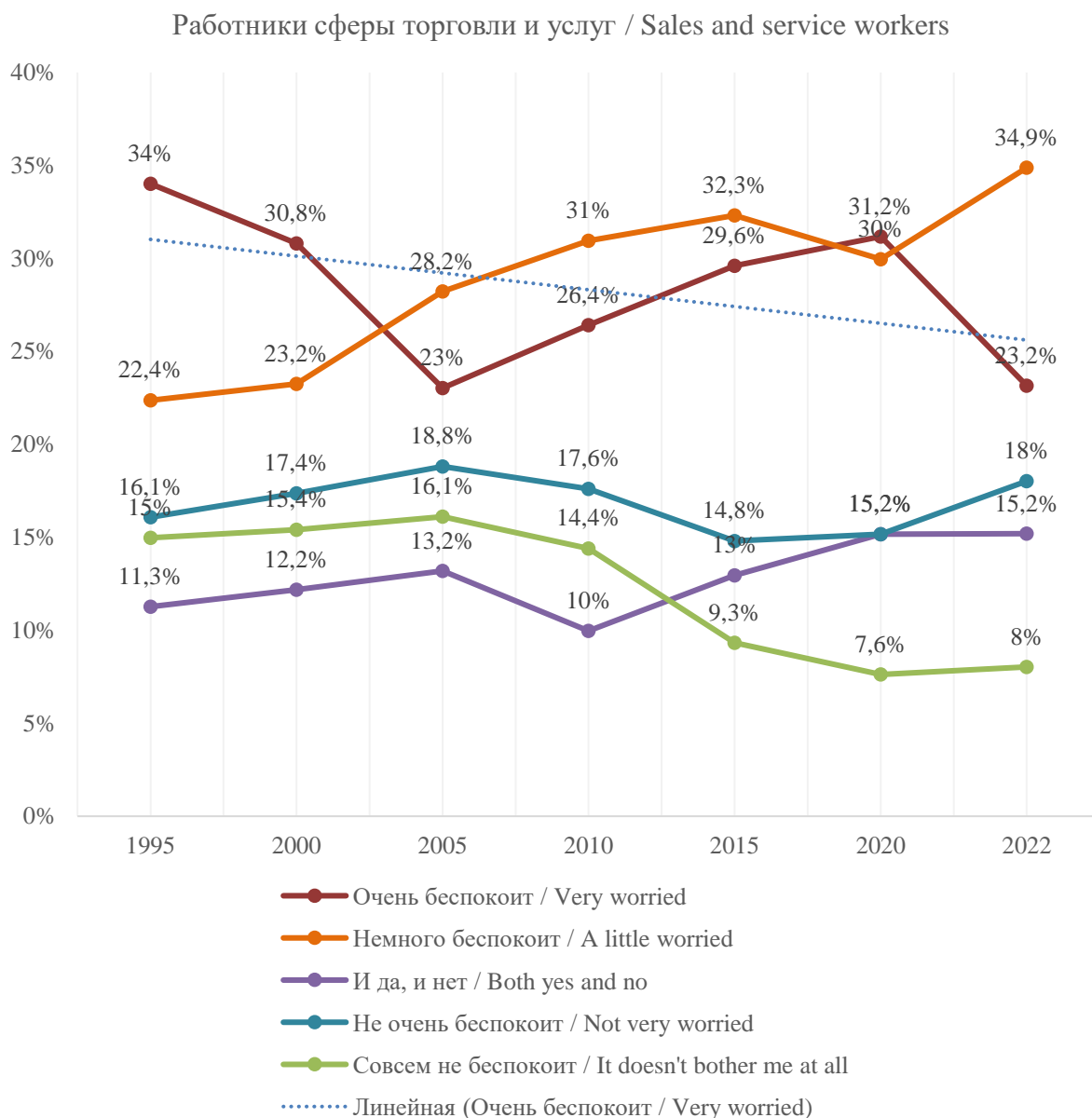


Рисунок 11. Ответ работников сферы торговли и услуг на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 11. The response of sales and services workers to the question "How worried are you that you may lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

В группе работников сферы торговли и услуг положительные ожидания также приходятся на 2005 и 2010 годы (Рису-

нок 12). 1995 год воспринимается этой профессиональной группой менее драматично, чем группой специалистов высокой и средней квалификации и чиновниками.

Работники сферы торговли и услуг / Sales and service workers

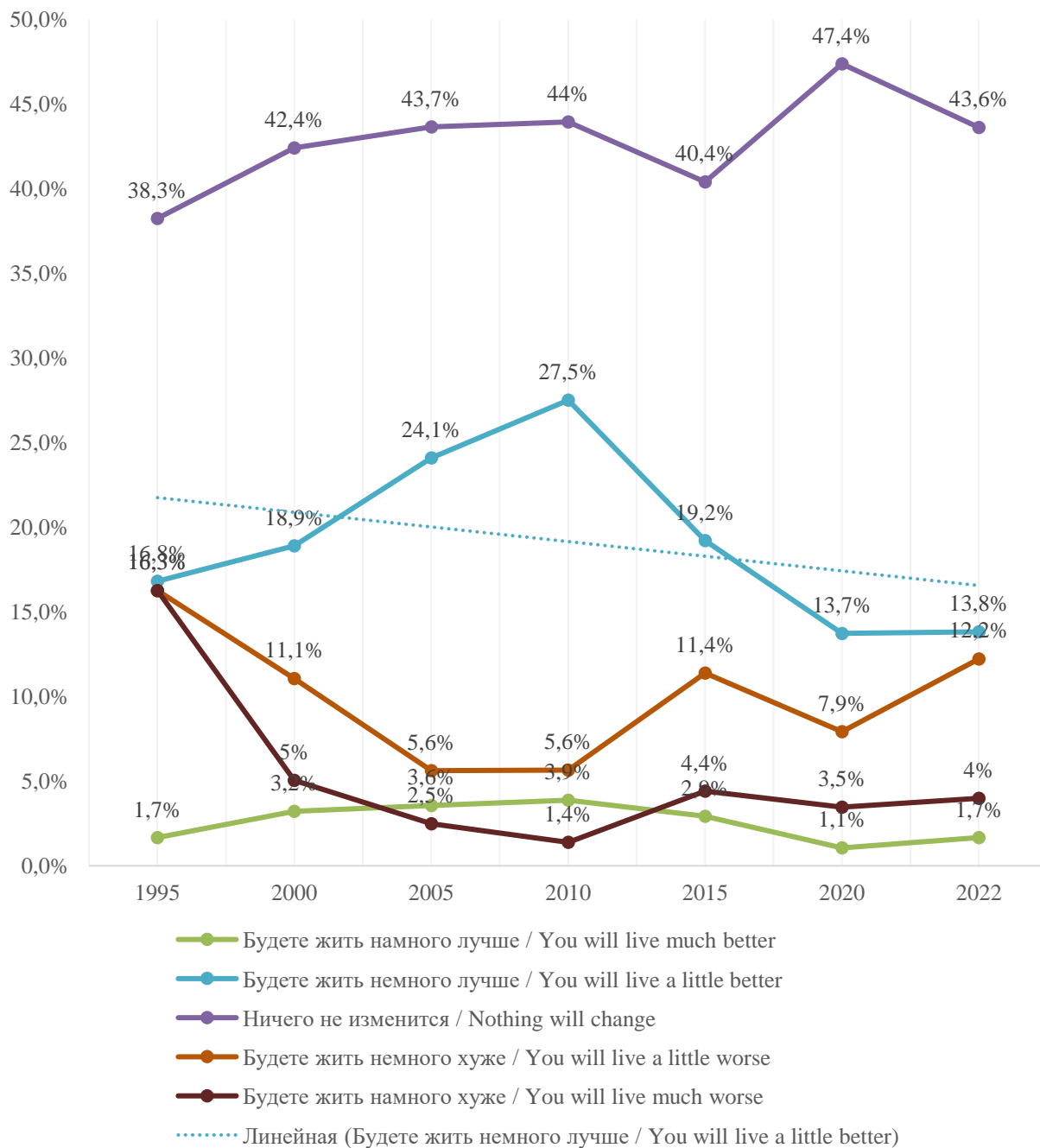


Рисунок 12. Ответ работников сферы торговли и услуг на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 12. The response of sales and services workers to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Пик обеспокоенности по поводу потери работы у квалифицированных рабочих, занятых ручным трудом, приходится

на 1995 год (Рисунок 13), далее линия тренда демонстрирует снижение показателя к 2022 году. Наименьшая доля совсем

не обеспокоенных приходится на 2000 год, далее доля снижается до 2020 года, затем

намечается незначительный рост к 2022 году.

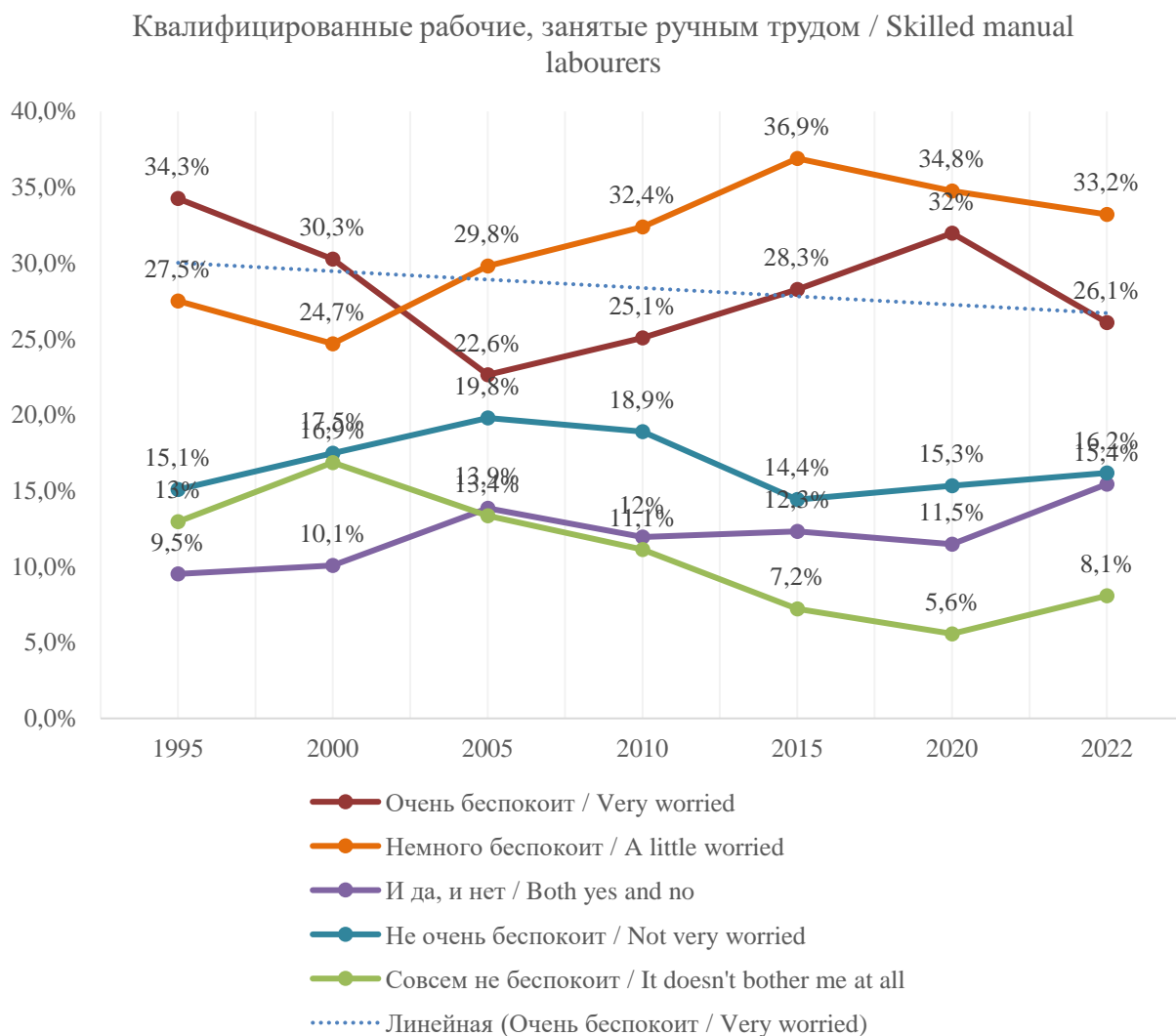


Рисунок 13. Ответ квалифицированных рабочих, занятых ручным трудом на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 13. The response of skilled manual laborers to the question "How worried are you that you might lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Для квалифицированных рабочих, занятых ручным трудом, линия доли ответов тех, кто считает, что будет жить немного лучше, напоминает параболу (Рисунок 14),

где снижение показателя происходит 1995, 2000, 2020 и 2022 гг., а повышение выпадает на 2005, 2010, 2015 гг.

Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом / Skilled manual labourers

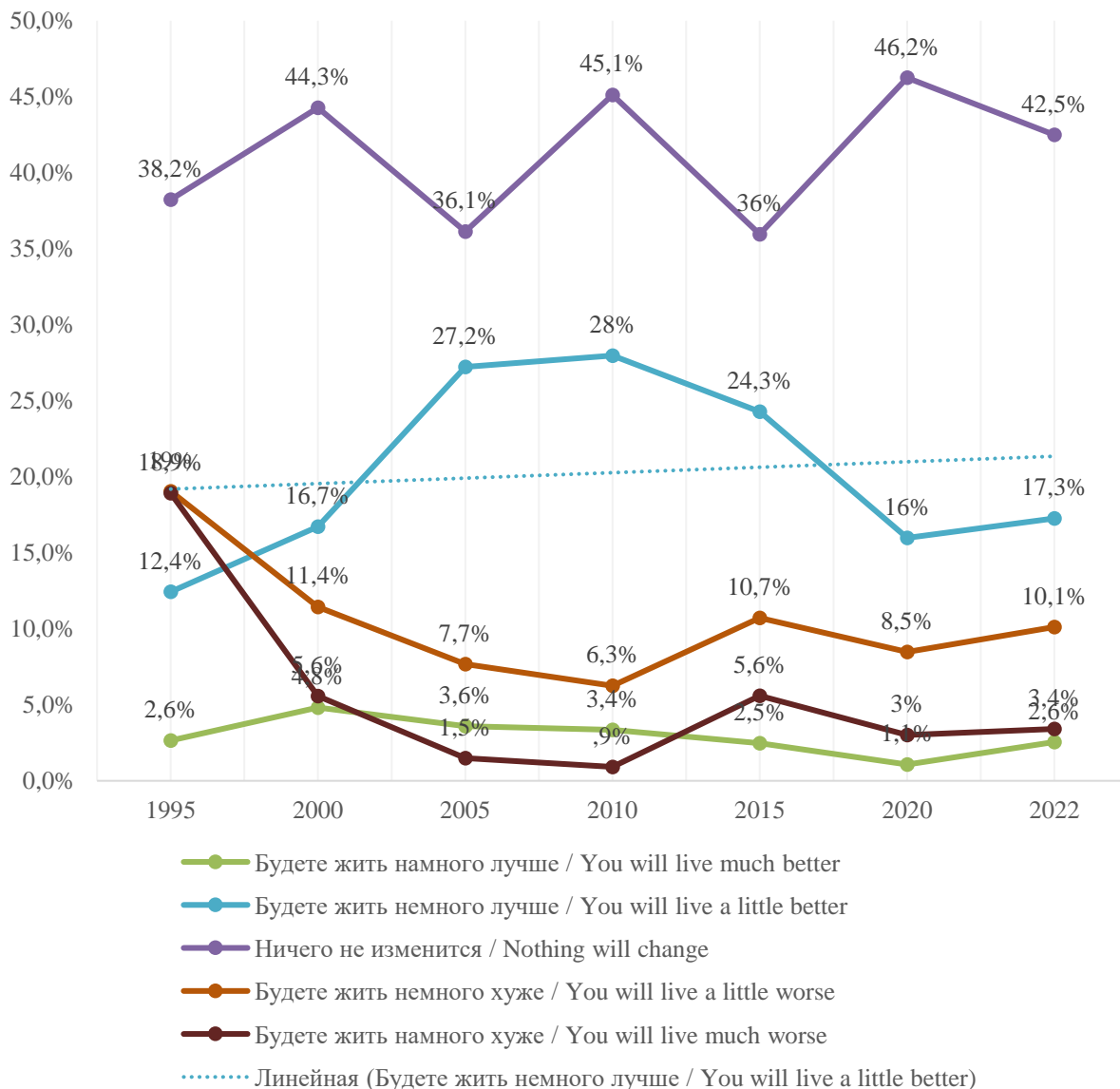


Рисунок 14. Ответ квалифицированных рабочих, занятых ручным трудом на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 14. The response of skilled manual laborers to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Пик обеспокоенности по поводу потери работы в группе квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы, приходится на 1995 год, когда доля тех, кто очень обеспокоен, насчитывала 43,2%. (Рисунок 15). Далее этот показатель

имел нисходящий тренд, достигнув своего минимума (25,1%) в 2022 году. Наименьшая обеспокоенность в этой группе уже традиционно приходится на 2005 и 2010 годы.

Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы /
Skilled workers using machines and mechanisms

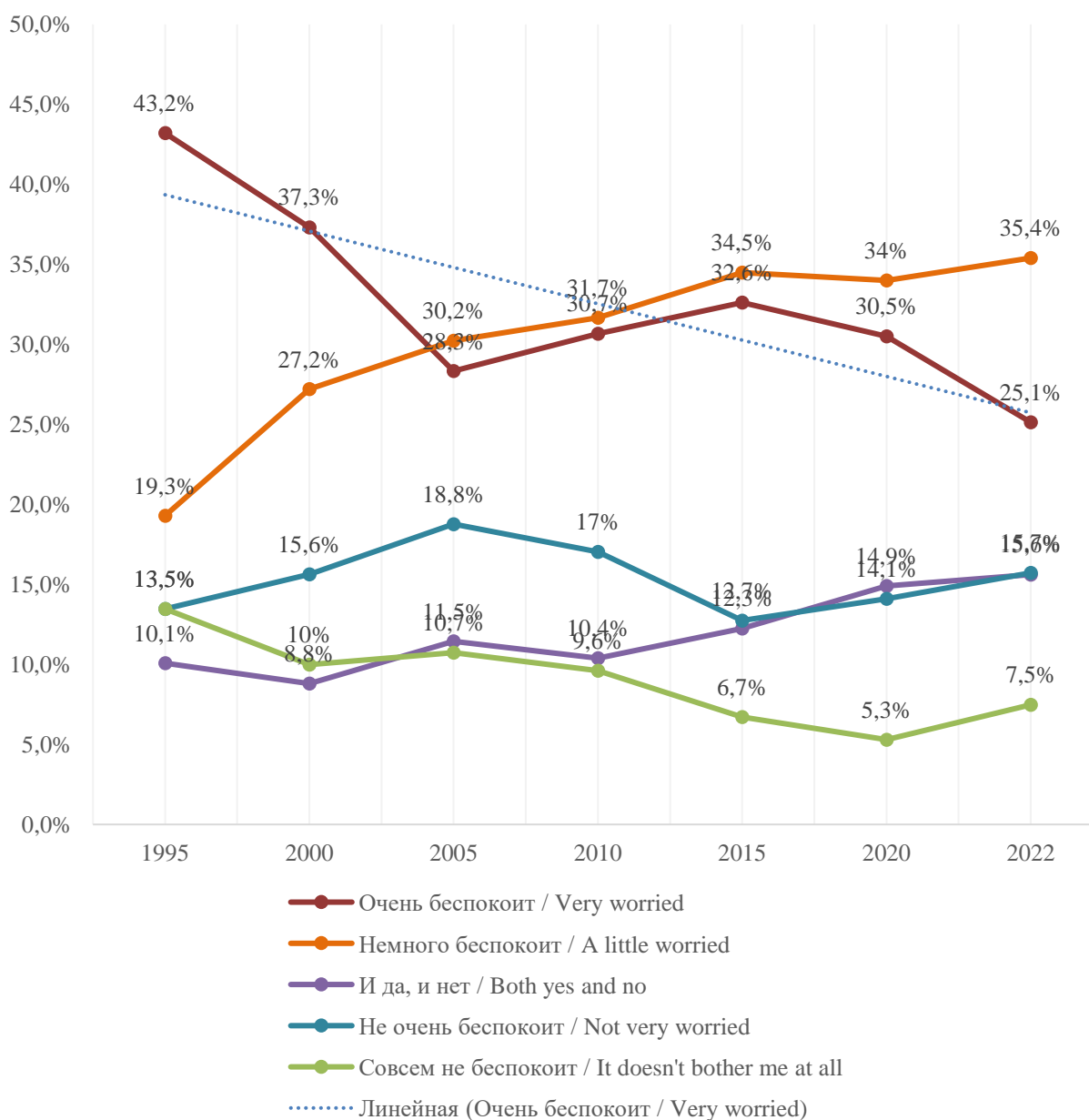


Рисунок 15. Ответ квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 15. The response of skilled workers using machines and mechanisms to the question "How worried are you that you may lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Традиционно в восприятии будущего 1995 год отличается в худшую сторону оценки перспектив в группе квалифицированных рабочих, использующих машины и

механизмы (Рисунок 16). Лучший период в восприятии будущего данной профессиональной группой – с 2005 по 2015 год, далее динамика слабо отрицательная.

Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы /
Skilled workers using machines and mechanisms

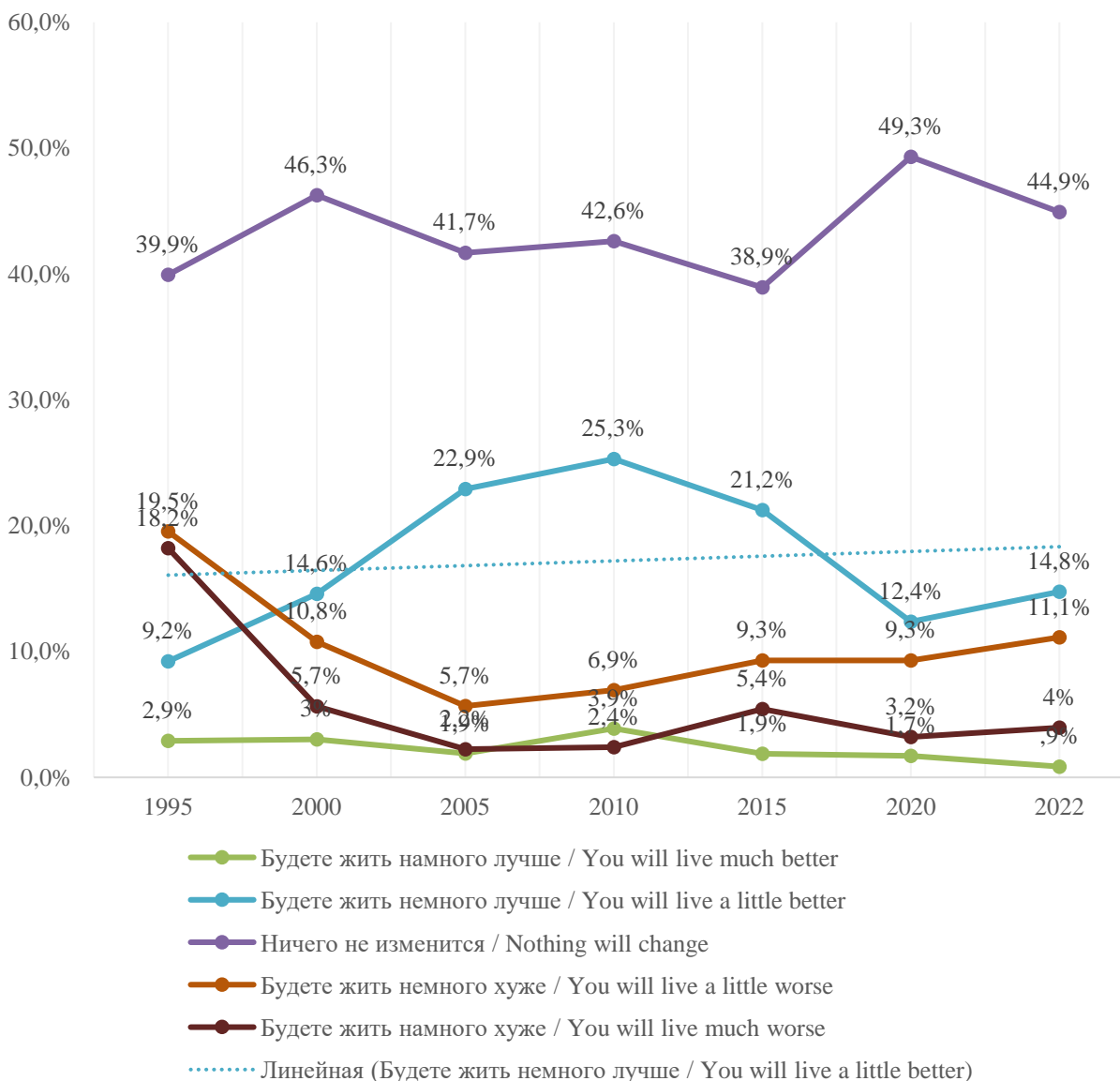


Рисунок 16. Ответ квалифицированных рабочих, использующих машины и механизмы на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 16. The response of skilled workers using machines and mechanisms to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Обеспокоенность неквалифицированных рабочих всех отраслей потерять работу (Рисунок 17) с 1995 года по 2022 год претерпевала изменения. Пик обеспокоенности приходится на 1995 год (49,5% очень обеспокоены). В 2005 году намечилось сни-

жение уровня обеспокоенности и повышения уверенности. С 2010 года намечается рост обеспокоенности: в 2015 и 2020 годах суммарно доля респондентов, которых очень беспокоит и немного беспокоит возможность потерять работу, составляет более 65%. В 2022 году этот показатель резко

снижается до 56,2%, а доля ответа «очень беспокоит» падает до 20,5%. Если проследить линию тренда позиции «очень обеспо-

коены», то мы можем видеть положительную динамику снижения показателя на отрезке 1995-2022 гг.

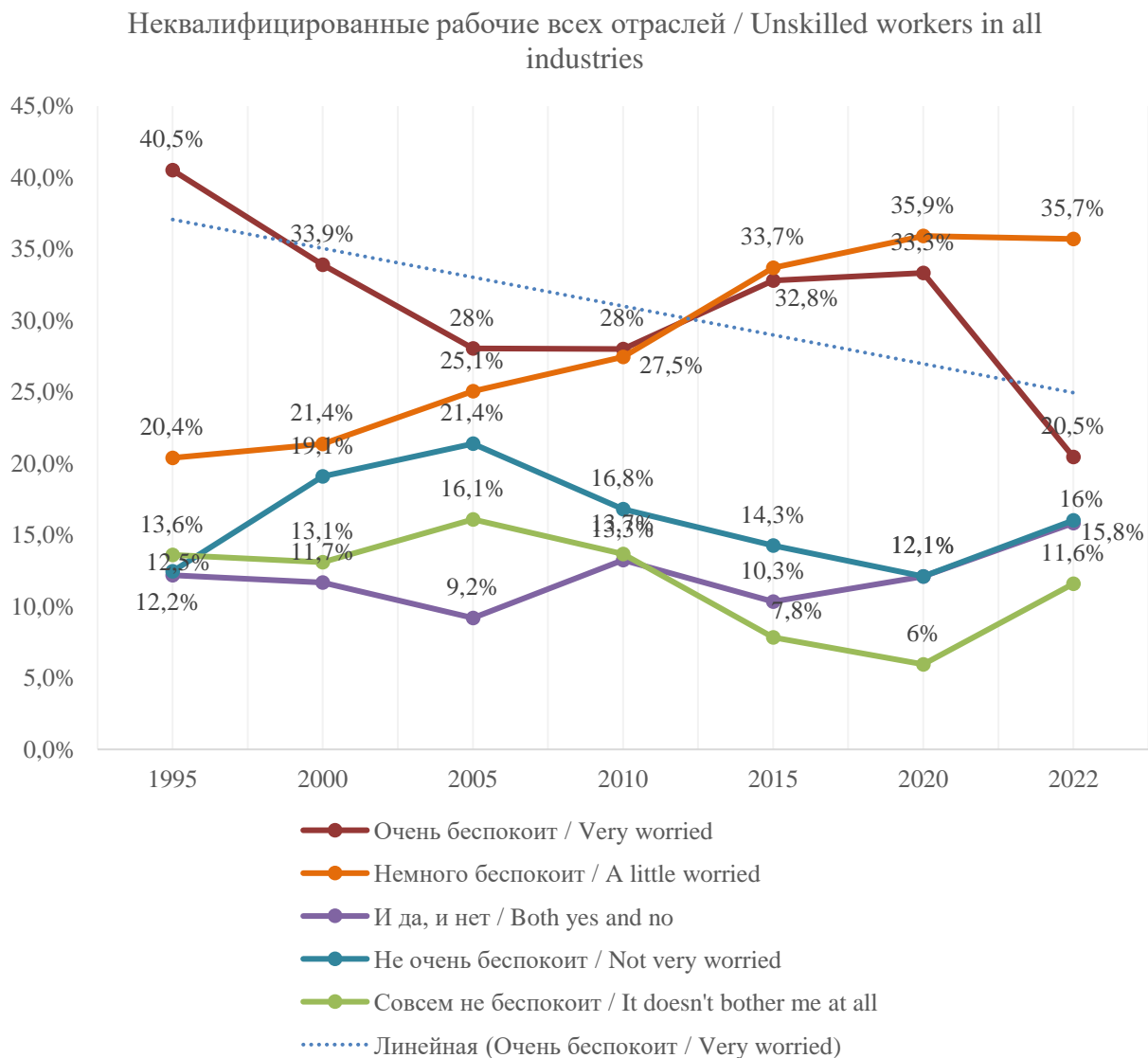


Рисунок 17. Ответ неквалифицированных рабочих всех отраслей на вопрос «Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете потерять работу?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 17. The response of unskilled workers in all industries to the question "How worried are you that you may lose your job?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Динамика оценки будущей жизни неквалифицированных работников (Рисунок 18) имеет повторяющиеся закономерности: высокая доля тех, кто считает, что

ничего не изменится, пик страхов в 1995 году, рост положительных ожиданий в 2005 и 2010 годах.

Неквалифицированные рабочие всех отраслей / Unskilled workers in all industries

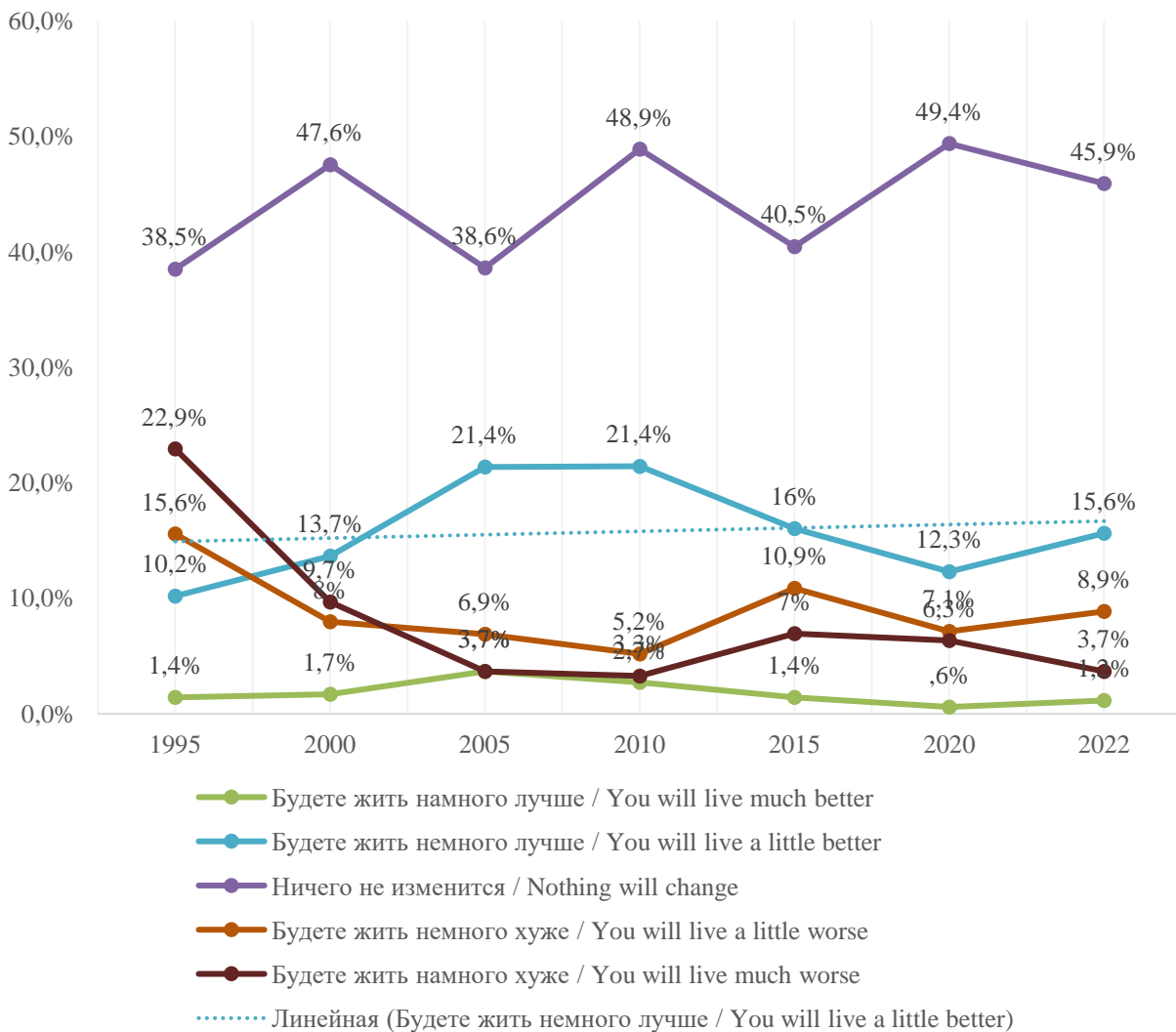


Рисунок 18. Ответ неквалифицированных рабочих всех отраслей на вопрос «Как Вы думаете, через 12 месяцев Вы и Ваша семья будете жить лучше или хуже, чем сегодня?», в %, по пятилетним интервалам с 1995 по 2020 год, и 2022 год

Figure 18. The response of unskilled workers in all industries to the question "Do you think in 12 months you and your family will live better or worse than today?", in %, over five-year intervals from 1995 to 2020, and 2022

Заключение (Conclusions). Мы можем отметить сходство динамических трендов восприятия своего будущего в свете будущего страны между отдельными профессиональными группами. Так схожими типичными реакциями на временные вызовы отмечены группы квалифицированных и неквалифицированных рабочих, использующих как механизмы, так и ручной труд (см. Рисунок 13, 15, 17), а также группы

специалистов высшего и среднего уровней квалификации (см. Рисунок 5 и 7).

Во всех профессиональных группах в 2022 году сохраняется высокий уровень обеспокоенности потерять работу в ближайшем будущем, большая доля респондентов испытывает беспокойство в группе военнослужащих (см. Рисунок 1), а также в группе служащих офисных и по обслуживанию клиентов (см Рисунок 9).

Прослеживая динамику ожиданий улучшения/ухудшения своей жизни и жизни своей семьи во всех профессиональных группах следует выделить период с 2005 по 2010 год, связанный с повышением показателей доли респондентов, которые отвечали, что ожидают некоторого улучшения в своей жизни и жизни своих близких. В 2020 и 2022 гг. этот показатель снижается.

Список литературы

Андреев А. Л., Андреев И. А., Слободенюк Е. Д. Представления Россиян о будущем России // Социологические исследования. 2022. №10. С. 49-61.

Безопасность личности и виктимные опасения / Юдина Т. Н., Фролова Е. В., Танатова Д. К., Долгорукова И. В., Родимушкина О. В. // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. №20(1). С. 114-127.

Белова Е. В., Лисицына А. В. Специфика представлений о будущем различных групп граждан Луганской народной республики // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2020. № 3. С. 254-263.

Иванова В. А., Шубкин В. Н. Массовая тревожность россиян как препятствие интеграции общества // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 22-28.

Касамава В. А., Сорокина А. А. Образ России и ее будущего: политическая элита vs представители социального дна // XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества в 4 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин; Кн.2. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С. 323-333.

Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995.

Латова Н. В. Актеры запроса на институциональные перемены в современной России (социально-психологический контекст) // Journal of Institutional Studies. 2019. № 3. С. 119-134.

Михайлова Л. И. Социальное самочувствие и восприятие будущего россиянами // Социологические исследования. 2010. № 3. С. 45-50.

Надольная А. А. Социальное самочувствие современного российского общества: основные подходы // Вестник ИрГТУ. 2011. № 9. С. 258-262.

Неяскина Ю. Ю. Временная перспектива личностей в контексте профессионального образа жизни // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. 2017. № 1. С. 50-62.

Павлова Н. С. Субъектная и личностная регуляция поведения как проявление индивидуальности человека // Психологический журнал. 2016. № 2. С. 43-56.

Сунгурова Н. Л., Ильина Е. В. Особенности удовлетворенности трудом и представлений о временной перспективе работающих женщин среднего возраста // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 52-61.

Тарасова К. Е. Особенности психологического времени личности у представителей разных профессий // Вестник магистратуры. 2021. № 2-1 (113). С. 100-103.

Шамионов Р. М. Психология социального поведения личности: учебное пособие / Р. М. Шамионов; Саратовский гос. ун-т им. Н. Г. Чернышевского, Ин-т доп. проф. образования. Саратов: Саратовский источник, 2009. 185 с.

Яковлева М. Н. Российское государство глазами современной интеллигенции // Судьбы российской интеллигенции: прошлое, настоящее, будущее: сб. статей XX Международ. теоретико-методолог. конференции, РГГУ, 9 апр. 2019 г. / под общ. ред. Ж.Т. Тощенко; редактор-составитель Цыбикова Д. Г.; РГГУ, Социолог. фак. Центр социолог. исследований. М.: РГГУ, 2019. С. 211-221.

References

Andreev, A. L., Andreev, I. A. and Slobodenyuk, E. D. (2022), "Russians' Ideas about the Future of Russia", *Sociological Studies*, (10), 49-61. (In Russian)

Yudina, T. N., Frolova, E. V., Tanatova, D. K., Dolgorukova, I. V. and Rodimushkina, O. V. (2017), "Human security and fear of victimization", *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, (1), 114-127. (In Russian)

Belova, E. V. and Lisitsyna, A. V. (2020), "The specificity of the representations about the future of various groups of citizens of the Luhansk People's Republic", *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Psychology. Pedagogy*, (3), 254-263. (In Russian)

Ivanova, V. A. and Shubkin, V. N. (2005), "Mass anxieties among Russians as an obstacle to societal integration", *Sociological Studies*, (2), 22-28. (In Russian)

Kasamara, V. A. and Sorokina, A. A. (2012), "The image of Russia and its future: the political elite vs representatives of the social bottom", in Jasin, E. G. (ed.), *XII Mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija po problemam razvitija jekonomiki i obshhestva v 4 kn.* [XII International Scientific Conference on Problems of Economic and Social Development: in 4 books], HSE Publishing House, Moscow, Russia, 323-333. (In Russian)

Klimov, E. A. (1995), *Obraz mira v raznotipyh professijah* [The image of the world in different professions], Moscow University Press, Moscow, Russia. (In Russian)

Latova, N. V. (2019), "The actors of the request for institutional changes in modern Russia (the socio-psychological context)", *Journal of Institutional Studies*, (3), 119-134. (In Russian)

Mihajlova, L. I. (2010), "Social well-being and perception of the future by Russians", *Sociological Studies*, 3, 45-50. (In Russian)

Nadolnaya, A. A. (2011), "Social being of the modern Russian society: key approaches", *Proceedings of Irkutsk State Technical University*, (9), 258-262. (In Russian)

Neyaskina, Yu. Yu. (2017), "Time perspective of the personality in the context of professional way of life", *Bulletin of KRAUNTS (Kamchatka Regional Organization Educational and Scientific Center) Humanities*, (1), 50-62. (In Russian)

Pavlova, N. S. (2016), "Subject and personal regulation of behavior as a manifestation of man's individuality", *Psychological Journal*, (2), 43-56. (In Russian)

Sungurova, N. L. and Ilina, E. V. (2019), "Work satisfaction and time outlook peculiarities of working middle-aged women", *Woman in Russian Society*, (2), 52-61. (In Russian)

Tarasova, K. E. (2021), "Features of the psychological time of personality in representatives of different professions", *Bulletin of the Magistracy*, (2-1), 100-103. (In Russian)

Shamionov, R. M. (2009), *Psikhologiya sotsialnogo povedenija lichnosti: uchebnoe posobie* [Psychology of social behavior of a person: a textbook], in Shamionov, R. M. (ed.), Saratov Source, Saratov, Russia. (In Russian)

Yakovleva, M. N. (2019), "The Russian State through the eyes of the modern intelligentsia" in Toshhenko, Zh. T. (ed.), *Sudby rossiyskoy intelligentsii: proshloe, nastoyashhee, budushhee* [The fate of the Russian intelligentsia: past, present, future], Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia, 211-221. (In Russian)

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 15 ноября 2023 г. Поступила после доработки 30 ноября 2023 г. Принята к печати 08 декабря 2023 г.
Received 15 November 2023. Revised 30 November 2023. Accepted 08 December 2023.

Шилова Валентина Александровна, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией исследования проблем инфосоциальных технологий (ЛИСТ) Центра социологии управления и социальных технологий Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия.

Valentina A. Shilova, Candidate of Sciences in Sociology, Leading Researcher, Head of the Laboratory for the Study of Problems of Infosocial Technologies (LIST), Center for Sociology of Management and Social Technologies, Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Гречаная Анна Александровна, старший лаборант-исследователь с высшим образованием Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук.

Anna A. Grechanaya, Senior Research Laboratory Assistant with Higher Education, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ SOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTIONS AND PROCESSES



Исследовательская статья

УДК 316.44

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4

Хашаева С. В. 

**Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций
и соревновательных практик в профессиональной
деятельности**

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»
улица Преображенская, дом 78, Белгород, 308000, Россия
hashaeva@bsu.edu.ru

Аннотация. В статье на материалах эмпирического социологического исследования отражены диспозиции, факторные модели выбора, жизненные стратегии в области карьерных стратегий современной молодежи. Приведена типология карьерных ориентаций молодежи, показавших значимость карьерных устремлений в рангах ценностных диспозиций. Установлено, что региональная молодежь имеет карьерные устремления и может считаться карьерно-ориентированной. Обозначены основные жизненные выборы молодых респондентов в области карьерных и трудовых решений, подчеркнута важность карьерной лестницы в трудовой деятельности для четвертой части опрошенных. Определены проблемы в области реализации государственной молодежной политики, затронут вопрос дискриминации в трудовой деятельности, а также риски миграционного поведения, связанные с нереализованными ожиданиями и запросами к карьерным стратегиям молодежи. Выделено противоречие, связанной с трансформацией взглядов и отношений современных молодых людей к оценке успешности карьерных и трудовых стратегий, на основе построения рискологической карты для молодежи.

Ключевые слова: молодежь; трудовая деятельность; карьера; трудовые и карьерные стратегии; жизненный выбор

Благодарность: Статья подготовлена в рамках выполнения Государственного задания FZWG-2023-0016, тема «Жизненные стратегии молодежи в условиях геополитической трансформации российского пространства», 2023-2025 гг.

Информация для цитирования: Хашаева С. В. Карьерные стратегии молодежи как отражение амбиций и соревновательных практик в профессиональной деятельности // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 47-57. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4

Svetlana V. Khashaeva 

Career strategies of young people as a reflection of ambitions and competitive practices in professional activities

Belgorod State National Research University
78 Preobrazhenskaya St., Belgorod, 308000, Russia
hashaeva@bsu.edu.ru

Abstract. The article, based on the materials of empirical sociological research, reflects dispositions, factor models of choice, life strategies in the field of career strategies of modern youth. A typology of career orientations of young people is presented, which shows the importance of career aspirations in the ranks of value dispositions. It has been established that regional youth have career aspirations and can be considered career-oriented. The main life choices of young respondents in the field of career and labor decisions are outlined, and the importance of the career ladder in working life for a quarter of the respondents is emphasized. Problems in the implementation of state youth policy are identified, the issue of discrimination in labor activity is raised, as well as the risks of migration behavior associated with unfulfilled expectations and requests for youth career strategies. The contradiction associated with the transformation of the views and attitudes of modern young people towards assessing the success of career and work strategies, based on the construction of a risk map for young people, is highlighted.

Keywords: the youth; work activity; career; labor and career strategies; life choices

Acknowledgment: The research was supported within the framework of the State Assignment FZWG-2023-0016, topic “Life strategies of youth in the context of the geopolitical transformation of the Russian space”, 2023-2025.

Information for citation: Khashaeva, S. V. (2023), “Career strategies of young people as a reflection of ambitions and competitive practices in professional activities”, *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 47-57. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-4

Введение (Introduction). Современные ритмы, новые технологии, инновационная турбулентность, создают и предлагают на рынок новые профессии. Анализ тенденций, а также прогнозирование будущих трансформаций рынка труда¹ (Зарубин и Осипов, 2010), часто упираются в барьеры аритмичности развития, вмешательство национального менталитета, определяющего приемлемость тех или иных трудовых конфигураций, «черных лебедей» нашей реальности (один из последних вариантов разворачивался в 2020-2021 году прямо на наших глазах, режим изоляции,

карантина, повышенной госпитализации стохастично «перекраивает» все мыслимые прогнозы).

Формирование новых направлений трудовой деятельности, новых форматов трудовых процессов, а также приход новой генерации на трудовой рынок, обуславливает и новый подход молодежи к своей карьере, изменение уровня профессиональной амбициозности, а также выход карьерных показателей на уровень ключевых факторов принятия жизненных решений, свя-

¹ Атлас профессий. URL: <http://atlas100.ru/>. (дата обращения: 03.09.2023).

занных с миграционными, семейными, самореализационными и экономическими стратегиями.

Отсутствие удовлетворения карьерных амбиций молодежи приводит не просто к переструктурированию территориального рынка, но и к повышению миграционного потенциала и миграционной активности молодежи, что может нанести невосполнимый ущерб региональной человеческому капиталу, а также нарушить желательную динамику демографических процессов. Именно поэтому, карьерные амбиции и стратегии современной молодежи требуют пристального внимания и мониторинга, в том числе со стороны органов управления молодежной политики.

Методология и методы (Methodology and methods). В этой связи особенно актуальным становится определение ключевые диспозиции молодого поколения, их принципиального отношения к трудовой деятельности, жизненный выбор относительно трудовых и карьерных стратегий, определение приемлемости определенных карьерных шагов в своей профессиональной жизни. Существует однозначное понимание важности таких исследований, что отражается в общей исследовательской повестке современности. Наиболее интересные научные сообщения представляют авторы, исследующие запросы современной молодежи в области труда (Голиусова и Ключарев, 2017; Меренков, Сандлер и Шаврин, 2019), анализирующие востребованность тех или иных профессий среди молодежи (Кох и Орлов, 2020; Пасовец, 2019; Кондратенко и Шашкова, 2019), а также прогнозирующие вариативный периметр новых профессиональных направлений деятельности для молодых людей (Ядова, 2014), возникающих в период пандемии (Колесникова и Куденко, 2020), и в условиях глобальной цифровизации и виртуализации социальной среды (Мартынова, 2019; Клочкова и Садовникова, 2019).

Карьерным стратегиям и амбициям молодежи, также уделено значительное внимание в современной научной повестке

и прежде всего затрагивается вопрос ценности карьеры в общем спектре ценностей и по отношению к их базовой части (Агафонов Е.Е., Чеджемов, 2020; Ефимова Г.З., Кувалдина, 2023). Карьера, как показатель жизненной успешности, ее образ, как вариант жизненного планирования и карьерные ожидания, в том числе и как показатель успешности трудовой деятельности рассматриваются в работах И. И. Суркова (Сурков, 2018) и Е. И. Заседательевой (Заседательева, 2020). Современная ситуация, риски, влияющие на карьерные стратегии, а также их трансформация под воздействием различных факторов представлены в статьях Р. С. Казенова (Казенов, 2019), А. В. Коршунова и С. П. Куликова (Коршунов, Куликов, 2020). Отдельную группу представляют исследования, показывающие специфику карьерных стратегий особых социальных групп молодежи, как, например, в статье П. Е. Сушко (Сушко, 2018), где внимание уделяется политически активной молодежи и ее карьерным стратегиям; а также молодежи с локальной идентичностью (Ремиханова, Шихалиева, Нурилова, 2023).

В своей статье мы хотели бы предложить результаты исследования, где затрагиваются вопросы карьерных стратегий и амбиций, показать влияние их реализации на общее социальное самочувствие молодежи и ее миграционный потенциал, также дать оценку эффективности мероприятий молодежной политики, направленной на поддержку карьерных стратегий молодежи.

Изучая риски в области реализации социальных стратегий молодежи, в 2018-2020 году, Международным центром социологических исследований Белгородского государственного национального исследовательского университета были проведены исследования в области 11 ключевых стратегий: экономических, образовательных, миграционных, карьерных, общественных, духовно-нравственных, досуговых, политических, самосохранительных, семейных, коммуникативных. Исследова-

ния были проведены методом формализованного опроса. Объектом исследования выступила молодежь российской провинции (N=2500, ошибка выборки 1,93%, доверительная вероятность 95%), распределенная по полу, возрасту и трем основным квотам: учащаяся, студенческая и работающая молодежь.

Глобальной целью научного исследования было изучение социальных стратегий молодежи и возможности влияния на них со стороны региональных социальных институтов в условиях рискогенности современной среды обитания. Подробнее о различных аспектах исследования можно узнать из научных публикаций авторского коллектива (Шаповалова, Кисиленко, 2018; Шаповалова, 2021, Шаповалова, Валиева, 2022, Шаповалова, 2022, Шаповалова, Хашаева, 2023; Кисиленко, Шаповалова, 2023; и др.). Одним из предметов изучения стали карьерные стратегии молодежи, что позволило выделить одну из *важных задач исследования*: определение рисков существующих диспозиций трудовой деятельности в периметре карьерного планирования.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Карьерные стратегии молодежи тесно связаны не только с будущим экономическим ростом региона и нашей страны, но и определяют тренд в изменении менталитета по отношению к ценности труда и профессионального развития. Так, типология карьерных диспозиций, предложенная авторским коллективом, разделяет всю исследуемую молодежь на 4 основных типа: карьерные «пацифисты» (выносящие карьеру за периметр ведущих жизненных ценностей), карьерные пессимисты (отрицательно оценивающие предпосылки для реализации успешных карьерных решений в своей жизни), карьерные рационалисты (имеющие взвешенный

подход к оценке целей и средств, затрачиваемых на карьерные продвижения) и карьерные активисты (ориентированные на карьерные стратегии, как ведущие жизненные стратегии, выносящие карьеру в ценностный приоритет). В большей степени представлены среди молодежи нового поколения карьерные рационалисты и активисты, каждый тип в равной степени включает в себя более 1/3 опрошенных (по 37%) (Рисунок 1). Совокупность данных типов показывают, что более 70% молодых людей настроены на карьеру, имеют карьерные амбиции и готовы включиться в карьерные практики, которые, прежде всего, связаны с соревновательным аспектом трудовой деятельности.

Также в размере 23,1% представлены карьерные пацифисты и пессимисты. Такое распределение показывает, что практически у четверти молодежи карьера не является ведущей ценностью, их жизненные цели не связаны с трудовыми достижениями – трудовая самореализация не может мотивировать эту группу молодежи – и мы находим подтверждение данным слов в тех жизненных выборах, которые связана со стратегией самореализации – такая молодежь реализуется в первую очередь в семье или в творчестве.

Исследовательский дизайн включал также и диагностику жизненных планов, связанных с карьерными стратегиями. В рамках предлагаемого жизненного выбора и карьерных целей молодежь смогла определить свои карьерные устремления, обозначив обязательность разных по уровню карьерных точек. Так, обязательным для большинства становится высокий уровень заработной платы (67,4%), сделать карьеру (56,5%) и работать по специальности (35,4%) (Рисунок 2).

Типы карьерного поведения молодежи /
Types of career behavior of young people

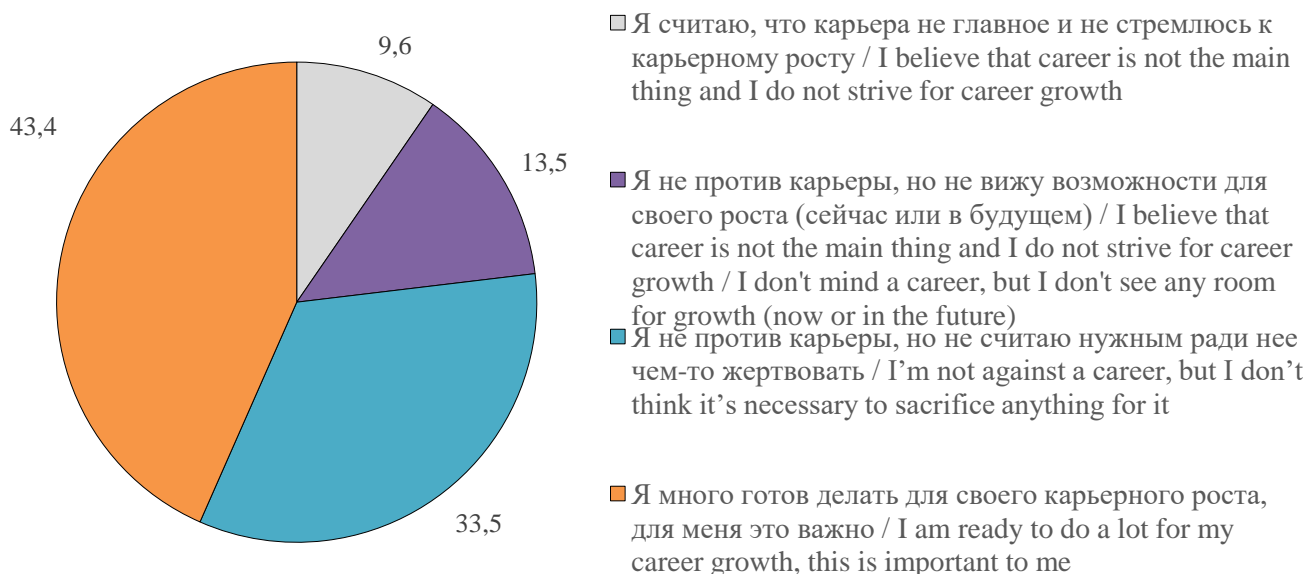


Рисунок 1. Ответы респондентов на вопрос: «К какой из групп Вы себя относите?»
Figure 1. Respondents' answers to the question: "Which group do you belong to?"

Карьерные жизненные стратегии молодежи /
Career life strategies of young people

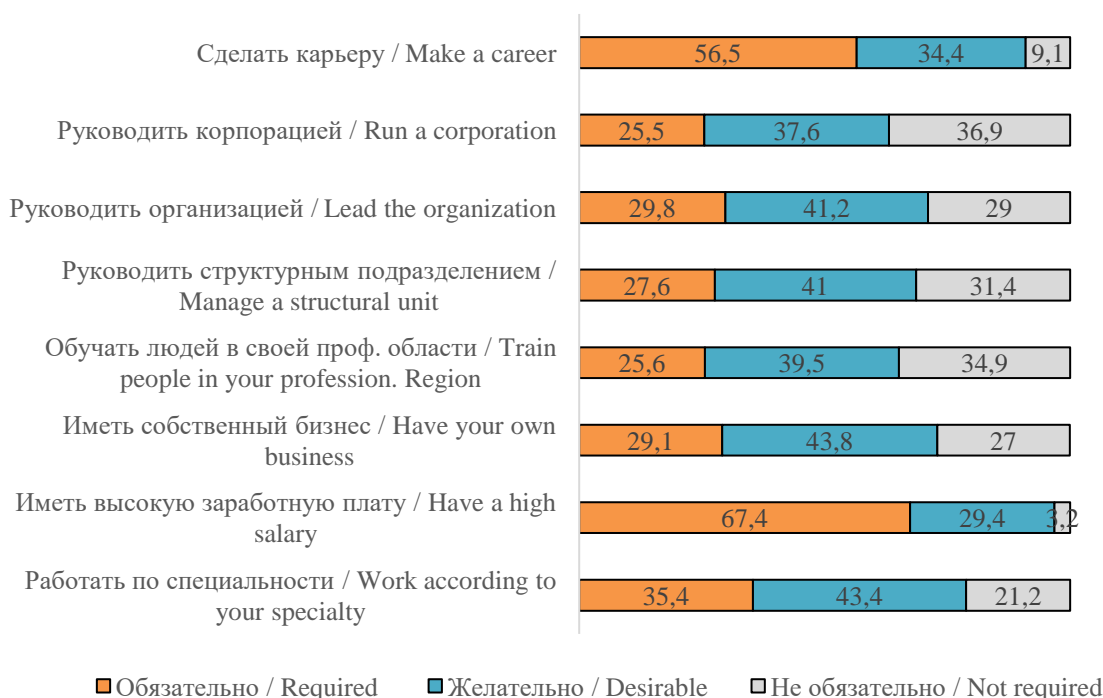


Рисунок 2. Ответы респондентов на вопрос: «Насколько важно для вас в будущем предпринять следующие шаги?»
Figure 2. Respondents' answers to the question: "How important is it for you to take the next steps in the future?"

Практически в равной степени становятся обязательными и все остальные шаги для группы в 25-29% – это наличие собственного бизнеса, руководство организацией или корпорацией, руководство структурным подразделением – карьерная амбициозность, показывающая в том числе и размер возможного резерва управленческих кадров. Наименьший процент отрицательного отклика получен по варианту ответа «руководитель организации». Для сравнения, должность «руководитель структурного подразделения» гораздо чаще отрицается как «не обязательная» и имеет более низкий уровень «желательности». Основной вывод здесь заключается в том, что молодежь воспринимает свой управленческий потенциал достаточно высоко (на уровне руководителя высшего звена) и

ставит весьма амбициозные цели, отрицая промежуточный вариант. Это показывает предпочтение в стратегии «карьерного лифта», что, конечно не гарантировано современным стилем управления и не может быть повсеместной кадровой политикой.

Оценивая направления реализации государственной молодежной политики относительно карьерных стратегий, молодежь менее всего удовлетворена ситуацией поддержки работающей молодежи (49,4%), наибольшую удовлетворенность при этом высказывает по вопросу организации профориентационных мероприятий для молодежи (58,8%) (Рисунок 3). Наибольшая неудовлетворенность отмечается в отношении реализации задач в области трудоустройства молодежи (27,2%) и поддержки работающей молодежи (25,1%).

Оценка мероприятий поддержки карьерных стратегий молодежи со стороны государственной молодежной политики / Evaluation of measures to support youth career strategies from the state youth policy

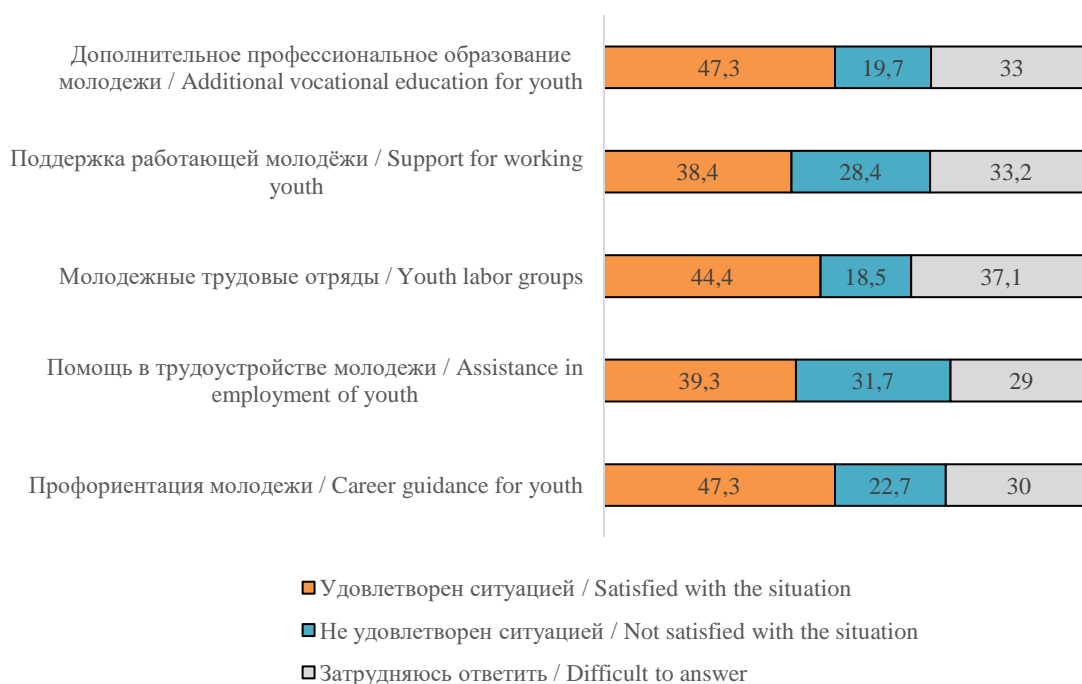


Рисунок 3. Ответы респондентов на вопрос: «Выскажите свое отношение к существующей ситуации в вашем район/городе по следующим вопросам»

Figure 3. Respondents' answers to the question: "Express your attitude to the current situation in your district/city on the following issues"

Освещая вопросы трудовой деятельности и карьерных стратегий, мы не можем

обойти вниманием специфику нового поколения, его отличительные профессиональные выборы, которые характеризуют его как особенное, отличное от предшествующих ему и обуславливают в том числе и новые карьерные решения. Для исследовательской группы, такими «находками» стало то, что порядка 75% молодежи говорят о желании открыть собственные обучающие курсы и заниматься, если не преподавательской, то, в любом случае обучающей деятельностью. Отдельно привлекает внимание то, что порядка 20% имеют выраженную бизнес ориентацию – открытие собственного бизнеса стоит у них в жизненных приоритетах. Эту группа расширяется до 24% в случае возможности открыть интернет-бизнес – ответ на возрастающую цифровизацию среду и вызовы изоляции, обогнавшей в 2020 году.

Не можем не обратить внимание и на вопрос виртуальной самопрезентации, которую показывают 20% опрошенных, собирающихся заниматься блогерской деятельностью – в современном мире это также вариант быть занятым, иметь возможность заработка и социального статуса, а также делать альтернативную карьеру, не имея профессионального статуса.

Дополнительная информация, позволяющая осветить диспозиции современной молодежи в рамках трудовой деятельности

и карьерных стратегий, получена посредством исследования миграционных жизненных выборов, в частности, факторов молодежной внутренней и внешней миграции. Так, в группу важных молодые люди определили четыре фактора, три из которых связаны с возможностью осуществлять трудовые стратегии и реализовывать карьерные амбиции: перспектива трудоустройства, заработная плата, карьерные перспективы.

Изучение факторов дискриминации в области реализации профессиональных и карьерных стратегий, позволило определить, что ведущими факторами дискриминации их на рабочем месте молодежь обозначает возраст (10,3%), пол (9,9%), образование (8,0%). Более 7% выборов получили такие факторы как религия, статус родителей, семейный статус респондентов, материальная обеспеченность. Реже других дискриминация происходит на основе здоровья (5,7%), политических взглядов и компьютерной грамотности (по 5,9%)

Отдельным блоком в исследовании были изучены риски, которых опасаются молодые люди – оценка по ним была дана по пятибалльной шкале. Выбрав отдельно риски, связанные с трудовыми и карьерными стратегиями, мы можем представить себе их значимость для молодежи (см. Таблицу).

Таблица 1

Ответы респондентов на вопрос: «Оцените по пятибалльной шкале, насколько для Вас страшны следующие риски (где 1 – «совсем не страшно, даже если это будет», а 5 – «просто представить не могу, что будет, если это случится»)»

Table 1

Respondents' answers to the question: "On a five-point scale, rate how scary the following risks are for you (where 1 is "not scary at all, even if it happens", and 5 is "I just can't imagine what will happen if this happens")"

Подвопросы: / Sub-questions:	1	2	3	4	5	Индекс / Indexes
Риск оказаться за чертой бедности / Risk of falling below the poverty line	15,6	10,8	22,3	18,8	32,4	3,42
Риск работать на нелюбимой работе / The risk of working in a job you don't like	12,9	13,5	26,9	22,2	24,5	3,32
Риск банкротства / Risk of bankruptcy	15,5	13,4	26,6	21	23,5	3,24

Подвопросы: / Sub-questions:	1	2	3	4	5	Индекс / Indexes
Риск не сделать карьеру / The risk of not making a career	14,5	15,2	27,3	20,6	22,5	3,21
Риск оказаться без возможности заниматься любимым делом / The risk of being unable to do what you love	13,6	15,9	30,4	20,6	19,5	3,16
Риск работать не по специальности / Risk of working outside of your specialty	25,8	19,4	28,6	12,1	14,1	2,69
Риск не иметь своего бизнеса / The risk of not having your own business	27,8	19,4	27,8	12,2	12,7	2,63

Риски, связанные с трудовой деятельностью, не входят в ведущие группы (исключение составляют гибридные риски – например, оказаться за чертой бедности – риск в равной степени принадлежащий экономическим стратегиям) – их место, как правило, в третьей (более 20% относят его в группу важнейших для себя рисков) и четвертой категории рисков (более 10%), что показывает новую реальность – с одной стороны для современной молодежи карьера и трудовая деятельность как таковая являются важным жизненным триггером, с другой стороны, отношение к трудовой деятельности значительно трансформировалось, приобрело иные формы и критерии оценки, отличные от используемых ранее в социальных науках. Ведущую позицию, по отношению к рискам этой группы, занимает риск нелюбимой работы – ценность профессиональной самореализации и удовольствия от жизни (как в глобальном смысле, так и в узком выборе) – вот, пожалуй, то, что определяет ключевые основы жизненного выбора молодежи в трудовых стратегиях.

Заключение (Conclusions). Подводя итог исследования карьерных установок и выборов российской молодежи можно сказать, что среди молодых людей нового поколения преобладают типы направленные на карьерный рост и карьерные достижения: это карьерные рационалисты и активисты – они включают в себя $\frac{3}{4}$ всей молодежи (75%), таким образом, молодежь однозначно мотивируется карьерными возмож-

ностями, что в соединении с важными миграционными факторами продуцирует риски ее повышенной миграции.

В определении карьерных целей молодые люди весьма амбициозны и по крайней мере $\frac{1}{4}$ имеет высокие карьерные цели, что мотивирует их на поиск рабочих мест, имеющих гарантию удовлетворения таких потребностей. Выдвижение критерия возможности, перспективы карьерного продвижения в соединении с быстрым ритмом жизни и вариабельность деятельностной реализации (альтернативы трудовой занятости) формируют новый запрос для работодателя – наличие карьерного лифта для молодого человека – возможность реализовать траекторию быстрого или альтернативного карьерного роста. При этом, несмотря на звучащие в современной России призывы (создания зон карьерных возможностей, лифтов и нетривиальных решений), деятельность в этом вопросе государственной молодежной политики оценена современной молодежью, скорее, как проблемная – удовлетворенность молодежи мероприятиями поддержки карьерных социализационных траекторий не высока, не превышает 60%.

Фактор трудовой деятельности, ее успешности, входит в каузальные взаимодействия практически со всеми факторами жизненного выбора и осуществления других жизненных стратегий, влияя, а иногда и определяя удовлетворенность молодежи в области реализации экономических, образовательных, миграционных, общественных, коммуникативных стратегий.

Список литературы

- Агафонова Е. Е., Чеджемов Г. А. Трансформация роли карьеры в системе жизненных ценностей современной молодежи // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 5-1 (44). С. 48-51.
- Голиусова Ю. В., Ключарев Г. А. О стратегиях занятости современной молодежи // Россия реформирующаяся. 2017. № 15. С. 72-90.
- Ефимова Г. З., Кувалдина С. Ю. Семья или карьера? Счастье и успешность молодежи через ориентацию на профессиональные и семейные ценности // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2023. Т. 9. № 2 (34). С. 33-57.
- Заседателева Е. И. Карьерные ожидания в проблемном поле жизненных стратегий сельской молодежи // Сибирский философский журнал. 2020. Т. 18. № 3. С. 71-80.
- Казенов Р. С. Карьерные стратегии молодежи в условиях социальной трансформации // Академия педагогических идей. Новация. 2019. № 5. С. 66-69.
- Кисиленко А. В., Шаповалова И. С. Проектирование жизненного пути или каким молодежь видит свое будущее? // Социологические исследования. 2023. № 2. С. 83-94.
- Клочкова Е. Н., Садовникова Н. А. Трансформация образования в условиях цифровизации // Открытое образование. 2019. Т. 23. № 4. С. 13-22.
- Кох И. А., Орлов В. А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 2. С. 142-169.
- Колесникова Е. М., Куденко И. А. Интерес к stem-профессиям в школе: проблемы профорientации // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 124-133.
- Кондратенко Н. А., Шашкова С. Н. Профессиональное самоопределение учащейся молодежи // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 71-79.
- Коршунов А. В., Куликов С. П. Формирование карьерных стратегий российской молодежи под воздействием инновационных форм социальнокультурной деятельности // Социология. 2020. № 5. С. 283-288.
- Мартынова М. Д. Влияние виртуальной реальности на формирование современного поколения молодежи: проблемы самореализации молодежи в ситуации глокализации // ЦИТИСЭ. 2019. № 3. С. 30.
- Меренков А. В., Сандлер Д. Г., Шаврин В. С. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 10. С. 116-142.
- Пасовец Ю. М. Профессиональный выбор молодежи в современных российских условиях // Инноватика и экспертиза: научные труды. 2019. № 1. С. 166-176.
- Ремиханова Р. И., Шихалиева Д. С., Нурилова А. З. Карьерная стратегия дагестанской молодежи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 1. С. 87-90.
- Сурков И. И. Карьерные ожидания и карьерные стратегии студентов // Научный альманах. 2018. № 4-2 (42). С. 243-247.
- Сушко П. Е. Особенности карьерных стратегий политически активной молодежи современной России // Теория и практика общественного развития. 2018. № 2 (120). С. 8-12.
- Шаповалова И. С., Кисиленко А. В. Духовно-нравственные выборы в жизненных стратегиях молодежи: опыт социологического исследования // Среднерусский вестник общественных наук. 2018. Т. 13, № 6, С. 14-28.
- Шаповалова И. С., Хашаева С. В., Чернышева Е. А., Благорожева Ж. О., Валиева И. Н. Трудовые стратегии выпускников медицинских образовательных учреждений: прогнозируемые риски медицинской отрасли // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31. № S1. С. 774-783.
- Шаповалова И. С. Политические стратегии молодежи: будет ли наша политика молодой? // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2022. Т. 22. № 1. С. 39-45.
- Шаповалова И. С., Валиева И. Н. Факторные модели принятия политических решений и выбора молодежи // Научный результат. Социология и управление. 2022. Т. 8. № 4. С. 71-88.
- Шаповалова И. С. Проблемы реализации государственной молодежной политики в рефлексии региональной молодежи // Регионоведение. 2021. Т. 29. № 4 (117). С. 902-932.
- Ядова М. А. Нестандартные трудовые стратегии молодежи в трансформирующемся российском обществе. В сборнике: Социальные

инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, под общей редакцией З.Х. Саралиевой. 2014. С. 299-303.

References

- Agafonova, E. E., Chedzhemov, G. A. (2020), "Transformation of the role of career in the system of life values of modern youth", *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 5-1 (44), 48-51. (In Russian)
- Goliusova, Yu. V., Klyucharev, G. A. (2017), "On employment strategies for modern youth", *Russia is reforming*, (15), 72-90. (In Russian)
- Efimova, G. Z., Kuvaldina, S. Y. (2023), "Family or career? Happiness and success of young people through orientation to professional and family values", *Bulletin of Tyumen State University. Socio-economic and Legal Research*, 9(2 (34)), 33-57. (In Russian)
- Sessateleva, E. I. (2020), "Career expectations in the problematic field of life strategies of rural youth", *Siberian Philosophical Journal*, 18(3), 71-80. (In Russian)
- Kazenov, R. S. (2019), "Career strategies of youth in conditions of social transformation", *Academy of Pedagogical Ideas Novation*, (5), 66-69. (In Russian)
- Kisilenko, A.V., Shapovalova, I. S. (2023), "Designing a life path or how do young people see their future?", *Sociological Research*, (2), 83-94. (In Russian)
- Klochkova, E. N., Sadovnikova, N. A. (2019), "Transformation of education in the context of digitalization", *Open Education*, 23 (4), 13-22. (In Russian)
- Koch, I. A., Orlov, V. A. (2020), "Values and professional self-determination of student youth", *Education and Science*, 22 (2), 142-169. (In Russian)
- Kolesnikova, E. M., Kudenko, I. A. (2020), "Interest in stem professions at school: problems of career guidance", *Sociological Research*, (4), 124-133. (In Russian)
- Kondratenko, N. A., Shashkova, S. N. (2018), "Professional self-determination of students", *Izvestiya of Tula State University. Humanities*, (1), 71-79. (In Russian)
- Korshunov, A.V., Kulikov, S. P. (2020), "Formation of career strategies of Russian youth under the influence of innovative forms of socio-cultural activity", *Sociology*, (5), 283-288. (In Russian)
- Martynova, M. D. (2019), "The influence of virtual reality on the formation of the modern generation of youth: problems of self-realization of youth in the situation of glocalization", *CITISE*, (3), 30. (In Russian)
- Merenkov, A.V., Sandler, D. G., Shavrin, V. S. (2019), "Features of changes in the orientation of graduates of the bachelor's degree to employment", *Education and Science*, 21 (10), 116-142. (In Russian)
- Pasovets, Yu. M. (2019), "Professional choice of youth in modern Russian conditions", *Innovation and expertise: scientific papers*, (1), 166-176. (In Russian)
- Remikhanova, R. I., Shikhalieva, D. S., Nurilova, A. Z. (2023), "Career strategy of Dagestan youth", *Humanities, Socio-economic and Social Sciences*, (1), 87-90. (In Russian)
- Surkov, I. I. (2018), "Career expectations and career strategies of students", *Scientific Almanac*, 4-2 (42), 243-247. (In Russian)
- Sushko, P. E. (2018), "Features of career strategies of politically active youth in modern Russia", *Theory and Practice of Social Development*, 2 (120), 8-12. (In Russian)
- Shapovalova, I. S., Kisilenko, A.V. "Spiritual and moral choices in the life strategies of youth: the experience of sociological research", *Central Russian Bulletin of Social Sciences*, 13(6), 14-28. (In Russian)
- Shapovalova, I. S., Khashaeva, S. V., Chernysheva, E. A., Blagorozheva, Zh. O., Valieva, I. N. (2023), "Labor strategies of graduates of medical educational institutions: predicted risks of the medical industry", *Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine*, 31(S1), 774-783. (In Russian)
- Shapovalova, I. S. (2022), "Political strategies of youth: will our politics be young?", *Proceedings of Saratov University. A new series. Series: Sociology. Political science*, 22 (1), 39-45. (In Russian)
- Shapovalova, I. S., Valieva, I. N. (2022), "Factor models of political decision-making and youth choice", *Scientific Result. Sociology and Management*, 8 (4), 71-88. (In Russian)
- Shapovalova, I. S. (2021), "Problems of the implementation of the state youth policy in the reflection of regional youth", *Regionology*, 29(4(117)), 902-932. (In Russian)

Yadova, M. A. (2014), "Non-standard labor strategies of youth in the transforming Russian society", In the collection: *Social innovations in the development of labor relations and employment in the XXI century*, Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, ed. by Z.H. Saralieva, 299-303. (In Russian)

Статья поступила в редакцию 16 сентября 2023 г. Поступила после доработки 23 ноября 2023 г. Принята к печати 05 декабря 2023 г. Received 16 September 2023. Revised 23 November 2023. Accepted 05 December 2023.

***Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.***



Хашаева Светлана Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета, Белгород, Россия.
Svetlana V. Khashaeva, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Work with Youth, Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia.



Исследовательская статья

УДК 316.477

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5

Галимханов А. Б.,
Асадуллина Г. Р. ,
Садретдинова Э. В.,
Шайхисламов Р. Б. 



Траектории профессиональной карьеры
научно-педагогических работников

Уфимский университет науки и технологий.
улица Заки Валиди, дом 32, Уфа, 450076, Россия
GalimkhanovAB@uust.ru
rafaelbadretdinovich@mail.ru

Аннотация. В статье обсуждаются проблемы траекторий профессиональной карьеры преподавателей вузов в свете реализации стратегической цели национального проекта «Наука и университеты» – обеспечение присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования. Для достижения этой цели необходимо решение задач развития человеческого капитала, формирование новой кадровой политики университетов. На основе опроса 500 преподавателей Уфимского университета науки и технологий, созданного в 2022 году на базе Башкирского государственного университета и Уфимского государственного авиационного технического университета, анализируются различные траектории их профессиональной карьеры. Отмечаются такие особенности, характерные не только для данного, но и для абсолютного большинства российских университетов, как доминирование преподавательской и слабость научной (академической) траектории профессиональной карьеры, неразвитость межвузовской и межрегиональной мобильности как фактора профессиональной карьеры; наличие такого барьера профессиональной карьеры, как большая значимость в работе преподавателей стабильности занятости и заработной платы, и меньшая значимость профессионального роста, научной деятельности, оценки труда преподавателей. В современных условиях необходимы балансировка преподавательской и научной карьеры и формирование оптимального механизма интеграции этих карьерных траекторий. Ставятся вопросы о необходимости качественного вместо количественного подхода к решению вопроса омоложения преподавательского состава вузов, формирования новой «карьерной лестницы» в вузах на основе концепции обогащения содержания труда; создание системы комплектации научно-педагогических кадров, начиная со школьной скамьи.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, научно-педагогические кадры, научная деятельность, профессиональные траектории

Информация для цитирования: Галимханов А. Б., Асадуллина Г. Р., Садретдинова Э. В., Шайхисламов Р. Б. Траектории профессиональной карьеры научно-педагогических работников // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 58-72. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5.

Azat B. Galimkhanov,
Guzelia R. Asadullina ,
Evellina V. Sadretdinova,
Badretdinovich R. Shaikhislamov 

**Professional career trajectories of research
and pedagogical workers**

Ufa University of Science and Technology
32 Zaki Validi St., Ufa, 450076, Russia
GalimkhanovAB@uust.ru
rafaelbadretdinovich@mail.ru

Abstract. The article discusses the problems of professional career trajectories of university teachers in the light of the implementation of the strategic goal of the national project “Science and Universities” – ensuring the presence of the Russian Federation among the ten leading countries in the world in terms of the volume of scientific research and development, including through the creation of an effective system of higher education education. To achieve this goal, it is necessary to solve the problems of human capital development and formulate a new personnel policy for universities. Based on a survey of 500 teachers of the Ufa University of Science and Technology, established in 2022 on the basis of Bashkir State University and Ufa State Aviation Technical University, various trajectories of their professional careers are analyzed. The following features are noted that are characteristic not only of this, but also of the vast majority of Russian universities, such as the dominance of teaching and the weakness of the scientific (academic) trajectory of a professional career, the underdevelopment of interuniversity and interregional mobility as a factor in a professional career; the presence of such a barrier to a professional career as the greater importance in the work of teachers of stability of employment and wages, and the lesser importance of professional growth, scientific activity, and evaluation of teachers’ work. In modern conditions, it is necessary to balance teaching and scientific careers and form an optimal mechanism for integrating these career trajectories. Questions are raised about the need for a qualitative instead of a quantitative approach to resolving the issue of rejuvenating the teaching staff of universities, the formation of a new “career ladder” in universities based on the concept of enriching the content of work; creation of a system for recruiting scientific and pedagogical personnel, starting from school.

Keywords: career, professional career, scientific and pedagogical staff, scientific activity, professional trajectories

Information for citation: Galimkhanov, A.B., Asadullina, G.R., Sadretdinova, E.V., Shaikhislamov, R.B. (2023), “Professional career trajectories of research and pedagogical workers”, *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 58-72. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-5.

Введение (Introduction). Высшая школа сегодня находится в условиях новых научно-технологических вызовов. В самом общем плане вузам сегодня действительно уйти от модели «школы», понимаемой как система передачи знаний и навыков от

«учителя к ученику» (как в средней школе) и переходить к новой модели – научить учиться не только воспроизводить, но и производить знания и навыки. Иными словами, наука должна перестать быть второ-

степенным компонентом вузовской системы, а пока зачастую параллельно существующие преподавательская и научная деятельность трансформироваться в единую систему. Проблему кадрового голода в российских вузах видеть не только и не столько большой доле среди научно-педагогических работников (НПР) тех, кому за 65 лет и дефицита молодых кадров. Одним из показателей национального проекта «Наука и университеты» является, как известно, обеспечение доли профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава с 27,5% до 35% к 2030 г., а также повышение привлекательности карьеры в сфере науки и высшего образования. Это действительно чрезвычайно актуальная задача. Но достижение этой задачи не может быть осуществлено на количественном подходе (соотношение НПР разных возрастов). Необходимо анализировать, какие научные и педагогические компетенции, мотивы труда и карьерные устремления будут представлять молодое, среднее и старшее поколения. При административном контроле за достижением показателя «до 39 лет» при недостаточном финансировании системы подготовки молодых НПР и их закрепления в вузах не удастся решить стратегическую задачу – прорывное научно-технологическое развитие страны. Руководство вузов будет вынуждено достичь рубежа 35% молодых НПР преимущественно количественными (и во вред качественным параметрам) методами – принятием на работу сотрудников без должных компетенций, не ориентированных на научно-педагогическую карьеру и профессиональные достижения, зачисление в штат НПР аспирантов и т.п. Выполнение показателя национального проекта «Наука и университеты» «до 39 лет» в рамках количественного подхода, без учета интеллектуального потенциала молодых преподавателей, приведет к снижению качества научной и научно-педагогической работы университетов в текущем времени, но еще в большей степени – в перспективе

10-20 лет, когда молодые преподаватели составят ядро ППС вузов, к более высокой фазе кадрового кризиса по сравнению с сегодняшним состоянием.

Следует отметить и такой немаловажный фактор истощения интеллектуального капитала для пополнения преподавательского состава вузов, как ориентация подготовки учащихся школ на успешную сдачу ЕГЭ в форме тестирования, тогда как в науке и педагогическом дизайне не может быть априори правильных и неправильных знаний и навыков. За последнее десятилетие наблюдается существенное снижение уровня творческого мышления выпускников школ и их способности решать нестандартные задачи.

Увеличение доли молодых преподавателей в ППС университетов должно сопровождаться обеспечением уровня их научной и педагогической квалификации со стратегической, а не текущей ориентацией развития университета. Эту проблему при ограниченных внешних и внутренних ресурсах, в условиях новых больших вызовов предстоит решать каждому университету. Без всякого преувеличения можно сказать, что от решения этой проблемы зависит выживание вуза в условиях внутренней и международной конкуренции.

Не менее острой и требующей оптимального решения является проблема трудовой занятости преподавателей 39+, особенно – предпенсионеров и работающих пенсионеров. Как и молодость, пожилой возраст сами по себе не является критерием эффективности научно-педагогической деятельности. В силу различных факторов абсолютное большинство докторов наук являются предпенсионерами и пенсионерами. Автоматическое сокращение пожилых преподавателей, без учета их педагогического и научного потенциала, может иметь катастрофические последствия. Надо учесть и то, что преподаватели предпенсионного и пенсионного возраста учились в советской системе высшего образования, имевшего, наряду с недостатками, и определенные до-

стоинства. Преподаватели до 50 лет получили высшее образование в годы реформ, в том числе в системе высшего образования, также со своими плюсами и минусами.

Реформа высшего образования, которая начинается сегодня, должна опираться, как это подчеркнул Президент страны, на лучшие традиции советской системы высшего образования и накопленный опыт последних лет. Поэтому сбалансированный, взвешенный подход к определению возрастного состава ППС является основой успешного развития университетов. Критерием в этом подходе должен быть не возраст, а работоспособность и уровень квалификации, мотивация преподавателя – что молодого, что пожилого.

Описанные выше проблемы касаются и нового на карте вузов страны – Уфимского университета науки и технологий, созданного в 2022 году на базе Башкирского государственного университета (БашГУ) и Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ). Новый вуз входит в число наиболее крупных по численности обучающихся университетов страны. К заделам в области управления человеческими ресурсами относятся высокий для российского регионального вуза уровень острепенности научно-педагогических работников. В обоих вузах была высокая доля ППС и НР имеют ученую степень. В БашГУ это 83% ППС и 100% НР, в УГАТУ 74,38% и 54,76% соответственно. Проблемой для нового университета, как и для многих других, являются: непропорциональное возрастное распределение персонала. Доля ППС возрастной категории моложе 40 лет в БашГУ – 31,16%, в УГАТУ – 28,35%; отсутствие компетенций привлечения НР и АУП с международного рынка труда; отсутствие эффективно функционирующей системы «карьерного лифта» для молодых и заинтересованных представителей ППС и АУП; расхождение между различными траекториями профессиональной деятельности в университете; слабая связь с реальным сектором экономики в области формирования карьерных траекторий НР

и обучающихся; слабая межуниверситетская и внутриуниверситетская мобильность.

Методология и методы (Methodology and methods). Профессиональная карьера в университетах имеет свои особенности. НР заняты высококвалифицированным трудом, сопряженным с творчеством, инновациями, самостоятельностью выполняемых трудовых функций. И поэтому сама по себе начало научно-педагогической работы в вузе свидетельствует об определенных достижениях работника, связанных с учебой в магистратуре и аспирантуре, подготовкой научной диссертации. Поэтому существующие в мировой и отечественной науке теории и методы изучения профессиональной карьеры применительно к исследованию научно-педагогических работников следует использовать с учетом особенностей университета как социальной организации и преподавателя высшей школы как типа работника. Нам представляется правомерным в исследованиях профессиональной карьеры НР базирование на теории двухфакторной мотивации труда Ф. Херцберга (Херцберг, Моснер, Блох, Снидерман, 2007).

Эмпирической базой представленного вниманию читателя исследования являются стандартизированное анкетирование сотрудников Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ) в ноябре 2023 года (600 респондентов, в статье использованы данные анкетирования только сотрудников университета (500 респондентов), занимающих в качестве основной должности и основного места работы позиции преподавателя – ассистента, старшего преподавателя, доцента, профессора).

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Обсуждение проблем профессиональной деятельности преподавателей вузов, их профессиональной карьеры происходит как в средствах массовой информации, так и в научных публикациях, на многочисленных научных форумах. Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова и другие особое внимание

уделяют вопросам академического (научно-исследовательского) трека в профессиональной деятельности преподавателей вузов. Как считают эти исследователи высшей школы, «кадровые технологии оценки академического персонала в этом смысле не соответствуют инновационным и амбициозным целям современных университетов. ...Существующие подходы к оценке НПР учитывают только те показатели, которые имеют количественные параметры и предписаны формами внешней университетской отчётности. Следовательно, они обедняют и искажают представления о человеческом и социальном капитале университетов» (Зборовский, Амбарова, Каташинских, Кеммет, 2023). Исходя из такой констатации положения дел, считают, что «необходим принцип реструктурирования разных направлений профессиональной деятельности вузовских педагогов, плодотворно ведущих научные поиски, с целью создания для них благоприятных условий» (Амбарова, Зборовский, 2022). М. Б. Буланова характеризует занятость преподавателей вузов как прекаризацию их труда (Буланова, 2022).

О. А. Александрова и Н. С. Файман отмечают, что «по большинству исследуемых критериев научно-педагогический сектор рынка труда характеризуется нестабильностью: непредсказуемостью и нестабильностью размера дохода, сроков и условий контракта, том числе их временным характером, отсутствием уверенности в стабильности найма в будущем, наличием неформальных форм самозанятости, занятости на основе устной договорённости, большим объёмом вовлечения в дополнительную занятость, слабой социальной защищённостью работников и т.д.» (Александрова, Файман, 2023). О дифференциации профессиональных ролей преподавателей вуза как основы их трудовой мотивации пишет М. Н. Макарова (Макарова, 2023). О слабой межотраслевой мобильности преподавателей разных возрастных групп, не видящих возможности реализовать свои профессиональные планы вне высшей

школы, пишут И. Ю. Ильина и И. Ю. Пахомов (Ильина, 2023).

При всем многообразии обсуждаемых кадровых проблем современного вуза авторы единодушны в том, что инновационное развитие университетов невозможно без их решения. Особое внимание следует уделять вопросам профессионального роста и карьеры преподавателей вузов.

Исследователи выделяют следующие виды карьерных траекторий преподавателей (Темнова, Малахов, Восканян, 2016). *Линейная траектория* – последовательное развитие и совершенствование на протяжении всей профессиональной жизни с постепенным подъемом по иерархической лестнице «ассистент – старший преподаватель – доцент – профессор». *Стабильная траектория* – развитие в рамках одной области профессиональной деятельности, повышение профессионального мастерства без стремления к вертикальной мобильности (роста по должности) в организации. *Спиральная траектория* – глубокое погружение в работу, повышение статуса в течение 5-7 лет; затем – смена вида деятельности в связи со снижением интереса. Такая траектория типична в ситуациях, когда возможности смены вида трудовой деятельности ограничены. *Кратковременная траектория* – это постоянные переходы с одной работы на другую. Она больше свойственна неквалифицированным и недисциплинированным работникам, не распространена в академической среде высшей школы. *Платообразная траектория* – это достижение максимума компетентности – плато, позиции на котором сохраняются вплоть до выхода на пенсию. *Снижающаяся со временем карьера*. Такая траектория также не характерна для профессорско-преподавательского состава вузов.

Е. А. Балезина по признаку сочетания педагогической, научной и общественной работы и выделения приоритетного направления сферы деятельности выделяет следующие формы траекторий карьеры преподавателей вузов (Балезина, 2019). 1. *Карьерная траектория полного цикла*: успешное,

одновременное паритетное сочетание научной, педагогической, общественной нагрузки при выполнении всех количественных показателей активности (публикационной, научной и пр.). Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности придерживающихся этой траектории высокая. 2. *Карьерная траектория научно-исследовательского типа*: успешное выполнение показателей преимущественно научной активности при сокращении педагогической нагрузки. Активно вовлекаются в НИР вуза. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – средняя / высокая. Будущее зависит от усилий самого человека. 3. *Карьерная траектория педагогического типа*: ориентация преимущественно на педагогическую работу с недостаточным вниманием научно-исследовательской деятельности. Человек испытывает риски потери работы в вузе, опасения не справиться с растущими предъявляемыми требованиями. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – низкая / средняя. Будущее зависит скорее не от усилий самого человека, а от администрации вуза. 4. *Карьерная траектория аутсайдерского типа*: слабое проявление и разочарование во всех аспектах работы, желание сменить ее. Степень уверенности в своем профессиональном будущем и востребованности – низкая. Полагаем, что фактором риска выступает не столько наличие преподавателей этого типа, сколько возможность увеличения их численности в результате перехода от одного типа к другому (вчерашний «педагог» становится «аутсайдером»).

Характерной для подавляющего большинства НПП остается работа в одном университете всю трудовую жизнь. Так, 80,3% опрошенных преподавателей УУНиТ ни разу не переходили из своего вуза в другой (в том числе 68,4% профессоров, 79% доцентов, 87,5% старших преподавателей). Единичный переход из другого вуза совершили 17,5% профессоров, 14,3% доцентов и 9,7% старших преподавателей.

По данным опроса среди преподавателей УУНиТ, абсолютное большинство преподавателей не хотели бы уходить с работы в своем вузе (таковых среди ассистентов – 73%, старших преподавателей – 76%, доцентов – 72%, профессоров – 88%). Такие варианты развития своей профессиональной деятельности, как поиск другого места работы, завершение трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, продолжение работы в данном вузе только из-за неуверенности в трудоустройстве в другой организации, не характерны для доцентов и профессоров (не более 5% опрошенных). Но каждый десятый ассистент подбирает другое место работы, у 13% есть абстрактные намерения найти новое место работы. Таким образом, каждый четвертый ассистент так или иначе связывает свою профессиональную деятельность в своем вузе. Примерно такая же картина с планами работы в вузе у старших преподавателей (10% ищут новое место работы и 7% хотят найти другую работу, но пока не предпринимают активных действий в этом отношении). Если учесть, что абсолютное большинство ассистентов и старших преподавателей в возрастной категории «до 39 лет», то даже ускоренное пополнение кадров ППС молодыми работниками не позволит достигнуть планку «36% НПП вуза до 39 лет».

Обычной для преподавателей западных университетов практикой профессиональной карьеры является трудоустройство в университетах, находящихся в других городах и странах. Однако такая практика в российских университетах имеет только одну направленность – «в Москву, в Москву...». Что касается переезда из одного региона в другой регион с целью работы преподавателем в университете, то это для региональных вузов не является распространённой практикой. Так, из штатных преподавателей УУНиТ 35% готовы переехать в другой город, если в новом вузе предложат более высокий уровень заработной платы. 60% не готовы менять место жительства и более высоком уровне зарплаты на новой работе. Поскольку оплата труда в

государственных вузах строится не по рыночному признаку, то мотивом переезда могут быть более привлекательные перспективы профессионального (преподавательского, научного или административного) роста. Не последнюю роль в сдерживании межрегиональной мобильности преподавателей играют и жилищные вопросы, и «оседлый» менталитет россиян. Но самое главное – российские университеты не «охотятся за головами» (хедхантингом – переманиванием ключевых или редких специалистов). Это приводит к застойности не только профессорско-преподавательского, но и научного и административного состава региональных вузов.

Очень низким является потенциал международной мобильности НПП российских вузов. Лишь у 1,5% опрошенных преподавателей УУНиТ в их профессиональных планах предполагается занятие преподавательской или научной позиции в зарубежном университете или научном центре (среди ассистентов – 5,5%, доцентов – 1%, профессоров – 2%). Основные причины – это языковые и компетентностные барьеры.

Низкий уровень межвузовской мобильности преподавателей был характерен и для советского периода истории страны. В годы реформ 90-х годов происходил не столько переход из одного вуза в другой, сколько уход представителей молодого и среднего поколения из вузовской системы вообще. За последние два десятилетия кадровая ситуация в вузах стабилизировалась, одновременно тяготея к застойности.

Низкий уровень межрегиональной мобильности населения негативно сказывается, прежде всего, на региональных вузах, которым сложно повышать конкурентоспособность за счет внешнего найма (Кузьминов, Юдкевич, 2021). В УУНиТ абсолютное большинство преподавателей являются в той или мере инбридами, закончившими в

свое время вузы, вошедшие в состав нового университета.

Что находится в основе этой стабилизации? Определенный ответ на данный вопрос может дать оценки преподавателями важности различных возможностей, которые предоставляет работа в университете. Преподавателям было предложено оценить по шкалам «очень важна», «скорее важна», «скорее не важна», «совсем не важна» различные возможности, связанные со своей профессиональной работой, в том числе возможности профессионального роста и карьеры. Мы ниже данные только по шкале «очень важна», поскольку подавляющее большинство опрошенных по всем предложенным вариантам возможностей выбрали именно такую оценку. Полученные данные позволяют выделить три группы возможностей, представляющимися очень важными для преподавателей (см. Рисунок 1).

В первой группе – только одна возможность: стабильная заработная плата и занятость (она очень важна для 78,8% преподавателей). Вторую группу образуют такие возможности, как интересное профессиональное окружение, возможность работать с молодежью, относительно высокий уровень зарплаты, социальная защищенность, творчество и инновации. Третью группу следует отнести такие возможности, как профессиональный рост и карьера, занятие научной деятельностью; самостоятельное планирование работы, рабочего графика; признание и общественное положение. В этой группе особо следует отметить оценки профессоров как наиболее квалифицированных преподавателей. 80,7 % опрошенных профессоров считают очень важной возможность заниматься научной работой (против 57,1% в целом); 70,2% профессора таким же образом отметили возможность самостоятельно планировать свою работу, рабочий график считают очень важной.

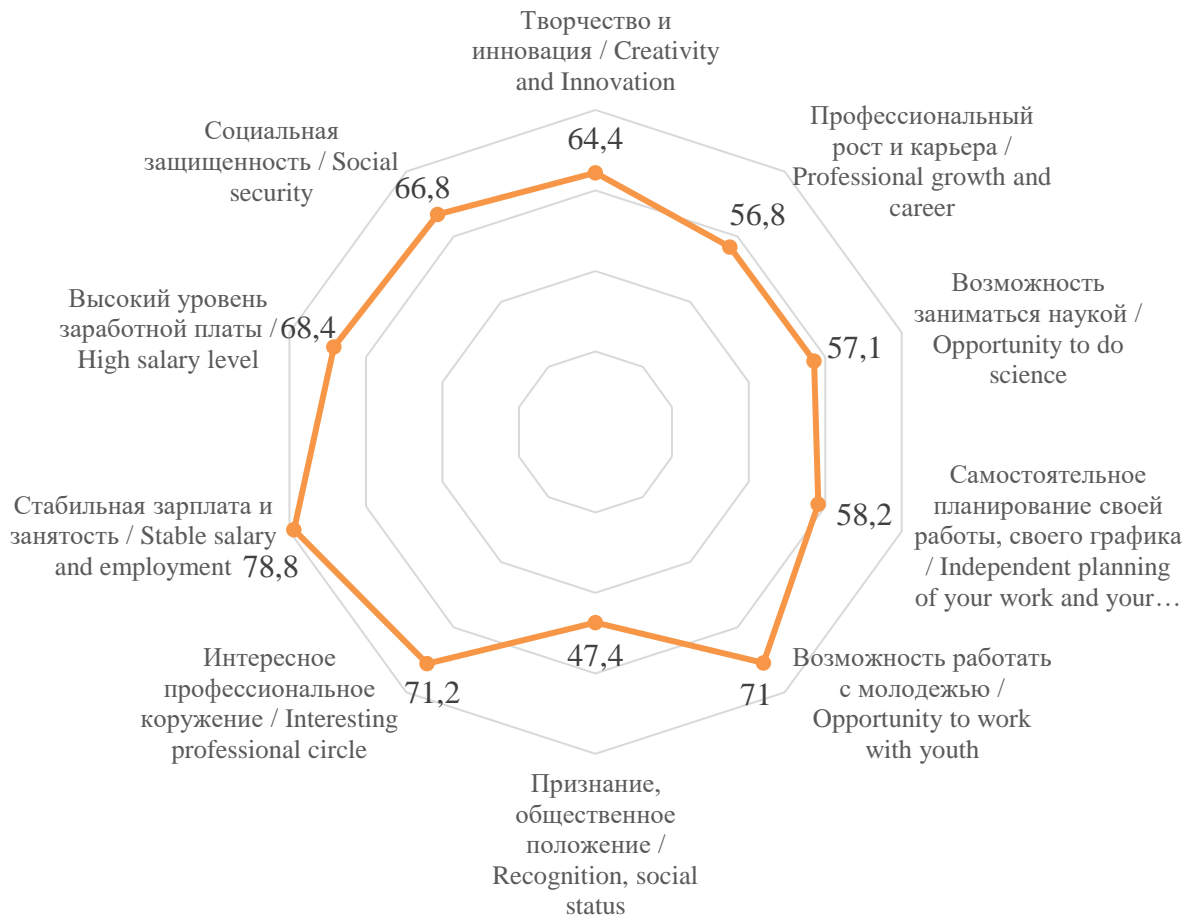


Рисунок 1. Оценка «очень важна» возможностей работы преподавателя вуза
Figure 1. “Very important” assessment of university teaching job opportunities

Возможности профессионального роста и карьеры являются более важными и для молодых преподавателей – очень важной ее для себя считают 73% опрошенных ассистентов. Это и понятно – практически все ассистенты находятся в начале своей профессиональной карьеры (три четверти опрошенных ассистентов получили высшее образование в специалитете или магистратуре не более, чем 5 лет назад).

Возможности профессионального роста и карьеры не относятся к числу лидеров-возможностей для доцентов, старших преподавателей и профессоров (55-56%). Что касается такой оценки со стороны профессоров, то это объясняется просто – они так находятся на вершине преподавательской карьеры.

Данные, приведенные в этой диаграмме, можно интерпретировать в рамках теории двухфакторной мотивации труда Ф. Херцберга. Согласно этой теории, при достижении оплаты труда и условий работы (их автор называл гигиеническими факторами) уровню притязаний работников у последних появляется такое отношение к работе, как «не-неудовлетворенность трудом», или, довольство своей работой, не связанное со стремлением далее повышать производительность и качество труда. Иными словами, оценивание работником соответствия зарплаты условий труда его уровню притязаний не связано с мотивами новых, более высоких профессиональных достижений. Другая группа факторов

(называемых автором теории «мотиваторами») включает в себя различные аспекты оценки достижений работника и возможности получения более сложных трудовых функций. При соответствии этих факторов уровню соответствующих притязаний работника последний испытывает удовлетворенность трудом, являющейся основой мотивов дальнейшего повышения производительности и качества работы.

В оцениваемых преподавателями нашем опросе различных аспектов возможностей трудовой деятельности как «очень важное», к гигиеническим факторам относятся стабильная зарплата и занятость, уровень оплаты труда, социальная защищенность; к мотиваторам – творческая и инновационная работа, профессиональный рост и карьера, возможности заниматься научной деятельностью, самостоятельное планирование рабочего времени, возможности работать с молодежью, интересное профессиональное окружение, общественное признание. Как видим на диаграмме, «гигиенические» факторы (оплата и условия работы) более значимы для преподавателей, чем «мотиваторы» (оценка, признание, возможности получения более сложной работы).

Это не означает, что мотивы профессиональных достижений играют второстепенную роль в системе профессиональных планов преподавателей. Удовлетворенность факторами-мотиваторами предполагает отсутствие неудовлетворенностью гигиеническими факторами. Считая очень важными в своей работе высокую зарплату и стабильную занятость, многие преподаватели, тем не менее, могут полагать, что их трудовой вклад не оценивается должным образом. Однако, для тех, кто выбрал профессию вузовского преподавателя и ученого как своего жизненного призвания, оценка профессиональных успехов и профессиональная самореализация являются самодостаточными стимулами работы. В этом плане приоритетное значение «возможностей-мотиваторов» не привязано жестко и однозначно с отношением к

уровню своей заработной платы и условий труда.

Связь профессиональной карьеры с удовлетворением потребностей в самореализации достаточно многообразная. Это и возможность исследовательской деятельности; собственные проекты и ответственность за них, что характерно не для всех преподавателей данной группы, либо отражает несоответствие между декларируемыми мотивами карьерной карьерного трека и реальными поведенческими практиками; рост мастерства при общении с профессионалами; интересные профессиональные задачи и вызовы. В целом преподаватели, у которых доминирует данная группа мотивов, зачастую являются не «чистыми» преподавателями, а преподавателями – научными исследователями.

Кроме возможностей профессиональной самореализации, к «мотиваторам» (в терминологии Ф Херцберга) относится общественное признание труда преподавателя вуза. Престиж, уважение преподавательской профессии опосредованы высоким статусом вуза, а не достижениями конкретного человека.

Многие занимаются научным творчеством и педагогическими инновациями и стремятся к дальнейшему профессиональному росту и достижениям несмотря на то, что свою зарплату считают не соответствующей их квалификации и трудовому вкладу. При этом, приводя примеры более высокой оплаты труда работников в других организациях («уборщицы в банке», «тракториста» и т.п.), тем не менее преподаватели отнюдь не стремятся получить такие виды работ. Поэтому удовлетворенность работой в университете определяется комплексом разнообразных оценок преподавателем своего труда. Хотя большинство опрошенных отмечают снижение престижности труда преподавателя вуза, но, тем не менее, их общественное положение играет заметную роль в удовлетворенности преподавателями своей работы. В таблице приведены оценки удовлетворенности в целом работой в университете.

Таблица 1

Удовлетворённость в целом работой в вузе,
в % от опрошенных; в баллах:
от 1 – совсем не удовлетворены до 5 – полностью удовлетворены

Table 1

Overall job satisfaction at the university,
in % of respondents; in points: from 1 – not satisfied at all to 5 – completely satisfied

Шкалы / The scales	Всего / Are mostly	Ассистенты/ Assistants	Старшие преподаватели/ Senior teachers	Доценты / Associate professors	Профессора / Professors
1	3,5	2,7	4,2	3,8	1,8
2	8,2	10,8	2,8	9,1	8,8
3	27,8	24,3	30,6	27,8	26,3
4	38,3	37,8	33,3	38,8	42,1
5	22,2	24,3	29,2	20,6	21,1

Мы не видим, больших различий среди преподавателей, занимающих разные должности по шкалам их оценок (кроме старших преподавателей по шкалам 2, 4 и 5): дифференциация оценок примерно одинаковая. Обычно пятибалльное шкалирование у респондентов ассоциируется с принятыми в средней и высшей школе оценками успеваемости (от ноля («кола») до «отлично»). Можно предположить, что в среднем каждый пятый преподаватель удовлетворен на «отлично», почти две пятых – на «хорошо», каждый четвертый – на «удовлетворительно».

В вузах существуют три вида профессиональной карьеры научно-педагогических кадров по основной должности – преподавательская (от ассистента до профессора), научная (от лаборанта-исследователя до директора НИИ вуза) и административная (от заведующего кафедрой до ректора). Как правило, в вузах работник занимает одну должность как основную, а другую – по совместительству. Поскольку ставки научного сотрудника определяются не бюджетным, а дополнительным (гранты, хоздоговоры, госзадания и т.п.) финансированием, то и занимаемые должности в этой траектории являются временными и эпизодическими. Совмещение преподавательских должностей (если не учитывать допол-

нительные доли ставок самих преподавателей) в основном приходится на долю административных работников.

По данным опроса ППС УУНиТ, план продвижения по преподавательской траектории является наиболее распространенным. Ориентируются на восходящую преподавательскую мобильность 31% опрошенных преподавателей. В том числе из числа ассистентов такую карьеру для себя видят 54% (только 3% планируют и дальше работать ассистентом); из числа старших преподавателей – 42% (два раза меньше – 21% – тех, кто не планирует подняться на ступеньку – выше); из числа доцентов – 31% (32% доцентов планируют остаться на этой же ступеньке), из числа профессоров – 5% (это преподаватели, занимающие должности профессора, но пока не имеющих соответствующее ученое звание). Что касается продвижения по преподавательским ступенькам в другом вузе, то такие планы имеют единицы – 1,5%. Это объясняется как узостью регионального рынка преподавательского труда, так и привязанностью к своему университету.

Продвижение по научной траектории (МНС, НС, СНС, ВНС, ГНС, зав. научной лабораторией, директор научного института в рамках вуза) не относится в российских вузах к числу приоритетных – всего лишь 4,5% опрошенных предпочли бы его

продвижению по преподавательскому треку. Среди ассистентов такие планы имеют 8%, среди профессоров – 12%. Если для ассистентов работа в вузе может быть связана не только с преподавательской или административной, но и научной карьеры, то для отдельных профессоров, докторов наук переход на научную должность как на основную в своем вузе предполагает большую возможность для реализации своих научных проектов. Здесь следует отметить, что слабая ориентация на работу в качестве научных работников делает проблемной перспективы формирования университетов исследовательского и (или) предпринимательского типа. В большинстве вузов отсутствуют постоянные, на условиях бюджетного финансирования, должности научных работников. Работа в качестве научного работника существует только лишь в форме совместительства, и носит временный (обычно на финансовый год) характер.

Динамика процессов в сфере высшего образования (рост требований к преподавателям, неоднозначность проявлений конкуренции в академической среде, изменение приоритетов профессиональной деятельности в условиях сокращения наборов и численности ППС) содействует трансформации карьерных стратегий и траекторий развития. Международная практика свидетельствует, что в последние десятилетия в связи с массовизацией высшего образования и ростом конкуренции вузы вынуждены не только активизировать усилия в решении вопросов повышения качества образовательных услуг, но также усиливать научно-исследовательскую деятельность (Sugrue, Englund, Solbrette, Fosslund, 2017).

Третья траектория – продвижение по административной лестнице – в современных университетах также утраивает свою былую привлекательность. Среди преподавателей УУНиТ лишь 8% видят свою дальнейшую карьеру в виде занятий должностей заведующего кафедрой, декана факультета или директора института, филиала, проректора и ректора (в том числе 8%

ассистентов, 7% доцентов и 5% профессоров). Дело в том, что занятие административной должности в современном университете является сегодня не столько признанием профессиональных заслуг в качестве преподавателя и ученого, сколько способностью быть «эффективным менеджером». Мы имеем виду способности быстро выполнить все распоряжения, идущие сверху, независимо от их важности и нужности. В условиях бюрократизации управления университетами и университетского управления оказались более востребованными менеджеры, соответствующие модели «теории X» (жесткое руководство и контроль как основные методы управления персоналом, избегающим самостоятельной, ответственной, инициативной работы). По терминологии М. Вебера, такой стиль управления можно назвать целерациональным, при том, что научная и преподавательская работа в большей мере является ценностно-рациональной, предполагающей модель «теории Y» (уважение и поддержка самостоятельности, творчества, инициативы работников). Не случайно административные должности, прежде всего, заведующих кафедрами, в российских вузах начинают занимать не доктора, а кандидаты наук. В результате происходит ослабление научных школ, научного потенциала кафедр и других подразделений вузов.

В подавляющем большинстве университетов нет ни официально (нормативно) оформленных, ни неформально принятых практик выбора в качестве основного научного или преподавательского треков профессионального развития НПП. В УУНиТ 73% вообще не слышали о таких возможностях, по 13% тех, кто полагает, что неофициальные возможности выбора имеются, и тех, кто усматривает в должностных обязанностях и других положениях нормативное закрепление такой возможности.

Что касается смены преподавательской или научной деятельности в вузе на иные формы деятельности, то считают такие изменения возможными единицы. В своей дальнейшей трудовой деятельности

видят возможной предпринимательскую деятельность 1,8%; переход на государственную или муниципальную службу – 0,6%; работу в бизнес-структурах – 4%; фриланс (в том числе репетиторство) – 1,6% опрошенных. Более распространённой практикой является «портфельный» тип карьеры – совмещение работы в университете и в других организациях. С точки зрения роста доходов такая практика не совсем привлекательна, но она создает больше возможностей для конкурентоспособности работника на рынке труда.

Подчеркивая длительность и многоэтапность развития карьеры, нужно отметить, что меры поддержки со стороны государства и вуза могут быть востребованы на самых разных этапах карьеры: от начального, когда молодому специалисту необходима помощь в преодолении барьеров входа (отсутствие ставок / педагогических часов, проблемы адаптации в коллективе, решение материальных проблем и пр.) до завершающего этапа (помощь в применении, внедрении полученных научных результатов).

Проблемы, описанные выше, требуют изучения профессиональных стратегий потенциальных и реальных преподавателей университета. Прежде всего, необходим анализ таких профессиональных стратегий, как ориентация на преимущественно на научную, педагогическую или административную деятельность. Во-первых, такой анализ позволит более эффективно проектировать профессиональную карьеру сотрудника и повысить результативность его деятельности. Во-вторых, находить возможности оптимальной интеграции научного, педагогического и управленческого потенциала работников.

В карьерной лестнице сотрудника высшей школы в качестве преподавателя всего четыре ступеньки (ассистент – старший преподаватель – доцент – профессор). немногим больше ступенек в научной карьере вуза, но, как отмечалось выше, научная траектория карьеры в качестве стабильной занятости не характерна для большинства

вузов. Во всей трудовой жизни преподавателя на эти ступеньки в среднем приходится 10-12 лет, тогда как во многих корпорациях принято передвигать работника по вертикали и горизонтали каждые 5 лет с тем, чтобы он открыл для себя новые горизонты и новые возможности. Современному вузу для преодоления профессионального выгорания и планирования профессионального роста необходимы не менее 10 ступенек для преподавательской, научной и административной карьеры сотрудников.

Заключение (Conclusion). В условиях инновационного развития также важно изучение профессиональных стратегий преподавателей в рамках теории мотивации Д. МакГрегора «Х и Y» (теория «Х», которой руководствовался менеджмент до 60-х годов прошлого века, исходит из того, что ведущим мотивом работников является избегание ответственности, самостоятельности, инициативы, творчества; в противоположность этому теория «Y», которой руководствуется современный менеджмент, предполагает, что личностное развитие, профессиональный успех и оценка заслуг работника является ведущим мотивом; побуждающим к самостоятельности, инициативности, творчеству. Изучение этих двух типов профессиональных стратегий в преподавательской среде позволит, во-первых, снизить уровень факторов, обуславливающих мотивацию избегания, и, во-вторых, создать благоприятные условия для проявления инициативы и творчества преподавателей.

Для поиска решения проблем необходима систематизация сложившихся практик развития ППС в российских университетах с учетом внешних вызовов, изучение профессиональных стратегий в области научной и научно-педагогической деятельности: а) старшеклассников – будущих абитуриентов; б) студентов вузов разных уровней образования; в) аспирантов и соискателей ученой степени; г) молодых сотрудников, не имеющих ученой степени кандидата наук (из числа учебно-вспомогательного

персонала, научных сотрудников, преподавателей); д) постдоков до 39 лет; е) кандидатов и докторов наук старше 39 лет. Сегодня необходимо сформировать четкий механизм непрерывного расширенного по качественным параметрам воспроизводства преподавателей вузов, начиная со школьной скамьи (по цепочке «абитуриент – студент – молодой преподаватель, ученый – ядро ППС среднего возраста – пожилые преподаватели»).

Список литературы

Александрова О. А., Файман Н. С. Критерии неустойчивой занятости научно-педагогических кадров // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19, № 1. С. 70-85. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85.

Альтбах Ф. Дж. Глобальные перспективы высшего образования / пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. А. Рябова; предисл. М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. 548 с.

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Научно-педагогическое сообщество в российских вузах в условиях осуществления программы «Приоритет-2030»: проблемы и перспективы // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 1. С. 59-71. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-59-71.

Буланова М. Б. Преподаватели высшей школы: происходит ли прекарнизация труда и жизни? // От прекарной занятости к прекарнизации жизни. М.: Издательство «Весь мир», 2022. С. 155-172.

Ильина И. Ю., Пахомов И. Ю. Возраст как фактор дифференциации профессиональных траекторий преподавателей вузов // Экономика образования. 2023. №3 (136). С.37-46.

Ефимова Г. З. Карьерный путь преподавателей высшей школы // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10, № 1 (37). С. 24-40. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>.

Ефимова Г. З. Типология карьерных траекторий и мотивации их выбора преподавателями высших учебных заведений // Университетское управление. Практика и анализ. 2021. Т. 25, № 3. С. 56-69. DOI 10.15826/umpra.2021.03.027.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А., Каташинских В. С., Кеммет Е. В. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, №5. С. 71-88. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-71-88.

Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Университеты в России: как это работает. М.: НИУ ВШЭ, 2021. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2373-5>.

Макарова М. Н. Дифференциация профессиональных ролей преподавателей вуза как основа их трудовой мотивации // Вызовы современного мира в рамках социально-гуманитарного знания. Сб.мат. всероссийской научно-практической конференции. Ижевск, ИжГТУ, 2023. С. 39-42.

Малкина Е. А., Соболевская Ю. В. Карьера как условие профессионального развития молодого преподавателя вуза // Вестник КемГУКИ. 2015. № 30. С. 212-217.

Миронос А. А., Бедный Б. И., Рыбаков Н. В. Академические профессии в спектре профессиональных предпочтений аспирантов // Университетское управление. Практика и анализ. 2017. Т. 21, № 3. С. 74-84.

Темнова Л. В., Малахов Ф. В., Восканян Э. С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5 (201). С. 64-71.

Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.

Эзрох Ю. С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 7. С. 9-40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40.

Alipova O., Lovakov A. Academic Inbreeding and publication activities of Russian faculty // Tertiary Education and Management. 2018. № 24(1). P. 66-82.

Sugrue C., Englund T., Solbrette T.D., Fossland T. Trends in the practices of academic developers: trajectories of higher education? // Studies in Higher Education. 2017. DOI: 10.1080/03075079.2017.1326026.

References

Alexandrova, O. A., Fayman, N.S. (2023), “Criteria of unstable employment of scientific and pedagogical personnel”, *Standard of living of the*

population of the regions of Russia, 19 (1), 70-85. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_6_70_85. (In Russian)

Altbach, F. J. (2018), *Globalnye perspektivy vysshego obrazovaniya* [Global perspectives of higher education], transl. from the English by Y. Kapturevsky; ed. by A. Ryabov; preface by M. Yudkevich; National Research Higher school of Economics University, Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, Russia, 548. (In Russian)

Ambarova, P. A., Zborovsky, G. E. (2022), "Scientific and pedagogical community in Russian universities in the context of the implementation of the Priority 2030 program: problems and prospects", *Higher Education in Russia*, 31 (1), 59-71. DOI: 10.31992/ 0869-3617-2022-31-1-59-7. (In Russian)

Bulanova, M. B. (2022), "Teachers of higher education: is there a precarization of work and life?", *From precarious employment to precarization of life*, The Whole World Publishing House, Moscow, Russia, 155-172. (In Russian)

Ilyina, I. Yu., Pakhomov, I. Yu. (2023), "Age as a factor of differentiation of professional trajectories of university teachers", *The Economics of Education*, 3 (136), 37-46. (In Russian)

Efimova, G. Z. (2022), "The career path of higher school teachers", *Sociological science and social practice*, 10 (1), 24-40. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2022.10.1.8859>. (In Russian)

Efimova, G. Z. (2021), "Typology of career trajectories and motivation of their choice by teachers of higher educational institutions", *University Management. Practice and Analysis*, 25 (3), 56-69. DOI 10.15826/umpa.2021.03.027. (In Russian)

Zborovsky, G. E., Ambarova, P. A., Katschinskikh, V. S., Kemmet, E. V. (2023), "Resourcefulness of the scientific and pedagogical community of the Ural Federal District universities: the experience of qualitative research", *Higher education in Russia*, 32 (5), 71-88. DOI: 10.31992/0869- 3617-2023-32-5-71-88. (In Russian)

Kuzminov, Ya. I., Yudkevich, M. M. (2021), *Universitety v Rossii: kak e`to rabotaet* [Universities in Russia: how it works], HSE, Moscow, Russia. DOI: 10.17323/978-5-7598-2373-5. (In Russian)

Makarova, M. N. (2023), "Differentiation of professional roles of university teachers as the basis of their work motivation", *Vy`zovy` sovremen-nogo mira v ramkax sotsialno-gumanitarnogo znaniya* [Challenges of the modern world within the framework of social and humanitarian knowledge], sat.mat of the All-Russian scientific and practical conference, Izhestu, Izhevsk, Russia, 39-42. (In Russian)

Malkina, E. A., Sobolevskaya, Yu. V. (2015), "Career as a condition for the professional development of a young university teacher", *Bulletin of KemGUKI*, (30), 212-217. (In Russian)

Mironos, A. A., Bedny, B. I., Rybakov, N. V. (2017), "Academic professions in the spectrum of professional preferences of graduate students", *University Management. Practice and Analysis*, 21 (3), 74-84. (In Russian)

Temnova, L. V., Malakhov, F. V., Voskanyan, E. S. (2016), "Conceptual approaches to career research", *Higher Education in Russia*, 5 (201), 64-71. (In Russian)

Herzberg, F., Mosner, B., Bloch Sniderman, B. (2007), *Motivaciya k rabote* [Motivation to work], Vershina, Moscow, Russia. (In Russian)

Ezrokh, Y. S. (2019), "Personnel prospects of Russian universities: who will be teaching in the near future?", *Education and Science*, 21 (7), 9-40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40. (In Russian)

Alipova, O., Lovakov, A. (2018), Academic inbreeding and publication activity of Russian teachers, *Higher Education and Management*, 24 (1), 66-82.

Sugryu, S., Englund, T., Solbrekke, T.D., Fosland, T. (2017), Trends in the practices of academic developers: trajectories of higher education? *Studies in Higher Education Institutions*. DOI: 10.1080/03075079.2017.1326026.

Статья поступила в редакцию 05 ноября 2023 г.
Поступила после доработки 01 декабря 2023 г.
Принята к печати 10 декабря 2023 г.
Received 05 November 2023. Revised 01 December 2023. Accepted 10 December 2023.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Галимханов Азат Булатович, кандидат юридических наук, доцент, проректор по образовательной деятельности Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Azat B. Galimkhanov, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, Vice-rector for Educational Activities, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Асадуллина Гузелия Рауфовна, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Guzelia R. Asadullina, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Садретдинова Эвеллина Винеровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Evellina V. Sadretdinova, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.

Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и работы с молодежью Уфимского университета науки и технологий, Уфа, Россия.

Rafael B. Shaikhislamov, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia.



СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
SOCIOLOGY OF MANAGEMENT AND SOCIAL TECHNOLOGIES



Исследовательская статья

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-6

Белова Т. П. 
Яковлева И. И. 

Формирование технологических компетенций в вузе
в оценках студенческой молодежи

Ивановский государственный университет
улица Ермака, дом 39, Иваново, 153025, Россия
belovatp@ivanovo.ac.ru
yakovlevaii@mail.ru


Аннотация. В условиях актуализации проблемы технологического суверенитета России высшей школе необходимо усиливать технологическую сторону учебного процесса. Формируемые в вузе универсальные и профессиональные компетенции нужно наполнять технологическим содержанием. Ускоренная технологизация различных сфер общественной и личной жизни ставит перед вузами новые задачи по подготовке обучающихся к STEM-профессиям, соответствующим новейшим достижениям в естественнонаучной, технологической, инженерной и математической сферах. В статье приводятся разнообразные толкования технологических компетенций, встречающиеся в отечественной и зарубежной научной литературе. В качестве основных структурных компонентов технологических компетенций выделяются когнитивный, деятельностно-практический и ценностно-личностный. Анализируются результаты эмпирического исследования (анкетирования), проведенного в апреле-мае 2023 г. в трех вузах г. Иваново: в Ивановском государственном университете (ИвГУ), Ивановском государственном политехническом университете (ИВГПУ) и Ивановском государственном химико-технологическом университете (ИГХТУ). Опрашивались студенты 3 и 4 курсов STEM-направлений подготовки бакалавриата: «Химия», образовательная программа «Медицинская и фармацевтическая химия» (ИвГУ и ИГХТУ); «Экология и природопользование» (ИВГПУ); «Фундаментальная информатика и информационные технологии» (ИвГУ); «Информационные системы и технологии» (ИВГПУ и ИГХТУ); «Нанотехнологии и микросистемная техника» (ИвГУ); «Наноинженерия» (ИВГПУ); «Электроника и нанoeлектро-ника» (ИГХТУ). Исследование выявило высокие оценки технической оснащенности учебного процесса, роли практик в профессиональном становлении, сочетания теоретической и практической составляющей учебного процесса, профессиональных характеристик преподавателей. Среди технологических качеств личности, формируемых в период вузовского обучения, студенты выделили коммуникабельность, предприимчивость и аналитическое мышление. Отмечены различия в ответах студентов в зависимости от следующих переменных: вуз,

курс обучения, уровень успеваемости, пол, установки на обучение в магистратуре. Ряд выводов коррелирует с результатами исследований зарубежных ученых.

Ключевые слова: шестой технологический уклад; общество 5.0; высшее образование; технологические компетенции; человеческий капитал; STEM-профессии; студенческая молодежь

Информация для цитирования: Белова Т. П., Яковлева И. И. Формирование технологических компетенций в вузе в оценках студенческой молодежи // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 73-86. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-6.

Research article

Tatyana P. Belova 
Irina I. Yakovleva 

**Formation of technological competencies at a university
in student assessments**

Ivanovo State University
39 Yermak St., 153025, Ivanovo, Russia
belovatp@ivanovo.ac.ru
yakovlevaii@mail.ru

Abstract. In the conditions of actualisation of the problem of technological sovereignty of Russia, it is necessary for higher school to strengthen the technological side of the educational process. Universal and professional competencies that are formed in universities need to be filled with technological content. Accelerated technologization of various spheres of public and personal life poses new challenges for universities to prepare students for STEM professions that correspond to the latest achievements in the natural sciences, technology, engineering and mathematics fields. The article provides various interpretations of technological competencies found in domestic and foreign scientific literature. The main structural components of technological competencies are cognitive, activity-practical and personal value related. The results of an empirical research (survey) conducted in April-May period of 2023 at three universities of the city of Ivanovo: Ivanovo State University (IvSU), Ivanovo State Polytechnic University (ISPU) and Ivanovo State University of Chemistry and Technology (ISUCT) are being analyzed. The subjects of the survey involved 3rd and 4th year students of STEM bachelor's degree programs: "Chemistry", "Medical and Pharmaceutical Chemistry" (IvSU and ISUCT); "Ecology and Environmental Management" (ISPU); "Fundamental Computer Science and Information Technology" (IvSU); "Information Systems and Technologies" (ISUCT and ISPU); "Nanotechnology and Microsystem Engineering" (IvSU); "Nanoengineering" (ISPU); "Electronics and Nanoelectronics" (ISUCT). The study results revealed high assessments of the technical equipment of the educational process, the role of practices in professional development, the combination of theoretical and practical components of the educational process, and the professional characteristics of teachers. Among the technological personality traits formed during university studies, students highlighted communicational skills, entrepreneurship and analytical thinking. Differences were noted in student's responses depending on the following variables: university, course of study, level of academic performance, gender, attitudes toward master's studies. A number of conclusions correlate with the results of research by foreign scientists.

Key words: the sixth technological paradigm, society 5.0, higher education, technological competencies, human capital, STEM professions, student youth

Information for citation: Belova, T. P., Yakovleva, I. I. (2023), "Formation of technological competencies at a university in student assessments", *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 73-86. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-6.

Введение (Introduction). Профессиональная деятельность в нынешних условиях требует постоянного освоения технологических новинок. Шестой технологический уклад, связанный с цифровизацией социально-экономических процессов, усиливает потребность в типе работника со способностями к инновационному труду, самообучению, непрерывному образованию на протяжении всей жизни, творчеству, предпринимательству, умению работать в команде (Глазьев, Орлова, Воронов, 2020: 16). Новое отношение к цифровизации нашло отражение в стратегии построения общества 5.0, иначе именуемого «super smart society» («сверхумное» или «суперинтеллектуальное» общество). В обществе 5.0 предполагается интеграция киберпространства и физического, социального пространств для обеспечения всеобщего благополучия на основе возрастания роли технологий в различных сферах жизнедеятельности общества и личности (Society 5.0, 2020).

Без ускорения технологического развития России невозможно достижение стратегической цели по обеспечению ее технологического суверенитета. Однако по данным всероссийского опроса Фонда общественного мнения, проведенного в мае 2021 г. (N = 1500 чел.), больше половины россиян (53 %), участвовавших в нем, оценивают уровень технологического развития России лишь как средний, к лидерам технологического развития ее относят 21 % участников исследования, к отстающим странам в этой области – 17% (Технологическое развитие России, 2021).

К важнейшим мерам по улучшению ситуации с технологическим развитием России относится соответствующая корректировка системы высшего образования. Для того, чтобы успешно справиться с по-

ставленными задачами, будущие специалисты должны получать качественное образование, соответствующее современным запросам. Формируемые в вузе универсальные и профессиональные компетенции нужно наполнять технологическим содержанием, т.к. именно технологические компетенции создают необходимую опору устойчивому развитию (Hasna, 2009). Выступающие в качестве основы их формирования технологические навыки являются ключевыми ресурсами и инструментами накопления человеческого капитала (Candolfi Arballo, Chan Núñez, Rodríguez Taría, 2019: 16), представляющего собой главный стратегический ресурс социально-экономического развития, важнейшую характеристику использования человеческих возможностей (Глазьев, Орлова, Воронов, 2020: 7).

Ускоренная технологизация различных сфер общественной и личной жизни ставит перед вузами новые задачи по подготовке обучающихся к STEM-профессиям, соответствующим новейшим достижениям в естественнонаучной, технологической, инженерной и математической сферах. Общепринятого классификатора таких профессий нет. Но прежде всего эта профессиональная группа включает компьютерные, математические, инженерные профессии, профессии, связанные с естествознанием и управлением. Востребованность в данных специалистах растет и в России, и в мире, а STEM-навыки требуются все более широкому кругу профессионалов из других областей (Шматко, Волкова, 2021).

Методология и методы (Methodology and methods). Социологическое изучение процесса формирования технологических компетенций в вузе предполагает ре-

шение методологического вопроса о содержательных характеристиках данных компетенций.

В зарубежной научной литературе в номенклатуру понятия «технологические компетенции» включаются цифровые компетенции, компетенции в области ИКТ, коммуникационные технологии, компьютерные компетенции и управление компетенциями (Candolfi Arballo, Chan Núñez, Rodríguez Tapia, 2019: 13-14), а в сам концепт трактуется как совокупность когнитивных, аттитудных и ценностных диспозиций, содействующих развитию человека, капитала организации, взаимодействию и управлению сознательным или бессознательным использованием информационных, коммуникационных технологий и технологий сотрудничества (Candolfi Arballo, Chan Núñez, Rodríguez Tapia, 2019: 19).

В эмпирическом исследовании в университетах Турции Д. Коюнчуоглу под технологическими компетенциями подразумевает знания и навыки, приобретаемые во время обучения, необходимые для профессиональной жизни, а в качестве их основы видит освоение цифровых компетенций (Koynucuoglu, 2022: 975, 982).

Отечественные исследователи говорят о диверсификации и уникальности технологических компетенций и понимают под ними совокупность знаний, умений, навыков, способностей команды ученых, специалистов, позволяющих создавать инновационные технологии и продукты для различных сфер применения (Каширин, 2019: 21).

Российские ученые дают и иные определения понятия «технологические компетенции»: «владение знаниями, навыками и способностями для решения комплекса схожих деятельностных задач с внедрением определенной технологии» (Лукьянец, 2021: 279); «комплекс свойств и личностных качеств субъекта, который обеспечивает способность организовывать преобразовательную деятельность различной предметной направленности в соответствии с

технологическими принципами, осваивать и эффективно использовать в своей деятельности современные технологии» (Бортник, Чекурова, 2018: 61; Бабина, Шарипова, 2010: 63).

В качестве структурных компонентов технологических компетенций выделяются следующие:

1) когнитивный: знания о методах и средствах преобразовательной деятельности;

2) операционно-деятельностный, состоящий из трех аспектов: информационно-аналитический (умение самостоятельно искать и обрабатывать информацию, формулировать цель и задачи деятельности); прогностический (умение выдвигать и формулировать гипотезы, планировать деятельность по достижению цели, оценивать ее последствия) и рефлексивный (умение определять критерии качества, соотносить полученный результат с желаемым);

3) личностный: наличие целеустремленности, инициативности, ответственности и т. д.;

4) аксиологический: готовность нести ответственность за осуществленный выбор и его последствия (Бабина, Шарипова, 2010: 63-64).

К необходимым элементам технологических компетенций также относится проектирование и прогнозирование деятельности, использование технологических достижений науки, применение информационных средств и т. д. Что касается формирования технологических компетенций, то этот процесс происходит на эмпирическом, теоретическом, алгоритмическом и креативном уровнях (Лукьянец, 2021: 278-279). Уровнями проявления технологических компетенций являются: репродуктивный; ситуативно-творческий; инновационно-творческий (Шастун, 2017: 89).

Говоря о роли в данном процессе института высшего образования, следует отметить, что формирование технологических компетенций у студентов напрямую связано с технико-технологической осна-

ценностью. Такое положение дел объясняется тем, что крайне сложно добиться удовлетворительных результатов без необходимых ресурсов.

В формировании технологических компетенций у обучающихся существенную роль играет прохождение учебных и производственных практик. Отечественные авторы подчеркивают их следующие преимущества (Пчельникова, 2014; Ваганова, 2019):

- благоприятное влияние на формировании у студентов разного рода умений и навыков, касающихся разработки и применения технологий;
- возникновение интереса и стремление овладеть технологиями;
- формирование ценных личностных качеств;
- развитие технологического мышления;
- приобретение навыков анализа и синтеза;
- овладение прогностическими и проектировочными умениями;
- способность выявлять ключевую проблему и находить наиболее подходящие пути ее решения.

Разумеется, перечисленные характеристики и качества закладываются и развиваются не только в рамках практик, но и в других видах образовательной деятельности: на лекциях, семинарских занятиях, лабораторных работах. Большое значение здесь имеет использование преподавателями новых образовательных технологий, гибкая организация учебного процесса, субъект-субъектный характер взаимодействий преподавателей и студентов. Важную роль также играет технологически организованная самостоятельная работа обучающихся (Харченко, Шабалина, 2015).

В ситуации цифровой трансформации социума технологические компетенции не могут не основываться на разнообразных способах сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и преобразования данных в электронном виде. Поэтому отечественные авторы, как и зарубежные, подчеркивают

неразрывность технологических и цифровых компетенций. Цифровая трансформация высшего образования предполагает широкое использование в учебном процессе технологий работы с большими данными, с искусственным интеллектом, облачных технологий, блокчейн-технологий, BYOD (Bring your own devices), технологий виртуальной реальности (VR) и дополненной реальности (AR) и других (Ларионов, Шереметьева, Горшкова, 2021: 63).

Освоение цифровых технологий способствует развитию креативного и критического мышления, навыков управления информацией и данными, коммуникации и кооперации в цифровой среде и т. д. (Кальницкая, Максимочкина, 2022: 68). Таким образом, коммуникативная составляющая технологических компетенций сегодня невозможна без цифрового измерения.

Согласно данным зарубежных эмпирических исследований прогностические переменные цифровой компетентности (измерения «Этика и ответственность» и «Профессиональная подготовка») являются значимыми предикторами технологических компетенций (Kouyuncuoglu, 2022: 981).

В качестве критериев определения сформированности технологических компетенций предлагаются следующие:

1. Мотивационно-ценностный критерий, затрагивающий сферу интересов и потребностей студентов.
2. Личностный критерий, означающий сформированность таких качеств, как системность и гибкость мышления, аналитическое мышление; креативность, творческое мышление; высокая самомотивация на освоение новых знаний; нацеленность на результат; хорошо развитое внимание; организованность; самостоятельность.
3. Когнитивный критерий, отражающий овладение теоретическими, методическими и технологическими знаниями и стремление к их совершенствованию;
4. Технологический критерий как показатель степени овладения технологиями.

5. Эмоционально-волевой критерий, проявляющийся в наличии волевых качеств, эмоциональной устойчивости, целеустремленности, ответственности, способности к самостоятельному выбору линии поведения.

6. Творческий критерий, выражающийся в способности к открытию нового знания, к самостоятельной работе (Семенова, 2016: 120-121).

При операционализации понятия «технологические компетенции» в собственном эмпирическом исследовании в качестве его составляющих мы выделяли три аспекта: когнитивный (технологические знания); деятельностно-практический (технологические умения и навыки); ценностно-личностный (технологические качества личности и ценности).

С целью изучения процесса формирования технологических компетенций в вузах и его оценок студенческой молодежью в апреле-мае 2023 г. в г. Иваново был проведен анкетный опрос. Для исследования были отобраны три университета: один классический – Ивановский государственный университет (ИвГУ) и два технических – Ивановский государственный политехнический университет (ИВГПУ) и Ивановский государственный химико-технологический университет (ИГХТУ). Выбор вузов был обусловлен наличием в них схожих программ бакалавриата, ориентированных на подготовку специалистов в сфере STEM-профессий. И в ИвГУ, и в ИГХТУ в рамках бакалаврского направления «Химия» реализуются образовательные программы «Медицинская и фармацевтическая химия». В ИВГПУ на момент проведения опроса осуществлялась подготовка по направлению «Экология и природопользование». Эти направления представляют естественнонаучный блок STEM-образования. Вторая группа программ бакалавриата связана с информационными технологиями: в ИвГУ «Фундаментальная информатика и информационные техноло-

гии», в ИВГПУ и ИГХТУ «Информационные системы и технологии». Третья группа бакалаврских направлений подготовки ориентирована на освоение нанотехнологий: в ИвГУ «Нанотехнологии и микросистемная техника», в ИВГПУ «Наноинженерия», в ИГХТУ «Электроника и наноэлектроника».

В качестве эмпирического объекта были выбраны студенты 3 и 4 курсов указанных образовательных программ, т. к. они уже обладают достаточной подготовкой, чтобы ориентироваться в теме исследования.

Анкетирование проводилось по квотной выборке в соответствии с генеральной совокупностью студентов, обучающихся на старших курсах перечисленных выше бакалаврских программ подготовки. Квотные признаки – вуз, направление подготовки, курс обучения, пол. Был выбран формат онлайн-опроса, что облегчило сбор данных.

В исследовании приняли участие 204 человека, из них 60 % – мужчины, 40% – женщины; 26% – студенты ИвГУ, 30% – ИВГПУ, 44% – в ИГХТУ.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Один из блоков анкеты был направлен на выявление оценок уровня технического оснащения образовательного процесса как важного инструмента формирования технологических компетенций. Согласно данным, представленным в таблице 1, лучше всего во всех вузах дело обстоит с обеспеченностью проекторами. В отношении компьютеров и проекционных экранов ситуация лучше в ИГХТУ, в отношении ноутбуков – в ИвГУ. Никто из студентов не отметил наличие интерактивных досок. Студенты, указавшие планшеты, подразумевали собственную технику, а не предоставляемую вузом, т. е. в этом плане университеты практикуют технологию BYOD (Bring your own devices). С высокоскоростным интернетом несколько лучше ситуация в ИвГУ. Но, конечно, техническое оборудование ивановских вузов требует совершенствования.

Таблица 1

Оценка использования в учебном процессе технического оборудования
в зависимости от вуза*

Table 1

Assessment of the use of technical equipment in the educational process depending
on the university*

Техническое оборудование / Technical equipment	Вуз / University		
	ИвГУ / IvSU	ИВГПУ / ISPU	ИГХТУ / ISUCT
Компьютеры / Computers	56,6	85,2	96,7
Ноутбуки / Laptops	100	88,5	88,9
Проекторы / Projectors	96,2	93,4	98,9
Проекционные экраны / Projector Screens	56,6	72,1	83,3
Интерактивные доски / Interactive whiteboards	0	0	0
Планшеты / Tablets	5,7	13,1	15,6
Оборудование, обеспечивающее стабильный и высокоскоростной интернет / Equipment ensuring stable and high-speed internet connection	28,3	19,7	17,8

*Множественный вопрос / Multiple Choice Question

При этом все студенты ИвГУ положительно или скорее положительно оценивают уровень оснащённости своего вуза техническими средствами. Наиболее высокие оценки (при незначительной доле затруднившихся) дали студенты ИВГПУ. Те, кто дал отрицательные оценки, выявлены только среди студентов ИГХТУ (7%). В качестве причин неудовлетворенности было указано на отсутствие в университете современных учебных макетов для лабораторных работ, а также виртуальных лабораторий.

В отношении цифровых технологий, используемых студентами в ходе образовательного процесса, не было выявлено существенных расхождений. Представители всех вузов в равной мере пользуются для учебных целей электронной почтой, социальными сетями и мессенджерами, сервисами хранения данных, платформами ЭИОС/ISUCT/Цифровой профиль, а также платформами для проведения видеоконференций.

Наиболее полезными для профессионального становления, по мнению значительного большинства всех опрошенных студентов и 100% обучающихся по программе «Фундаментальная информатика и информационные технологии» в ИвГУ и «Экология и природопользование» и «Наноинженерия» в ИВГПУ, является прохождение практик. Более высоко этот вид учебной деятельности оценивают студенты выпускного курса (см. таблицу 2). Однако студенты с направления «Химия» в ИвГУ почти столь же высокую оценку дают лабораторным работам, а студенты направления «Электроника и наноэлектроника» в ИГХТУ признают за лабораторными работами более высокую значимость. Для студентов с информационных систем и технологий как в ИВГПУ, так и в ИГХТУ самым приоритетным видом является разработка проектов. Более высоко по сравнению с выпускниками проектную деятельность оценивают студенты третьего курса. Роль лекций выше всех оценивают студенты

направления «Нанотехнологии и микросистемная техника». Менее всего студенты

STEM-программ ценят семинарские занятия.

Таблица 2

Оценка видов учебной деятельности, наиболее полезных для профессионального становления, в зависимости от курса*

Table 2

Assessment of the types of educational activities most useful for professional development, depending on the course*

Виды учебной деятельности / Types of educational activities	Курс / Year of study	
	3 курс / 3rd year	4 курс / 4th year
Самостоятельная работа / Independent work	39	31,4
Лекции / Lectures	38,1	38,4
Семинары / Seminars	17,8	19,8
Лабораторные работы / Laboratory practical work	31,4	45,3
Прохождение практики / Work Experience	78,8	83,7
Разработка проектов / Project development	63,6	46,5

* Множественный вопрос / Multiple Choice Question

Высокие оценки практики связываются студентами прежде всего с тем, что она позволяет проверять теоретические знания в реальных условиях (особенно распространена такая оценка в ИвГУ); оттачивает умение выявлять ключевую проблему и находить наиболее подходящие пути ее решения (чаще так считают в ИГХТУ); повышает интерес к профессиональной деятельности (несколько в меньшей степени этот вариант выбрали в ИвГУ); помогает приобретать навыки профессионального общения, работы в команде (особенно часто на это указывают студенты ИВГПУ). Студенты ИГХТУ более часто отмечали, что практика укрепляет умение нести ответственность за свои действия и их последствия, а также помогает в формировании ценных личностных качеств (адаптивность, коммуникабельность и т. д.). Студенты ИвГУ более других ценят в практике

возможность овладевать умениями прогноза и проектирования.

Важную роль в формировании технологических компетенций призвано играть участие студентов в научно-исследовательских мероприятиях и исследованиях. По данным нашего опроса в трех ивановских вузах приобщен к этому виду деятельности примерно каждый четвертый студент, причем доля девушек более чем в два раза превышает долю юношей (37,8 % против 18,9 %). В основном студенты участвуют в научных конференциях. В Олимпиадах и конкурсах работодателей чаще принимают участие студенты ИГХТУ. Те студенты, которые не участвуют в подобного рода мероприятиях, как правило, объясняют свою позицию незаинтересованностью в данной деятельности или же отсутствием свободного времени, что может быть показателем их недостаточной мотивированности.

Таблица 3

Оценка соотношения теоретической и практической подготовки
в зависимости от курса и пола

Table 3

Ratio assessment of theoretical and practical training depending on the course and gender

Соотношение теоретической и практической подготовки / Assessment of theoretical and practical training	Курс / Year of study		Пол / Gender	
	3 курс / 3rd year	4 курс / 4th year	Мужской / Male	Женский / Female
Преимущественно теоретическая / Predominantly theoretical	22	18,6	24,6	14,6
Преимущественно практическая / Predominantly practical	0	1,2	0,8	0
В равной мере теоретическая и практическая / Equally theoretical and practical	61	65,1	56,6	72
Затрудняюсь ответить / Difficult to answer	16,9	15,1	18	13,4
Итого / Total	100	100	100	100

Большинство студентов считает, что они получают в равной мере как теоретическую, так и практическую подготовку. Доля тех, кто говорит о преимущественно теоретической подготовке, выше среди студентов 3 курса, среди юношей (см. Таблицу 3), а также среди обучающихся на программах

«Нанотехнология и микросистемная техника» в ИвГУ и «Электроника и наноэлектроника» в ИГХТУ. При этом студенты признают теоретическую составляющую учебного процесса более соответствующей современным требованиям, чем практическую.

Таблица 4

Удовлетворенности профессиональной подготовкой в зависимости от установки на обучение в магистратуре

Table 4

Satisfaction with professional training depending on the intention of obtaining a master's degree

Удовлетворенность профессиональной подготовкой / Satisfaction with professional training	Установка на обучение в магистратуре / Intention of obtaining a master's degree	
	Да / Yes	Нет / Not
Да / Yes	56,1	29
Скорее да / More likely yes	40,9	47,1
Скорее нет / More likely no	3	20,3
Нет / Not	0	3,6
Итого / Total	100	100

Одним из факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной подготовкой в бакалавриате, является наличие установки на дальнейшее обучение в магистратуре (см. Таблицу 4). Таковых среди

участников опроса почти треть, но преимущественно это девушки.

В рамках исследования оценок студентами формирования технологических

компетенций в вузе невозможно не рассмотреть роль профессорско-преподавательского состава. Данные, представленные в таблице 5, показывают, что студенты (особенно из ИвГУ) более всего отмечают умение преподавателей выстраивать с ними коммуникацию. Студенты ИГХТУ выше других ценят у преподавателей высокий

уровень владения техническим оборудованием и преподавание знаний, соответствующих современным запросам. Студенты ИВГПУ более высоко ценят умение преподавателей формировать у студентов мотивацию к освоению изучаемых дисциплин и их нестандартные методы преподавания.

Позитивные оценки работы преподавателей в зависимости от вуза

Таблица 5

Positive assessments of professors' work depending on the university

Table 5

Позитивные оценки работы преподавателей / Positive assessments of professors' work	Вуз / University		
	ИвГУ / IvSU	ИВГПУ / ISPU	ИГХТУ / ISUCT
Нестандартные методы преподавания (использование технологий виртуальной реальности, перекрестное обучение и т. д.) / Alternative teaching methods (the use of VR technology, cross-training, ect.)	13,2	26,2	13,3
Умение формировать у студентов мотивацию к освоению изучаемых дисциплин / The ability to form students' motivation to master the disciplines they study	20,8	31,1	17,8
Предоставление знаний, соответствующих современным запросам / Providing knowledge that meets modern needs	17	26,2	31,1
Высокий уровень владения техническим оборудованием / High level of technical equipment proficiency	54,7	49,2	65,6
Умение выстраивать коммуникацию со студентами / Ability to build up communication with students	98,1	91,8	85,6

Одно из качеств, которое соответствует овладению технологическими компетенциями, – это осознание необходимости непрерывного обучения в течение всей жизни. Заняться повышением своей квалификации студенты могут уже во время обучения в вузе. Для них предоставляется широкий спектр курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Однако эту возможность используют исключительно те, кто учится либо только на «отлично» (и таких значительное большинство), либо на «хорошо» и «отлично», девушки в большей степени, чем юноши.

Аналогичное распределение также отмечается по многим другим вопросам. Подобные тенденции по переменным пола и уровня успеваемости отмечают и зарубежные социологи (Koynucuoglu, 2022: 982).

Студенты указывают на то, что за время учебы в вузе они прежде всего формируют умение находить подходящие способы действий, а также оптимальные пути решения возникающих проблем и способность нести ответственность за осуществленный выбор и его последствия. У тех, кто планирует продолжить обучение в магистратуре, оценка этих технологических

умений и навыков выше. В то же время они наиболее критично оценивают свое умение выдвигать и проверять гипотезы. Те, кто не собираются учиться в магистратуре, наиболее низко оценивают овладение приемами действий в нестандартных ситуациях.

В наибольшей степени удовлетворены качеством профессиональной подготовкой в вузе студенты классического университета

(96,2 % при 3,8 % скорее не удовлетворенных), в наименьшей степени удовлетворены студенты ивановского политеха (73,9 % полностью или скорее удовлетворены, а 5 % - совсем не удовлетворены).

При анализе ценностно-личностного аспекта акцент делался на оценки студентами качеств технологической личности. (см. Таблицу 6).

Таблица 6

Оценка личных качеств, формируемых в период обучения в вузе

Table 6

Assessment of personal qualities formed during university studies

Личные качества, формируемые в период обучения в вузе / Personal qualities formed during university studies	Средние оценки / Average grades		
	ИвГУ / IvSU	ИВГПУ / ISPU	ИГХТУ/ ISUCT
Трудолюбие, усердие / Diligence	3,2	2,1	2,4
Ответственность / Responsibility	2,9	2,7	2,7
Целеустремленность / Determination	3,2	2,6	2,4
Организованность / Organization	3,8	3,2	3
Предприимчивость / Pushfulness	4,1	3,4	3,1
Инициативность / Initiative	3,5	2,8	2,6
Коммуникабельность / Communicability	4,4	3,5	3
Самокритичность / Self-criticism	2,7	2,1	2,3
Креативность / Creativity	2,9	2,1	2,2
Аналитическое мышление / Analytical thinking	4,4	3,2	2,8
Стремление к самообразованию / Striving for self-education	3,3	2,6	2,8

Наиболее высокие оценки тех технологических качеств, которые формируются в вузе, дали студенты ИвГУ. Наиболее высокими баллами они оценили коммуникабельность, аналитическое мышление и предприимчивость. Вторыми по уровню оценок оказались студенты ИВГПУ. Наиболее высоко они оценили те же качества, что и студенты классического университета. Самыми критичными были студенты ивановского хим-теха. Выше трех

баллов они оценили только предприимчивость, а по три балла удостоили коммуникабельность и организованность.

Приведенные данные позволяют сделать вывод, что высшее образование действительно является значимым фактором в вопросе формирования технологических компетенций, студенты STEM-программ обучения осознают их значимость для своей будущей профессиональной деятельности.

Заключение (Conclusions). По оценкам студентов вуз предоставляет им профессиональную подготовку в сфере STEM-образования, соответствующую актуальным социально-экономическим запросам. Эта подготовка является в равной мере теоретической и практической, но современному уровню больше соответствует теоретическая. Совершенствование практической составляющей образовательного процесса требует улучшения его технической оснащённости, использования современных материалов и оборудования, что нуждается в дополнительном финансировании.

Ведущую роль в формировании технологических компетенций, по мнению большинства студентов, играют учебные и производственные практики. Их прохождение позволяет учащимся проверять теоретические знания в реальных условиях, оттачивать умение выявлять ключевую проблему и находить наиболее подходящие пути ее решения, а также повышает интерес к профессиональной деятельности. Однако требуется дальнейшая технологизация практик, диверсификация баз их проведения, сотрудничество с научными и техническими центрами, передовыми предприятиями и компаниями.

В целом за время учебы в вузе студенты особенно хорошо овладевают умением находить подходящие способы действий, а также оптимальные пути решения возникающих проблем, способностью нести ответственность за осуществленный выбор и его последствия, умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения, а также способностью искать и обрабатывать информацию.

Влияние образовательного процесса проявляется в приобретении студентами полезных знаний, умений, практических навыков, а также ценных личностных качеств, что служит накоплению их человеческого капитала.

Важно мотивировать студентов на участие в научно-исследовательской деятельности. Однако стимулирование должно

касаться не только студентов, но и их научных руководителей.

Формирование установки на непрерывное образование и самообразование в течение всех жизни – еще один необходимый аспект формирования технологических компетенций. Но его значимость прежде всего осознается и реализуется отличниками через прохождение в вузе различных курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Но нужно вовлекать в эту практическую сферу и студентов с более низкими баллами успеваемости.

Повышать квалификацию в области технологических компетенций необходимо и преподавателям, т. к. они являются ключевыми субъектами формирования человеческого капитала студентов. Поэтому нужно обеспечивать профессорско-преподавательскому составу возможность участия в соответствующих курсах и тренингах.

Формирование и развитие у учащихся технологических компетенций – это стратегический ориентир современного высшего образования. Обучаясь в вузах студентам важно учиться мыслить самостоятельно, системно, критически и креативно, уметь успешно ориентироваться в потоке неустанно меняющейся информации, осваивать новые виды практической деятельности. Это чрезвычайно важно для готовности к профессиональной деятельности в условиях тотальной технологизации.

Список литературы

Бабина С. Н., Шарипова Э. Ф. Роль интеграции физического и технологического образования в формировании технологической компетенции учащихся // Педагогическое образование в России. 2010. № 4. С. 60-66.

Бортник А. Ф., Чекурова А. Ю. Развитие технологических компетенций студентов в процессе обучения в вузе // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60 (4). С. 60-62.

Ваганова О. И. Формирование технологической компетентности в ходе курсового

проектирования // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 5 (78). С. 167-169.

Глазьев С. Ю., Орлова Л. Н., Воронов А. С. Человеческий капитал в контексте развития технологических и мирохозяйственных укладов // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2020. № 5. С. 3-23. <https://doi.org/10.38050/01300105202051>.

Кальницкая И. В., Максимочкина О. В. Актеры цифровой образовательной среды и их влияние на развитие цифровых компетенций студентов // Преподаватель XXI век. 2022. № 2. Ч. 1. С. 64-77. DOI: 10.31862/2073-9613-2022-2-64-77.

Каширин А. И., Баранов Е. А., Каширин П. А. Диверсификация и уникальные технологические компетенции // Инновации. 2019. № 1 (243). С. 18-25.

Ларионов В. Г., Шереметьева Е. Н., Горшкова Л. А. Цифровая трансформация высшего образования: технологии и цифровые компетенции // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 2. С. 61-69. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-2-61-69.

Лукьянец А. Н. Формирование технологической компетенции студентов педагогического образования // KANT. 2021. № 4 (41). С. 278-282. DOI: 10.24923/2222-243X.2021-41.50.

Пчельникова С. С. Диагностика технологической компетентности студента - будущего социального работника: теоретический аспект // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. Т. 19. № 1. С. 41-47.

Семенова Е. А. Критерии и уровни сформированности у студентов технических специальностей вуза информационно-технологической компетентности // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 1 (23). С. 118-123. DOI 10.17238/issn1998-5320.2016.23.1.

Технологическое развитие России: «ФОМнибус» 21-23 мая 2021 г. URL: <https://fom.ru/Budushchee/14585> (дата обращения: 05.11.2023).

Харченко В. В., Шабалина Е. П. Самостоятельная работа студентов как условие формирования технологической компетенции // Мир науки, культуры, образования. 2015. №1 (50). С. 137-140.

Шастун Т. А. Формирование специально-технологических компетенций учителя информатики в вузе // Крымский научный вестник. 2017. № 2-3 (14-15). С. 83-93.

Шматко Н., Волкова Г. Наиболее востребованные STEM-профессии и компетенции. 25.08.2021. URL: <https://is-sek.hse.ru/news/499130554.html> (дата обращения 08.11.2023).

Candolfi Arballo N., Chan Núñez M. E., Rodríguez Tapia B. Technological Competences: A Systematic Review of the Literature in 22 Years of Study // International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET). 2019. Vol. 14. № 04. Pp. 4-30. DOI:10.3991/ijet.v14i04.9118.

Hasna A. M. Contemporary Society, Technology and Sustainability // The International Journal of Technology Knowledge and Society. 2009. Vol. 5. № 1. Pp. 13-20. DOI: 10.18848/1832-3669/CGP/v05i01/55968.

Koyuncuoglu D. Analysis of digital and technological competencies of university students // International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST). 2022. Vol. 10. N 4. P. 971-988. <https://doi.org/10.46328/ijemst.2583>.

Society 5.0: A People-centric Super-smart Society / Ed. Hitachi-UTokyo Laboratory (H-UTokyo Lab.). Springer Nature Singapore, 2020. 177 p.

References

Babina, S. N., Sharipova, E. F. (2010), "The role of integration of physics and technology education in the formation of students' technological competence", *Teachers' Education in Russia*, (4), 60-66. (In Russian)

Bortnik, A. F., Chekurova, A. Yu. (2018), "The development of technological competencies of students in the process of studying at the university", *Problems of Modern Teachers' Education*, 60 (4), 60-62. (In Russian)

Vaganova, O. I. (2019), "Formation of technological competence in the course of course design", *The World of Science, Culture, and Education*, 5 (78), 167-169. (In Russian)

Glaziev, S. Yu., Orlova, L. N., Voronov, A. S. (2020), "Human capital is the context of technological development and world economic paradigms", *Moscow University of Economics Bulletin, Series 6. Economics*, (5), 3-23. <https://doi.org/10.38050/01300105202051>. (In Russian)

Kalnitskaya, I. V., Maksimochkina, O. V. (2022), "Actors of the digital educational environment and their impact on the development of students' digital competencies", *Teacher XXI century*, (2), part 1, 64-77. DOI: 10.31862/2073-9613-2022-2-64-77. (In Russian)

Kashirin, A. I., Baranov, E. A., Kashirin, P. A. (2019), "Diversification and unique technological competences", *Innovation*, 1 (243), 18-25. (In Russian)

Larionov, V. G., Sheremetyeva, E. N., Gorshkova, L. A. (2021), "Digital transformation of higher education: technologies and digital competencies", *Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Economics*, (2), 61-69. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-2-61-69. (In Russian)

Lukyanets, A. N. (2021), "The Formation of technological competence of students of teacher education", *KANT*, 4 (41), 278-282. DOI: 10.24923/2222-243X.2021-41.50. (In Russian)

Pchelnikova, S. S. (2014), "Diagnostics of technological competence of students – future social workers: theoretical aspect", *Bulletin of Tambov University. Series: Humanities*, (1), 41-47. (In Russian)

Semenova, E. A. (2016), "The criteria and levels of formation of information-technological competence of students of technical specialties of a university", *Human Science: Humanities Studies*, 1 (23), 118-123. DOI 10.17238/issn1998-5320.2016.23.1. (In Russian)

Tekhnologicheskoe razvitie Rossii [Technological development of Russia] (2021), FOMnibus May 21-23, 2021. [Online], available at: <https://fom.ru/Budushchee/14585> (Accessed 05 November 2023). (In Russian)

Harchenko V. V., Shabalina E. P. (2015), "Independent work of students as a condition of formation of technological competence", *The World of Science, Culture, and Education*, 1 (50), 137-140. (In Russian)

Shastun, T. A. (2017), "The Formation of specially-technological competencies of a teacher in the University", *Crimean Scientific Bulletin*, 2-3 (14-15), 83-93. (In Russian)

Shmatko, N., Volkova, G. (2021), "The most in-demand STEM professions and competencies", 25 August 2021. URL: <https://is-sek.hse.ru/news/499130554.html> (Accessed 08 November 2023). (In Russian)

Candolfi Arballo, N., Chan Núñez, M. E., Rodríguez Tapia, B. (2019), Technological Competences: A Systematic Review of the Literature in 22 Years of Study, *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 14 (04), 4-30. DOI:10.3991/ijet.v14i04.9118.

Hasna, A. M. (2009), Contemporary Society, Technology and Sustainability, *The International Journal of Technology Knowledge and Society*, 5 (1), 13-20. DOI: 10.18848/1832-3669/CGP/v05i01/55968.

Koyuncuoglu, D. (2022), Analysis of digital and technological competencies of university students, *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology (IJEMST)*, 10 (4), 971-988.

<https://doi.org/10.46328/ijemst.2583>.

Society 5.0: A People-centric Super-smart Society (2020), ed. by Hitachi-UTokyo Laboratory (H-UTokyo Lab.), Springer Nature Singapore, 177.

Статья поступила в редакцию 12 ноября 2023 г. Поступила после доработки 06 декабря 2023 г. Принята к печати 10 декабря 2023 г. Received 12 November 2023. Revised 06 December 2023. Accepted 10 December 2023.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Белова Татьяна Павловна, кандидат философских наук, доцент кафедры социологии, социальной работы и управления персоналом Ивановского государственного университета, Иваново, Россия.

Tatyana P. Belova, Candidate of Sciences (Philosophy), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology, Social Work and Human Resources Management, Ivanovo State University, Ivanovo, Russia.

Яковлева Ирина Игоревна, старший преподаватель кафедры социологии, социальной работы и управления персоналом Ивановского государственного университета, Иваново, Россия.





Irina I. Yakovleva, Senior Lecturer of the Department of Sociology, Social Work and Human Resources Management, Ivanovo State University, Ivanovo, Russia.



Исследовательская статья

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-7

Дидковская Я. В. ,
Нотман О. В. ,
Трынов Д. В. ,
Лугин Д. А. 

**Молодежные креативные локальности в среде мегаполиса:
рефлексивная интерпретация и мотивация участников**

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
улица Мира, 19, Екатеринбург, 620002, Россия
I.V.Didkovskaia@urfu.ru
o.v.notman@urfu.ru
DV.Trynov@urfu.ru
dmitry.lugin@urfu.ru





Аннотация. Креативные локальности как самоорганизующиеся формы социальной жизни – малоизученный как в теоретическом, так и эмпирическом ракурсе феномен. В статье представлены концептуальная интерпретация понятия «креативная локальность» и результаты эмпирического исследования молодежных креативных локальностей в среде российских мегаполисов. Используя микросоциологический подход к креативности и теорию ситуационного действия Йоаса, авторы определили ключевые признаки креативной локальности, присущие ей как новой форме организации социально-территориального пространства – самоорганизация, локализация взаимодействия, креативный характер деятельности. Эмпирическая база исследования – глубинные интервью с субъектами «производства» креативного «продукта» – представителями бизнеса и городского созидательного активизма. На основе анализа данных интервью получены следующие результаты: субъекты-участники креативных локальностей интерпретируют креативность через адаптацию существующих технологий, практик, накопленного опыта, знаний и экспертизы – «насмотренности» – к решению задач в сфере своей деятельности; представители городского созидательного активизма акцентируют дополнительное внимание на ее смысловой, ценностной составляющей, что объясняется спецификой сферы приложения креативности (созидание общественного блага) и ментальным портретом активистов (выраженные гуманистические ориентации); мотивы креативной деятельности представителей бизнеса связаны преимущественно с реализацией инструментально-материальных и карьерно-самореализационных целей, деятельность городских активистов мотивируют гуманистические «благородные» цели – создавать общественное благо, приносить пользу, объединять.

Ключевые слова: креативные локальности; социальное пространство; социальное взаимодействие; мегаполис; молодежь; городской созидательный активизм; бизнес; мотивация

Благодарности: Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00603, <https://rscf.ru/project/23-28-00603/>.

Информация для цитирования: Дидковская Я. В., Нотман О. В., Трынов Д. В., Лугин Д. А. Молодежные креативные локальности в среде мегаполиса: рефлексивная интерпретация и мотивация участников // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 87-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-7.

Research article

Yana V. Didkovskaya ,
Olga V. Notman ,
Dmitry V. Trynov ,
Dmitry A. Lugin 

**Youth creative localities in a metropolitan environment:
reflective interpretation and motivation of participants**

First President of Russia B.N. Yeltsin Ural Federal University,
19 Mira St., 620002, Yekaterinburg, Russia
I.V.Didkovskaia@urfu.ru
o.v.notman@urfu.ru
DV.Trynov@urfu.ru
dmitry.lugin@urfu.ru

Abstract. Creative localities as self-organizing forms of social life are a poorly studied phenomenon from both theoretical and empirical perspectives. The article presents a theoretical interpretation of the concept of “creative locality” and the results of an empirical study of youth creative localities in Russian megacities. Using a microsociological approach to creativity and Joas’s theory of situational action, the authors identified the key features of creative locality inherent in it as a new form of organization of socio-territorial space – self-organization, localization of interaction, creative nature of activity. The empirical basis of the study is in-depth interviews with the subjects of the “production” of the creative “product” – representatives of business and urban creative activism. Based on the analysis of interview data, the following results were obtained: subjects participating in creative localities interpret creativity through the adaptation of existing technologies, practices, accumulated experience, knowledge and expertise – “observation” – to solving problems in their field of activity; representatives of urban creative activism focus additional attention on its semantic, value component, which is explained by the specifics of the sphere of creativity application (creation of public good) and the mental portrait of activists (expressed humanistic orientations); the motives for the creative activities of business representatives are associated primarily with the implementation of instrumental-material and career-self-realization goals; the activities of urban activists are motivated by humanistic “noble” goals – to create a public good, to bring benefit, to unite.

Keywords: creative localities; social space; social interaction; metropolis; youth; urban creative activism; business; motivation

Acknowledgments: This work was supported by the grants of the Russian Science Foundation, RSF 23-28-00603, <https://rscf.ru/project/23-28-00603/>.

Information for citation: Didkovskaya, Ya. V., Notman, O. V., Trynov, D. V., Lugin, D. A. (2023), “Youth creative localities in a metropolitan environment: reflective interpretation and motivation of participants”, *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 87-99. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-7.

Введение (Introduction). В соответствии с глобальными трендами происходит значительная трансформация социально-территориального пространства – наблюдаются процессы развития сетевых взаимодействий, контр- и дезурбанизации, фрагментации урбанизированных территорий, размывания социально-территориальных идентичностей. Эти процессы достаточно подробно рассмотрены в работах как зарубежных (Appadurai, 1996; Halfacree, 2012; Adamiak, Pitkanen, Lehtonen, 2017), так и отечественных (Игнатъев, 2020; Кочухова Е.С., Мартыянов, 2019) социологов и урбанистов. Вместе с тем отмечается и сохранение значимости социальных локальностей и даже рост их влияния на идентичность и жизнедеятельность людей (Кастельс, 2000; Sykora, Spackova, 2020), что, в частности, наглядно показала пандемия COVID-19. В рамках современных мегаполисов формируются разнообразные сообщества горожан (сообщества микрорайонов, дворовые сообщества, волонтерские и другие комьюнити), участвуя в которых жители могут реализовывать свой потенциал – творческий, инновационный, потенциал гражданского активизма и др. (Deakin, 2009). Важно, что они всегда имеют определенную локацию, связанную с местом приложения сил, развертывания жизнедеятельности. В качестве таких сообществ, имеющих широкий спектр возможностей позитивного воздействия на социальную городскую среду, мы особо выделяем креативные локальности – самоорганизующиеся формы социального пространства, для которых характерны, во-первых, специфическое социальное взаимодействие, стимулирующее креативную деятельность их участников, во-вторых, определенная локализация этой деятельности – в среде мегаполиса, города, района или микрорайона, на площадке организации, предприятия. Зачастую инициативную и наиболее активную роль в создании креативных локальностей играет молодежь как социально-демографическая группа, имеющая сравнительно высокие потребности и

претензии на преобразование окружающего пространства своей жизнедеятельности (Дидковская, Трынов 2020).

Креативная локальность, на наш взгляд, является новой формой социального устройства и ее роль в процессах, организующих и формирующих социально-территориальное пространство современных мегаполисов, остается малоизученной, сам термин практически не встречается в научной социологической литературе. Поэтому концепт креативных локальностей нуждается, в первую очередь, в определенной теоретической разработке, а также в последующем эмпирическом анализе его содержания и специфики. В соответствии с этим задачи статьи заключались в концептуальной интерпретации понятия «креативная локальность»; выявлении особенностей восприятия феномена креативности на основе саморефлексии и опыта информантов; определении специфики мотивации различных групп – субъектов «производства» креативного «продукта».

Методология и методы (Methodology and methods). В поиске теоретических оснований исследования мы выделили три основных концепции социологической интерпретации креативности и ее связей с социальными процессами и структурами современного общества, от которых мы могли бы отталкиваться, выстраивая дизайн собственного исследования: концепцию «креативного класса» Р. Флориды, «креативного города» Ч. Ландри и теорию ситуационной креативности Х. Йоаса.

Р. Флорида акцентирует внимание на ключевой роли креативных групп, слоев и классов в современной экономике и инновациях (Florida, 2002). Сходных позиций придерживается и автор теории креативного города Ч. Ландри (Landry, 2000). Однако, основная методологическая трудность, с которой столкнулась теория креативного класса и по поводу которой строится критика концепции, заключается в том, что зачастую выделить четкие параметры и определить границы креативного класса затруднительно (Качераускас, 2017).

Оценивая идеи Р. Флориды о связи креативности с социальной структурированностью современного общества применительно к задачам нашего исследования, мы пришли к следующему выводу. Поскольку источником креативности могут выступать спонтанные инсайты и зачастую бессознательные побуждения, она как таковая не может относиться к свойствам социальной структуры или ее элементам, а может лишь являться атрибутом индивидуального действия. Так, согласно Х. Йоасу, социальные процессы в современном обществе изменчивы и ситуативны, а человеческое действие приобретает креативный характер в не типичной, случайной, не вписанной в структуры ситуации, и соответственно креативность должна анализироваться на микроуровне социальной реальности (Йоас, 2010; Joas, 2009). Опираясь на концепцию ситуационной креативности Йоаса, мы предпочли связать креативность и ее роль в социальных процессах не со структурированностью общества на слои и классы, а с социальным взаимодействием, которое локализуется в социально-территориальном пространстве, и в ходе которого формируются различного рода сообщества – реальные и виртуальные. Тем самым локальности (например, мегаполисы, городские районы, микрорайоны) могут рассматриваться как социальные условия, в которых протекает социальное взаимодействие креативных акторов.

Отсюда в качестве основных признаков, позволяющих охарактеризовать креативные локальности как отдельные феномены современной социальной жизни, определяющих их специфику, мы выделили следующие:

- к появлению и учреждению креативных локальностей в социально-территориальном пространстве ведут процессы самоорганизации, «низовые» инициативы акторов, а не процессы институционального регулирования «сверху», хотя позднее они могут подключаться по мере организационного оформления взаимодействия сообщества с институциональными структурами;

- характерна локализация взаимодействия, которое протекает в рамках сообщества, его «привязка» к местности, при этом фокус и масштаб этой «привязки» может быть разным – город, район или микрорайон, квадрат улиц, двор жилого дома, помещение, площадка, территория организации, предприятия, университета и т.д.;

- деятельность, по поводу которой возникают данного рода локальности, носит креативный характер, она может быть связана с творческой активностью различного рода – научно-исследовательской, предпринимательской, художественной и др., но она направлена (не всегда осознанно акторами) на преобразование социального пространства через изменение информационной, эстетической, ценностной, физической среды самой локальности – города или его сегментов.

Учитывая выделенные характеристики креативных локальностей, мы определили объект и сформировали выборку эмпирического исследования. Объектом исследования явились молодые (от 20 до 40 лет включительно) участники городских творческих и инновационных бизнес-проектов, возникших «снизу» по инициативе самих авторов креативного «продукта». Пространством исследования выступили российские мегаполисы и города мегаполисного типа (Москва, Екатеринбург, Тюмень, Самара).

Информантами из сферы бизнеса были выбраны молодые стартаперы, реализующие свой бизнес либо продвигающие инновационные идеи в компаниях, а также специалисты и руководители подразделений в инновационных «продвинутых» компаниях. Из сферы городского созидательного активизма – молодые специалисты и руководители НКО, организаторы и волонтеры городских мероприятий, создатели городского креативного «продукта» (художники, дизайнеры), участники неформальных городских сообществ, занимающихся преобразованием городской среды.

Исследование выполнено в рамках качественной стратегии с использованием метода глубинного интервью с участниками креативных сообществ (n=17, май-июль 2023 г.). Путеводитель интервью включал в себя следующие тематические блоки: 1) профессиональная биография и опыт участия в креативных проектах; 2) понимание и интерпретация креативности; 3) мотивация креативной деятельности.

Методика проведения интервью не предполагала жесткую последовательность предъявления вопросов, а определялась исключительно логикой нарратива информантов. При возникновении необходимости уточнения ответов и иллюстрации их креативными кейсами (опытом) информантов интервьюер имел свободу перехода от одного тематического блока вопросов к другому и возможность задать незаплани-

рованные вопросы, диктуемые содержательным полем ответа и «рассказанными» кейсами.

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). С целью выявления атрибутивных характеристик креативности и понимания источника ее возникновения мы опирались как на ответы информантов на прямые вопросы «Как Вы для себя определяете креативность? / Что для Вас означает быть креативным?», так и на рассказанные информантами кейсы – реализованные проекты, на примере которых интерпретировалось понятие «креативность». В ходе анализа была выявлена ключевая номинация в обозначении креативности – «насмотренность», которая артикулировалась информантами как главный источник рождения любой креативности (Рисунок 1).



Рисунок 1. Облако слов, используемых информантами для описания креативности/креативной деятельности

Figure 1. Word cloud used by informants to describe creativity/creative activity

Именно «насмотренность» как накопление опыта и экспертизы в рамках определенной сферы, по мнению информантов, позволяет генерировать креативные идеи и доводить их до стадии реализации. При

этом сама креативность/креативная деятельность не рассматривается субъектами ее «производства» как нечто уникальное, никогда не существовавшее ранее. Как для представителей бизнеса, так и для предста-

вителей городского созидательного активизма характерна интерпретация креативности через адаптацию уже имеющихся на рынке кейсов и собственного опыта, знаний к решению текущих задач. В процессе такой адаптации новизна возникает за счет уникальности каждой ситуации и микса используемых решений, каждое из которых по отдельности уже воспроизводилось где-то и кем-то.

Менеджер по развитию продуктов в компании «СКБ-Контур», мужчина, 32 года, Москва: *«Не знаю, есть ли вообще в целом сейчас какие-то такие суперидеи, которые никто никогда не пробовал. По факту уже кто-то что-то в твоей сфере придумывал, что-то делал.... Иногда важно приземляться и смотреть на данные, какие-то цифры, и креатив пойдёт, исходя из них. То есть креативные мысли, идеи берутся всегда исходя из какой-то информации около твоей сферы – какие-то другие кейсы, тут ещё рядом какие-то статейки... Когда погружаешься в тематику, когда набирается экспертиза, насмотренность, тогда понимаешь более глубоко, кто что уже в этом делал.»*

Руководитель Мультицентра «Контора паромов» и паблик-арт фестиваля «Морфология улиц», женщина, 28 лет, Тюмень: *«Не бояться адаптировать чужие идеи под свои через изменение некоторых вещей в этих идеях. Это мы уже про насмотренность переходим... Наш мозг устроен так, что очень любит «своровать» чью-то идею и выдать за свою. Мы можем даже забыть, что некоторое время назад в каком-то городе видели подобный кейс. Поэтому для того, чтобы мыслить креативно, нестандартно, очень важна насмотренность, путешествия, книги, фильмы...»*

Важно отметить, что представители городского созидательного активизма, в отличие от представителей бизнеса, наряду с ожидаемой интерпретацией креативности через категории «нестандартное», «необычное», «неординарное» и выделения «насмотренности» как источника рождения

креативных идей, акцентируют внимание на смысловой, ценностной составляющей своей креативной деятельности. Выявленный акцент, на наш взгляд, обусловлен спецификой сферы приложения креативности (созидание общественного блага, не имеющего прямой монетизации) и ментальным портретом ее участников (ярко выраженные гуманистические ориентации).

Руководитель международного фестиваля уличного искусства «Стенография», женщина, 32 года, Екатеринбург: *«Я думаю, что это способность создавать смыслы, ценности, и в целом образ мышления.»*

Художник городского стрит-арта и граффити, мужчина, 37 лет, Самара: *«Для меня креатив – это авторство, мысли твои. Вся молодежь сейчас креативная. Эра интернета. Куда ни плюнь – либо тиктокер, либо рэпер, либо блогер. Креатива полно, но они больше за деньгами гонятся, не хватает грамотной наполненности, смысла, все одноминутное, двухсекундное, идею сложно уловить.»*

Председатель общественной организации «Мирные жители», женщина, 40 лет, Екатеринбург: *«Придумать, как людям не то, чтобы навязать, а вдохновить на что-то, это и есть креатив. Наша деятельность – это, по сути, вдохновлять людей на гражданскую активность, на отстаивание, на выбор приоритетов, ценностей.»*

Выявлены заметные различия в мотивации креативной деятельности у двух групп информантов – представителей бизнеса и городского созидательного активизма (Таблица 1).

Если для субъектов бизнеса характерно сочетание двух групп мотивов – инструментально-материальных и карьерно-самореализационных, то у городских активистов доминирует преимущественно терминальная гуманистическая мотивация (создавать общественное благо, приносить пользу, вдохновлять, объединять), базирующаяся в значительной степени на альтруизме и гражданской ответственности за городское благополучие.

Таблица 1
Мотивация креативной деятельности у двух групп информантов

Table 1

Motivation for creative activity in two groups of informants

Наиболее показательные цитаты информантов и выделенные в них ключевые коды	Исследовательские комментарии
Группа 1. Представители бизнеса	
«Если я работаю с каким-то продуктом, то мне хочется, чтобы он был эффективным, на нём зарабатывали и люди получали ценность. Многие хотят какие-то новые технологии, решения применить и заработать на этом денег. Это, такая более материальная цель»	Материальная мотивация, создание ценности
«В моём случае, так как мне ещё нет 40 лет, и я не обладаю детьми, ипотеками и всем прочим, то кроме материального ресурса, получения его ежемесячно и в большем объёме, есть желание реализовать, получить какую-то должность, чтобы не только в дипломе было написано, что специалист, чтобы ещё все вокруг знали, что специалист и это оплачивали, то есть карьерная мотивация»	Материальная мотивация, карьерная самореализация, уважение профессионального сообщества
«В основном, наверное, меня мотивирует реализация каких-нибудь непростых вещей. У нас была пара проектов, которые, за месяц не делаются. Были сложности, не все согласовывается, часть пришлось переделывать. Но через полгода мы наконец-то выпустили всё это в продакшн. И был прямо совершенно волнительный момент, когда это действительно заработало. Клиент был доволен, и это действительно мотивирует продолжать работать дальше. Ну и приятно, когда твоим творчеством пользуются»	Профессиональная самореализация, решение проблемы клиента – создание ценности, пользы
Группа 2. Представители городского созидательного активизма	
«Лично для меня всегда важно что-то делать на пользу. Ты превращаешь какие-то болевые точки в предмет гордости. У этой общественной пользы есть несколько направлений. Первое – это благоустройство. Ты просто меняешь среду. Было некрасиво – появляется красивое. А эта среда, которая преображается, она меняет людей вокруг. И они заражаются этой энергией и тоже начинают что-то делать. Второе – мы выстраиваем отношение людей к городу. Мы говорим, что твоя ответственность лежит и за порогом твоей квартиры. И лично ты там что-то можешь поменять. И вот так годами воспитывая в человеке ответственное отношение к территории, мы видим для себя миссию. У нас внутри команды очень разные люди, с разными взглядами. Поэтому мы концентрируемся на гуманистических, общечеловеческих ценностях. Мы как раз объединяем. Еще одна польза – имидж. Екатеринбург сейчас считается столицей уличного искусства. И когда что-то крупное планируется, к нам приходят операторы, снимают, рассказывают о нас. Мы формируем позитивный новостной фон.»	Созидательная гуманистическая мотивация – создание общественного блага, социальное объединение, воспитание городского сообщества, гражданская ответственность за городское будущее, формирование позитивной новостной повестки
«Это не профессия, это... система ценностей что ли. Я не могу сидеть сложа руки, когда что-то происходит так, как мне не нра-	Созидательная гуманистическая мотивация – потребность сделать мир

Наиболее показательные цитаты информантов и выделенные в них ключевые коды	Исследовательские комментарии
<p><i>вится. Как дома, только город – это мой дом. Хочется что-то изменить, ты идешь в магазин, покупаешь что-то для ремонта. Так же и тут, тратишь свои силы и даже свои личные деньги, чтобы что-то изменить в своем большом доме. У меня всегда были слишком высокие цели, благородные, с детства. Никогда не было цели разбогатеть»</i></p>	<p>и город лучше, высокие благородные цели противопоставляются материальным</p>
<p><i>«Наши коллеги и наша команда здесь точно не ради денег, для души. У многих есть вторая работа. Поэтому деньги – это не глобальная мотивация. Конечно, мы все взрослые люди – ипотеки, кредиты, у кого-то дети... Сейчас мотивация – это делать интересные вещи в Тюмени, чтобы прежде всего нам самим хотелось остаться. У меня до сих пор есть ощущение, что Тюмень – это маленький город. Многие вещи здесь происходят по любви, а иногда и из-за злости, потому что ты видишь, как бывает в других городах и странах и хочешь так же у себя»</i></p>	<p>Созидательная гуманистическая мотивация – создание общественного блага, любовь к городу, потребность в решении болевых проблем – противопоставляется материальной мотивации</p>

Выявленный нами мотивационный спектр деятельности городских активистов находит объяснение в исследованиях «нового городского активизма», формирующегося в процессе перехода от «охранительного» вектора развития в форме пикетов и протестов к «созидательному», реализуемому посредством «тактического урбанизма», DIY-инициатив и ориентированному на сотрудничество с широким кругом акторов. Отличительной чертой новой волны городского активизма, по мнению О.В. Паченкова и Л.В. Воронковой, выступает объединяющая «сверх-ценность» города, мотивирующая на созидание в целях совершенствования городского пространства и городской жизни в целом (Паченков, Воронкова, 2021). Объединяющая сила города способствует возникновению «неформальных гражданских инфраструктур» – в нашей терминологии определенного вида креативных локальностей, для которых характерна высокая готовность принимать активное участие в судьбе своих городов (Желнина, Тыканова, 2019). Такая готовность, на наш взгляд, тесно связана с локальной идентичностью, включающей в себя комплекс социокультурных и этнографических характеристик городских жителей, их представлений о своем городе и о самих себе в городском пространстве

(Крупкин, 2015; Лебедев, Истомина, Гущина, Потеряхина, 2017). Как показывают социологические исследования, жители российских городов не только осознают свою идентичность, но и придают ей большое субъективное значение (Задорин, Евстифеев, Крупкин, Лебедев, Шубина, 2016: 114). Исследуя городские интернет-сообщества, И. А. Пакшина делает вывод о том, что самосознание горожанина, ощущение принадлежности к городскому сообществу, конструирование идентичности и желание участвовать в изменениях городской жизни формируются в результате интенсивных внутригрупповых коммуникаций (Пакшина, 2020: 33). По справедливому замечанию Р. В. Евстифеева, локальная идентичность – не просто результат овладения культурным, ценностным багажом, но и процесс, связанный с обретением субъектности, причем субъектности гражданской (Евстифеев, 2017: 8).

Мотивация субъектов бизнеса определяется спецификой их деятельности, главным результатом которой должна быть экономическая эффективность внедряемых проектов. Лонгитюдные исследования мотивации предпринимателей свидетельствуют о наличии явно выраженных трех групп мотивов – «чтобы прокормить себя и семью» (вынужденная мотивация), «ради

высокого дохода» (инструментально-материальная), «ради самореализации» (профессионально-самореализационная), соотношение которых зависит от возраста и подвержено изменениям экономической ситуации (Берсенева, 2022).

Самореализация, профессиональное признание, рост материального благосостояния, выступающие основными мотивирующими ценностями для субъектов бизнеса, могут лежать в основе их карьерных стратегий. Навыки креативной деятельности, умение применить креативный подход для решения нестандартных проблем рассматривается молодыми участниками стартапов и инновационных компаний как своего рода профессиональный капитал, работающий на достижение этих ценностей-целей. Как показывает анализ коллег-экономистов на современном рынке труда в сфере технологического предпринимательства существует выраженная потребность в так называемых *soft skills* – креативности, умениях принимать решения в проблемных ситуациях, справляться с неоднозначными задачами (Дедусенко, Елина, 2022: 632).

Однако, интерпретировать инструментально-материальную мотивацию молодых представителей бизнес-проектов сугубо как желание максимизировать собственный доход, улучшить свое материальное положение и карьере было бы слишком упрощенно, поскольку информанты вполне однозначно артикулируют установку на создание некоего продукта, технологии, ценности, которая бы позитивно влияла каким-либо образом на уровень и качество жизни, позволяла решать проблемы и удовлетворять лучшим образом потребности субъектов взаимодействия – клиентов, партнеров, людей в целом.

Терминальная гуманистическая мотивация городских активистов также комбинирует довольно широкий спектр установок субъектов деятельности – от желания преобразовать городское пространство, изменить через креатив собственную среду

обитания до осознания значимости в процессах изменения самих горожан и социальных отношений через вдохновение на творчество и формирование солидарности и ответственности, сопричастности городской жизни.

Обобщая полученные данные, мы приходим к следующим выводам.

Субъекты-участники креативных локальностей воспринимают сам феномен креативности сквозь призму адаптации существующих технологий, практик, накопленного опыта, знаний и экспертизы к решению задач в сфере своей деятельности. В терминологии информантов ключевой атрибутивной характеристикой креативной деятельности, позволяющей генерировать и доводить до стадии реализации уникальные или нестандартные для определенной ситуации идеи-решения, выступает «насмотренность».

Специфика сферы приложения креативности (бизнес, городской созидательный активизм) предопределяет акценты в восприятии креативной деятельности. Представители городского созидательного активизма, разделяя в общих чертах с представителями бизнеса понимание креативности, акцентируют дополнительное внимание на ее смысловой, ценностной составляющей – созидание общественного блага, не имеющего прямой монетизации.

Мотивационный портрет участников креативных локальностей варьирует в зависимости от сферы приложения сил. Доминирующие мотивы креативной деятельности субъектов бизнеса связаны с реализацией инструментально-материальных и карьерно-самореализационных целей. Деятельность городских активистов, напротив, мотивируют в большей степени гуманистические «благородные» цели – приносить пользу, объединять, вдохновлять, – базирующиеся в значительной степени на альтруизме и гражданской ответственности за городское благополучие.

Заключение (Conclusion). Проведенное нами на примере двух креативных групп исследование является своего рода первым приближением к изучению креативных локальностей. Вместе с тем оно позволяет как углубить теоретические представления о феномене креативности и ее мотиваторах – на основе рефлексивных оценок непосредственных субъектов производства креативного «продукта», так и обозначить дальнейшие направления эмпирического изучения. Так, помимо существующих в научной литературе интерпретаций креативности как уникальных, инновационных, оригинальных, новых идей и практик, наше исследование дополнило понимание креативности такой важной характеристикой, как «насмотренность», которая выступает источником рождения креативного продукта – его «производство» осуществляется в процессе адаптации накопленного багажа «насмотренного» к конкретной ситуации, сфере приложения деятельности. Выявленные мотивы креативной деятельности показали, во-первых, ее сложный, многоаспектный характер, во-вторых, влияние типа деятельности – сферы приложения креативности на мотивационное ядро креативного субъекта. Дальнейшие перспективы эмпирического изучения креативных локальностей охватывают ряд значимых направлений. Одним из таких направлений, на наш взгляд, особенно важных в свете актуализации общественного и государственного запроса на генерирование инновационных идей и проектов во всех сферах жизни, выступает изучение условий и барьеров для развития креативных локальностей на различных уровнях социально-территориального пространства. Другим, не менее важным направлением, является выявление типов стратегий молодежи, реализуемых в рамках креативных локальностей, а также определение значимости локальной самоидентификации (связи с конкретным местом развертывания деятельности) в этих стратегиях.

Список литературы

Берсенева А. Фонд «Общественное мнение»: Мотивация предпринимателей: что изменилось за год? 2022. URL: <https://smbiz.fom.ru/post/motivaciya-predprinimatelej-chto-izmenilos-za-god?ysclid=lpmlfu13oy871470965> (дата обращения: 01.12.2023).

Городские локальные идентичности как основа формирования устойчивых местных сообществ. Исследование общегородских идентичностей жителей Владимира, Смоленска, Ярославля / Задорин И. В., Евстифеев Р. В., Крупкин П. Л., Лебедев С. Д., Шубина Л. В. М.: 2016. 120 с.

Дедусенко Е. А., Елина О. А. Молодежное технологическое предпринимательство: тренды и вызовы создания стартапа // Вестник Удмуртского университета. 2022. № 4 (32). С. 628-634. DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-4-628-634.

Дидковская Я. В., Грынов Д. В. Молодые политические активисты Уральского региона: возможности политической карьеры или перспективы общественных перемен? // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 5 (102). С. 198-209. DOI: 10.22204/2587-8956-2020-102-05-198-209.

Евстифеев Р. В. Исследования локальных идентичностей: теоретические подходы и перспективные направления // Научный результат. Социология и управление. 2017. № 2 (3). С. 3-9. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-2-3-9.

Желнина А. А., Тыканова Е. В. Формальные и неформальные гражданские инфраструктуры: современные исследования городского локального активизма в России // Журнал социологии и социальной антропологии. 2019. № 22 (1). С. 162-192. DOI: 10.31119/jssa.2019.22.1.8.

Игнатъев В. И. Социальные локальности в эпоху информационно-сетевой глокализации // Социологические исследования. 2020. № 7. С. 37-46 DOI: 10.31857/S013216250010024-9.

Йоас Х. Действие – это состояние, в котором существуют люди в мире // Социологические исследования. 2010. № 8. С. 112-122.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2000. Пер. с англ. О.И. Шкаратан

Качараускас Т. Креативность и концепция креативного общества в социологии // Социологические исследования. 2017. № 10. С. 26-35. DOI: 10.7868/S0132162517100038.

Кочухова Е. С., Мартыанов В. С. Креативный город или право на город: альтернативы урбанистического развития в российском контексте // Антиномии. 2019. Т. 19, вып. 2. С. 45-66. DOI 10.17506/aipl.2019.19.2.4566.

Крупкин П. Л. К вопросу о «гражданской религии» РФ 2: структурные особенности содержимого локальных городских идентичностей // Научный результат. Социология и управление. 2015. № 3. С. 29-35. DOI: 10.18413/2408-9338-2015-1-3-29-35.

Лебедев С. Д., Истомин А. Г., Гущина В. В., Потерягина М. О. Локальная идентичность жителей города Белгорода (по материалам количественного исследования) // Научный результат. Социология и управление. 2017. № 2(3). С.18-32. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-2-18-31.

Пакшина И. А. Исследование городской идентичности в интернет-сообществах (по результатам качественного анализа) // Научный результат. Социология и управление. 2020. Т. 6, № 2. С. 20-35. DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-2-0-2.

Паченков О., Воронкова Л. «Новый городской активизм» и «публичная политика» в России (на примере Санкт-Петербурга) // Журнал исследований социальной политики. 2021. № 2 (19). 253-268. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-2-253-268.

Adamiak C., Pitkanen K., Lehtonen O. Seasonal residence and counterurbanization: the role of second homes in population redistribution in Finland // GeoJournal. 2017. № 82. Pp.1035-1050. DOI 10.1007/s10708-016-9727-x.

Appadurai A. The Production of Locality. In: Appadurai A. Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization. Minneapolis. London: University of Minnesota Press, 1996.

Deakin M. Towards A Community-Based Approach to Sustainable Urban Regeneration // Journal of Urban Technology. 2009. Vol. 16, №. 1. Pp. 91-112. DOI: 10.1080/10630730903090354.

Florida R. The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life. Basic Books, 2002. 237 p.

Halfacree K. Heterolocal Identities? Counter-Urbanisation, Second Homes, and Rural Consumption in the Era of Mobilities // Population Space and Place. 2012. 18 (SI). Pp. 209-224.

Joas H., Knobl W. Social Theory: Twenty Introductory Lectures. Cambridge Univ Press, 2009. 605 p.

Landry C. The Creative City; A Toolkit for Urban Innovation. Earthscan Ltd, UK&USA, 2000.

Sykora J., Spackova P. Neighbourhood at the crossroads: differentiation in residential change and gentrification in a post-socialist inner-city neighbourhood // Housing Studies. 2020. DOI: 10.1080/02673037.2020.1829562.

References

Berseneva, A. (2022), "Public Opinion Foundation: Motivation of entrepreneurs: what has changed in a year?" [Online], available at: <https://clck.ru/36ymEG> (Accessed 01 December 2023). (In Russian)

Zadorin, I. V., Evstifeev, R. V., Krupkin, P. L., Lebedev, S. D. and Shubina, L. V. (2016), *Gorodskie lokalnye identichnosti kak osnova formirovaniya ustoichivyh mestnyh soobshhestv. Issledovanie obshhegorodskih identichnostej zhiteley Vladimira, Smolenska, Yaroslavya* [Urban local identities as the basis for the formation of sustainable local communities. Study of citywide identities of residents of Vladimir, Smolensk, Yaroslavl], Moscow, Russia. (In Russian)

Dedusenko, E. A. and Elina, O. A. (2022), "Youth technology entrepreneurship: trends and challenges for a startup", *Vestnik Udmurtskogo Universiteta. Seriya Ekonomika i Pravo*, 4 (32), 628-634. DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-4-628-634. (In Russian)

Didkovskaya, Ya. V. and Trynov, D. V. (2020), "Young political activists of the Urals region: political career opportunities or prospects for social change?" *Bulletin of the Russian Foundation for Basic Research. Humanities and Social Sciences*, 5 (102), 198-209. DOI: 10.22204/2587-8956-2020-102-05-198-209. (In Russian)

Evstifeev, R. V. (2017), "Research on local identities: theoretical approaches and promising directions", *Research Result. Sociology and management*, 2 (3), 3-9. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-2-3-9. (In Russian)

Zhel'nina, A. A. and Tykanova, E. V. (2019), "Formal and informal civic infrastructures: modern studies of urban local activism in Russia", *The*

Journal of Sociology and Social Anthropology, 22 (1), 162-192. DOI: 10.31119/jssa.2019.22.1.8. (In Russian)

Ignatiev, V. I. (2020), "Social localities in the era of information-network glocalization", *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (7), 37-46. DOI: 10.31857/S013216250010024-9. (In Russian)

Joas, H. (2010), "Action is a state in which people exist in the world", *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (8), 112-122. (In Russian)

Castell's, M. (2000), *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kultura* [The information age: Economy, Society and Culture], Transl. by Shkaratan O.I. (ed.), Izdatelskiy dom GU-VShJe, Moscow, Russia. (In Russian)

Kacharuskas, T. (2017), "Creativity and the concept of creative society in sociology", *Sotsiologicheskie issledovaniya*, (10), 26-35. DOI: 10.7868/S0132162517100038. (In Russian)

Kochuhova, E. S. and Martyanov, V. S. (2019), "Creative city or right to the city: alternatives to urban development in the Russian context", *Antinomii*, 19(2), 45-66. DOI 10.17506/aipl.2019.19.2.4566. (In Russian)

Krupkin, P. L. (2015), "On a «Civil Religion» in The Russian Federation 2: Structure of Content of Local Urban Identities", *Research Result. Sociology and management*, (3), 29-35. DOI: 10.18413/2408-9338-2015-1-3-29-35. (In Russian)

Lebedev, S. D., Istomin, A.G., Gushhina, V.V. and Poteryakhina, M.O. (2017), "Local identity of residents of the city of Belgorod (based on quantitative research materials)", *Research Result. Sociology and management*, 2(3), 18-32. DOI: 10.18413/2408-9338-2017-3-2-18-31. (In Russian)

Pakshina, I. A. (2020), "Research of the urban identity in online communities (based on the results of qualitative analysis)", *Research Result. Sociology and management*, 6 (2), 19-35, DOI: 10.18413/2408-9338-2020-6-2-0-2. (In Russian)

Pachenkov, O. and Voronkova, L. (2021), "New urban activism" and "public policy" in Russia (using the example of St. Petersburg)", *The Journal of Social Policy Studies*, 2 (19), 253-268. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-2-253-268. (In Russian)

Adamiak, C., Pitkanen, K. and Lehtonen, O. (2017), "Seasonal residence and counterurbanization: the role of second homes in population redistribution in Finland", *GeoJournal*, 82, 1035-1050. DOI 10.1007/s10708-016-9727-x.

Appadurai, A. (1996), *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*, University of Minnesota Press, Minneapolis; London.

Deakin, M. (2009), "Towards A Community-Based Approach to Sustainable Urban Regeneration", *Journal of Urban Technology*, 16 (1), 91-112. DOI: 10.1080/10630730903090354.

Florida, R. (2002), *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*, Basic Books, New York.

Halfacree, K. (2012), "Heterolocal Identities? Counter-Urbanisation, Second Homes, and Rural Consumption in the Era of Mobilities", *Population Space and Place*, 18 (SI), 209-224. DOI:10.1002/psp.665.

Joas, H. and Knobl, W. (2009), *Social Theory: Twenty Introductory Lectures*, Cambridge Univ Press, Cambridge.

Landry, C. (2000), *The Creative City: A Toolkit for Urban Innovation*. Earthscan Ltd, UK&USA.

Sykora, J. and Spackova, P. (2020), "Neighbourhood at the crossroads: differentiation in residential change and gentrification in a post-socialist inner-city neighbourhood", *Housing Studies*, 37 (5), 693-719. DOI: 10.1080/02673037.2020.1829562.

Статья поступила в редакцию 03 ноября 2023 г. Поступила после доработки 01 декабря 2023 г. Принята к печати 05 декабря 2023 г.

Received 03 November 2023. Revised 01 December 2023. Accepted 05 December 2023.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Дидковская Яна Викторовна, доктор социологических наук, доцент, профессор, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Yana V. Didkovskaya, Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor, First President of Russia B.N. Yeltsin Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

Нотман Ольга Валерьевна, доктор социологических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Olga V. Notman, Doctor of Sociology, Associate Professor, First President of Russia B.N. Yeltsin Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

Трынов Дмитрий Валерьевич, кандидат социологических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Dmitry V. Trynov, PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, First President of Russia B.N.

Yeltsin Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

Лугин Дмитрий Александрович, аспирант, ассистент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Dmitry A. Lugin, Postgraduate Student, Assistant Lecturer, First President of Russia B.N. Yeltsin Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.



Оригинальная статья

УДК 316.4

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-8

Тощенко Ж. Т.

Производственная практика – неотложная потребность
или имитация?

Институт социологии ФНИСЦ РАН
Миусская площадь, дом.6, Москва, 125047, Россия
zhantosch@mail.ru

Аннотация. Дан анализ состояния производственной практики как особенной стороны подготовки кадров высшей квалификации. Кратко объяснен исторический путь становления этого феномена в жизни отечественных вузов. Рассмотрено современное состояние процесса включения студенчества в приобретение навыков профессиональной трудовой деятельности. С этой целью дано описание как официальных усилий по организации и проведении производственной практики, так и ее реальная реализация на базе анализа сайтов 118 вузов, онлайн-опроса бакалавров и магистров различных вузов, экспертных оценок тех проблем, с которыми сталкиваются студенты на этом пути. Делается вывод, что без внесения существенных принципиальных корректив в организацию и проведения производственной практики невозможно полное осуществление намечаемой реформы высшего образования.

Ключевые слова: производственная практика; высшее образование; университеты; организация и проведение практики

Благодарности: Исследование выполнено в рамках реализации Государственного задания FSZG-2022-0001.

Информация для цитирования: Тощенко Ж. Т. Производственная практика – неотложная потребность или имитация? // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 100-110. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-8.

Original article

Zhan T. Toshchenko

Practical training for students – urgent need or imitation?

Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,
Russian Academy of Sciences,
6 Miuskaya Sq., Moscow, 125047, Russia
zhantosch@mail.ru

Abstract. The analysis of the state of the special side of the training of highly qualified personnel as an industrial practice is given. The historical path of the formation of this phenomenon in the life of universities is briefly considered. The current state of the process of including students in the acquisition of skills of professional labor activity is considered. To this end, a description is given of both official efforts to organize and conduct internships, and its actual implementation based on an analysis of the websites of 118 universities, an online survey of bachelors and masters of various universities, and expert assessments of the problems that students face along the way. It is concluded that without making significant fundamental adjustments to the organization

and conduct of work experience, it is impossible to implement the planned reform of higher education.

Keywords: practical training for students; higher education; universities; organization and conduct of practice

Acknowledgments: This work was completed as part of the implementation of the State Assignment FSZG-2022-0001.

Information for citation: Toshchenko, Zh. T. (2023), "Practical training for students – urgent need or imitation?", *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 100-110. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-8.

Введение (Introduction). Одной из острых существующих проблем современного российского высшего образования является массовая неподготовленность и неготовность выпускников вузов к полноценному включению в производственный процесс после окончания учебного заведения.

Отражением этой проблемы являются широко известные стенания работодателей, которые постоянно и в течение многих лет выражали(ют) претензии к качеству подготовки большинства выпускников вузов, отсутствию у них изначальных навыков полноценно включиться в работу на производстве (Антонова, 2020; Бондаренко, Лысова, 2016). Критически к уровню подготовки молодых специалистов для практической деятельности относятся и рабочие (об этом свидетельствуют данные социологических исследований) (Арискин, 2015). Косвенно о низком качестве профессиональной подготовки говорит и информация от зарубежных потребителей наших выпускников, которых в большинстве случаев допускают к выполнению порученной работы, исходя из квалификации среднего уровня их подготовки – уровня колледжа. Лично я знаю молодых врачей, эмигрировавших за границу, которым предложили начать вхождение в медицинскую среду с длительного выполнения обязанностей медсестер.

Добавим к анализу этой сверхсложной и даже парадоксальной ситуации: по данным Global Human Capital за 2017 г. Рос-

сия занимает четвертое место в мире по количеству имеющих послешкольное образование и в то же время 42-е место по параметру «использование навыков трудовой деятельности». При этом по такому важнейшему для роста экономики индикатору, как «доступность квалифицированных работников», Россия занимает 89-е место в мире (Мартынов, 2022).

Все это показывает, что такое положение с профессиональной и трудовой подготовкой выпускников вузов во многом упирается в нерешенность важной ее стороны – организацией производственной практики.

Конечно, можно возразить – имеются примеры ее достойной организации, которые заслуживают только одобрения, но и максимально расширенного их применения. Так, «Роснефтью» созданы 26 базовых кафедр в ведущих профильных вузах страны, которые участвуют в выполнении образовательных программ по востребованным в нефтяной отрасли направлениям (Крапчатова, 2023). В августе 2022 г. Университет ИТМО (бывший ЛИТМО, Ленинградский институт точной механики и оптики) объявил о трансформации университета в научно-образовательную корпорацию, среди целей которой – создание уникальной среды для самореализации¹. В Губкинском университете (бывшем Московском институте нефти и газа) «погружение студентов в процессе их обучения в практическую междисциплинарную проектную и технологическую деятельность на виртуальных предприятиях является, как

¹ См. Ежедневная газета научного сообщества ПО-ИСК. 2022. № 47. 16 с. URL:

<https://rucont.ru/efd/785691> (дата обращения: 07.10.2023).

показывает опыт, одним из эффективных способов развития ответственности как профессиональной компетенции» (Мартынов, 2022).

Поучителен опыт Белгородского государственного университета, когда студенты и ординаторы всех курсов Медицинского института университета работают в лечебно-профилактических учреждениях и на станциях скорой помощи Белгорода, приобретая опыт практической работы, совмещая его с учебой¹.

Но данные примеры похожи на известные в советское время «маяки» – уникальные предприятия (заводы, фабрики, совхозы и колхозы), которые демонстрировали действительно выдающиеся достижения, но которые упорно не желали становиться реальностью для подобных организаций во всех отраслях и сферах экономики и культуры.

В настоящее время во многих публикациях, которые посвящены взаимосвязи университетов с производством, пишется о различных ее аспектах: о приеме на работу выпускников, об их участии в совместных научно-исследовательских разработках, о проведении прикладных мероприятий, выполнении производственных заказов, об укреплении материальной базы и т.п. Но во многих из них производственная практика нередко даже не упоминается (см., например, Овчинникова, 2022). А если ей и уделяется внимание как важной составляющей деятельности вузов, то, оценивая ситуацию, можно сказать – на нее обращают внимание постольку-поскольку, нередко мимоходом, не особенно заботясь о действительной ее эффективности.

Забегая вперед, можно сказать, что сейчас, когда готовится очередная реформа высшего образования, рассмотрение и переналадка производственной практики крайне необходима, чтобы решить такую неотложную задачу как качество подготовки компетентных специалистов.

Целью статьи является: а) историческое обобщение практики организации производственной практики в отечественном высшем образовании; б) анализ эмпирических данных о состоянии и проблемах производственной практики в современных российских университетах; в) научное определение тому состоянию, в котором находится организация производственной практики; г) выработка предложений и рекомендаций по перенастройке и совершенствованию этой деятельности в университетах страны.

Методология и методы (Methodology and methods). В истории отечественного образования вовлечение студентов в трудовую производственную жизнь осуществлялось различным образом на разных этапах развития России. В дореволюционное время практика будущих специалистов в основном опиралась на индивидуальное взаимодействие с опытным специалистом, будь это инженер, если это касалось производства, или квалифицированный учитель или профессор, если это происходило в образовании. Были широко распространены такие понятия как школы, курсы персональные группы такого-то специалиста. Нужно отметить и такие особые черты, которые в основном касались инженерных специальностей: работа на практике оплачивалась: будущий инженер получал около 70 руб., что было для того времени серьезным вознаграждением. Еще одна особенность заключалась в том, что такая практика была ежегодной (Ушакова, 2022).

В советское время, особенно на начальном этапе развития, в период индустриализации и первых пятилеток создание новой интеллигенции осуществлялось практически одновременным совмещением работы и учебы. Для примера можно привести становление как инженера Л.И. Брежнева, который был одновременно студентом, работником металлургического завода

¹ См. vk.com>wall-167915299_2033 (дата обращения: 07.10.2023).

и даже некоторое время деканом того факультета, на котором он учился.

В дальнейшем, когда инженерное образование стало массовым (к примеру, в 1958 г. было 29 политехнических институтов, 30 машиностроительных, 27 институтов гражданского строительства, 7 авиационных, 27 горно-металлургических, 18 транспортных, 15 электротехнических и институтов связи, 13 институтов рыбной и пищевой промышленности, 10 инженерно-химических, 2 метеоролого-гидротехнических и 2 кораблестроительных института), потребовалась иная форма прохождения практики. Такую практику можно было организовать только методом жесткого государственного планирования по распределению будущих специалистов по приобретению навыков профессиональной работы.

С переходом экономики России к рыночным отношениям потребовались иные формы организации подготовки выпускников вузов к будущей трудовой жизни. Как это происходит в настоящее время, оценим сложившуюся ситуацию.

Эффективность и действенность подготовки выпускников вузов к производственной деятельности эксперты и общественное мнение оценивают весьма критично. И если внимательно проанализировать эти аргументы, то мы выйдем на необходимость говорить не только о принципах ее организации, но и о таких ее сторонах как подготовка, реальное ее осуществление и ее эффективность с точки зрения подготовки студента к производительному труду. Ее анализ показывает, что сложилась весьма странная и даже парадоксальная ситуация – в настоящее время, с одной стороны, много говорят о совершенствовании собственно учебного процесса, о различных формах передачи и усвоения информации, а с другой, практически мало обсуждают проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист, когда ему придется приступать к выполнению производственных заданий. И в этой связи не отвеченным остается вопрос – а что соединяет или

должно соединять два эти процесса – учебную деятельность и подготовку к будущей работе – чтобы максимально сократить коллизии при переходе студента от учебы к работе. И вот тут возникает вопрос о производственной практике, которую можно и нужно, на наш взгляд, рассматривать как критерий оптимального вхождения молодого специалиста в полноценную трудовую жизнь. Об этом говорят и сами студенты. Опрос студентов Оренбургского государственного университета показал, что они на третье место по значимости в построении карьеры поставили возможность прохождения практики в известной компании (42%), и второе место (48%) отвели такой практике, в процессе которой, по их мнению, можно получить дополнительные компетенции (Мирошников, 2022: 104-105).

Выполняя государственное задание, социологи РГГУ проанализировали 118 сайтов университетов и других вузов, публикации преподавателей и руководителей производств, суждения 288 студентов различных вузов (онлайн опрос 15.10-20.12.2022), чтобы учесть специфику и особенности трактовки и понимания как целей, так и результатов практики. Для более обстоятельного анализа и учета специфики, все вузы были сгруппированы по четырем группам профессий: человек-техника (политехнические, инженерные), человек-природа (сельскохозяйственные), человек-человек (педагогические и медицинские), человек-знак (экономические), человек-творчество (архитектурные, художественные) (Тощенко, 2022).

В результате социологи пришли к неутешительному выводу: дела с производственной практики нуждаются в коренном пересмотре и принципиально ином подходе к ее организации и осуществлению. Почему?

Научные результаты и дискуссия (Research Results and Discussion). Итак, что представляет собой нынешняя производственная практика?

Под этим термином понимаются самые различные ее формы: ознакомительная, учебная (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков), производственная (технологическая, конструкторско-технологическая, научно-исследовательская, практика по получению профессиональных умений и навыков), преддипломная. Существуют некоторые другие варианты, особенно в медицинских, сельскохозяйственных и творческих вузах. Но все они в конечном счете апробируют, шлифуют, формируют профессиональные навыки по освоению и выполнению будущей работы. Поэтому мы применяем обобщенный термин «практика», так как в конечном счете в сознании студента отражается та ее сторона, которая максимально приближает его к будущей производственной деятельности.

Анализ документальной (внешней) стороны дела показал, что все обстоит более или менее благополучно. Есть многочисленные приказы и распоряжения, есть не менее внушительные методические пособия с описанием, что представляет собой практика, из чего она состоит, как она должна быть организована, какие документы должны быть представлены. Не менее подробно и обстоятельно это изложено в отчетах организаторов этой практики в университетах и других учебных заведениях, которые базируются или учитывают дневники студентов, завершивших практику. Т.е., по осуществлению бумаготворчества достигнуты всех устраивающие результаты. И если возникают коллизии, то это происходит в рамках взаимоприемлемых решений и согласований. А целом это достаточно устойчиво сложившийся процесс имитации (см. примечание 1).

В этой связи хочу привести мою оценку сложившегося положения. В советское время известные юмористы, артисты Ю. Тимошенко (Тарапунька) и Е. Березин (Штепсель) использовали такой диалог. На вопрос Штепселя «Что с этим делать?» Тарапунька отвечал: «Нехай оно гние, ржавее,

горить синим пламенем, пропадае пропадом, но чтоб было все правильно оформлено». На наш взгляд, нечто подобное происходит сейчас с производственной практикой в вузах.

Если же говорить о действительном положении дел, то их анализ показал весьма противоречивую ситуацию по организации и проведению производственной практики.

Во-первых, в определении места проведения практики нередко царит произвол и хаос. Избираются эти места часто не по значимости производства для будущей профессии, а из-за возможностей уговорить руководителя принять студентов. О том, что руководство организаций не заинтересовано в практикантах сказали 23,1%. В ряде вузов из-за отсутствия или ограниченности соответствующих профилю мест подготовки соглашаются на всякие заменители практики. Поэтому в том или ином варианте повторялись ответы «*Организация должна давать студенту задания, которые близки к его профессии*» (Экономист). Но как поступить инженерному вузу в том городе, где нет соответствующих профилю производств, кроме как приспособливаться к имеющимся реалиям, очень косвенно отвечающих целям подготовки будущих кадров?

Для других профессий как, например, для будущих специалистов сельского хозяйства очень важны учебно-опытные хозяйства. Но как отнестись к тому, что такие объекты изъяты у многих сельскохозяйственных вузов: из 50 ранее существующих таких хозяйств осталось 6. Даже у флагамена сельскохозяйственного образования – Тимирязевской академии в Москве пытались отнять землю ради строительства новых жилищных и офисных площадей. Кроме того, для будущих агрономов, зоотехников и ветеринаров важна проверка своих возможностей, что стало затруднительным: владельцам личных и подсобных хозяйств они не нужны, а крупные агрообъединения и агрохолдинги не всегда согла-

шаются брать на себя такую обузу, особенно когда требуется принять большое количество студентов. Но у студентов есть одно искреннее желание – *«Сделал бы обязательным прохождение практики в реальных хозяйствах, а не в универе» (студент-зоотехник)*.

Во-вторых, велика степень размытости полномочий и обязанностей принимающих организаций. Здесь все зависит от представлений руководителя или уполномоченных на это лиц, как и каким образом и на какое время организовать проведение практики, хотя формально это базируется на официальных документах по организации практики. А так как студентов рассматривают нередко как навязанную обузу, то и организация их труда подчинена в основном не тому, что нужно будущим профессионалам, а тому, какие текущие задачи нужно решить на данном этапе функционирования производства. В результате 24% студентов (т.е. каждый четвертый) сказали, что их труд использовался на разных вспомогательных и случайных работах, а еще 21% (каждый пятый) указал, что выполнял работу, не относящуюся к профилю обучения, в результате чего они не получили возможность на самом деле повысить свою квалификацию. Поэтому студенты повторяли в своих ответах примерно такой текст: *«Учитывать особенности профиля обучения студента» (социолог)*. *«Сделать практику четко профилированной, а не формальной» (студент-биолог)*.

В-третьих, косвенном свидетельством недоверия к официальной организации практики может и служить и все расширяющееся использование таких ее форм как самостоятельное заключение договора о прохождении практики со сторонней организацией (об этом сказали 26% студентов) и самостоятельного его заключения по месту трудоустройства (мнение еще 7% студентов). Среди ответов студентов были такие: *«нам предложили искать место практики самостоятельно. «Руководитель практики от университета сообщил о начале практики за неделю до ее начала и обязал в*

срочном порядке самостоятельно искать место для похождения, так как вуз никого никуда не направлял» (студент психолог). В результате *«большинство же могли или устроится на работу на кафедре, где занимались вообще бумажной работой, либо устроиться куда-то, где тебе подпишут документы и всё (к знакомым и т.д.)» (студент профиля «математика и механика)*. Как показывает дополнительный анализ, за этими данными скрывается очень широкий веер такой отчетности – от в самом деле квалифицированного прохождения практики, так и до всяких липовых справок, написанных по взаимному согласию для получения отчетности перед университетом.

В-четвертых, не менее размыты как обязанности, так и возможности тех преподавателей, которые в силу служебных обязанностей отвечают за производственную практику. По форме это делается достаточно убедительно, но их реальная ответственность очень условна. По большому счету преподаватель лишен возможности влиять на содержание практики (по форме – да, но не по существу), ибо он стоит сначала только «на входе» в этот процесс – направить студентов, а потом «на выходе» – оформить принесенные студентам бумаги, справки, отзывы и т.п. В результате нередко такие пожелания – *«преподаватель должен быть с ними на весь период практики» (студент-медик)*.

В-пятых, студенты отмечали произвол в установлении длительности времени при проведении практики, которая зависит как от понимания ее значимости и необходимости теми, кто руководит ими, так и от поведения студентов, если они видят ответственность и формализм при ее организации. Приводились случаи (особенно в инженерных вузах), когда по взаимному согласию эта практика усыхала в два-три раза.

Неупорядоченность практики проявляется и в педагогических вузах. Приводились примеры, что в школу присылали такое количество студентов, что не все из них

получали возможность продемонстрировать свои способности в виде самостоятельно проведенных занятий. *«Не отравлять в школу большое количество студентов, на всех не хватает классов» (студент педуниверситета).*

Ряд студентов сельхозвузов сказали, что вместо производственной практики им заменили педпрактикой в своем вузе. Поэтому вполне резонны такие суждения: *«сделал бы обязательным прохождение практики в реальных хозяйствах, а не в универе»*). Другие утверждали, что им не нашли соответствующих хозяйств, желающих принять студентов: сонму личных подсобных хозяйств они не нужны, а крупных не так уж много, чтобы поглотить всех выпускников. Вот поэтому будущие агрономы, ветеринары и зоотехники в лучшем случае пополняют организации озеленения в городах, клиники домашних животных, в том числе и частные (опять же в городах). Или совсем покидают профессию, но имея важную бумагу – диплом.

При опросе студенты называли многочисленные эрзацы практики: работу в приемной комиссии, ведение делопроизводства на кафедре, выполнение текущих поручений, в том числе и случайных.

Далеко неблагоприятно и в таких ответственных вузах как медицинские. Вот мнение студентки медвуза (при этом мы подчеркиваем, что медуниверситеты значительно отличаются по качеству организации практики, как например, показывает работа московских медицинских университетов): *«Во время учебы врачебной практики не было вовсе (по причине «ковида»). Единственная моя врачебная практика на 4 курсе была организована мной самостоятельно. Это огромный пробел и провал, масштабы которого ты не ощущаешь вплоть до выхода на работу»*.

Я назвал только наиболее важные издержки производственной практики. При опросе студентов и анализе высказываний преподавателей мы слышали частные, на первый взгляд, незначительные, но важные предложения. Перечислим некоторые из

них. *«Нет заинтересованности / эмпатии / ответственности работников принимающих организаций»*. *«Хорошо бы получать во время практики реальные, а не выдуманные задания»*. *«Рассмотреть возможность оплачивать работу во время практики»*. *«Самостоятельно выбирать место практики»*.

Анализ ответов студентов выявил и такие пожелания. *«Заключать временные трудовые соглашения»*, *«Оплачивать выполненную работу»*, *«Формулировать практические (творческие), интересные задания по профилю специальности»*. Немало было пожеланий сделать практику постоянной, увеличить время ее прохождения.

Заключение (Conclusions). Если обобщить эту информацию и сопоставить с данными Института образования НИУ ВШЭ, выявившим, что одним из основных трендов в современном образовании, по мнению 38,7% опрошенных, является сочетание обучения с практикой (11), то можно сказать, что производственная практика – это одно из ключевых звеньев в необходимом совершенствовании процесса обучения.

Приведенный анализ представляет далеко не полный перечень претензий студентов (а они очень разные в зависимости от профиля вуза). Но их объединяет одно – пока производственной практике присущ порок, который можно назвать одним словом – имитация. И ее преодоление – это один из важнейших показателей, который должен быть учтен в грядущей реформе высшего образования, если общество, экономика и культура хотят получить высококвалифицированных специалистов.

Итак, мы пришли к выводу, что состояние дел с производственной практикой нуждается с ее существенной перестройке, избавлении ее от таких пороков как приукрашивание одних из ее результатов, уменьшение значимости негативных аспектов, умолчание по тем или иным причинам нежелательных для организаторов сведений (Федорова, 2013).

Поэтому для действительного и существенного совершенствования производственной практики, на наш взгляд, необходимо решить три комплекса проблем

Во-первых, внести кардинальные организационные изменения при подготовке, проведении и подведении ее итогов, как университетом, так и принимающей организацией. Для университета это означает придание этой практике статуса (или его подобия) государственного экзамена со всеми вытекающими последствиями, чтоб это был своего рода знак качества, характеризующий степень овладения мастерства своей будущей профессией (специальностью). Для принимающих организаций проведение практики должно стать одним из основных маркеров оценки их деятельности наряду с экономическими показателями, что требует резкого повышения их ответственности за подготовку кадров. Одним из возможных путей одновременного решения и сочетания интросов университета и производственной организации может говорить советский опыт существования вузов, когда вуз и предприятие были единым целым, в котором учеба и практика направлялась и осуществлялась совместным центром.

Во-вторых, нуждается в существенном уточнении и определении степени качества практики ее содержательная сторона. Это предполагает точное, ясное, а не примерное определение целей практики (о чем много говорили студенты), использование их по профилю специальности, а не на других и/или вспомогательных работах. Многое означает регулярные встречи с практикующими работниками. Важно и предложение многих студентов сделать такую практику ежегодной по примеру университетов на предыдущих стадиях их развития и функционирования.

В-третьих, предстоит коренным образом изменить и финансовую сторону обеспечения этой практики. И не только учета оплаты тех, кто курирует производственную практику в университете и на произ-

водстве, но и оплаты труда студентов, выполняющих порученную им работу. Для этого со студентами (а многие из них это предлагали), стоит заключать кратковременные трудовые соглашения, что, на наш взгляд, резко повысило эффективность и действенность практики (в краткосрочной перспективе) и ее результативность как средства подготовки высококвалифицированного специалиста (в долгосрочной перспективе). Еще раз напомним, что такое правило существовало в технических вузах России конца XIX – начала XX века.

Именно при таком подходе можно избежать имитации производственной практики, ее слабой результативности. Именно поэтому организация, проведение и результаты производственной практики должны стать критерием качества подготовки кадров и успешности вуза по его включенности в эффективное решение проблем национального хозяйства. Вместе с тем, это предполагает многообразие целей, форм и методов производственной практики в зависимости от профиля подготовки.

В заключение, хотелось бы сказать, что о важности вынесенной на обсуждение проблемы, опираясь не только статистические и социологические данные. По нашему мнению, нередко художественное слово более ярко и наглядно характеризует важность поднятой проблемы. Для этого как итог обсуждения приведу строки из стихотворения Р. Рождественского «Мастера», который тоже с тревогой размышлял о будущем страны. «Приблизительность овладела / Торопящимися людьми. /Что-то учат, о чём-то знают, /В общем – сеют, в среднем – стригут, / Приблизительно объясняют, / Относительно берегут. /Не от засух, не от морозов, /Не от ядерных свержаток – /Мир погибнет, поверив в лозунг /Добродушный: «Сойдёт и так!». Но чтобы была уверенность, что такое положение можно исправить, приведу оптимистическое утверждение и надежду поэта. «Мир стареет в былых надеждах, /Но сегодня, как и вчера, /На плечах эту землю

держат /И несут на себе Мастера! /Руки вещи простирая /К перекрёсткам звёздных миров, /Время движется Мастерами /И надеется на Мастеров.

И всем нам надо, чтобы наши студенты стали мастерами. И одним из основных залогов этого – производственная практика. И то не преувеличение.

Примечание 1. Выбор обобщающего понятия «имитация» для объяснения ситуации с производственной практикой оказался наиболее подходящим по сравнению с предложением использовать понятие «симулякр», опираясь на авторитет Ж. Бодрийера, Ж. Деррида и Ж. Делеза, или понятие «фальсификация», которое употребляется при анализе процессов управления. Однако эти предложения не могут быть приняты по следующим причинам. Симулякр означает такой социальный феномен, который не существует в реальности – это конструкт некоей мыслительной деятельности, «копия копии». А производственная практика даже в самом примитивном ее виде – это реальность, которую надо рассматривать и анализировать с точки зрения ее присутствия в учебной жизни студентов, находить как позитивные, так и проблемные стороны ее реализации. Понятие «фальсификация» тоже не подходит, так как это сознательное, преднамеренное искажение действительности с корыстными целями (Козлов, 1996). Что касается понятия «имитация» – это определенное преувеличение одних показателей, умолчание других, односторонняя интерпретация отдельных черт производственной практики. К слову сказать, именно этот термин «имитация» очень слабо и используется в научной литературе, за исключением отдельных работ (Приходько, 2020; Тощенко, 2012), в отличие художественной литературы – М. Горьким в «Жизнь Климата Самгина», А. Куприным в «Герой нашего времени», А. Грином «Бегущая по волнам».

Список литературы

Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. 2020. Том 7. № 12. С. 1249-1268. DOI: 10.18334/et.7.12.111230).

Арискин М. В., Медведева Л. М., Немова Е. Ю. Выпускники вузов и работодатели: социологический аспект // Молодой ученый. 2015. № 9 (89). С 981-983. URL: <https://moluch.ru/archive/89/18228/>. (дата обращения: 05.09.2023).

Бондаренко Н. В. Лысова Т. С. Модели поиска, критериев найма, оценка профессиональных качеств и навыков выпускников основных профессиональных образовательных программ: мнение работодателей. Мониторинг экономики образования // Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований. 2016. № 1 (27).

Крапчатова Е. «Роснефть» помогает обеспечить отрасль молодыми профессионалами // Независимая газета. 2023. 16 января. URL: <https://clck.ru/36ykkR> (дата обращения: 01.03.2023).

Козлов В. П. Тайны фальсификации: анализ подделок исторических источников XVIII-XIX веков. М., 1996.

Мартынов В. Г., Шейнбаум В. С. Ответственность – ключевая компетенция инженера XXI века // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 2. С.107-118.

Мирошников С. А., Нотова С. В., Никулина Ю. Н. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнеров в контексте карьерного развития молодежи // Высшее образование в России. 2022. Т. 1, № 8-9. С. 99-115.

Овчинникова Н. Э. Взаимодействие университета с индустрией 2.0 // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 3 (115). С. 61-72.

Еженедельная газета научного сообщества ПОИСК. 2022. № 47. 16 с. URL: <https://rucont.ru/efd/785691> (дата обращения: 07.10.2023).

Приходько И. М. Теория имитации в историческом контексте // Opera musicologica. 2020. Т. 12, № 5. С. 8-25.

Савицкая Н. Вузам предлагают забыть про рейтинги и сосредоточиться на результатах // Независимая газета. 2022. 22 декабря. URL:

<https://clck.ru/36yuxt> (дата обращения: 05.03.2023).

Тощенко Ж. Т. Профессии: социо-технологическое измерение (опыт методологического анализа) // Социологические исследования. 2022. № 6. С. 122-134.

Тощенко Ж. Т. Новые лики деятельности: имитация // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 23-36.

Ушакова А. Госархив: как студенты проходили практику сто лет назад // Учительская газета. 2022. 4 июля. URL: <https://clck.ru/36ykwg> (дата обращения: 07.09.2023).

Федорова А. В. Вопросы управления знаниями при интеграции вузов и инновационных предприятий // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 12. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3598> (дата обращения: 23.09.2023).

References

Antonova, G. V., Mirzabalaeva, F. I., Bondarchuk, A. G. (2020), "Problems of employment of graduates of educational organizations in the context of the coronavirus pandemic", *Labor Economics*, 7 (12), 1249-1268. DOI: 10.18334/et.7.12.111230. (In Russian)

Ariskin, M. V., Medvedeva, L. M. and Nemova, E. Yu. (2015), "University graduates and employers: sociological aspect", *Young Scientist*, 9(89), 981-983 [Online], available at: <https://moluch.ru/archive/89/18228/>. (Accessed 05 September 2023). (In Russian)

Bondarenko, N. V. Lysova, T. S. (2016), "Search models, hiring criteria, assessment of professional qualities and skills of graduates of basic professional educational programs: the opinion of employers. Monitoring the economics of education", *Information and analytical materials based on the results of sociological surveys*, 1 (27). (In Russian)

Крпчатова, Е. (2023), "«Rosneft» helps to provide the industry with young professionals", *Nezavisimaya Gazeta*, 2023, January 16 [Online], available at: <https://clck.ru/36ykkR> (Accessed 01 March 2023). (In Russian)

Kozlov, V. P. (1996), *Tainy falsifikatsii: analiz poddelok istoricheskikh istochnikov XVIII-XIX vekov* [Secrets of falsification: analysis of forgeries of historical sources of the 18th-19th centuries], Moscow, Russia. (In Russian)

Martynov, V. G., Sheinbaum, V. S. (2022), "Responsibility is a key competence of an engineer

of the 21st century", *Higher Education in Russia*, 31 (2), 107-118. (In Russian)

Miroshnikov, S. A., Notova, S. V., Nikulina, Yu. N. (2022), "Personnel cooperation between the university and industrial partners in the context of career development of youth", *Higher Education in Russia*, 1 (8-9), 99-115. (In Russian)

Ovchinnikova, N. E. (2018), "Interaction of the university with industry 2.0", *University Management: Practice and Analysis*, 22 (3), 61-72. (In Russian)

Ezhenedelnaya gazeta nauchnogo soobshhestva POISK [Weekly newspaper of the scientific community SEARCH], (2022), November 18 [Online], available at: <https://rucont.ru/efd/785691> (Accessed 07 October 2023). (In Russian)

Prikhodko, I. M. (2020), "Theory of imitation in a historical context", *Opera musicologica*, 12 (5), 8-25. (In Russian)

Savitskaya, N. (2022), "Universities are asked to forget about ratings and focus on results", *Nezavisimaya Gazeta*, December 22 [Online], available at: <https://clck.ru/36yuxt> (Accessed 05 March 2023). (In Russian)

Toshchenko, Zh. T. (2022), "Professions: socio-technological measurement (experience of methodological analysis)", *Sociological Research*, (6), 122-134. (In Russian)

Toshchenko, Zh. T. (2012), "New faces of activity: imitation", *Sociological Research*, (12), 23-36. (In Russian)

Ushakova, A. (2022), "State Archive: how students did their internship a hundred years ago", *Teacher's newspaper*, July 04 [Online], available at: <https://clck.ru/36ykwg> (Accessed 07 September 2023). (In Russian)

Fedorova, A. V. (2013), "Issues of knowledge management during the integration of universities and innovative enterprises", *Economics and Management of Innovative Technologies*, (12) [Online], available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3598> (Accessed 23 September 2023). (In Russian)

Статья поступила в редакцию 09 июня 2023 г. Поступила после доработки 20 ноября 2023 г. Принята к печати 25 ноября 2023 г. Received 09 June 2023. Revised 20 November 2023. Accepted 25 November 2023.

Конфликты интересов: у автора нет конфликта интересов для декларации.
Conflicts of Interest: the author has no conflicts of interest to declare.

Тощенко Жан Терентьевич, член-корреспондент РАН, доктор философских наук, профессор, научный руководитель социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.


Zhan T. Toshchenko, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Doctor of Philosophy, Professor, Scientific Supervisor of the Sociological Faculty of the Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia.



Исследовательская статья

УДК 316.7

DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-9

Шмарион Ю. В. ,
Скрипченко Е. И.

Динамические характеристики самостоятельной работы
студентов-гуманитариев

Липецкий государственный педагогический университет
им. П. П. Семенова-Тян-Шанского
улица Ленина, дом 42, Липецк, 398020, Россия
jbshmarion@mail.ru
s.katrin120301@gmail.com

Аннотация. Самостоятельная работа студентов является важным компонентом образовательного процесса в вузе, от которого зависит качество подготовки нового поколения специалистов. Самостоятельная работа студентов (СРС), имеющая мультидисциплинарный характер, представляется сложным объектом управления, не имеющим аналитического описания его динамики. В работах социологов, педагогов, психологов недостаточно исследуется факторное пространство СРС и динамические характеристики СРС, знание которых позволит создать гибкую систему организации, управления и самоуправления СРС. В описании СРС практически не используются аналитические модели, с помощью которых можно определить рациональные режимы процессов управления и самоуправления СРС. Предметом исследования являются динамические характеристики самостоятельной работы студентов, реализуемые в сложном изменении факторном пространстве. В исследовании использованы следующие методы: анализ литературы, метод анкетного опроса студентов и экспертов. Обработка данных осуществлялась при помощи пакета программ SPSS. В анализе эмпирических данных использовались метод частотного анализа, регрессионный анализ. Полученные в результате исследования аналитические модели динамических характеристик самостоятельной работы студентов, отражающие предпочтения студентов и преподавателей в выборе формы задания на СРС, информационных предпочтений при выполнении СРС и другие. Эти модели могут быть использованы при определении оптимальных режимов процессов управления и самоуправления самостоятельной работы студентов.

Ключевые слова: самостоятельная работа студентов; динамические характеристики СРС; аналитические модели

Информация для цитирования: Шмарион Ю. В., Скрипченко Е. И. Динамические характеристики самостоятельной работы студентов-гуманитариев // Научный результат. Социология и управление. 2023. Т. 9, № 4. С. 111-122. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-9.

Yuri V. Shmarion ,
Ekaterina I. Skripchenko

**Dynamic characteristics of independent work
of students in the humanities**

Semenov-Tyan-Shanskysky Lipetsk State Pedagogical University,
42 Lenin St., Lipetsk, 398020, Russia
jbshmarion@mail.ru
s.katrin120301@gmail.com

Abstract. Independent work of students is an important component of the educational process at the university, on which the quality of training of a new generation of specialists depends. Independent work of students (IWS), which has a multidisciplinary character, seems to be a complex object of management that does not have an analytical description of its dynamics. Currently, the factor space of the IWS and the dynamic characteristics of the IWS are insufficiently studied, the knowledge of which will allow creating a flexible system of management and self-management of the IWS. The subject of the study is the dynamic characteristics of the IWS implemented in a complex variable factor space. The following methods were used in the study: literature analysis, the method of questionnaire survey of students and experts. Data processing was carried out using the SPSS software package. In the analysis of empirical data, the method of frequency analysis and regression analysis were used. The analytical models of the dynamic characteristics of students' independent work obtained as a result of the study, reflecting the preferences of students and teachers in choosing the form of the task for the IWS, information preferences when performing the IWS, and others that allow determining the optimal modes of the processes of management and self-management of the IWS.

Keywords: independent work of students; dynamic characteristics of the IWS; analytical models.

Information for citation: Shmarion, Yu. V., Skripchenko, E. I. (2023), "Dynamic characteristics of independent work of students in the humanities", *Research Result. Sociology and management*, 9 (4), 111-122. DOI: 10.18413/2408-9338-2023-9-4-0-9.

Введение (Introduction). Организация и управление самостоятельной работой студентов (СРС) является ключевой проблемой современного высшего образования, определяющей не только качество профессиональной подготовки, но и совокупность позитивных личностных качеств специалистов нового поколения. Процесс реализации самостоятельной работы сложен тем, что в его реализации осуществляется динамическое системное взаимодействие управления и самоуправления, которое, в силу двойственности, является одним из самых сложных процессов социального управления.

Самостоятельная работа студентов (СРС) является сложной мультидисциплинарной проблемой, которая рассматривается психологами (Павлова, 2020; Вавилова, 2017), педагогами (Савва, 2022; Свиридова, 2019), социологами (Березин, 2019; Бельчик, 2016), специалистами в области управления образовательными системами и комплексами (Байлук, 2019; Шмарин, 2006) и др. В большинстве работ рассматривается структура, функциональные связи подсистем самостоятельной работы студентов, приводятся статические интегральные характеристики СРС и недостаточно рассматриваются факторное пространство СРС и динамические характеристики СРС,

знание которых позволит создать гибкую систему организации, управления и самоуправления СРС. В описании СРС практически не используются аналитические модели, с помощью которых можно определить рациональные режимы процессов управления и самоуправления СРС.

Методология и методы (Methodology and methods). В международном опыте организации высшего образования большое внимание уделяется самостоятельной работе студентов. В ФРГ – это одно из важных направлений реформирования системы высшего образования (Hüther, 2018), обеспечивающее повышение качества подготовки специалистов. Проблемы управления СРС актуальны для вузов США (Bruse Loo, 10), в которых на СРС отводится в двое больше времени, чем в российских вузах. Разработаны эффективная система оперативного недельного контроля, система активного взаимодействия преподавателя и студентов в виртуальном пространстве, присутствует разнообразие форм организации СРС, которые ориентированы на формирование самостоятельной учебно-познавательной деятельности и опыта творчества. В системе высшего образования Франции, с целью активизации самостоятельной работы студентов, применяют идеи обратной педагогики в подготовке учительских кадров (Louis P. Nono, 2017).

Практика показывает, что в части информационного и ресурсного обеспечения процессов управления и самоуправления СРС отмечается рассогласованность – преподаватель не всегда знает, какие формы самостоятельной работы студентов являются наиболее предпочтительными; в учебных планах и в рабочих программах дисциплин количественные характеристики СРС иногда превышают допустимые временные

ресурсы на конкретные недели, а другие недели семестра оказываются незагруженными объемом СРС; не учитываются информационные предпочтения студентов при выполнении СРС и другие. В этой связи является актуальным исследование динамических характеристик основного субъекта самоуправления и объекта управления СРС – преподавателя, создающее основу для оперативного разрешения указанных выше противоречий.

В исследовании проблем организации самостоятельной работы в течение 2022-2023 учебного года приняли участие 201 студент Института истории права и общественных наук ЛГПУ имени П. П. Семёнова-Тян-Шанского, в том числе 16,7% респондентов 1 курса, 16,7% – 2 курса, 23,3% – 3 курса, 26,7% – 4 курса, 16,7% 5 курса, а также 19 экспертов, в роли которых выступали преподаватели, указанных выше студентов.

В исследовании использованы следующие методы: анализ литературы, метод анкетного опроса студентов и экспертов. Обработка данных осуществлялась при помощи пакета программ SPSS. В анализе эмпирических данных использовались метод частотного анализа, регрессионный анализ.

Научные результаты и дискуссия (Research results and discussion). В организации и управлении СРС очень важным параметром является время на СРС, распределенное в учебных планах и рабочих программах конкретных учебных дисциплин, а также реально затрачиваемое студентами на СРС.

Анализ результатов исследования показал, что студенты разных курсов неодинаково выделяют времени на СРС (рисунок 1).

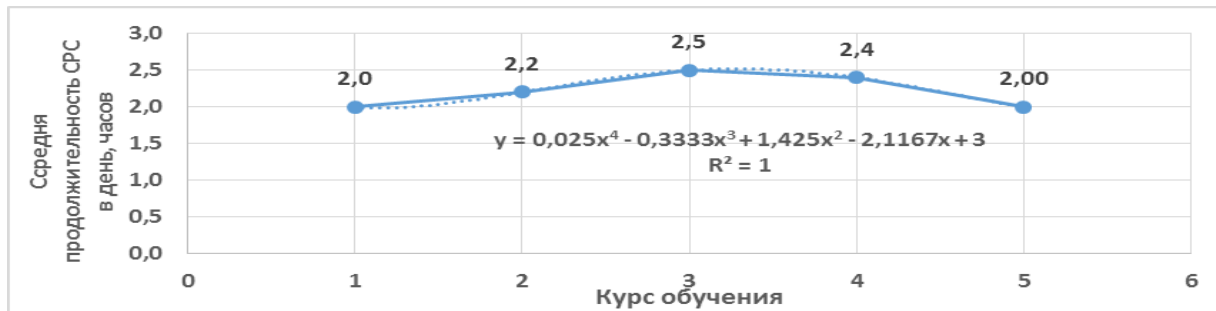


Рисунок 1. Дневная продолжительность СРС студентов разных курсов
Figure 1. Daily duration of social work for students of different courses

Студенты-первокурсники еще не осмыслили важность самостоятельной работы, обеспечивающей преобразование учебной информации в совокупность знаний и большинство их них используют «школьную технологию», в рамках которой они выступали, в роли объекта управления самостоятельной работы, а самоуправление было сведено до минимума, что подтверждается минимальным временем 2,0 часа (2,4 академических часа) на СРС (см. Рисунок 1)

Студенты 5 курса, с высоты своего вузовского опыта, считают, что 2,0 часа (2,4 академических часа) является достаточным временем, чтобы на этапе завершения образования не иметь проблем с реализацией учебного процесса на финишном этапе обучения в вузе. Со 2 по 4 курс студентам приходит осознание важности и необходимости самостоятельной работы и соответственно увеличивается средняя продолжительность СРС до 2,4-2,5 часов (2,9-3,0 академических часа). Дневная продолжительность СРС разных курсов описывается биквадратической параболой с высоким уровнем достоверности аппроксимации, которая применима при планировании и управлении СРС.

Максимальный объем учебной нагрузки студентов очной формы обучения

составляет 54 академических часа в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки (Письмо Минобразования РФ от 28 ноября 2002 г. № 14-52-988ин/13). В реальных учебных планах недельный временной ресурс СРС отводится от 55% до 65%, что составляет, в среднем 32 академических часа в неделю и 5,33 академических часа в день. Следовательно, современные студенты недостаточно занимаются важной составляющей образовательного процесса – самостоятельной работой, что непременно скажется на снижении качества их профессиональной подготовки. Это подтверждается отсутствием у студентов четкого представления о необходимом объеме недельной нагрузки на СРС, так, в частности, 18,0% предпочитают заниматься СРС 6 часов в неделю, 42,0% – 12 часов, 32,0% – 18 часов, 8% – 36 часов. По мнению студентов, средняя недельная продолжительность СРС составляет 17,3 академических часа, что, практически, в два раза меньше нормативного показателя в современных учебных планах. У студентов разных курсов отмечаются свои предпочтения в определении недельного временного объема на СРС, которые описываются полиномами четвертой степени (1) и (2).

Для 12-часового недельного режима СРС

$$y=0,0533x^4-0,6342x^3+2,5784x^2-4,0954x+2,4312, \text{ при } R^2=1 \quad (1)$$

Для 18-часового недельного режима СРС

$$y = -0,0073x^4 + 0,1136x^3 - 0,6601x^2 + 1,5174x - 0,6301, \text{ при } R^2=1 \quad (2)$$

где y – предпочтение студентов конкретного курса в процентах,
 x – номер курса,
 R^2 – величина достоверности аппроксимации.

Полученные закономерности целесообразно использовать для организации СРС. Очевидно, что такие существенные колебания недельного временного режима СРС не только не соответствует учебному плану, но и приводят к значительным потерям в освоении специальных дисциплин на финишном этапе подготовки специалиста.

В организации и управлении СРС необходимо учитывать предпочтения студентов, определяющие желаемую форму организации заданий на самостоятельную работу студентов (Таблица 1).

Конспектирование первоисточников, в качестве домашнего задания, популярны у студентов 1-2 курсов (33,3%) и у студентов 5 курса (46,0%).

Желаемая студентами форма организации заданий на СРС

Таблица 1

Students' preferred form of organizing assignments for SRS

Table 1

* R^2 – величина достоверности аппроксимации

Форма задания на СРС / The form of the task for the SRS	y – предпочтения студентов, в %, x – курс, при $R^2=1$ y – student preferences, in %, x – course, with $R^2=1$	max %	min %
Конспектирование первоисточников / Synopsis of primary sources	$y = -0,0224x^4 + 0,29x^3 - 1,255x^2 + 2,0713x - 0,7506$	46,0	18,2
Творческие задания / Creative tasks	$y = -0,009x^4 + 0,0749x^3 - 0,1231x^2 - 0,2419x + 0,6325$	33,3	7,7
Коллективные задания / Collective tasks	$y = -0,0504x^4 + 0,6798x^3 - 3,1864x^2 + 5,9254x - 2,9474$	55,6	15,4
Исследовательские задания / Research assignments	$y = 0,1037x^4 - 1,2646x^3 + 5,2669x^2 - 8,5047x + 4,3986$	54,5	0,0

* R^2 is the value of the approximation confidence

Студенты 3 курса наиболее активны при выполнении исследовательских задач, однако на 4 и 5 курсов их активность снижается практически два раза. В этот период

происходит селекция студентов, имеющих склонность к научной работе. Коллективные задания популярны у второкурсников

(55,6%) и первокурсников (33,3%), для которых занятия такого рода служат основой для формирования временных творческих малых групп. Эти малые группы, продолжают активно взаимодействовать и на старших курсах. Индивидуальные творческие задания (эссе и проекты) популярны среди студентов 1 и 4 курса. Студенты 4 курса проявляют примерно одинаковую активность в выполнении различных форм СРС. Студенты 3 курса, больше студентов других курсов, предпочитают выполнять исследовательские задания. Это желание целесообразно учитывать на этапе предварительного выбора темы ВКР.

Анализ данных показал, что большинство преподавателей сталкиваются с ситуациями невыполнения СРС, а 26,3% отметили, что ситуации невыполнения СРС встречаются в их практике на постоянной основе, а также указали на нежелание студентов выполнять самостоятельную учебную работу. По мнению 52,6% преподавателей, большинство студентов тратят на самостоятельную внеаудиторную работу не более 1 часа в день. Отсутствие у студентов целеполагания в получении знаний отмечают 42,1% преподавателей, 26,3% преподавателей указывают на отсутствие у студентов интереса выполнять СРС.

Все эксперты сошлись во мнении, что главным источником при подготовке к семинарским занятиям является Интернет.

Среди факторов, влияющих на результативность СРС эксперты отмечают: рациональное планирование СРС в рабочей программе конкретной дисциплины (78,9%), личные усилия студента (57,9%), методическая помощь преподавателей (52,6%), правильности выбора студентом направления подготовки (52,6%), наличие информационного пространства доступного для студента (библиотеки, интернет) (47,4%), постоянное поддержание интереса

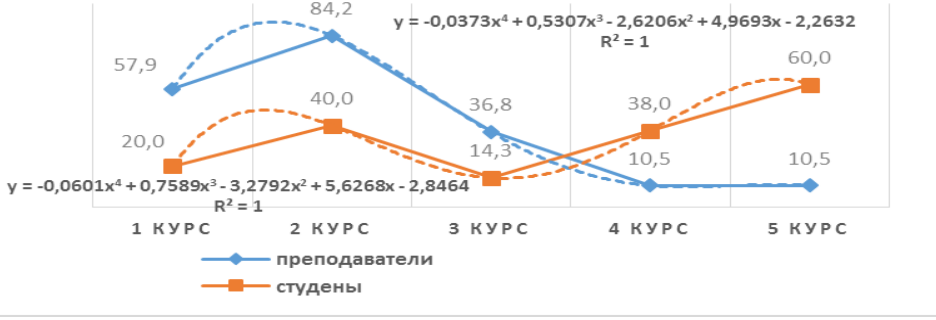

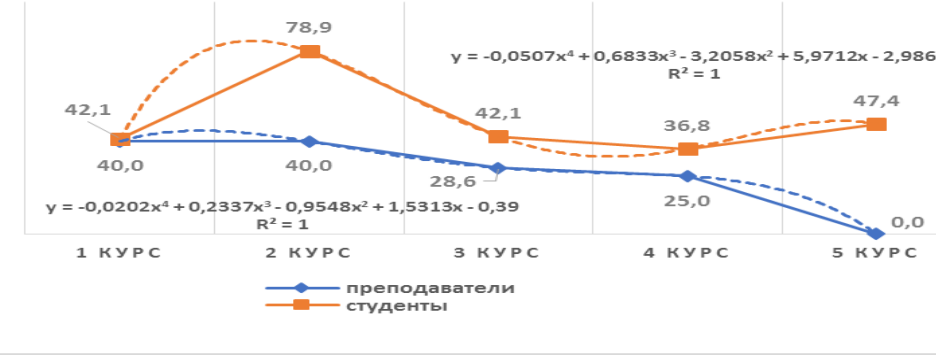
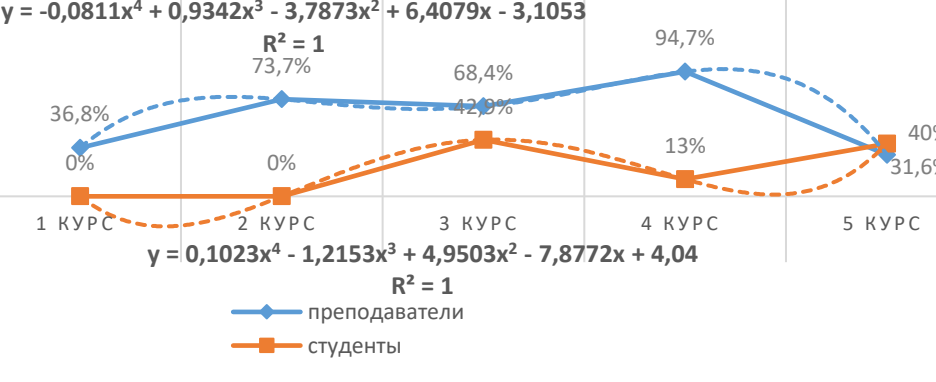
на аудиторных занятиях (73,7%), индивидуальный подход к студенту при организации СРС (52,6%). Также 63,2% преподавателей считают, что строгость оценивания выполнения внеаудиторной работы студентов является наиболее эффективной средством активизации СРС только в определенных ситуациях.

В результате сравнительного анализа установлено, что существует динамическое рассогласование предпочтений студентов и преподавателей в выборе формы задания на самостоятельную работу, которое оказывает влияние на результативность СРС (см Таблицу 2). Представленные в таблице 2 аналитические модели в виде полиномов четвертой степени целесообразно использовать в процессе оперативного управления СРС для выбора оптимальной формы задания на СРС.

Для продуктивной самостоятельной работы студентов необходимо соответствующее информационное обеспечение.

Несмотря на мнение преподавателей, что все студенты пользуются только интернетом при выполнении СРС, в результате анкетирования студентов установлено, в процессе выполнения СРС студенты разных курсов демонстрируют разные информационные предпочтения. Так, в частности, студенты 1 курса при подготовке к семинарам чаще других используют лекции по предмету. Ежегодно потребность в лекциях по предмету теряют свою популярность до нулевого значения на 4 курсе и немного возрастает на 5 курсе (8,0%). Это связано не только с невысокой эффективностью лекции, как одной форм организации учебного процесса, но и распространением в молодежной среде клипового мышления, телефонной зависимости, отсутствием во временном ресурсе СРС конкретного времени для работы с лекционным материалом, отсутствием обратной связи и фронтальной мотивационной активности студентов.

Таблица 2
Сравнение предпочтений студентов и преподавателей в выборе формы заданий на СРС
Table 2
Comparison of preferences of students and teachers in choosing the form of assignments for SRS

Форма задания на СРС / Assignment form for SRS	Сравнение предпочтений студентов и преподавателей, в %, при R ² =1 / Comparison of preferences of students and teachers, in %, with R ² =1
Конспектирование источников / Note-taking sources	 <p>Teachers: $y = -0,0373x^4 + 0,5307x^3 - 2,6206x^2 + 4,9693x - 2,2632$, $R^2 = 1$</p> <p>Students: $y = -0,0601x^4 + 0,7589x^3 - 3,2792x^2 + 5,6268x - 2,8464$, $R^2 = 1$</p>
Творческие (эссе и проекты) задания / Creative (essays and projects) assignments	 <p>Teachers: $y = -0,0044x^4 + 0,0263x^3 - 0,0219x^2 - 0,0526x + 0,7895$, $R^2 = 1$</p> <p>Students: $y = -0,0233x^4 + 0,2383x^3 - 0,7767x^2 + 0,8117x + 0,15$, $R^2 = 1$</p>
Коллективные задания / Collective tasks	 <p>Teachers: $y = -0,0202x^4 + 0,2337x^3 - 0,9548x^2 + 1,5313x - 0,39$, $R^2 = 1$</p> <p>Students: $y = -0,0507x^4 + 0,6833x^3 - 3,2058x^2 + 5,9712x - 2,986$, $R^2 = 1$</p>
Исследовательские задания / Research assignments	 <p>Teachers: $y = -0,0811x^4 + 0,9342x^3 - 3,7873x^2 + 6,4079x - 3,1053$, $R^2 = 1$</p> <p>Students: $y = 0,1023x^4 - 1,2153x^3 + 4,9503x^2 - 7,8772x + 4,04$, $R^2 = 1$</p>

Наиболее интенсивно при подготовке к семинарам студенты используют Интернет-ресурсы этому способствует созданная

в университете информационная среда, а также возможность у каждого студента выхода в интернет со смартфонов (Рисунок 2)

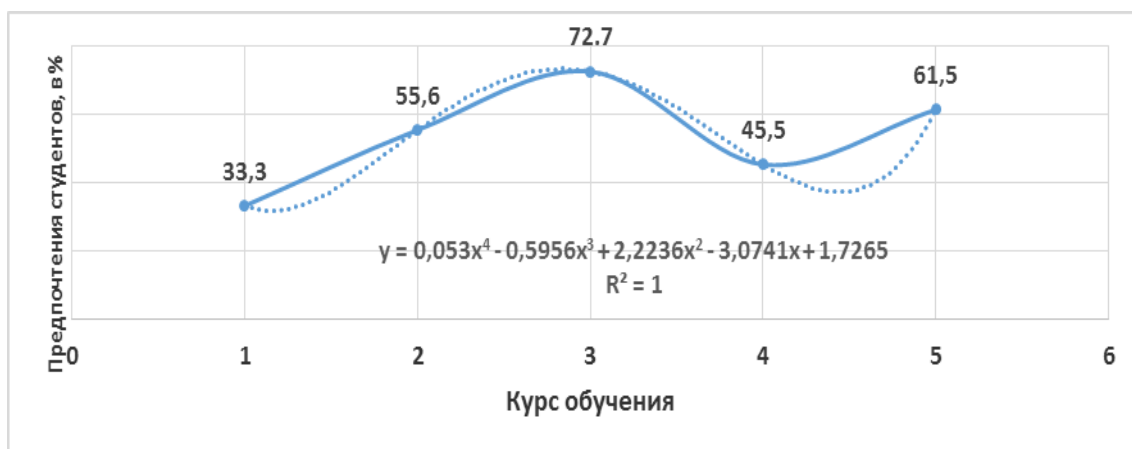


Рисунок 2. Предпочтения студентов использовать Интернет-ресурсы при подготовке к семинарам, в %

Figure 2. Students' preferences for using Internet resources when preparing for seminars, in %

По мере того, как у студентов 1-3 курсов возрастает желание использовать Интернет-ресурсы, у них снижается интерес к использованию дополнительной литературы при подготовке к семинарам. Студ-

денты 4-5 курсов, по сравнению со студентами младших курсов, с большим желанием работают с дополнительной литературой и при этом активно работают с Интернет-ресурсами (Рисунки 2 и 3)

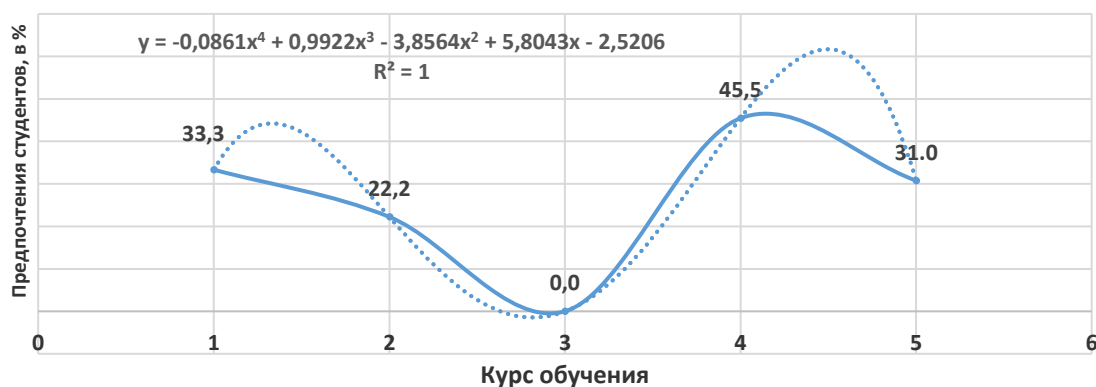


Рисунок 3. Предпочтения студентов использовать дополнительную литературу при подготовке к семинарам, в %

Figure 3. Students' preferences for using additional literature when preparing for seminars, in %

Небольшая часть студентов 3 курса (18,2%) и 4 курса (9,1%) предпочитают ориентироваться на собственные знания при подготовке к семинарам. Такая стратегия реализации СРС не пользуется популярностью у студентов 1,2 и 5 курсов, так как сту-

денты младших курсов еще не обладают достаточным запасом знаний, а студенты 5 курса, опираясь на свой четырёхлетний опыт студенческой жизни, понимают, что такая стратегия СРС не целесообразна на старших курсах.

Представляет интерес стратегия поведения студентов при выполнении СРС, когда они преимущественно выступают в роли объекта управления. У студентов разная реакция на строгую объективную оценку преподавателя уровня их готовности к семинарским занятиям. Большинство

студентов 1 курса (83,3%), второго (44,4%) и четвертого (45,5%) курсов обладают достаточно высоким уровнем самоуправления и поэтому готовятся к семинарским занятиям вне зависимости от строгости контроля преподавателем (см. Рисунок 4)

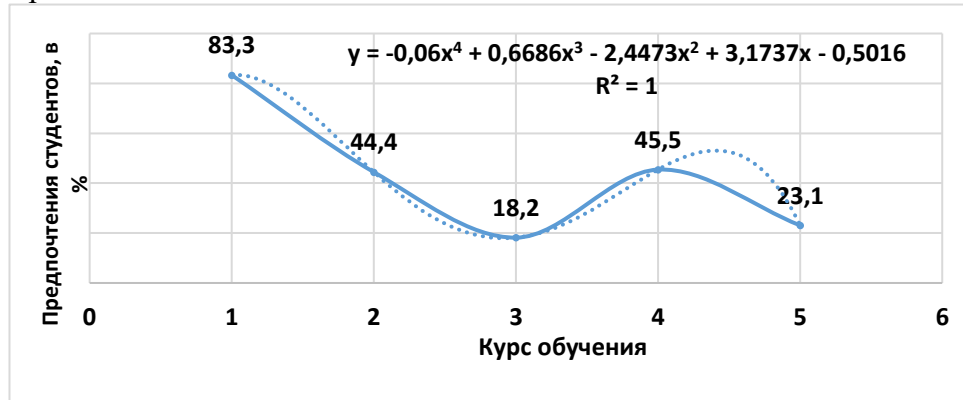


Рисунок 4. Строгая объективная оценка преподавателем уровня готовности студентов к семинарам не влияет на регулярность выполнения СРС, в %

Figure 4. A strict objective assessment by the teacher of the level of students' readiness for seminars does not affect the regularity of the implementation of the SRS, in %

На строгую объективную оценку уровня готовности студентов к семинарским занятиям позитивная реакция у 33,3% второкурсников, 54,5% третьекурсников и 46,0% пятикурсников. На строгости преподавателя в оценке уровня готовности семинарам слабо реагируют студенты 1 курса (17,0%), а также 4 курса (18,2%). Первые еще не в полной мере оценивают управляющие воздействия на СРС со стороны преподавателя, а почти будущие бакалавры четко представляют эффективность системы организации и управления СРС.

Если в организации СРС возникнет объективно необходимая ситуация, то студенты 2 курса (22,2%), 3 курса (18,2%), 4 курса (27,3%) и 30,8% 5 курса адекватно реагируют на строгую объективную оценку преподавателем уровня их готовности к семинарским занятиям. Вместе с этим, студенты 1 курса из-за отсутствия опыта организации СРС, не могут сформировать правильную реакцию на строгую объективную оценку преподавателем уровня их готовности к семинарам в объективно необходимой ситуации.

В анализе динамических характери-

стик процессов организации, управления и самоуправления приведем оценку студентами факторов, от которых зависит результативность их самостоятельной работы.

Одним из основных факторов результативности СРС являются личные усилия конкретного студента, которые должны быть направлены на правильное определение целевых установок СРС, рациональное планирование времени, в соответствии со структурой учебного плана и конкретных дисциплин, на технологизацию самостоятельной работы в дневном, недельном и семестровом разрезе. Анализ эмпирических данных показал, что только каждый третий студент 1 и 2 курсов понимает, что качество профессиональной подготовки в основном определяется результативностью СРС, которая зависит от личных усилий студента. К 3 курсу таких студентов становится меньше – 18,2%, а к четвертому курсу увеличивается до 36,4%, и снижается до минимума к 5 курсу (15,4%). Тенденция осознания роста важности личных усилий в повышении результативности СРС описывается биквадратической параболой (3).

$$y = -0,0504x^4 + 0,5849x^3 - 2,3249x^2 + 3,6366x - 1,5128, \text{ при } R^2 = 1 \quad (3)$$

где x – курс обучения студента,

y – процент студентов, считающих, что результативность СРС от личных усилий студента,
 R^2 – величина достоверности аппроксимации.

По мнению студентов, вторым важным фактором повышения результативности самостоятельной работы является наличие соответствующего информационного пространства (библиотеки, интернет). На 1 курсе только 16,7% студентов отмечают важность наличия информационного пространства, на 3 курсе – 63,6%, на 4 курсе –

54,5% и на 5 курсе 38,5%. Девять студентов 2 курса из десяти считают, что на данном этапе их профессионального роста результативность СРС не зависит от наличия соответствующего информационного пространства (библиотеки, интернет). Влияние данного фактора на результативность СРС описывается уравнением (4).

$$y = 0,0726x^4 - 0,9258x^3 + 4,0295x^2 - 6,7529x + 3,7432, \text{ при } R^2 = 1 \quad (4)$$

где x – курс обучения студента,

y – процент студентов, считающих, что результативность СРС зависит от наличия соответствующего информационного пространства,
 R^2 – величина достоверности аппроксимации.

В организации и управлении СРС существенна роль основного участника образовательного процесса – преподавателя.

По мнению студентов, в организации СРС велика потребность студентов младших и выпускных курсов в методической помощи преподавателя. Так в частности, 50,0% студентов 1 курса, 22,2% студентов 2 курса, 9,1% студентов 3 курса, 23,1% 5 курса считают, что результативность СРС зависит от наличия методической помощи преподавателя, так как студенты младших курсов находятся в стадии разработки ин-

дивидуальной социальной технологии эффективной СРС, а студенты выпускного курса активно работают над ВКР. Студенты третьего курса не нуждаются в методической помощи преподавателя в процессе реализации самостоятельной работы, так как технология это важной деятельности у них отработана, они активно работают в информационном пространстве, проявляя при этом личную активность. Влияние методической помощи преподавателя на результативность СРС разных курсов описывается уравнением (5).

$$y = -0,0217x^4 + 0,2603x^3 - 0,9907x^2 + 1,1981x + 0,054, \text{ при } R^2 = 1 \quad (5)$$

где x – курс обучения студента,

y – процент студентов, считающих, что результативность СРС зависит от методической помощи преподавателя,
 R^2 – величина достоверности аппроксимации.

При организации самоуправления самостоятельной работой 18,2% студентов 3 курса считают, что полезным окажутся разделы рабочих программ дисциплин, в которых представлены добротные методическими рекомендациями студентам по организации их самостоятельной работы.

Заключение (Conclusion). В результате исследования установлено, что в процессе обучения не всем студентам удастся эффективно реализовать один из основных видов образовательной деятельности – самостоятельную работу, обеспечивающую не только качество профессиональной подготовки, но и совокупность позитивных

личностных качеств специалистов нового поколения. Это объясняется тем, что не у всех студентов сформировано понимание важности процесса самоуправления СРС, отсутствует опыт целеполагания СРС, умения правильно планировать время на СРС, технологизация СРС осуществляется методом проб и ошибок, который не обеспечивает желаемую результативность СРС. Получено аналитическое описание колебаний недельного временного ресурса СРС в течение всего периода обучения и их значительные отклонения от нормативных показателей учебного плана приводят к ощутимым потерям в освоении цикла специальных дисциплин, особенно, на финишном этапе подготовки специалиста, что снижает качество профессиональной подготовки специалиста. Получено аналитическое описание предпочтения студентов разных курсов в формах организации заданий на самостоятельную работу студентов вызывают необходимость предусмотрения в рабочих программах дисциплин разнообразия форм организации СРС с ориентацией на соответствующие информационные предпочтения, что позволит повысить результативность самостоятельной работы студентов на всех курсах обучения. Получены количественные динамические характеристики изменения факторного пространства самостоятельной работы студентов, детерминирующее динамическое воздействие на процессы организации, управления и самоуправления самостоятельной работой студентов в течение всего периода обучения. Разработан инструментарий получения системной совокупности динамических характеристик СРС в виде аналитических полиномиальных моделей, использование которых может существенно повысить результативность СРС в каждом семестре, курсе и по каждой конкретной дисциплине, а также оптимизировать СРС на недельном уровне.

Список литературы

Байлук В. В. Самостоятельная деятельность студентов как система // Педагогическое образование в России. 2016. №8. С. 12-27.

Бельчик Т. А. О проблемах организации самостоятельной работы студентов // СибСкрипт. 2009. №1. С.49-54.

Березин Д. Т. Организация самостоятельной работы студентов в вузе // Социально-политические исследования. 2019. № 3. С. 73-76.

Вавилова Т. Е. Самостоятельная работа обучающихся как средство активизации познавательной деятельности в процессе изучения иностранного языка // Проблемы педагогики. 2017. № 3 (26). С. 52-56.

Павлова Е. В. Роль саморегуляции в организации самостоятельной работы бакалавров в условиях цифровизации образования / Е. В. Павлова, Е. А. Иванова, Ю. В. Хондошко // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 6 (74). С. 160–167.

Савва Л. И. Самостоятельность и самостоятельная работа обучающихся в современных условиях / Л. И. Савва, А. А. Жусупова, А. Р. Жусупов, Е. А. Дадашова // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/30PDMN222.pdf> (дата обращения: 18.10.2023).

Свиридова Г. Ф., Тимошенко А. Ю. Особенности организации самостоятельной работы студентов -бакалавров педагогического вуза/ Мир науки, культуры, образования. 2019. № 2 (75). С. 212-214.

Шмарин Ю. В. Социальное проектирование самообучающихся адаптивных образовательных систем и комплексов. Монография / Ю.В. Шмарин, под науч. ред. проф. Л.Я. Дятченко. Белгород: Изд-во Белгородского гос. ун-та, 2006. 430 с.

«О направлении Методики расчета трудоемкости основных образовательных программ высшего профессионального образования в зачетных единицах». Письмо Минобрнауки РФ от 28 ноября 2002 г. № 14-52-988ин/13.

Hüther O., Krücken G. Higher Education in Germany – Recent Developments in an International Perspective. Book February 2018, S. 289. DOI: 10.1007/978-3-319-61479-3.

Loo B. Education in the United States of America – WENR – WES. 2018. URL: <https://wenr.wes.org> 2018/06 (дата обращения: 18.10.2023).

Pascal L., Tchatouo N., Vaque N. Pédagogie de la classe inversée – Innovation Pédagogique.

30 avril 2017. URL: <https://www.innovation-pedagogique.fr/article1999.html> (дата обращения: 18.10.2023).

References

Bailuk, V. V. (2016), "Independent activity of students as a system", *Pedagogical Education in Russia*, (8), 12-27. (In Russian)

Belchik, T. A. (2009), "On the problems of organizing students' independent work", *SibScript*, (1), 49-54. (In Russian)

Berezin, D. T. (2019), "Organization of independent work of students at the university", *Socio-political Studies*, (3), 73-76. (In Russian)

Vavilova, T. E. (2017), "Independent work of students as a means of enhancing cognitive activity in the process of learning a foreign language", *Problems of Pedagogy*, (3), 52-56. (In Russian)

Pavlova, E. V., Ivanova, E. A., Khondoshko, Yu. V. (2020), "The role of self-regulation in the organization of independent work of bachelors in the conditions of digitalization of education", *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, (6), 160-167. (In Russian)

Savva, L. I., Zhusupova, A. A., Zhusupov, A. R., Dadashova, E. A. (2022), "Independence and independent work of students in modern conditions", *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10 (2) [Online], available at: <https://mir-nauki.com/PDF/30PDMN222.pdf> (Accessed 28 October 2023). (In Russian)

Sviridova, G. F., Timoshenko, A. Yu. (2019), "Features of organizing independent work of bachelor students of a pedagogical university", *World of Science, Culture, Education*, (2), 212-214. (In Russian)

Shmarion, Yu. V. (2006), *Sotsialnoe proektirovanie samoobuchayushhikhsya adaptivnykh obrazovatelnykh sistem i kompleksov* [Social design of self-learning adaptive educational systems and complexes], monograph, under scientific. ed. of Prof. L. Ya. Dyatchenko, Belgorod State Publishing House. Univ., Belgorod, Russia. (In Russian)

"On the direction of the Methodology for calculating the labor intensity of basic educational programs of higher professional education in credit units", Letter of the Ministry of Education of

the Russian Federation dated November 28, 2002 № 14-52-988in/13. (In Russian)

Hüther O., Krücken, G. (2018), Higher Education in Germany – Recent Developments in an International Perspective. Book February, 289. DOI: 10.1007/978-3-319-61479-3.

Loo, B. (2018), Education in the United States of America – WENR – WES [Online], available at: <https://wenr.wes.org> 2018/06 (Accessed 18 October 2023).

Pascal, L., Tchatouo, N., Baque, N. (2017), *Pédagogie de la classe inversée – Innovation Pédagogique*, 30 avril, [Online], available at: Accessed 18 October 2023).

Статья поступила в редакцию 19 октября 2023 г. Поступила после доработки 01 декабря 2023 г. Принята к печати 05 декабря 2023 г.

Received 19 October 2023. Revised 01 December 2023. Accepted 05 December 2023.

Конфликты интересов: у авторов нет конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interest to declare.

Шмарин Юрий Васильевич, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления ЛГПУ им. П. П. Семенова-Тян-Шанского, Липецк, Россия.

Yuri V. Shmarion, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Management, Semenov-Tyan-Shansky Lipetsk State Pedagogical University, Lipetsk, Russia.

Скрипченко Екатерина Игоревна, студент Института истории права и общественных наук ЛГПУ им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, Липецк, Россия.

Ekaterina I. Skripchenko, Student at the Institute of History of Law and Social Sciences, Semenov-Tyan-Shanskysky Lipetsk State Pedagogical University, Lipetsk, Russia.