Министерство науки и высшего образования РФ

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

ВЕСТНИК

НИЖЕГОРОДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

Серия
СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

№ 4 (72)

Нижний Новгород
Издательство Нижегородского государственного университета
2023

ББК С
УДК 5+3
В 38

В 38 **Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки.** № 4 (72). – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2023. – 309 с.
Информационная продукция для детей старше 16 лет

Выходит 4 раза в год

Главный редактор
А.О. Грудзинский – д.соц.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

Редакционная коллегия:

Б.И. Бедный (*зам. главного редактора*) – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); В.Н. Бобков – д.э.н., проф. (ОАО «Всероссийский центр уровня жизни», г. Москва); П.Б. Болдыревский – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); М.А. Вахрушина – д.э.н., проф. (Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации); Ю.Р. Вишневский – д.филос.н., проф. (УрФУ им. Б.Н. Ельцина); М.Л. Горбунова – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); И.В. Гребенев – д.пед.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); И.А. Григорьева – д.соц.н., проф. (СПбУ); Т. Зарицкий – Dr. Hab., Associate Prof. (Варшавский университет, Польша); Л.Н. Захарова – д.психол.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); А.В. Золотов – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Р.Г. Каспина – д.э.н., проф. (Казанский федеральный университет); А.В. Кузнецов – д.э.н., чл.-корр. РАН (Институт мировой экономики и международных отношений РАН); Ю.А. Кузнецов – д.ф.-м.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Д.Н. Лапаев – д.э.н., проф. (НГТУ им. Р.Е. Алексеева); С.В. Ледяева – PhD, Assistant Prof. (Университет Аалто, Финляндия); А.С. Макаров – д.э.н., проф. (ВШЭ, г. Нижний Новгород); Н.В. Малиновская – д.э.н., доц. (РУДН); М.Ю. Малкина – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); И.Е. Мизиковский – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); М. Помпелла – PhD, Prof. (Университет г. Сиена, Италия); В.В. Николина – д.пед.н., проф. (НИРО); Г.И. Осадчая – д.соц.н., проф. (Институт социально-политических исследований РАН); Н.С. Пурышева – д.пед.н., проф. (МПГУ); З.Х. Саралиева – д.и.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); Ю.В. Трифонов – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); О.В. Трофимов – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); В.Г. Фролов – к.э.н., доц. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); А.Ю. Чепуренко – д.э.н., проф. (НИУ ВШЭ, г. Москва); Н.И. Яшина – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского); С.Н. Яшин – д.э.н., проф. (ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

ББК С

Электронная версия журнала:
http://www.vestnik-soc.unn.ru/

© Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского, 2023

Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

VESTNIK

OF
LOBACHEVSKY STATE UNIVERSITY
OF NIZHNY NOVGOROD

SOCIAL SCIENCES

No. 4 (72)

Nizhny Novgorod
Nizhny Novgorod University Press
2023

Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod. Social Sciences. No. 4 (72). – Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod University Press, 2023. – 309 pp.

The journal appears four times a year

Editor-in-Chief
A.O. Grudzinskiy – D.Sc.(Sociology), Prof.

Editorial Board:

B.I. Bednyi (*Deputy Editor-in-Chief*) – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; P.B. Boldyrevskii – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; V.N. Bobkov – D.Sc. (Economics), Prof.; M.A. Vakhrushina – D.Sc. (Economics), Prof.; Yu.R. Vishnevsky – D.Sc. (Philosophy), Prof.; M.L. Gorbunova – D.Sc. (Economics), Prof.; I.V. Grebenev – D.Sc. (Pedagogy), Prof.; I.A. Grigorieva – D.Sc. (Sociology), Prof.; T. Zarycki – Dr. Hab., Associate Prof.; L.N. Zakharova – D.Sc. (Psychology), Prof.; A.V. Zolotov – D.Sc. (Economics), Prof.; R.G. Kaspina – D.Sc. (Economics), Prof.; A.V. Kuznetsov – D.Sc. (Economics), Corresponding Member of the RAS; Yu.A. Kuznetsov – D.Sc. (Physics and Mathematics), Prof.; D.N. Lapaev – D.Sc. (Economics), Prof.; S.V. Ledyaeva – PhD, Assistant Prof .; A.S. Makarov – D.Sc. (Economics), Prof.; N.V. Malinovskaya – D.Sc. (Economics), Assoc. Prof.; M.Yu. Malkina – D.Sc. (Economics), Prof.; I.E. Mizikovsky – D.Sc. (Economics), Prof.; M. Pompella – PhD, Prof.; V.V. Nikolina – D.Sc. (Pedagogy), Prof.; G.I. Osadchaya – D.Sc. (Sociology), Prof.; N.S. Purysheva – D.Sc. (Pedagogy). Prof.; Z.H. Saralieva – D.Sc. (History), Prof.; Yu. V. Trifonov – D.Sc. (Economics), Prof.; O.V. Trofimov – D.Sc. (Economics), Prof.; V.G. Frolov – Cand. Sc. (Economics), Assoc. Prof.; A.Yu. Chepurenko – D.Sc. (Economics), Prof.; N.I. Yashina – D.Sc. (Economics), Prof.; S.N. Yashin – D.Sc. (Economics), Prof.

Electronic version of the journal can be found at:
http://www.vestnik-soc.unn.ru/

© National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Экономические науки

Аксенов В.А., Носаков И.В., Якушева А.М. Реструктуризация в сфере радиоэлектроники: взаимодействие крупных и малых производственных предприятий, аутсорсинг сбыта и продвижения 9
Болдыревский П.Б., Кистанова Л.А. Анализ и оценка рисков информационной безопасности бизнес-процессов 18
Гуськова И.В., Серебровская Н.Е. Внутреннее предпринимательство как фактор развития креативного человеческого капитала университета 25
Захарова С.Г., Зенькова Л.П., Крицкая Н.В. Тенденции изменения социальной структуры общества в Беларуси, России и Узбекистане: креативный подход к выделению границ среднего класса 33
Кузора С.С., Олейник Е.Б. Использование методов математического моделирования для оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры 44
Лифшиц А.С. Реализуемость целевых показателей как фактор развития промышленного предприятия 54
Полянская В.А., Кузнецов В.П. Современная модель цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий 63
Яшин С.Н., Коробова Ю.С., Борисов С.А., Захарова Ю.В. Система мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятия 72

Социологические науки

Дулина Н.В., Ануфриева Е.В., Бойко Г.В., Годенко А.Е. Представления студентов Волгограда о научном наставничестве и наставнике (по итогам социологического исследования) 79
Саралиева З.Х. Ресурсное обеспечение отложенного старения 92
Теодорович М.Л., Патокина Н.Н., Софронова Ю.Л., Шангин Н.В. Патриотизм в малом городе (на примере г. Городец) 101
Воронин Г.Л., Крамер А.Д. Прекариат: социологический анализ нового социального феномена 111
Гуриева С.Д., Юмкина Е.А., Таусенева М.С., Марарица Л.В. Содержательные компоненты концепта «джоб-крафтинг»: подходы к операционализации и механизмы функционирования 122
Голубин Р.В., Коротышев А.П., Рыхтик П.П. Интернет-среда как коммуникативный фактор социальной наркотизации 134
Батоврина Е.В. Факторы привлечения и удержания персонала в российских инновационных организациях 142
Ушакова Я.В., Ситникова И.В., Зернов Д.В. Профессиональные стратегии студентов, обучающихся по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса (на примере военного учебного центра ННГУ им. Н.И. Лобачевского) 153
Кремнёв Е.В. «Социальное управление» vs «социальное управление»: смена концептуально-терминологической парадигмы в китайской континентальной социологии начала XXI в. 161
Галиева Г.И. Трансляция этноконфессиональных традиций в татароязычных СМИ: контент-анализ печатных изданий 169
Кутявина Е.Е., Шинкаренко Е.А. Поколенческие различия в школе 181
Казанцева Т.В., Кинунен Т.А. Обучение проактивному конструированию работы (джоб-крафтингу): принципы построения программ интервенций и их эффективность 189
Трофимова Ю.С. Влияние субинститута изобразительного искусства на формирование гражданской идентичности молодежи 199

Педагогические науки

Масленникова Ю.В., Чупрунов Е.В. Выполнение многоуровневых экспериментальных заданий как способ формирования познавательных умений учащихся в рамках пропедевтического курса физики в начальной и основной школе 204

Родионов М.А., Кочеткова О.А., Демирова А.А. Аспекты изучения основ учебной робототехники бакалаврами педагогического образования 211
Щелина Т.Т., Патрикеева Э.Г., Щелина С.О., Лёвкина Е.В. Психолого-педагогические проблемы ранней профессиональной ориентации на педагогические профессии 217
Ходеева Н.А., Рыбаков Н.В., Бедный Б.И. Подготовка кадров высшей квалификации для индустрии: анализ опыта советской аспирантуры 226
Митрофанов В.В. Повседневность учителя нижегородской гимназии в 1895 – июль 1911 гг. (по письмам С.Н. Шамониной к Н.Н. Платоновой) 236
Абрамов А.Н., Мухина Т.Г., Трембовецкий В.В. Подготовка преподавателей для реализации образовательного модуля «основы военной подготовки» в образовательных организациях высшего образования (на примере ННГУ) 250
Стариченко Б.Е., Усольцев А.П. Методология формирования содержания общетехнических дисциплин в условиях многовекторного технического развития 258
Акутина С.П., Беганцова И.С., Щелина Т.Т. Проблема поиска эффективных форм и методов работы при проведении курсов повышения квалификации для педагогов дополнительного образования и методы её решения 268
Лю Цзинцзюань Модель развития личности студенток вузов Китая 276
Лихачёва Т.С., Стрепетова Н.В. Мотивация изучения английского языка студентами ИТ-специальностей 282
Маркинова Е.В. Цифровые технологии как инструмент оценки качества профессионального образования (в оценке субъектов образовательного процесса) 291
Фахретдинова Г.Н. Применение онлайн-досок в процессе обучения иностранному языку для совместной работы студентов 296

Научная жизнь

Широкалова Г.С., Пронина Е.И. Образование и рынок труда (обзор докладов круглого стола) 301

CONTENTS

Economic sciences

Aksenov V.A., Nosakov I.V., Yakusheva A.M. Restructurization in the field of radio electronics: interaction of large and small manufacturing enterprises, outsourcing of sales and promotion 9
Boldyrevskii P.B., Kistanova L.A. Analysis and assessment of information security risks 18
Guskova I.V., Serebrovskaya N.E. Intrapreneurship as a factor in the development of creative human capital at a university 25
Zakharova S.G., Ziankova L.P., Krytskaya N.V. Trends in the social structure of society in Belarus, Russia and Uzbekistan: a creative approach to highlighting the boundaries of the middle class 33
Kuzora S.S., Oleinik E.B. The use of mathematical modeling methods to assess the effectiveness of organizations of innovation infrastructure 44
Lifshits A.S. Realizability of targets as a factor in the development of the industrial enterpris 54
Polyanskaya V.A., Kuznetsov V.P. Modern model of digital competences of employees of industrial enterprises 63
Yashin S.N., Korobova Yu.S., Borisov S.A., Zaharova Yu.V. Monitoring system of technical and economic conditions of innovative activity of the enterprise 72

Sociological sciences

Dulina N.V., Anufrieva E.V., Boyko G.V., Godenko A.E. Volgograd students' perceptions of scientific mentoring and scientific mentor (based on the results of sociological research) 79
Saralieva Zarethan Hadji-Murzaevna Resource support for delayed aging 92
Theodorovich M.L., Patokina N.N., Sofronova Y.L., Shangin N.V. Patriotism in a small town (on the example of the town of Gorodets) 101
Voronin G.L., Kramer A.D. Precariat: a sociological analysis of a new social phenomenon 111
Gurieva S.D., Yumkina E.A., Tauseneva M.S., Mararitsa L.V. Meaningful components of the «job-crafting» concept: approaches to operationalization and functioning mechanisms 122
Golubin R.V., Korotyshev A.P., Rykhtik P.P. Mechanisms of internet environment influence on the society drug addiction trends 134
Batovrina E.V. Factors of searching and retaining staff in Russian innovative organizations 142
Ushakova Y.V., Sitnikova I.V., Zernov D.V. Professional strategies for students enrolled in reserve officers and reserve soldiers training programs (by the example of N.I. Lobachevsky NNSU Military Training Center) 153
Kremnyov E.V. «Social governance» vs «social management»: a shifting conceptual and terminological paradigm in Chinese continental sociology in the early XXI century 161
Galieva G.I. Broadcasting of ethno-confessional traditions in the Tatar-language media: content analysis of print publications 169
Kutyavina E.E., Shinkarenko E.A. Generational differences in school 181
Kazantseva T.V., Kinunen T.A. Job-crafting training: principles of intervention program design and their effectiveness 189
Trofimova Yu.S. On the question of the influence of the subinstitute of fine arts on the formation of the civic identity of youth 199

Pedagogical sciences

Maslennikova Yu.V., Chuprunov E.V. Performing multi-level experimental tasks as a way of forming cognitive skills of students in the framework of a propaedeutic physics course in primary and secondary schools 204
Rodionov M.A., Kochetkova O.A., Demirova A.A. Aspects of studying the basics of educational robotics by bachelors of pedagogical education 211
Shchelina T.T., Patrikeeva E.G., Shchelina S.O., Levkina E.V. Psychological and pedagogical problems of early professional orientation to teaching professions 217
Khodeeva N.A., Rybakov N.V., Bednyi B.I. Training of highly qualified personnel for industry: the analysis of the experience of soviet postgraduate studies 226

Mitrofanov V.V. Everyday life of a teacher of the Nizhny Novgorod gymnasium in 1895 – July 1911 (according to letters from S.N. Shamonina to N.N. Platonova) 236
Abramov A.N., Mukhina T.G., Trembovetsky V.V. Teachers training for implementing the educational module «The basics of military training» in educational organisations of higher education (the example of UNN) 250
Starichenko B.E., Usoltsev A.P. Methodology of content formation general technical disciplines in the conditions of multi-vector technical development 258
Akutina S.P., Begantsova I.S., Shchelina T.T. The problem of finding effective forms and methods of work when conducting advanced training courses for teachers of additional education and methods of its solution 268
Liu Jingjuan Model of personality development of female students in universities of China 276
Likhacheva T.S., Strepetova N.V. It students' motivation in English language learning 282
Markinova E.V. Digital technologies as a tool for assessing the quality of vocational education in the assessment of subjects of the educational process 291
Fakhretdinova G.N. Using online whiteboards for foreign language teaching as means for students' collaboration 296

Scientific life

Shirokalova G.S., Pronina E.I. Education and the labor market 301

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338.48
DOI 10.52452/18115942_2023_4_9

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ В СФЕРЕ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КРУПНЫХ И МАЛЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, АУТСОРСИНГ СБЫТА И ПРОДВИЖЕНИЯ

© 2023 г.

В.А. Аксенов, И.В. Носаков, А.М. Якушева

Аксенов Виктор Алексеевич, к.и.н.; доцент кафедры сервиса и туризма
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
aksv5@rambler.ru
Носаков Игорь Владимирович, к.т.н.; доцент кафедры мировой экономики и таможенного дела
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
nosakov@yandex.ru
Якушева Алла Матвеевна, к.э.н.; доцент кафедры финансов
и правового регулирования финансовых рынков
Нижегородского института управления Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ
alla007@mail.ru

Статья поступила в редакцию 29.09.2023
Статья принята к публикации 30.10.2023

Цель статьи – обоснование целесообразности взаимодействия крупных и малых предприятий при импортозамещении продукции стратегического назначения, а также выявление формы взаимодействия и инструментов регулирования. На основе анализа практического опыта реструктуризации завода радиоэлектронной промышленности обосновывается целесообразность такого взаимодействия и подчеркивается важность в целях обеспечения устойчивости экономики России. Сопоставляя различные прямые и косвенные показатели конкретного крупного и малого предприятия, авторы делают вывод, что сотрудничество позволяет строить новую сетевую экономику, которая может быстро приспосабливаться к динамике спроса и любым изменениям внешней среды в научно-технической, технологической, социальной и политической сферах. При этом выделяются инструменты поддержания конкурентоспособности институционального уровня (инновационные кластеры, технопарки, т.п.) и коммерческие инструменты (товарная, ценовая, сбытовая политика, продвижение), выбор которых гибко варьируется на всех уровнях сети.

Ключевые слова: холдинг, конкурентоспособность, системный интегратор, логистические цепочки и связи, инновационный кластер, технопарк, резидент, аутсорсинг.

Введение

Сегодня в экономике России в условиях экономического кризиса, санкций можно отметить две тенденции. С одной стороны, заметно огосударствление (явное, прямое или косвенное) ряда отраслей, которое позволяет быстро реагировать на внешние вызовы и угрозы [1]. По данным Минпромторга, радиоэлектронный комплекс сегодня – это около 1700 предприятий, 422 из которых находятся под контролем государства, входя в состав 5 крупных вертикально интегрированных структур (ГК «Ростехнологии» и др.). Свыше 1200 предприятий принадлежат российскому капиталу, являются малыми (до 50 работающих) [20, с. 23–28]. С другой стороны, руководство не отказывается от поддержки малого и среднего предпринимательства, пытаясь изменить его работу, стимулируя производственные предприятия инновационного типа, особенно связанные с импортозамещением. Им предоставляются производственные площадки с готовой инфраструктурой, оборудование на условиях лизинга, юридическое и бухгалтерское сопровождение, льготные кредиты, гранты. Их допускают к тендерам на государственные закупки, поставки крупным компаниям, холдингам [2]. Нами анализировался подобный опыт. Иногда само создание малых и средних производственных предприятий происходит в рамках, например, сделок спин-офф при реструктуризации крупных производственных объединений и заводов. Иногда крупные производственные компании передают некоторые функции дочерним предприятиям. Иногда через систему иннополисов,

технопарков создается структура коворкинга в рамках локальных проектов [15, 16]. Модели подобных инноваций функционального, факторного и даже системного характера разрабатываются достаточно активно [19; 22; 25]. Вышеизложенное говорит об *актуальности* выбранной темы.

Однако для дальнейшего развития системы поддержки малого и среднего предпринимательства в отрасли, разработки мер стимулирования их отношений с крупными компаниями необходимо постоянно анализировать имеющийся опыт. Это определило *предмет* исследования.

Теоретико-методологические подходы

Анализ работы предприятий отрасли сложен в силу ограничения доступа к информации в силу разных причин. Верификация фактов, цифр планов и отчетов требует экспертной оценки, а иногда и не представляется возможной. Взаимодействие крупных производственных предприятий с малым и средним бизнесом в условиях реструктуризации обладает и теоретической, и прикладной значимостью. *Цель* данной статьи – на основе анализа практики реструктуризации среднего по масштабам (немногим более тысячи человек) завода радиоэлектронной промышленности показать целесообразность взаимодействия с малыми предприятиями при *импортозамещении* продукции стратегического назначения, выявить формы этого взаимодействия, инструменты регулирования. *Проблема* заключается в том, что многие из подобных заводов, сохранившихся при развале отрасли в ходе рыночных реформ, в последнее время столкнулись с разрушением логистических цепочек, санкциями, давлением на потенциальных контрагентов. Поэтому кроме инвестиций им необходим поиск различных инструментов повышения конкурентоспособности.

Конкурентоспособность, на наш взгляд, это способность предприятия, компании быстро, без потери своего рынка, значительного снижения оборота и прибыли приспосабливаться к любым изменениям внешней среды. Она может рассматриваться с позиций системного, функционального или факторного анализа. Мы попытались рассмотреть финансово-экономические, правовые и организационные аспекты. Задача состояла в выявлении *инструментальной модели* конкурентоспособности.

Объектом исследования явились экономические отношения достаточно крупной компании АО «Рикор Электроникс» и малых торгово-производственных предприятий.

Компания АО «Рикор Электроникс» была создана на основе Арзамасского завода радиодеталей. Завод в постсоветские годы сумел сохранить производство электротехнических и электронных компонентов (около 40 видов, типов резисторов: проволочные, керметные, лакосажевые, др.). Руководство нашло рыночную нишу в производстве электронных компонентов для автоматизированных производственных линий, автомобильной электроники (для автомобилей семейства ВАЗ, ГАЗ). На рынке компонентов для компьютерной отрасли предприятие стало производить серверные и телекоммуникационные стойки, другие корпусные детали, создав собственное производство штампов и пресс-форм, освоило монтаж компонентов на печатную плату, порошковое окрашивание и гальванопокрытие. В 2006 г. акционеры переименовали предприятие в ОАО «Рикор Электроникс» (Ricor Electronics), войдя в холдинг «РИКОР». В 2015 году на предприятии была проведена модернизация производства, которая, как сообщали журналисты изданий «Коммерсантъ. Приволжье» и «Аргументы Недели. Нижний Новгород», позволила работать с современными вычислительными микросхемами, осуществлять выпуск системных плат, корпусную сборку различных электронных и компьютерных систем: программируемых коммутаторов, телекоммуникационного оборудования, компонентов и платформ для серверов и системы хранения данных (далее – СХД), выпускать корпуса, материнские платы, корзины для жестких дисков, блоки питания. «Рикор Электроникс» стал выпускать платы памяти, твердотельные диски, хост-адаптеры для подключения накопителей и сетей [3]. В 2019 г. холдинг «Рикор» объявил об окончании разработки материнских плат формата MicroATX на архитектуре процессоров Intel [3].

Санкции, появление мощных дата-центров у налоговой службы, других федеральных ведомств, необходимость создания центров хранения данных для сотовых операторов и интернет-провайдеров *сформировали спрос* на отечественные IT-решения в этой области. Откликаясь на спрос, в 2019 г. «Рикор» начал производить комплектующие для СХД и дисковых массивов JBOD, включающих материнскую плату, корпус и активный бэкплейн. В 2020 г. компания разработала с нуля и запустила в серию производство несколько моделей серверных материнских плат с поддержкой процессоров Intel Xeon Scalable 2-го и 3-го поколений. По запросу клиентов меняется линейка серверных корпусов, готовятся платформы для серверов форм-фактора 3U, 4U с возможностью установки графических ускорителей [5].

Доля рынка отечественных серверов за последние годы выросла в несколько раз, но по-

прежнему остается крайне низкой. Мы имеем дело с «рынком продавца». Поставщиков ограничивают только нехватка производственных мощностей, лимит материалов, комплектующих, т.п. Неудивительно, что в 2021 году «Рикор» подтвердил заключение Минпромторга РФ на линейку серверов, а в ноябре 2021 г. в Арзамасе был пущен в эксплуатацию новый производственный корпус, где кроме серверов налаживается серийный выпуск планшетов и ноутбуков на базе российского процессора «Скиф» зеленоградского научно-производственного центра «Элвис», «Байкал», «Эльбрус», а также на AMD. Ноутбуки оснащаются процессорами Intel Core i3/i5 11-го поколения с оперативной памятью от 4 Гб. Планшеты выпускаются под операционные системы Android и отечественную «Аврору». На них камеры по 5 Мп и 13 Мп и аккумулятор мощностью 7000 мАч постоянная память 32 Гб, 64 Гб или 128 Гб. Модель планшета производитель представил в начале 2022 г., его серийный выпуск начнут во второй половине 2023 г. Производитель заявляет, что большинство комплектующих, включая материнские платы, корпуса, а также блоки питания – собственного производства с локализацией по ряду изделий до 70% [4, 5]. В 2023 г. планируется начать выпуск смартфонов, производить моноблоки, интерактивные школьные доски [5].

Производственные мощности позволяют «Рикор» организовать серийный выпуск серверов, ноутбуков и планшетов до 1 млн штук в год, продолжая выпуск электроники для автопрома. Планируется поставлять электронные комплектующие, другую продукцию для государственных предприятий, учреждений. Руководство ГК «Рикор» сообщает, что уже есть заказ на 650 тысяч ноутбуков и планшетов от РЖД, Минобразования РФ, других крупных структур, компаний.

Таким образом, сформировался холдинг с диверсифицированной *товарной политикой*, где можно выделить основную, вспомогательную, поддерживающую товарные группы. В ассортименте есть товары, могущие в случае необходимости и благоприятной конъюнктуры выйти в лидеры по спросу, объемам производства и продаж.

Государство в рамках импортозамещения стало стимулировать крупные компании использовать отечественное «железо» и ПО. Производители и того, и другого получают значительные преференции, налоговые и иные льготы. Это снижает издержки, положительно влияя на их рентабельность. Уже за 2019 г. «Рикор электроникс», по данным «СПАРК-Интерфакс», зафиксировал *выручку* в 891.39 млн р., *чистую прибыль* – 17.8 млн р. [5]. Главным направлением стали серверные платформы. По данным сайта поискового сервиса СНЕСКО, только за 4-й квартал было отгружено более 3500 серверных платформ в отечественные компании, поставляющие оборудование во многие сектора экономики (в т.ч. транспорт, связь, здравоохранение, образование). К концу года после проведения модернизации производственный потенциал возрос до 5000 серверов в месяц. Компания выполнила намеченные планы по серийному производству серверных комплектующих, выручка по этому направлению выросла на 35%, а доля на рынке в 4-м квартале 2020 г. выросла и увеличилась до 10% [6]. В массовую продажу поступили ноутбуки Ricor через «Яндекс-маркет», «Ситилинк» и другие сети. Они пытаются занять место в среднем ценовом диапазоне рынка. 26 марта 2023 г. были утверждены данные о финансовых результатах АО «Рикор Электроникс» (см. табл. 1).

Анализируя результаты, надо отметить, что холдинг имеет центр исследований и разработки «Рикор», расположенный в Москве, R&D-подразделения. Концентрируясь на разработке и производстве, руководство ГК «Рикор» строит *продвижение* продукции через системных интеграторов и сборщиков. 200 интеграторов в 2020 году получили партнерские сертификаты «Рикор», всего логистические связи были выстроены с 500 партнерами. При этом партнерам предлагается выпускать серверы под собственным брендом, используя корпуса, материнские платы и серверные платформы в сборе, выпущенные «Рикор Электроникс».

Являясь резидентом «Сколково», холдинг «РИКОР» имеет технопарк в Московском инновационном кластере «Ломоносов», который был создан департаментом предпринимательства и инновационного развития Москвы и МГУ им. М.В. Ломоносова. Резиденты, зарегистрированные на платформе i.moscow, получают значительные льготы, преимущества от правительства Москвы [7]. Кластер создает экосистему продуктов и сервисов, а также условия, необходимые для эффективного развития инноваций и новых проектов, что позволяет решать и базовые, и стратегические цели, задачи организациям любого типа и размера. Технопарк «Центр хайтек инноваций «РИКОР» был создан в кластере на базе АО «Марс». Его инфраструктура и услуги: коворкинг; центр услуг для бизнеса; конгресс-холл; выставочный зал; центр поддержки технологий и инноваций (патентование). Ключевые направления деятельности технопарка – электроника, информационно-ком-муникационные технологии, электроника,

Таблица 1

Финансовые результаты «Рикор Электроникс» *

Период	Выручка, тыс. р.	Себестоимость продаж, тыс. р.	Управленческие расходы, тыс. р.	Чистая прибыль, тыс. р.
Январь–декабрь 2021	1 657 297	1 249 725	254 581	112 699
Январь–декабрь 2022	4 325 946	2 792 367	395 859	846 023

* Данные получены на сайте ГК «РИКОР» (Дата обращения: 20.03.2023) [3].
Коммерческие расходы, по отчету на сайте, составили за 2021 год 3764 тыс. р., а за 2022 – 7674.

Таблица 2

Дилеры АО «Рикор Электроникс» *

Продукция	Мультимедиа и телекоммуникации	Электронные изделия, периферийное оборудование, ПЗУ, устройства хранения данных	Электротехнические изделия (резисторы и потенциометры)	Автомобильные компоненты (датчики дроссельной заслонки, датчики температуры, электрические педали)
Название партнера, регион, город	ООО «Глобал Мониторинг» Санкт-Петербург	ООО «Товары и услуги», Нижний Новгород	ЗАО «РЕОМ», Санкт-Петербург	ООО «Автоком-63», Самара
	ООО «РЭДДИНГ», Новосибирск		ООО «Тензор», Нижний Новгород	

* Составлено авторами на основе информации с сайта ГК «РИКОР» [8].

Таблица 3

Финансово-экономические показатели ООО «Тензор» [9]

Год	Доход/выручка, тыс. р.	Расходы/себестоимость продаж, тыс. р.	Чистая прибыль, тыс. р.
2017	313 309	259 384	21 047
2018	230 918	219 385	10 455
2019	205 150	167 359	14 571
2020	180 116	171 323	6 083
2021	193 596	188 774	7 662
02.12.2022	199 050	не обнаружены	не обнаружены

роботостроение и Интернет, цифровые медиа, а также микроэлектроника, энергетика, робототехника. Сегодня участниками технопарка зарегистрированы 39 организаций, 22 из которых специализируются на научных разработках ПО, ИТ, электронике [7]. Многие из них входят в холдинг и зарегистрированы в Москве, хотя есть две фирмы из Санкт-Петербурга и Воронежа.

Не сворачивает «Рикор Электроникс» и традиционные направления своей деятельности, используя при продаже резисторов и автокомпонентов давних партнеров, малые торговые и торгово-производственные предприятия, расположенные в разных регионах и городах России, в том числе и в Нижнем Новгороде (см. табл. 2). Вряд ли их доля в финансовых результатах холдинга и АО «Рикор Электроникс» велика. Это вспомогательная и поддерживающая товарные группы, это может быть и перспективный элемент товаропроводящей сети в регионах.

При этом отношения с партнерами формируются очень индивидуально. Наше внимание привлекло малое предприятие ООО «Тензор» из Нижнего Новгорода (не путать с ООО «НПО «Тензор», которое ориентировано на работу с иностранными партнерами и использует их «ноу-хау»). ООО «Тензор», имея трех учредителей, 15 человек работников, при уставном капитале в 1 млн рублей, показывает неплохие финансово-экономические результаты хозяйственной деятельности (см. табл. 3).

ООО «Тензор» с 1994 г. занимается оптовыми поставками пассивных радиокомпонентов: резисторов, конденсаторов, реле и т.п., а также подложек. Часть продукции производит само. Имеет сертифицированную систему качества. Список заказчиков выглядит так: АО «Российские космические системы» (03.04.2018 – закупка подложек СТ на сумму 1153627 руб.), АО «НПП «Салют» (от 26.03.2018 на 1710051 руб. – заказ на изготовление и поставку конденсато-

ров; от 28.09.2017 на 1607302 руб. – заказ на изготовление и поставку комплектующих изделий; от 22.11.2016 на 12329598 руб. заказ на изготовление и поставку резисторов), АО НИИ – «Экран» (от 25.10.2017 на 3706380 руб. – поставка подложек ПК1), ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (от 02.06.2017 на 1951635 руб. – поставка пластин, подложек, стекол согласно ТЗ), АО «КЭМЗ» (от 11.05.2017 на 526575 руб. – поставка резисторов Р1-12), АО «НПЗ» (от 06.12.2016 на 4360926 руб. – поставка терморезисторов) [10]. В основную стратегическую товарную группу ГК «РИКОР» этот ассортимент не входит.

Результаты

Вычленить долю АО «Рикор Электроникс» в товарообороте ООО «Тензор» прямо не представляется возможным. «Тензор» – дилер еще ряда компаний из других регионов. Рядом с «Тензором» еще со времен СССР находились предприятия радиоэлектронной промышленности, сегодня они выпускают подобную продукцию. Не всегда понятно, с кем они аффилированы, какой имеют статус, есть ли взаимный обмен (имеется ООО «НТП «Тензор», имеющая другой адрес и руководителей). Можно предположить, что некоторый рост выручки и чистой прибыли ООО «Тензор» в 2020 – 2021 году после падения этих показателей с 2017 года связан с динамикой их у АО «Рикор Электроникс». Дилерские отношения в отношении основной продукции «РИКОР» проявляются, видимо, косвенно во взаимных поставках комплектующих и т.п.

О взаимодействии ООО «Тензор» и АО «Рикор Электроникс» говорит анализ договорной работы. Выводы можно сделать такие. «Тензор» использует договоры поставки (резисторов и т. п.), оказания услуг (производства по техническим заданиям конденсаторов и т.п.), договор комиссии или купли-продажи (с «Рикор Электроникс» на его ассортимент). По договорам с основными контрагентами до 2018 г. руководство пыталось договариваться в досудебном порядке. Это было удобно делать при договоре поставки с покупателями, заказчиками. В 2016 г. арбитражный суд утвердил мировое соглашение ООО «Тензор» и ОАО «Завод Радиоаппаратуры», например. По мелким контрагентам использовали специфические рыночные санкции с постепенным отказом от отношений. Убытки списывались на прибыль, себестоимость, заработную плату менеджеров. Обращения в суд носили неудачный характер. Так, после арбитражного разбирательства с АО «ПО Уральский оптико-механический завод» в 2013 г. по договору поставки от 26.10.2010 арбитражный суд Свердловской области установил, что товар был поставлен ответчику, что он признал и произвел оплату в 2013 г. Однако, в связи с отсутствием ссылок в представленных накладных на договор поставки №67/10 от 26.10.2010, отсутствием иных доказательств, позволяющих квалифицировать передачу товара в рамках заявленного договора, правоотношения, сложившиеся на основе указанных товарных накладных, суд квалифицирует как разовую сделку купли-продажи. Требование ООО «Тензор» выплатить ему ответчиком основной долг и проценты за пользование чужими денежными средствами было удовлетворено лишь частично [11]. В 2018 г. общество обращалось в арбитраж еще 2 раза, в 2019 г. – еще два раза и один раз в 2020 г. (см. табл. 4). Все дела в силу каких-то причин закрыты для просмотра. А с 21 июня 2021 г. в ООО «Тензор» меняется генеральный директор (вероятность, что новый директор уже в 2020 г. активно включался в работу общества, подтверждает ряд неформальных фактов). С 2020 г. отмечается рост выручки (в 2021 г. – на 8%, 193.6 млн руб.) и чистой прибыли (на 26%, 7.7 млн руб.) [12]. В 2022 г. выручка составила уже 199 млн руб. Этот рост явно связан с изменением товарной политики холдинга «Рикор» в т.ч. «Рикор Электроникс»). Интересно и отсутствие арбитражных дел в практике ООО «Тензор» с 2020 г. (см. табл. 4). Интересно, стала ли ООО «Тензор» резидентом технопарка холдинга «Рикор», где юридическое сопровождение осуществляет компания «Корсаков и партнеры», входящая в сотню лучших аудиторских фирм РФ [13].

Дискуссия

Проблеме развития радиоэлектронного комплекса России уделяется сегодня достаточно большое внимание. По запросу «радиоэлектронная промышленность» в базе данных (БД) e-library.ru нашлось 345 публикаций с 1990 г. (одна) по 2003 г. (две). При этом за 2019–2023 гг. было опубликовано 93 материала. Попытаемся дать общий контент-анализ их тематики в таблице 5 (подсчитано авторами на основе БД e-library.ru 23.05.2023, номера даются по порядку по годам в подборке «радиоэлектронная промышленность» e-library.ru).

Самое большое количество материалов опубликовано по теме инноваций, технологической модернизации и диверсификации. По первой теме публикации сконцентрированы в 2019 и 2020 г., а по второй – в 2020 г. Далее интерес к темам падает. В 2021 г. четыре публикации касались импортозамещения. В 2022 г. по две

Таблица 4

Структура арбитражных дел ООО «Тензор»

Тип спора	Причина	Дата	Ответчик
Экономические споры по гражданским правоотношениям	О неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств по договорам поставки	от 28 января 2020 года	АО «МРЗ»
		от 22 ноября 2019 года	АО «МРЗ»
		от 4 октября 2018 года	АО «КЭМЗ»
		от 17 апреля 2018 года	АО «УЗМ «МАГНЕТРОН»
		от 19 апреля 2016 года	ОАО «Завод Радиоаппаратуры»

Таблица 5

Тематика материалов в подборке «радиоэлектронная промышленность», опубликованных с 2019 по 2023 г. [14]

Наименование	2023 год	2022 год	2021 год	2020 год	2019 год
В целом о РЭП	1, 2,5,8	26,25,19,18,14, 11,10	41,30	69,57,56,55,48	91,86,72,73,70
Стратегия РЭП	9,3	22,30	28	54,46	
Конкурентоспособность и устойчивое развитие		18,13	33		82,81
Импортозамещение		17	43,39,37,29		79,75
Господдержка	4		35,32	60	92,79,75
Инвестиции					90,89,85,80,71
Инновации, НИОКР, технолог. модернизация	8	15	31,16	67,65,63,58,53,50, 49	93,90,89,88,87, 86,85,84,83,80, 79,76
Диверсификация				64,65,61,62,60,59,5 8,50	
ЭММ и методы		12	38	68,65	
Реструктуризация		23			
Крупный, средний и малый бизнес		21			
Аутсорсинг сбыта					
Политика товарная	6		36,31		3,78
Продвижение		24			
ВСЕГО	9 (1–9)	18 (10–27)	17 (28–44)	23 (45–69)	23 (70–93)

публикации касались стратегии развития радиоэлектронной промышленности и конкурентоспособности и устойчивого развития.

Распределение публикаций по журналам и сборникам таково. В 2023 – из 9 (1–9), 7 в журналах, 2 в сборниках; в 2022 – из 18 (10–27), 11 в журналах, 7 в сборниках; в 2021 – из 17 (28–44), 9 в журналах, 8 в сборниках; в 2020 – из 25 (45–69), 20 в журналах, 2 в сборниках; в 2019 – из 23 публикаций (70–93), 12 в журналах, 5 в сборниках. Интересно, что в 2019 году из 23 публикаций (с 70 по 93) подавляющее большинство работ (18) принадлежат группе авторов, в числе которых неизменно присутствовали (с 83 по 91) М.А. Батьковский, П.В. Кравчук. Авторы реализовывали проект с поддержкой РФФИ, с учетом механизма реализации этих проектов, можно говорить о качестве.

Если учитывать только публикации в изданиях, включенных в перечень ВАК, то получим следующий результат: в 2023 – 4 (1–4); в 2022 – 6 (5–10); в 2021 – 7 (11–17); в 2020 – 9 (18–26); в 2019 – 8 (27–34). Всего с 2019 по 2023 г. – 34 публикации (36.6% от общего количества). В целом статьи распределяются достаточно равномерно по годам.

В целом разнообразие тем и подходов (экономисты, связисты, т. п.), наличие отдельных

интересных работ [18; 21; 23; 24], на наш взгляд, не говорит о том, что идет поиск общей стратегии, подхода, набора понятных всем инструментов. Невелик объем публикаций с серьезным анализом опыта модернизации и импортозамещения [18; 20]. Количество материалов не переходит в качество. И главное – полностью отсутствует полемика, творческая научная дискуссия в публикациях.

Заключение

Радиоэлектронный комплекс России был сформирован на основе вертикально интегрированных крупных предприятий, управление которыми шло на основе государственных планов, территориально-отраслевых балансов (школа Н.Н. Баранского). В постсоветское время многие из подобных заводов практически исчезли. Сохранившиеся в рамках каких-то государственных корпораций, компаний крупные и средние предприятия в последнее время столкнулись с разрушением логистических цепочек, санкциями, давлением на потенциальных контрагентов. Сегодня они пытаются доказать свою конкурентоспособность, способность быстро, без потери своего рынка, значительного снижения оборота и прибыли приспосабливаться к любым изменениям внешней среды. Государство оперативно приняло ряд мер для поддержки отрасли. Они носили прежде всего нормативно-правовой и инвестиционный характер. Результаты были противоречивы. Как отмечают исследователи А.В. Соколов, В.А. Бажанов, на покупку телекоммуникационного оборудования российским бизнесом и государством израсходовано 1150 млрд р., однако, из них только 7% использовано в продуктах отечественного производства. Доля импорта в разных отраслях-потребителях достигает 93%. Даже те информационно-коммуникационные системы, собираемые на отечественных предприятиях, которые связаны с безопасностью, используют иностранную компонентную базу. На мировом рынке высокотехнологичных машиностроительных производств, в том числе электроники, РФ занимает 0.5% от общего объема. А доля высокотехнологичного импорта достигает 60% [23].

«Старые» управленческие кадры, инженеры привыкли к относительной стабильности и не смогли встроиться в новую быстроменяющуюся реальность. Научные заделы, разработки в немалой части оказались недостаточно перспективными для развития. Малый бизнес либо выживал за счет старых связей, либо просто обслуживал интересы руководителей разного уровня. Стремясь получить преимущества и льготы, как заметила А.Л. Толпыгина, предприятия меняли «лейбл» на импортируемую продукцию, поставляли ее через российские фирмы с иностранным участием [24, с. 45–46]. Проблема в немалой степени в том, что *модели модернизации,* предлагаемые на основе классического системного, функционального, факторного анализа, выглядят неубедительно, а главное – не приносят ощутимого результата, ибо перечень сфер возможного использования радиоэлектроники быстро расширяется с переходом к шестому технологическому укладу.

На наш взгляд, требуется реструктуризация и переход от вертикальной интеграции к сетевому взаимодействию крупных компаний с малым, средним бизнесом. Сопоставляя различные прямые и косвенные показатели конкретного крупного и малого предприятия, мы сделали вывод о том, что такое сотрудничество уже идет, создавая новую сетевую экономику в РФ, которая может быстро приспосабливаться к динамике спроса и любым изменениям внешней среды в научно-технической, технологической, социальной и политической сферах. Оно обеспечивает определенную устойчивость развития экономики РФ в целом и отдельных отраслей, медленно приводя к импортозамещению и модернизации.

Нами выделяются некоторые инструменты поддержания конкурентоспособности институционального уровня (экспортные центры, технопарки, т. п.), которые образуют инновационные кластеры межотраслевого (напр., приборостроительного) характера [подробнее см.: 21, с. 64]. Отношения могут закрепляться формально (вхождением малых предприятий в концерны и холдинги, участием в технопарках в качестве резидентов), а могут оформляться специальными договорами.

На оперативном и тактическом уровне на первый план выходят коммерческие инструменты (товарная, ценовая, сбытовая политика, продвижение), выбор которых гибко варьируется на всех уровнях сети.

Малый бизнес, сохраняя свои производственные программы, может на коммерческой основе осуществлять НИОКР по заказу крупных компаний, производить комплектующие и инструмент, продвигать продукт крупных холдингов небольшими партиями, экономически невыгодными крупным производствам, увеличивать оборачиваемость складов партнерам за счет аутсорсинга складских операций. Это влияет на устойчивость экономики России и отрасли. Единственное, что следует помнить, на наш взгляд, – *инструментальная модель* крупных компаний, малых предприятий должна быть

индивидуальной (результатом собственного опыта), чтобы быть эффективной.

Сегодня особое внимание обращается на такие хозяйственные договоры, как договоры аутсорсинга, комиссии, дистрибуции. Правда, при этом возрастает само количество договоров. Иногда сделка оформляется одним особым договором, «немодельным» или смешанным, объединяющим черты нескольких типов договоров в единый. Таким, например, является договор консигнации. Этот вариант договора комиссии дает определенные преимущества малым предприятиям. Он может учесть специфические, индивидуальные черты сотрудничества, особо детально фиксировать риск неисполнения или ненадлежащего исполнения договора, например, на основе одностороннего отказа от исполнения договора контрагентам [17]. Однако в этом случае возрастает риск проигрыша в суде исков крупным партнерам, банкам, налоговым органам.

На наш взгляд, в связи с этим необходимо обеспечение доступа малого бизнеса к квалифицированной юридической помощи при организации договорной работы. Это позволяет экономить на квалификации юриста, занимающегося юридической поддержкой договорной деятельности малого предприятия, и не попадать в зависимость от юридических служб более крупных партнеров.

Список литературы

1. Указ Президента РФ 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». Ст. 22, 55, 62–63, 65, 67, 75, 76. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046 (дата обращения: 08.12.2022).

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 января 2020 г. № 20-р. «Стратегия развития электронной промышленности Российской Федерации на период до 2030 года» // Сайт правительства РФ. URL: http://government.ru/rugovclassifier/534/events/ (дата обращения: 08.12.2022).

3. Сайт RICOR: URL: https://www.rikor-electronics.ru/aktsioneram (дата обращения: 08.12.2022).

4. Скворцов Дм. История Арзамасского завода радиодеталей: от резисторов до материнских плат, серверов и ноутбуков // Аргументы Недели. Нижний Новгород. 1–7.12.2021. № 48 (792). URL: https://argumen ti.ru/robomail/1100 (дата обращения: 08.12.2022).

5. Репин А., Викулова А. Сервер с Арзамасской пропиской. В Нижегородской области запустили производство вычислительной техники компании «Рикор» // Коммерсантъ. Приволжье. 26.11.2021. URL: https://www. kommersant.ru/doc/5098152 (дата обращения: 26.11.2022).

6. Сайт поискового сервиса CHECKO: Компания «Рикор». URL: https://checko.ru/company/reh-1025201335279 (дата обращения: 20.03.2023).

7. Сайт: Московский инновационный кластер. URL: https://i.moscow/park/97301fbf2031402d8dcab470cdee63db (дата обращения: 26.11.2021).

8. Сайт RICOR. URL: https://www.rikor-electronics.ru/partners/dealers (дата обращения: 26.11.2022).

9. Сайт ООО «Тензор». URL: www.tensor-nn.ru (дата обращения: 26.01.2023).

10. Сайт поискового сервиса List Org. URL: https://www.list-org.com/company/138895/show/founders_history#founders (дата обращения: 26.11.2022).

11. Сайт Российского юридического портала. URL: https://kad.arbitr.ru/Card/cd22fe1e-31ce-4459-8f17-57f01bfba001; https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/cd22fe1e-31ce-4459-8f17-57f01bfba001/529ab093-8d5f-4f66-bf1c-0f671f6e77b1/A60-27026-2013_20131108_Resheniija_i_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True (дата обращения: 04.11.2022).

12. Сайт поискового сервиса CHECKO. URL: https://checko.ru/company/tenzor-1025203743476 (дата обращения: 26.06.2022).

13. Сайт RICOR. URL: http://www.rikor.com/content.php?id=262 (дата обращения: 26.11.2021).

14. БД e-library.ru. URL: https://elibrary.ru/keyword_items.asp?id=3724009&show_option=1 (дата обращения: 23.05.2023).

15. Aksenov V. Operational management: The practice of small manufacturing enterprises // Science of Europe. 2019. Vol. 2. № 46. P. 12–17.

16. Aksenov V.A., Khmelev I.B., Yakusheva A.M. Management of Operations and Business Processes: Problems of Digitalization and Development of Production Enterprises in Modern Russia // In: Trifonov P.V., Charaeva M.V. (eds) Strategies and Trends in Organizational and Project Management. DITEM 2021. Lecture Notes in Networks and Systems. 2022. Vol. 380. P. 74–82. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-94245-8_10

17. Аксенов В.А., Носаков И.В., Якушева А.М. Аутсорсинг складских услуг и одностороннее расторжение договора консигнации в малом бизнесе // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. № 3. С. 564–575.

18. Белоусова Н.Н., Плис Н.И. Состояние дел с производством гражданской продукции крупного предприятия ОПК радиоэлектронной промышленности: проблемные вопросы, требующие решения // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 2 (34). С. 6–16.

19. Батьковский М.А., Кравчук П.В., Судаков В.А. Технологическое обеспечение развития диверсификации инновационно-активных предприятий радиоэлектронной промышленности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 4-1 (62). С. 30–34.

20. Ганин А.Н. Механизм модернизации предприятий радиоэлектронной промышленности: Дис... канд. экон. н. Н. Новгород: НИУ ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2023. 213 с.

21. Клушанцев Д.В. Эволюция производственной специализации в радиоэлектронной промышленности Санкт-Петербурга // МИР (Модернизация, Инновации, Развитие). 2020. Т. 11. № 1. С. 59–71.

22. Крейденко Т.Ф., Григорьева Е.М. Развитие электронной промышленности мира и России в условиях экономической дестабилизации // Эконо-

мика и управление в машиностроении. 2022. № 1. С. 59–64.

23. Соколов А.В., Бажанов В.А. Машиностроение России – старт структурных трансформаций // Мир экономики и управления. 2022. Т. 22. № 2. С. 80–100.

24. Толпыгина А.Л. Государственное регулирование в радиоэлектронной промышленности // Система знаний в вопросах развития науки и образования: Сборник научных трудов. Казань: Изд-во «Сит Ивент», 2021. С. 45–51.

25. Яшин С.Н., Иванов А.Б. Жизненный цикл инновационных проектов на предприятиях радиоэлектронной отрасли // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: Сб. научных статей VIII Международной научно-практической конференции: В 2 частях. Часть 1. Новокузнецк, 2022. С. 34–38.

RESTRUCTURIZATION IN THE FIELD OF RADIO ELECTRONICS: INTERACTION OF LARGE AND SMALL MANUFACTURING ENTERPRISES, OUTSOURCING OF SALES AND PROMOTION

***V.A. Aksenov*[1], *I.V. Nosakov*[1], *A.M. Yakusheva*[2]**

[1]Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
[2]Nizhny Novgorod Institute of Management Russian Academy of National Economy and Public Administration

The authors, based on the theoretical analysis of the practical experience of the restructuring of the radio-electronic industry plant, justify the expediency of interaction between large companies and small and medium-sized manufacturing enterprises, emphasize the importance of this interaction in the process of import substitution, ensuring the sustainability of the Russian economy. Comparing the indirect indicators of a particular large and small enterprise, the authors conclude that cooperation allows building a new network economy that can quickly adapt to the dynamics of demand and any changes in the external environment in the scientific, technical, technological, social and political spheres. At the same time, the tools for maintaining the competitiveness of the institutional level are highlighted (innovation clusters, technoparks, etc. and commercial instruments (commodity, price, sales, policy, promotion), the choice of which varies flexibly at all levels of the network. Special attention is paid to business contracts.

Keywords: holding, competitiveness, system integrator, logistics chains and communications, innovation cluster, technopark, technopark resident, outsourcing.

УДК 330:004.056
DOI 10.52452/18115942_2023_4_18

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РИСКОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

© 2023 г.

П.Б. Болдыревский, Л.А. Кистанова

Болдыревский Павел Борисович, д.ф.-м.н.; проф.; заведующий кафедрой математических и естественно-научных дисциплин
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
bpavel2@rambler.ru
Кистанова Людмила Анатольевна, старший преподаватель кафедры экономического анализа и информационных технологий Нижегородского государственного агротехнологического университета
lakistanova@mail.ru

Статья поступила в редакцию 30.08.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

В настоящее время растет количество и частота кибератак на активы организаций и бизнеса. Угрозы становятся всё более изощренными. В защите информационной безопасности ищутся уязвимости, которые помогают злоумышленникам реализовать угрозы и нанести ощутимый ущерб. Поэтому вопрос защищенности информационных активов актуален. Цель данной работы – рассмотрение основных факторов информационной безопасности бизнес-процессов с привлечением инструментария нечёткой логики. Авторами рассмотрены вопросы методологии и методов, применяемых для анализа и оценки рисков информационной безопасности. Выделены основные факторы, влияющие на оценку рисков информационной безопасности, – уязвимость, угроза и ценность актива. Для описания факторов предложен лингвистический подход с применением терм-множеств. Разработана нечёткая экспертная система для анализа и оценки рисков информационной безопасности с использованием пакета прикладных программ MATLAB и пакета расширения Fuzzy Logic Toolbox. Для нечёткого вывода использован алгоритм Мамдани. Полученные результаты оценок рисков информационной безопасности для организаций разного уровня продемонстрировали адекватность предложенной модели. Также данная экспертная система может быть использована для мониторинга и прогнозирования рисков информационной безопасности бизнес-процессов.

Ключевые слова: риски и угрозы информационной безопасности, уязвимость, ценность актива, нечёткая логика, нечёткий логический вывод.

Введение

В связи с возрастающей интеллектуализацией экономической и производственной деятельности общества цена и значимость информационных ресурсов значительно увеличивается [1, 2]. Приобретает значение их сохранность, так как информационные активы субъекта могут подвергаться атакам, использующим уязвимости информационной системы и программного обеспечения компьютеров. Главными уязвимостями открытых систем являются: низкая защищенность внешнего периметра сети, доступного из Интернета; низкая защищенность от проникновения в технологическую сеть; недостатки конфигурации устройств; недостатки сегментации сетей и фильтрации трафика; использование словарных паролей; использование устаревших версий программного обеспечения.

Учитывая, что количество и частота попыток несанкционированного доступа к информации непрерывно возрастает, – так, в первом полугодии 2023 года число кибератак в России увеличилось примерно в два раза [3] и при этом появляются новые виды угроз, – то анализ и оценка величины рисков информационной безопасности являются актуальными и чрезвычайно важными.

Суть анализа состоит в том, чтобы определить имеющиеся риски, оценить их величину и выработать меры по их уменьшению, а также убедиться, что риски заключены в приемлемые рамки [4]. В процессе анализа определяются основные информационные активы и их ценность для организации; идентифицируются имеющиеся угрозы и уязвимости безопасности, а также возможные осуществления угроз; рассчитываются риски, связанные с реализацией угроз безопасности [5]. Самой сложной задачей является определение ценности активов и идентификация угроз и уязвимости безопасности. Очевидно, что полностью защитить ценные информационные активы невозможно, но можно грамотно оценить риски и защитить самое необходимое, сэкономив на остальном.

Оценку рисков информационной безопасности можно выполнить количественными, качественными или смешанными методиками. Для

Рис.1. Алгоритм Мамдани [15]

измерения величины риска и ожидаемого ущерба применяют количественную или качественную оценку. При количественной оценке требуется достаточно большая и достоверная база данных, приближенная к ситуации оцениваемого субъекта, а при качественной оценке присутствует субъективность оценки и повышенная гипотетичность результатов [6]. Но у качественной оценки есть ощутимое преимущество – её можно выполнить с минимальными затратами ресурсов, что позволяет более широко применять этот вид оценки рисков [7].

Нами рассматриваются случаи, когда четко определить величину риска трудно и в этой ситуации лучше всего использовать инструментарий нечёткой логики, имеющий качественную оценку [8]. Следовательно, цель данного исследования состоит в выявлении применимости инструментария нечёткой логики для анализа и оценки рисков информационной безопасности с учетом ценности информационных активов и вероятности их уязвимости и угрозы безопасности. Для моделирования экспертной системы по оценке рисков информационной безопасности нами был использован пакет прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB.

Методология и методы

Создателем теории нечётких множеств и нечёткой логики с полным основанием считается профессор Калифорнийского университета (Беркли) Лютфи Аскер Заде. Началом его работ в этой области исследований послужила статья, написанная в 1965 году под названием «Fuzzy sets» («Нечёткие множества»). В этой работе было показано отличие классической теории множеств от теории нечётких множеств, в которых применялась градуированная оценка отношения принадлежности элементов множеству. Это отношение описывалось при помощи функции принадлежности $\mu_A(x)$, где $\mu_A(x)$ указывала степень (уровень) принадлежности элемента x подмножеству A. Если высота нечёткого множества A равна 1 ($\sup \mu_A(x)=1$), то нечёткое множество A – нормально, а при $\sup \mu_A(x)<1$ – субнормально.

Функция принадлежности (Membership Function), имеющая треугольную форму (применяемую нами в экспертной системе), описывается числами (a, b, c) и формулой (1), по которой вычисляются значения в точке x:

$$MF(x)=\begin{cases}1-\dfrac{b-x}{b-a}, a\le x\le b\\ 1-\dfrac{x-b}{c-b}, b\le x\le c\\ 0, x\notin(a;c)\end{cases} \quad (1)$$

Если (b–a)=(c–b), то получается симметричный треугольник и функция принадлежности однозначно задается двумя параметрами из чисел (a, b, c).

В теории нечётких множеств важное значение занимают лингвистические переменные, значения которых называются термами, а множество возможных значений – терм-множеством.

Структуру лингвистической переменной можно описать набором (N, T, X, G, M), в котором N – название переменной; T – терм-множество N; X – универсальное множество с базовой переменной x; G – некоторое синтаксическое правило, которое может быть задано в форме бесконтекстной грамматики, порождающей термы множества T; M – семантическое правило, которое позволяет поставить в соответствие каждому новому значению данной лингвистической переменной, получаемому с помощью процедуры G, некоторое осмысленное содержание посредством формирования соответствующего нечеткого множества [9].

В качестве нечёткого логического вывода выбираем алгоритм Мамдани (Mamdani) (рис. 1). Он представляет собой упрощение более общего механизма, который базируется на «нечётком выводе» и обобщенном правиле дедукции (generalised modus ponens).

Алгоритм Мамдани реализован в пакете прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB, поэтому это дает возможность использовать его в разработке экспертной системы.

В данном исследовании риск информационной безопасности является функцией угрозы, уязвимости и ущерба, зависящего от ценности актива. Уязвимости неотъемлемы от объекта информатизации и обусловливаются слабостью в системе защиты, что и делает возможной реализацию угрозы [10]. Оценка уязвимости актива по отношению к угрозе определяется степенью простоты или легкости, с какой активу может быть нанесен ущерб [11]. Уязвимость сама по себе не причиняет ущерб, но является условием,

Таблица 1

Описание входных и выходных переменных нечёткой модели

Лингвистические переменные	Название	Вид терм-множества
Входная переменная P(ugr)	вероятность реализации угрозы	VL – очень низкая; L – низкая; M – средняя; H – высокая; VH – очень высокая
Входная переменная P(uyaz)	вероятность наличия уязвимости	VL – очень низкая; L – низкая; M – средняя; H – высокая; VH – очень высокая
Входная переменная A(tsen)	степень ценности актива	VL – очень низкая; L – низкая; M – средняя; H – высокая; VH – очень высокая
Выходная переменная R(ib)	уровень риска информационной безопасности	VL – очень низкий; L – низкий; M – средний; H – высокий; VH – очень высокий

Разработано авторами.

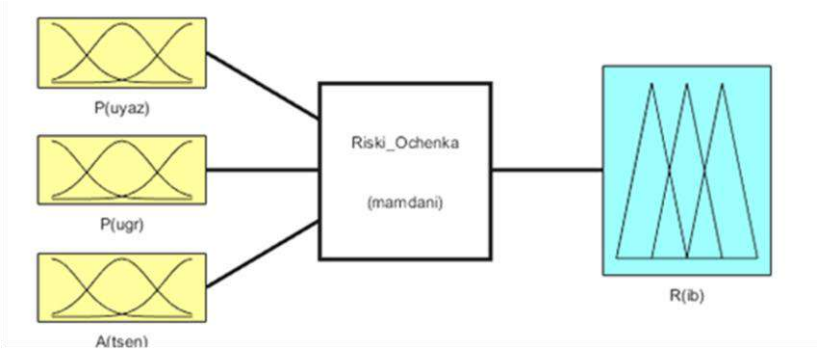


Рис.2. Схема экспертной системы оценки рисков информационной безопасности
Разработано авторами

санкционирующим воздействие угрозы на активы. В противоположность уязвимости угроза обладает способностью наносить ущерб активам и, в критических ситуациях, ущерб организации в целом. Мерой угрозы является вероятность её реализации.

Для того чтобы определить политику информационной безопасности, активы организации необходимо идентифицировать и проранжировать [12]. С точки зрения своей ценности активы должны иметь гарантированную защиту [13]. Таким образом, уровень риска информационной безопасности R(ib) с учетом ожидаемых потерь можно оценить по следующей зависимости:

$$R(ib) = \{P(ugr); P(uyaz); A(tsen)\}, \quad (2)$$

где P(ugr) – вероятность реализации угрозы информационной безопасности; P(uyaz) – вероятность наличия уязвимости; A(tsen) – степень ценности актива.

Определим входные и выходные переменные нечёткой модели, а также их терм-множества, показав полученные данные в таблице 1.

Далее в интерактивном режиме редактора систем нечёткого вывода FIS в пакете прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB формируем схему экспертной системы оценки рисков информационной безопасности (рис. 2).

В редакторе функций принадлежности Membership Functions как для входных переменных, так и для выходной переменной задаем форму функций принадлежности, параметры, диапазон [14]. Тип формы функций – треугольный. Диапазон изменения входных переменных – от 0 до 1. Выходная переменная будет оценена нами в диапазоне от 0 до 100. Параметры термов входных переменных будут следующие: VL – очень низкая [0 0 0.25]; L – низкая [0 0.25 0.5]; M – средняя [0.25 0.5 0.75]; H – высокая [0.5 0.75 1]; VH – очень высокая [0.75 1 1]. Параметры термов выходной переменной имеют следующие значения: VL – очень низкий [0 0 25]; L – низкий [0 25 50]; M – средний [25 50 75]; H – высокий [50 75 100]; VH – очень высокий [75 100 100].

На рисунке 3 показано формирование функции принадлежности P(uyaz) вероятности наличия уязвимости как в информационной системе, так и в активе. Параметры выходной переменной – уровень риска информационной безопасности R(ib) для терма H – высокий приведены на рисунке 4.

При составлении системы лингвистических правил вида «если…, то…» используем разработанную для данной экспертной системы методику, характеризующую влияние вероятностей уязвимости, реализации угроз и степени ценности актива на оценку риска информационной безопасности (табл. 2).

Правила IF <условие 1> AND <условие 2> …AND <условие n> THEN <заключение> в разработанной экспертной системе содержат несколько условий. Конъюнктивные правила (conjunction) – правила И или AND требуют одновременного выполнения всех условий [15].

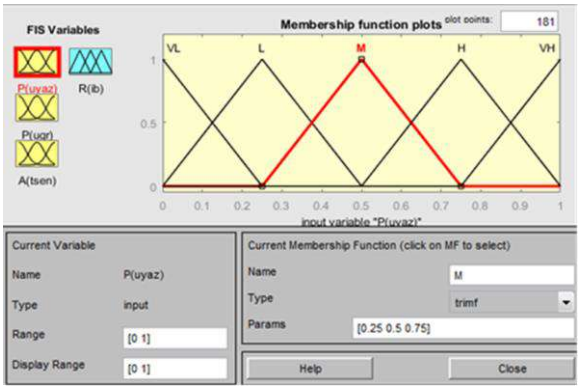


Рис. 3. Данные лингвистической переменной P(uyaz) вероятности наличия уязвимости для терма M – средний
Разработано авторами

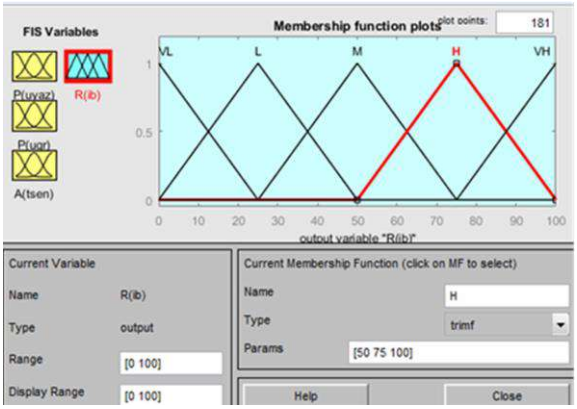


Рис. 4. Параметры выходной переменной уровень риска информационной безопасности R(ib) для терма H – высокий
Разработано авторами

Таблица 2

Правила контроля в экспертной системе

		Вероятность уязвимости и угрозы				
		VH	**H**	**M**	**L**	**VL**
Степень ценности актива	**VH**	VH Риск	VH Риск	H Риск	H Риск	M Риск
	H	VH Риск	H Риск	H Риск	M Риск	M Риск
	M	H Риск	H Риск	M Риск	M Риск	L Риск
	L	H Риск	M Риск	M Риск	L Риск	VL Риск
	VL	M Риск	M Риск	L Риск	VL Риск	VL Риск

VL – очень низкий; L – низкий; M – средний; H – высокий; VH – очень высокий
Разработано авторами

Для этой логической операции используется реализация – нахождение минимума. Заключение содержит оператор, объединяющий объект и значение его характеристики. Весовой коэффициент в логической операции принимается равным 1. С учетом трех входных и одной выходной переменной, а также пяти термов у каждой переменной мы получили 125 правил. Правила в пакете прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB были введены при помощи редактора правил нечеткого вывода – Rules, что продемонстрировано на рисунке 5.

Для выполнения процедуры преобразования нечёткого множества в чёткое число – дефаззификации (defuzzification) в реализации нашего алгоритма использовался метод Centroid – центра тяжести. При данном методе обычное значение выходной переменной равно абсциссе точки центра тяжести площади, ограниченной графиком кривой функции принадлежности соответствующей выходной переменной [14].

Значение результирующей переменной рассчитывается по формуле (3):

$$\mathrm{R(ib)} = \frac{\int_{Min}^{Max} x * \mu(x)dx}{\int_{Min}^{Max} \mu(x)dx}, \qquad (3)$$

где R(ib) – результат дефаззификации; x – переменная, соответствующая выходной лингвистической переменной; $\mu(x)$ – функция принадлежности нечеткого множества, соответствующего

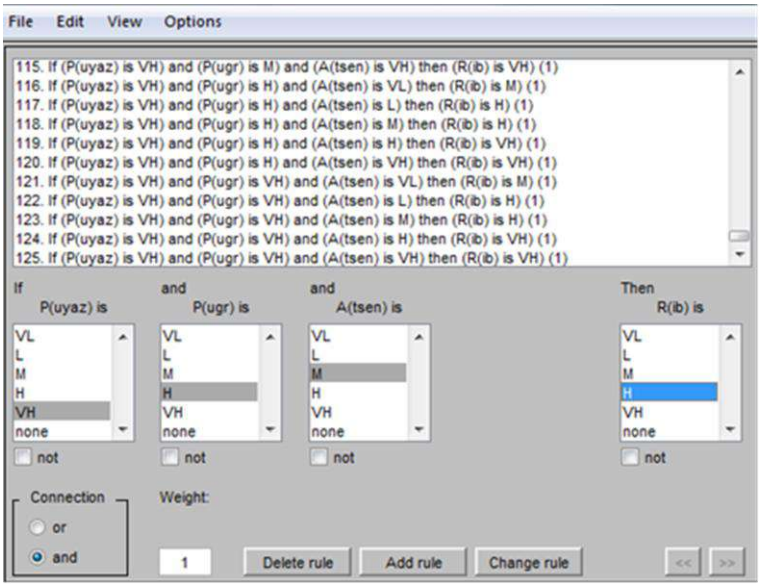


Рис. 5. Сформированная база правил нечеткого вывода в редакторе Rules
Разработано авторами

выходной переменной после этапа аккумуляции; Min и Max – левая и правая точки интервала носителя нечеткого множества рассматриваемой выходной переменной.

Результаты исследования

Особенностью нечёткой экспертной системы является одновременное срабатывание всех заданных правил, с различной степенью их влияния на выходное значение. Поэтому применение данной экспертной системы для прогноза оценки рисков информационной безопасности более чем оправданно, так как соответствует реальным данным в экономике России. Приведем примеры вычислений нечёткого вывода.

Если мы прогнозируем и оцениваем риски информационной безопасности организации малого бизнеса в 2023 году, то характерными составляющими, по оценкам экспертов, будет высокая уязвимость информационных ресурсов P(uyaz)=0.6, вероятность реализации угрозы ниже средней P(ugr)=0.35 (данные организации не так часто подвергаются атакам), средняя степень ценности активов A(tsen)=0.45; уровень тяжести последствий рисков информационной безопасности будет выше среднего и равен R(ib)=60.5%. Это повлечет за собой перебои в работе сервера, в электронной почте, сбои в программном обеспечении, но не затронет репутацию организации (поскольку база контента небольшая).

Для среднего бизнеса количество атак возрастает и вероятность реализации угрозы будет равна P(ugr)=0.5, вероятность уязвимости ресурсов средняя P(uyaz)=0.45, активы, подвергающиеся атакам, имеют среднюю степень ценности A(tsen)=0.5; уровень тяжести последствий рисков информационной безопасности будет средний и равен R(ib)=50%. Это объясняется большей защищенностью информационных активов. Предположительно, данный ущерб не принесёт большие потери, но он может затронуть репутацию организации, что тоже повлечет за собой нежелательные явления.

Положение вещей меняется, когда речь идет о крупной компании, в этом случае даже небольшие повреждения ценных активов, которыми располагает большой бизнес, могут вызвать значительные потери, измеряемые ущербом на десятки миллионов рублей. Если ущерб большой или близок к критическому, то могут нарушиться логистические цепочки, прекратят свое действие договоры, остановится производство, разрушится престиж организации. При этом некоторые ценные активы даже могут быть не восстановлены, например программные продукты и средства связи. Для оценивания рисков информационной безопасности крупной компании выберем следующие параметры: высокую вероятность реализации угрозы – P(ugr)=0.6, вероятность уязвимости ресурсов ниже средней P(uyaz)=0.3; высокую степень ценности активов A(tsen)=0.8, при этом уровень рисков информационной безопасности будет ближе к очень высокому и равен R(ib)=75.7%. Результаты вычислений нечеткого вывода для крупной компании приведены на рисунке 6.

Приведенные примеры использования разработанной нами экспертной системы в среде пакета прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB для анализа и оценивания

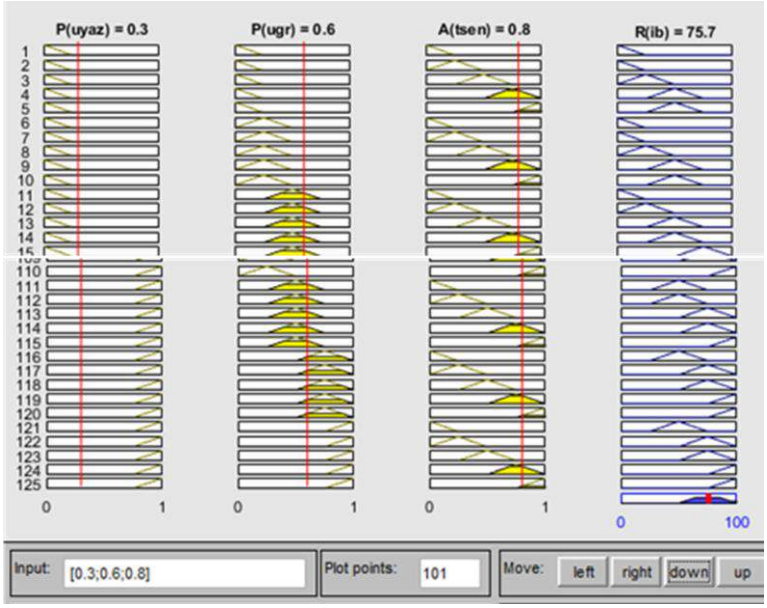


Рис. 6. Результаты вычислений нечёткого вывода для компании крупного бизнеса
Разработано авторами

рисков информационной безопасности демонстрируют применимость её для предсказания ситуации, в которой может оказаться компания или организация, если не будет защищать свои активы и непрерывность бизнеса от вероятностных уязвимостей и кибератак.

Заключение

Доступность программного продукта MATLAB с расширением инструментария нечёткой логики Fuzzy Logic Toolbox и простота его использования по сравнению с другими автоматизированными программами дает возможность применения данной экспертной системы для анализа и оценивания рисков информационной безопасности организации любого масштаба. Недостатки, которые имеются, – зависимость базы данных нечётких правил от входов в систему, статичность и нелинейность нечётких правил, а также невозможность машинного обучения и распознавания образа типа нейронной сети можно нивелировать, если применить автоматизированную экспертную систему в сочетании с системами икусственного интеллекта или нейронными сетями [16].

Таким образом, можно сделать вывод, что при соответствующей настройке полученной экспертной системы при помощи пакета прикладных программ Fuzzy Logic Toolbox for MATLAB для конкретной ситуации в компании нечёткую модель можно использовать не только для анализа и оценки рисков информационной безопасности, но и в мониторинге и в прогнозировании рисков [17].

Список литературы

1. Веллман Р., Заде Л.А. Принятие решений в расплывчатых условиях // Вопросы анализа и процедуры принятия решений. М.: Мир, 1976.

2. Болдыревский П.Б. Основные элементы системы управления рисками промышленных предприятий // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3 (3). С. 31–34.

3. Число кибератак в России и в мире // Positive Technologies [Электронный ресурс]. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/ (дата обращения: 05.07.2023).

4. Садриева А.С. Методы нечеткой логики в оценке рисков информационной безопасности // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017039603 (дата обращения: 30.06.2023).

5. Пашков Н.Н., Дрозд В.Г. Анализ рисков информационной безопасности и оценка эффективности систем защиты информации на предприятии // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 1 [Электронный ресурс]. URL: https://web.snauka.ru/issues/2020/01/90380 (дата обращения: 31.07.2023).

6. Тимошина Н.В., Комарова О.В. Современные проблемы количественной оценки рисков // Кибер-Ленинка [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-kolichestvennoy-otsenki-riskov/viewer (дата обращения: 01.08.2023).

7. Чекудаев К.В. Качественные методы оценки риска. URL: https://rtmtech.ru/articles/metodika-otsenki-riska/?ysclid=lljomew3kt784553514 (дата обращения: 31.07.2023).

8. Болдыревский П.Б., Игошев А.К., Кистанова Л.А. Оценка рисков инновационных процессов // Экономический анализ: теория и практика. 2018. Т. 17. № 8 (479). С. 1465–1475.

9. Корнев Л.В. Нечеткая модель оценки рисков информационной безопасности и поддержки уровня

защищенности ERP-систем // Молодой ученый. 2021. № 27 (369). С. 48–54.

10. Муханова А.А., Ревнивых А.В., Федотов А.М. Классификация угроз и уязвимостей информационной безопасности в корпоративных системах // Вестник Новосиб. гос. ун-та. Серия: Информационные технологии. 2013. Т. 11. Вып. 2. С. 55–72.

11. Баранова Е.К., Гусев А.М. Методика анализа рисков информационной безопасности с использованием нечеткой логики на базе инструментария MATLAB // Образовательные ресурсы и технологии. 2016. № 1 (13). С. 88–96.

12. Киселева И.А., Искаджян С.О. Информационные риски: методы оценки и анализа // ИТпортал. 2017. № 2 (14). URL: http://itportal.ru/science/economy/informatsionnye-riski-metody-otsenk/ (дата обращения: 28.06.2023).

13. ГОСТ Р ИСО/МЭК 13335-1-2006 «Информационная технология. Методы и средства обеспечения безопасности. Часть 1. Концепция и модели менеджмента безопасности информационных и телекоммуникационных технологий».

14. Леоненков А.В. Нечеткое моделирование в среде MATLAB и fuzzyTECH. СПб.: БХВ-Петербург, 2005. 736 с.

15. Штовба С.Д. Проектирование нечетких систем средствами MATLAB. М.: Горячая линия – Телеком, 2007. 288 с.

16. Кузнецов Ю.А., Перова В.И., Эйвазова Э.Н. Нейросетевое моделирование динамики инновационного развития регионов Российской Федерации // Региональная экономика: теория и практика. 2014. Т. 12. № 4. С. 18–28.

17. Рахматуллина Э.И. Анализ и оценка рисков производственного процесса с применением методов искусственного интеллекта // Молодой ученый. 2021. № 36 (378). С. 11–14. URL: https://moluch.ru/archive/378/83928/ (дата обращения: 28.06.2023).

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF INFORMATION SECURITY RISKS

***P.B. Boldyrevskii*[1], *L.A. Kistanova*[2]**

[1]Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
[2]Nizhny Novgorod State Agrotechnological University

Currently, the number and frequency of cyber attacks on the assets of organizations and businesses is growing. Threats are becoming more sophisticated. In the protection of information security, vulnerabilities are being sought that help attackers implement threats and cause tangible damage. Therefore, the issue of security of information assets is relevant. In this article, attention is paid to information security and the problem of analysis and assessment of information security risks with the use of fuzzy logic tools is considered. The issues of methodology and methods used for the analysis and assessment of information security risks are considered. A qualitative assessment method has been chosen. The main factors influencing the assessment of information security risks are highlighted – vulnerability, threat and asset value. A linguistic approach using term sets is proposed to describe the factors. A fuzzy expert system has been developed for the analysis and assessment of information security risks using the MATLAB application software package and the Fuzzy Logic Toolbox extension package. The Mamdani algorithm is used for fuzzy inference. The obtained results of information security risk assessments for organizations of different levels demonstrated the adequacy of the proposed model. Also, this expert system can be used to monitor and predict information security risks.

Keywords: information security risks, information security threats, vulnerability, asset value, fuzzy logic, fuzzy logical conclusion.

УДК 331.104
DOI 10.52452/18115942_2023_4_25

ВНУТРЕННЕЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УНИВЕРСИТЕТА

© 2023 г.

И.В. Гуськова, Н.Е. Серебровская

Гуськова Ирина Владимировна, д.э.н.; проф.; профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
guskova@iee.unn.ru
Серебровская Наталья Евгеньевна, д.психол.н.; проф.; профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
serebrovskaya@iee.unn.ru

Статья поступила в редакцию 15.10.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

В условиях быстро меняющейся экономической среды важно, чтобы университеты могли быстро адаптироваться и реагировать на новые вызовы рынка труда и обострившейся глобальной конкуренции. В этом контексте важным аспектом становится внутреннее предпринимательство, то есть способность персонала университета действовать как предприниматели и создавать новые возможности для университета в виде разработки новых образовательных и научных продуктов. Университеты сохраняют свою академическую функцию, но приобретают при этом дополнительный потенциал для решения практических задач и применения научных достижений в коммерческих и социальных проектах в новых реалиях. Это способствует совершенствованию внутренних процессов вуза, его системы управления персоналом, повышает финансовую устойчивость образовательной организации и формирует креативный человеческий капитала. Актуальность работы обусловлена необходимостью изучения проблем, с которыми сталкивается университет при развитии внутреннего предпринимательства в современных условиях, когда сформировавшийся кадровый и управленческий состав ориентирован на академическую деятельность, но не обладает в большинстве своем предпринимательской инициативой и соответствующими компетенциями. Целью исследования является развитие внутреннего предпринимательства организации и креативного человеческого капитала на примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Эмпирической базой исследования послужили: данные с официальных сайтов ННГУ им. Н.И. Лобачевского, отчеты о финансово-хозяйственной деятельности, информационно-аналитические показатели мониторинга российских университетов от ГИВЦ, приказы и нормативные положения вуза. Новизна исследования состоит в обобщении концепций и современных практик реализации внутреннего предпринимательства в совокупности с анализом системы управления персоналом современного университета для разработки мероприятий, направленных на повышение эффективности функционирования вуза. Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты позволят оптимизировать в университете процессы внутреннего предпринимательства, развить внутренние коммуникации, раскрыть потенциал персонала, улучшить финансовое положение организации, повысить лояльность к работодателю, а также повысить ее репутационный уровень.

Ключевые слова: управление персоналом, управление университетом, внутреннее предпринимательство, методы оценки, человеческий капитал.

Введение

В современных условиях организации сталкиваются с высокой конкуренцией, быстрыми технологическими изменениями и постоянно меняющимся рынком. Для выживания организации и ее процветания необходим эффективный менеджмент, направленный на качественное управление персоналом.

Внутреннее предпринимательство является одним из факторов повышения гибкости, инноваций и конкурентоспособности, при этом становясь все более популярным в современных организациях. Поэтому система управления персоналом должна подстраиваться и учитывать аспекты внутреннего предпринимательства, ориентироваться на формирование нового класса сотрудников, обладающих креативным мышлением и предпринимательскими способностями.

Комбинация двух факторов, а именно внутреннего предпринимательства и эффективно выстроенной системы управления персоналом, дает возможность университету разрабатывать новые решения, продукты, услуги, создавать новые направления развития организации за счёт активного участия и вовлечения сотрудников компании в деятельность вуза [1].

Система управления персоналом университета должна быть гибкой, адаптивной и ориентированной не только на цели вуза, но и «закрывать» потребности ее сотрудников. Она

должна поддерживать корпоративную культуру и ценности, обеспечивать эффективные коммуникации и обмен информацией между разными уровнями менеджмента и персоналом, а также повышать мотивацию и лояльность сотрудников к организации.

Благодаря внутреннему предпринимательству улучшается система управления персоналом, а именно:

1. Сотрудники генерируют идеи, что положительно влияет на интеллектуальный и креативный трудовой потенциал университета;
2. Развивается культура предпринимательства среди персонала, при котором сотрудники становятся более ответственными, активными, творческими и инициативными;
3. Происходит прирост новых знаний внутри университета за счёт дополнительного обучения, фокусирования сотрудников на чем-то новом, привлечения дополнительных высококвалифицированных специалистов со стороны;
4. Оптимизируется система управленческой работы и повышается лояльность сотрудников к руководству. Сотрудники чувствуют себя важными для организации и более ответственными за результаты своей работы;
5. Развивается потенциал работников, они имеют возможность внедрять свои идеи и повышать потенциал организации в целом.

Внутреннее предпринимательство является эффективным инструментов для роста показателей организации. Для этого важно создать для сотрудников благоприятную и стимулирующую среду [2]. Многие организации уже адаптировали систему управления персоналом и внедрили внутреннее предпринимательство. Ниже будут представлены «кейсы», результаты нескольких зарубежных и отечественных компаний [3].

Согласно исследованию Deloitte, проведенному в 2021 году [4, 5], говорится об эффективности практики внутренних стартапов и внутреннего предпринимательства в бизнес-стратегиях крупных российских организаций. Одним из примеров продуктов, созданных в рамках этой программы, является система «Цифровые партнеры» [6], которая позволяет автоматизировать взаимодействие компании со своими партнерами, ускорить организационные процессы и повысить результативность работы в области снабжения, логистики и продаж. Другие различные формы поддержки внутреннего предпринимательства организовали такие российские предприятия, как «Яндекс», «Mail.ru Group», «Лаборатория Касперского», группа «НЛМК», «Северсталь» [7].

В условиях быстро меняющегося рынка и технологических изменений важно, чтобы университеты могли быстро адаптироваться и реагировать на новые социально-экономические вызовы. В этом контексте важным аспектом становится внутреннее предпринимательство, то есть способность персонала университета действовать как предприниматели и создавать новые возможности для своего вуза. При этом университеты должны сохранить свою академическую функцию, но при этом приобрести дополнительный потенциал для решения практических задач и применения научных достижений в коммерческих и социальных проектах.

Трансформация классического университета в русле наращивания предпринимательской активности и компетенций – процесс сложный и многоаспектный. Многие исследователи видят процесс трансформации в предпринимательские университеты естественным и неизбежным [8]. Работа в этом направлении требует изменения сложившегося менталитета и культуры управления в вузах.

Теоретико-методологические подходы

Внутреннее предпринимательство (интрапренерство) представляет собой форму предпринимательства, отличительной чертой которого является то, что оно осуществляется на базе действующего предприятия или организации. При этом данный термин тесно связан с основополагающим определением предпринимательства.

Слово «предприниматель» заимствованно из французского языка. Это слово впервые появилось во французском словаре под названием Dictionnaire Universel de Commerce, составленном Жаком де Брюслоном и опубликованном в 1723 году [9].

Изучение предпринимательства восходит к работе конца XVII-го – XVIII-го веков ирландско-французского экономиста Ричарда Кантильона [10], которая была основополагающей для классической экономики. Он определил термин «предприниматель» так: лицо, которое платит определённую цену за продукт и перепродаёт его по неопределённой цене, «принимая решения о получении и использовании ресурсов, в то же время признавая риск предприятия».

Р. Вундерер и П. Дик выделяют три основных подхода к предпринимательству. Они утверждают: «Все многообразие концепций предпринимательства можно свести к трем основным – антрепренерство, интрапренерство, предпринимательство. В центре всех концепций стоит предприниматель, выступающий в разных ролях и на разных аренах хозяйственной активности» [11]. Предпринимательство как интрапренерство в трактовке Р. Вундерера и П. Дика

означает целенаправленное использование предпринимательского таланта и творческих способностей сотрудников на крупных предприятиях. Ключевыми фигурами здесь являются интрапренеры. Это наемные работники, которые отличаются предпринимательской инициативой, особым духом предпринимательства и действуют как «предприниматели в предпринимательстве», то есть генерируют новые идеи и организуют прибыльный для предприятия бизнес [12].

Американский исследователь Г. Пинию в 1983 г. вводит в активный научный оборот термин «интрапренер». Интрапренером он считает человека, действующего в условиях существующего предприятия [13]. Он утверждает, что интрапренерство – это саморегулируемый процесс изобретателя-инициатора, его нельзя ни назначить, ни снять. Обычно это люди, обладающие энергией и стремлением довести свою идею до практической реализации, несмотря ни на какие препятствия. Внутренний предприниматель, по мнению Г. Пинию, с одной стороны, одинокий индивидуум, который среди всеобщего упадка соблюдает принятые на себя обязательства, следует своему призванию и, в конце концов, справляясь со многими препятствиями, побеждает. С другой – тип новатора, который преодолевает сопротивление всего старого и добивается того, чтобы новые идеи были приняты [14].

Внутренних предпринимателей также называл мечтателями автор книги «Внутреннее предпринимательство» Гиффорд Пинчот III. Он определяет интрапренеров как «сотрудников, которые делают для корпоративных инноваций то же, что предприниматель делает для своего стартапа… Мечтатели, которые делают…» [14].

Г. Пинчот также считает, что интрепренер – человек, создающий новое предприятие [13].

Необходимо отметить, что интрапренерство порой отождествляется с антрепренерством, но эти понятия вполне разграничены. Интрапренерство по сфере применения можно отнести к действию внутри существующего предприятия, тогда как антрепренерство – к созданию нового предприятия, нового бизнеса.

Таким образом, внутреннее предпринимательство (интрапренерство) отличается от обычной предпринимательской деятельности и антрепренерства, а также является процессом развития новых идей, продуктов и услуг внутри организации, осуществляемым сотрудниками для роста и развития компании. Это сложный механизм, для которого должны быть созданы определенные условия и предпосылки.

О предпринимательском университете

Рассмотрим некоторые концепции исследователей, которые смогут дать теоретическую основу реализации внутреннего предпринимательства на базе университетов.

В этом смысле интерес представляет концепция Б. Кларка, в которой обосновывается модель университета, который не только занимается преподаванием и научными исследованиями, но и осуществляет предпринимательскую деятельность. Такой университет способен создавать новые знания и технологии, переносить их в бизнес-среду и создавать инновационные проекты. Основными чертами предпринимательского университета являются инновационность, коммерциализация результатов научной деятельности, тесное сотрудничество с бизнес-сообществом и проявление предпринимательской идеологии в работе образовательной организации [15].

Г. Константинов и С. Филонович в своей концепции считают [16], что предпринимательский университет должен функционировать как объект стимулирования и развития предпринимательской деятельности в рамках учебной среды должен включать:

– развитие инновационной деятельности с использованием результатов научных исследований и изобретений, а также реализацию коммерческих проектов;

– поддержку бизнес-идей и компаний, создаваемых студентами, магистрантами, аспирантами и научными сотрудниками;

– разработку учебных программ, направленных на обучение основам предпринимательства и внедрению инноваций в бизнес-процессы;

– организацию конференций, семинаров и форумов по предпринимательству и инновациям;

– создание инкубаторов и бизнес-акселераторов для развития стартапов и новых бизнес-проектов.

Основная идея концепции Константинова и Филоновича [16] заключается в том, чтобы интегрировать предпринимательство в общеобразовательный процесс университета, создавая выгодные условия для развития творческого потенциала студентов и научных сотрудников, а также способствуя инновационному развитию текущих методов обучения.

Интересна и концепция предпринимательского университета Дэвида Оуэна [8], которая базируется на идее о том, что университеты и высшие учебные заведения должны играть ключевую роль в поддержке развития предпринимательства и инноваций в своих регионах. Согласно концепции, предпринимательский университет должен иметь следующие функции:

– развивать и коммерциализировать научные исследования;

– развивать технологический трансфер;

– поддерживать бизнес-инкубацию;

– предоставлять услуги консультаций и поддержки бизнеса;

– развивать предпринимательское образование;

– сотрудничать с бизнес-сообществом.

Большое внимание проблемам становления и развития конкурентоспособного, инновационного и предпринимательского университета уделяет А.О. Грудзинский [17]. Современная глобальная экономика, основанная на знаниях, побуждает университеты трансформироваться и разрабатывать новые стратегии формирования инновационных центров на базе университетов, что позволяет реализовывать интеллектуальный и научный потенциал. А.О. Грудзинский развил концепцию рыночно ориентированного инновационного университета, основанного на «треугольнике знаний» (образование–наука–инновации) [18]. Цель университета инновационного типа состоит в подготовке специалистов, склонных к предпринимательству, которые к тому же могут и знают, как эффективно развивать инновационную деятельность. Согласно данной концепции воспитание и формирование инноватора является главной целью нового инновационного университета, вершиной «тетраэдра», в основании которого лежит «треугольник знаний», подразумевающий тесное и эффективное взаимодействие между образованием, научными исследованиями и инновационной деятельностью [19].

Реализация данной концепции предполагает различные формы взаимодействия между вузом, бизнесом и государством: организацию контрактного обучения по заказу предприятий, привлечение практиков из бизнеса, предпринимательскую подготовку, а также проведение хоздоговорных НИР, патентование и лицензирование изобретений, создание малых инновационных предприятий, проведение конкурсов ученых, участие в грантах [20].

Реализация данных мероприятий предполагает создание предпринимательской культуры тех, кто управляет, обучает и обучается. Поэтому возникает новая задача формирования предпринимательского университета [21] – университета, в которым как сотрудники, так и студенты и слушатели различных программ не только осмысливают, а также генерируют знания, но и думают о возможности развития, использования и полезности этих знаний.

Создание предпринимательского университета предполагает формирование и развитие личностных компетенций управленцев, ППС и студентов [20].

Такой предпринимательский университет представляет коллаборацию научных исследований, предпринимательства, инноваций и бизнес-культуры, позволяя обеспечить устойчивый экономический рост общества на основе новых технологий и идей.

Анализ возможностей развития внутреннего предпринимательства в ННГУ им. Н.И. Лобачевского

На официальном сайте ННГУ им. Н.И. Лобачевского в разделе приоритетных направлений научных исследований можно найти стратегию развития организации «ННГУ-2030» [22].

В данной стратегии предполагалось достижение нового уровня развития как традиционных для ННГУ направлений деятельности, так и перспективных новых востребованных направлений, составляющих основные платформы развития образовательного учреждения. Платформы – это широкие направления научной, образовательной и инновационной деятельности, подразумевающие объединение усилий научно-педагогических работников различных подразделений университета, а также представителей организаций-партнеров на проектных основах.

Одна из таких платформ — инновационная, в которой предполагается:

– развитие инновационной деятельности на базе научных и образовательных платформ;

– развитие системы управления, основанной на принципах предпринимательского (проектно-ориентированного) университета;

– развитие филиалов как кампусов в соответствии с критериями эффективности, установленными государством;

– развитие кадрового потенциала университета, направленное на повышение эффективности деятельности научно-педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала.

Стратегия подтверждает необходимость переходного процесса трансформации из классического университета в предпринимательский.

Университет предоставляет возможность обучения по программе профессиональной переподготовки «Основы предпринимательства (воспитание предпринимательского духа)» на базе студенческого бизнес-инкубатора. Возможно прохождение практики в студенческом бизнес-инкубаторе (для студентов ИЭП, ФСН, ИМОМИ, филологического факультета) и консультации по бизнесу для студентов ННГУ им. Н.И. Лобачевского (вне зависимости от формы, курса, уровня обучения) [23].

ННГУ осуществляет отбор стартап-проектов в акселератор «Импульс». Такая работа направлена

на ускорение процессов вывода проектных команд на этапы первых продаж и инвестиций с целью реализации наиболее перспективных и коммерчески привлекательных инициатив молодёжи в области технологического предпринимательства. Также публикуется информация о конкурсах инновационных бизнес-идей «ИнноБизнес».

На базе ННГУ проходит Всероссийский образовательный конкурс по молодежному предпринимательству «Инноград: компетенции будущего».

Ежегодно ИЭП ННГУ им. Н.И. Лобачевского организовывает фестиваль предпринимательских идей «Прояви себя! Стань лучшим!». Участники конкурса проектов предлагают идеи своих предпринимательских, социальных, культурных и других проектов по развитию территорий. Жюри выбирают лучшие проекты студентов, которые в дальнейшем смогут получить поддержку по реализации.

Таким образом, можно сделать вывод о создании в ННГУ хороших условий и благоприятной среды для реализации собственных предпринимательских идей, развития предпринимательских компетенций.

Однако актуальной для университета на сегодняшний день остается проблема формирования благоприятных условий для выдвижения и поддержки предпринимательских идей именно для сотрудников ННГУ. Некоторые преподаватели в свободное время реализуют свои проекты через международные и российские научные гранты. Но участие педагогических и научных работников ННГУ в предпринимательских проектах не столь значимо, как хотелось бы. Данную проблему можно решить, организовав правильно работу в направлении развития предпринимательской культуры сотрудников университета и поддержки их предпринимательских идей.

Мы представили в виде таблицы наличие признаков предпринимательского университета в соответствии с тремя ведущими научными концепциями и оценку текущей ситуации в ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

На основе информации, полученной в ходе поискового анализа и интернет-мониторинга, проведём сравнительный анализ соответствия организации основным концепциям предпринимательских университетов. Добавим также критерий балльного оценивания, где 0 – несоответствие признаку концепции, 1 – частичное соответствие, 2 – полное соответствие. Результаты исследования в таблице.

Можно сделать вывод, что ННГУ в целом соответствует концепциям предпринимательского (проектно-ориентированного) университета. В основном проекты реализуют научные сотрудники и студенты. При этом остальные категории персонала не касаются сферы внутреннего предпринимательства, нет активного взаимодействия с бизнес-инкубатором. Важным и необходимым моментом является необходимость наращивания коммерциализации исследований.

В ходе проведения опроса сотрудников ННГУ мы отметили инициативность профессионального-преподавательского состава и научных сотрудников в области реализации собственных проектов. Анкетирование проводилось с помощью сервиса Google Forms, предложение пройти опрос отправлялось сотрудникам ННГУ (преподавателям, административным работникам, учебно-вспомогательному персоналу и др.) через официальный портал организации и личные сообщения. В анкетировании участвовало 65 человек.

На рисунке 1 представлена диаграмма ответов на вопрос «Вы когда-либо думали о предпринимательстве и запуске своего проекта?».

В результате ответов интерес к предпринимательству можно оценить следующим образом: 46.7 % опрошенных задумывались о реализации собственного дела, у 16.7% есть даже опыт, хотя и негативный. У 2.2% опрошенных получилось запустить свой собственный бизнес. 3 человека (6.7%) даже сейчас думают об этом. Можно сделать вывод, в ННГУ достаточно большой процент сотрудников, настроенных на предпринимательскую деятельность. Возможно, при должной поддержке от организации (ресурсной, психологической и образовательной), разработка, реализация проектов могла быть более успешной.

В вопросе была возможность «написать свой вариант ответа», данная функция помогла выявить положительный опыт внутреннего предпринимательства через реализацию проектов на базе ФПК ННГУ, реализацию некоммерческих проектов.

Исходя из ответов на второй вопрос анкеты «Каковы ожидания от реализации своих предпринимательских идей?» можно сделать вывод, что большая часть респондентов ожидает получения дополнительного дохода, самореализации и развития личных навыков. Внутреннее предпринимательство является одним из инструментов, позволяющим сотрудникам раскрыть свой потенциал и получить дополнительный доход.

Благодаря анкетированию и конкретно пятому вопросу удалось выявить серьезную проблему.

73.3% респондентов ответили на вопрос «Есть ли отлаженный механизм предложения идей внутри вашего отдела?», что он отсутству-

Таблица 1

Соответствие ННГУ им. Н.И. Лобачевского концепциям предпринимательских университетов

Автор(ы) концепции	Признаки предпринимательского университета по концепции	Оценка текущей ситуация в ННГУ
Концепция Б. Кларка	1. Создание новых знаний и технологий	Полное соответствие
	2. Создание инновационных проектов	Полное соответствие
	3. Коммерциализация результатов научной деятельности	Частичное соответствие
	4. Сотрудничество с бизнес-сообществом	Полное соответствие
	5. Проявление предпринимательской идеологии в работе университета	Полное соответствие
Концепция Г.Н. Константинова и С.Р. Филоновича	1. Университет как объект стимулирования и развития предпринимательской деятельности в рамках учебной среды	Полное соответствие
	2. Создание и активная работа инкубаторов и бизнес-акселераторов для развития стартапов и новых бизнес-проектов	Частичное соответствие
	3. Поддержка бизнес-идей студентов и сотрудников	Частичное соответствие
	4. Разработка учебных программ, направленных на обучение основам предпринимательства	Полное соответствие
	5. Организация конференций, семинаров и форумов по предпринимательству	Полное соответствие
Концепция Д. Оуэна	1. Развитие и коммерциализация научных исследований	Частичное соответствие
	2. Переход технологий из научного мира в бизнес-мир	Частичное соответствие
	3. Поддержка молодых предпринимателей, предоставляя необходимые навыки, пространство и финансирование	Полное соответствие
	4. Услуги консультирования предпринимателей	Полное соответствие
	5. Организация связей между университетом и гражданским обществом	Полное соответствие
Концепция А.О. Грудзинского	1. Организация контрактного обучения по заказу предприятий	Частичное соответствие
	2. Привлечение преподавателей-практиков из бизнеса	Полное соответствие
	3. Развитие общеуниверситетской системы предпринимательской подготовки	Полное соответствие
	4. Проведение контрактных исследований по заказу промышленности	Частичное соответствие
	5. Патентование и лицензирование научных изобретений	Частичное соответствие
	6. Создание малых инновационных предприятий	Частичное соответствие
	7. Проведение конкурсов ученых-инноваторов	Частичное соответствие
	8. Участие в грантах инновационной направленности	Полное соответствие
Итоговая оценка соответствия концепциям предпринимательского университета = 36/46 баллов		

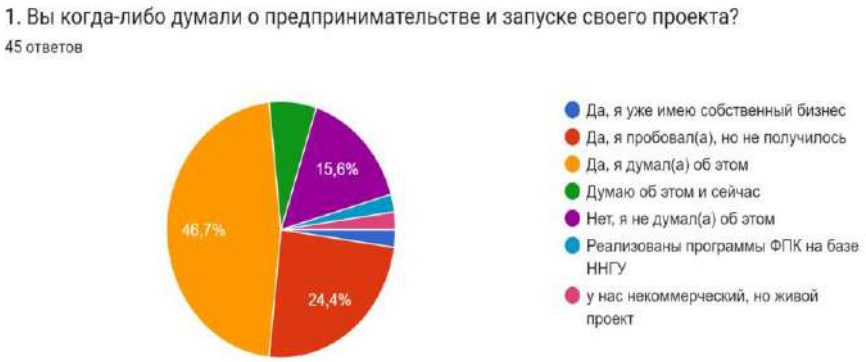


Рис. 1. Ответы на первый вопрос анкеты

ет. Мы узнали, что в данный момент как мини мум у трех человек есть идеи для потенциальных проектов. При отсутствии механизма «сбора» идей – это упущенные возможности для ННГУ.

Таким образом, проводя опрос, мы выявили, что среди сотрудников есть большое количество желающих реализовать свои предпринимательские проекты. Также большая часть ре-

спондентов (73.3%) отметила отсутствие механизма сбора предпринимательских идей в вузе.

Также для развития внутреннего предпринимательства необходимо совершенствование информационного обеспечения и возможности своевременного информирования сотрудников. Улучшение визуального оформления информации позволит достичь лучших результатов в продвижении ресурса при тех же затратах на ведение сообщества. Улучшение функциональности позволит студентам и преподавателям находить ответы на свои вопросы, решать возникшие проблемы. Контент-стратегия позволит популяризовать предпринимательство на базе университета, публикация полезного контента в разных формах и через разные информационные сервисы реализует функцию обучения, поэтому необходимо мероприятие по совершенствованию информационного обеспечения внутреннего предпринимательства вуза.

Заключение

Анализ системы внутреннего предпринимательства в ННГУ помог выявить ряд важных моментов, связанных с условиями развития внутреннего предпринимательства в ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Университет в целом соответствуют предпринимательскому (проектно-ориентированному) типу по концепциям Б. Кларка, Г.Н. Константинова и С.Р. Филоновича, концепции Д. Оуэна. Образовательное учреждение имеет значимые преимущества и хорошие наработки в области предпринимательского образования и развития бизнес-кадров. В университете созданы и реализуются многочисленные форматы по разработке и представлению предпринимательских идей и проектов для обучающихся. Образовательное учреждение обладает достаточными ресурсами для информационного обеспечения внутреннего предпринимательства с хорошими показателями вовлеченности аудитории.

Однако, в ходе проведенного анализа и опроса сотрудников вуза был выявлен также и ряд проблем. Преимущественно внимание фокусируется на студенческих идеях в сфере предпринимательства, при этом недостаточное внимание уделяется идеям сотрудников ННГУ. Исходя из социологического опроса было выявлено, что при высокой инициативности профессионального-преподавательского состава и др. сотрудников в области реализации собственных проектов не сформирован механизм «сбора» и поддержки идей. Недостаточным является информационное обеспечение внутреннего предпринимательства, отсутствует полезно-образовательный контент.

Проведенное нами исследование направлено прежде всего на выявление тех аспектов работы вуза, которые являются, с нашей точки, зрения крайне значимыми в сегодняшних социально-экономических условиях. Мы надеемся, что полученные результаты позволят оптимизировать процессы внутреннего предпринимательства в университете, правильно выстроить работу по развитию предпринимательской активности персонала вуза и раскрытию профессионально-личностного потенциала сотрудников. В конечном итоге это позволит улучшить финансовое положение образовательной организации, повысить лояльность сотрудников к ней, а значит, будет способствовать повышению уровня конкурентоспособности ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Исследование выполнено в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», проект Н-426-99_2022-2023 «Социально-экономические модели и технологии развития креативного человеческого капитала в инновационном обществе».

Список литературы

1. Каргин В.А., Соболев А.Ю. Управление персоналом. Основы менеджмента трудовых ресурсов. М.: Юрайт, 2020.

2. Steiber A., Alänge S. A corporate system for continuous innovation: The case of Google Inc // European Journal of Innovation Management. 2014. 17 (4). P. 507–526.

3. Программа стимулирования научной деятельности ННГУ. URL: http://www.unn.ru/site/images/docs/2021/stim_pub/polog_2021.pdf (дата обращения: 20.04.2023).

4. The Genetics of Entrepreneurship (Cambridge University Press, 2018).

5. The Global Competitiveness Report 2022. [Электронный ресурс]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2022.pdf (дата обращения: 15.08.2022).

6. Программа «Газпром нефть-Дигитал». URL: https://www.gazprom-neft.ru/press-center/news (дата обращения: 01.03.2023).

7. Сайт «Молодежные инновации». ННГУ. URL: http://www.innovations.unn.ru/ (дата обращения: 11.03.2023).

8. Мкртычян Г.А., Петрова О.В. Развитие предпринимательского университета: организационная культура и сопротивление изменениям: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2018. 237 с.

9. Бизнес-инкубатор МГУ: Бизнес-Инкубатор № 1. URL: https://vk.com/incubator (дата обращения: 20.04.2023).

10. Блауг М. Кантильон, Ричард // 100 великих экономистов до Кейнса = Great Economists before Keynes: An introduction to the lives & works of one hundred great economists of the past. СПб.: Экономикус, 2008. С. 114–116.

11. Вундерер Р., Дик П. Ключевая роль социальной компетенции в концепции сопредпринимательства // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 5, 6. С.105–110. С.103–109.

12. Асаул А.Н., Владимирский Е.А., Гордеев Д.А. Закономерности и тенденции развития современного предпринимательства. СПб.: АНО «ЭПЭВ», 2020. 280 с.

13. Pinchot G. Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur. HarperCollins Publishers, 1985.

14. Пинчот Г. III Внутреннее предпринимательство. М.: Изд-во «Альпина Паблишер», 2011. 321 с.

15. Clark B. The Entrepreneurial University: A New Frontier for Higher Education. Pergamon Press, 1985.

16. Константинов Г., Филонович С. Что такое предпринимательский университет? // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2010. Вып. 1 (декабрь). С. 49–62. URL: https://vo.hse.ru/ article/ view/1495

17. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Концепция конкурентоспособного университета: модель тетраэдра // Экономика образования. 2013. № 1. С. 112а–117.

18. Грудзинский А.О., Бедный Б.И., Плехова Ю.О., Бедный А.Б. Роль и структура инновационного предпринимательского образования в предпринимательском университете // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 3 (79). С. 56–63.

19. Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н. Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 3 (103). С. 104–117.

20. Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. 370 с.

21. Grudzinsky A., Guskova I., Serebrovskaya N. Evaluation of creative personnel management practices in Russian and foreign companies // Dela Press Conference Series: Economics, Business and Management. 2022. 001 (023). URL: https://dpcsebm.delapress.com/index.php/dpcsebm/article/view/75 (дата обращения: 04.09.2022).

22. Программа стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» [Электронный ресурс]. URL: http://www.unn.ru/site/about/ofitsialnye-svedeniya-i-dokumenty/programmy-razvitiya/programma-strategicheskogo-akademicheskogo-liderstva-prioritet-2030 (дата обращения: 01.03.2023).

23. Сайт студенческого бизнес-инкубатора ННГУ «ИнтуицИЯ». URL: http://www.sbi.unn.ru/ (дата обращения: 05.04.2023).

INTRAPRENEURSHIP AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL AT A UNIVERSITY

I.V. Guskova, N.E. Serebrovskaya

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

In a rapidly changing economic environment, it is important that universities can quickly adapt and respond to the new challenges of the labor market and increased global competition. In this context, internal entrepreneurship becomes an important aspect, that is, the ability of the university staff to act as entrepreneurs and create new opportunities for the university in the form of developing new educational and scientific products. Universities retain their academic function, but at the same time acquire additional potential for solving practical problems and applying scientific achievements in commercial and social projects in new realities. This contributes to the improvement of the internal processes of the university, its personnel management system, increases the financial stability of the educational organization and forms creative human capital. The relevance of the work is due to the need to study the problems faced by the university in the development of internal entrepreneurship in modern conditions, when the formed personnel and management staff is focused on academic activities, but does not have, for the most part, entrepreneurial initiative and relevant competencies. The purpose of the study is the development of internal entrepreneurship of the organization and creative human capital on the example of Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky. The empirical basis of the study was: data from the official websites of the N.I.Lobachevsky National Research University, reports on financial and economic activities, information and analytical indicators of monitoring of Russian universities from the "GIVC", orders and regulations of the university.The novelty of the research consists in the generalization of concepts and modern practices of the implementation of internal entrepreneurship in conjunction with the analysis of the personnel management system of a modern university for the development of measures aimed at improving the efficiency of the functioning of the university. The practical significance of the research lies in the fact that the results will allow the university to optimize the processes of internal entrepreneurship, develop internal communications, unlock the potential of staff, improve the financial situation of the organization, increase loyalty to the employer, as well as increase its reputation level.

Keywords: personnel management, university management, internal entrepreneurship, assessment methods, human capital.

УДК 338.2, 316.4
DOI 10.52452/18115942_2023_4_33

ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ОБЩЕСТВА В БЕЛАРУСИ, РОССИИ И УЗБЕКИСТАНЕ: КРЕАТИВНЫЙ ПОДХОД К ВЫДЕЛЕНИЮ ГРАНИЦ СРЕДНЕГО КЛАССА

© 2023 г.

С.Г. Захарова, Л.П. Зенькова, Н.В. Крицкая

Захарова Светлана Германовна, к.э.н.; доцент кафедры менеджмента и государственного управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
svetlana-nngu@mail.ru
Зенькова Лариса Петровна, д.э.н.; профессор кафедры экономики и управления
Белорусского государственного экономического университета, Минск, Беларусь
Lovekak@mail.ru
Крицкая Наталья Викторовна, магистр бизнес-администрирования, старший преподаватель
кафедры корпоративной экономики и менеджмента
Ташкентского государственного экономического университета, Узбекистан
pinkcherty@gmail.com

Статья поступила в редакцию 30.06.2023
Статья принята к публикации 16.10.2023

Обоснована необходимость четкого выделения методологических принципов оценки границ так называемого «среднего класса» в контексте социальной стабилизации общества и антикризисной меры при расширении интеграционных процессов между субъектами социально-экономических систем стран СНГ. Креативный подход заключается в нестандартной оценке границ исследования, которое строится на основе соотношения между располагаемыми ресурсами домохозяйств и бюджетом прожиточного минимума, что в значительной степени отличается от стандартных подходов в рамках квинтильных и децильных коэффициентов. Рассмотрена связь методологии оценки «среднего класса» с комплексом социальных мер, направленных на динамический рост качества жизни населения. Представлен сравнительный анализ показателей качества жизни населения в разрезе различных социальных прослоек России, Беларуси, Узбекистана за период 2017–2021 гг., в концепции факторного подхода к управлению качеством жизни населения, подтверждающий положительные и отдельные негативные тенденции. Сформулированы рекомендации по инновационному изменению отдельных направлений социальной политики.

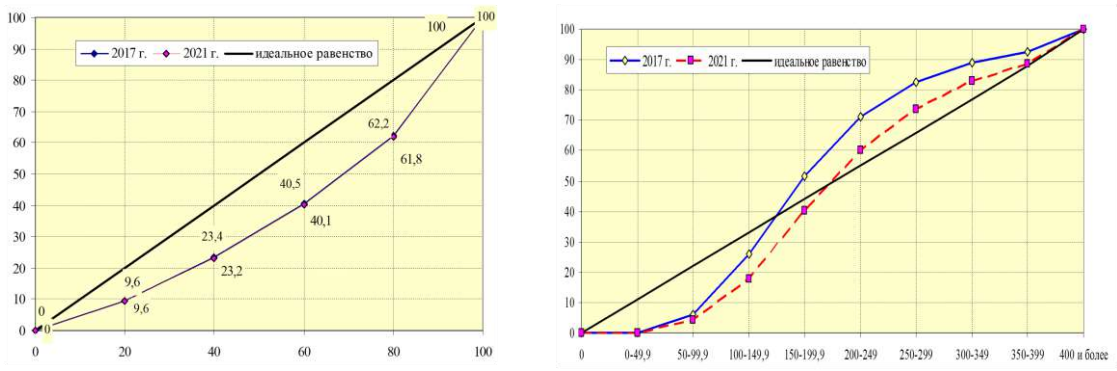
Ключевые слова: средний класс, креативный подход, потребительские расходы, среднедушевой доход, располагаемый ресурс домохозяйств, индекс Джини, кривая Лоренца, социальное расслоение, социальная политика, структура потребления.

Введение

Кардинальные изменения как в модели социально-экономического развития, так и в мировых интеграционных процессах выдвигают на первый план в социальной политике формирование значительной средней социальной прослойки, способной противостоять изменениям спроса и предложения на рынке в кризисные периоды, инфляционным процессам, поддерживать социальную стабильность в обществе. Однако разные подходы экономистов к оценке «среднего класса» не позволяют до сих пор четко установить его границы и отслеживать ее динамику.

В докладе Высшей школы экономики «Российский средний класс в фокусе разных теоретических подходов: границы, состав и специфика» эксперты пришли к выводу, что средний класс составляют 38.2% россиян, а к его ядру можно причислить лишь 7% граждан. Швейцарский банк Credit Suisse в 2015 г. предположил, что к среднему классу можно отнести тех россиян, чей доход превышает $18 тыс. в год [1]. Тогда этим требованиям отвечали лишь 4% граждан. В России много сверхбогатых и сверхбедных людей, тогда расчёт дохода на душу населения скроет существенное неравенство и показатель будет соотносим со страной, где все граждане в относительно равной степени обеспечены. В истории наиболее близким ко второму варианту являлся СССР, однако сегодня данного государства нет, а правопреемник в лице Российской Федерации выбрал путь рыночной экономики. Как следствие, директор Института социологии РАН М.К. Горшков предложил деление всего населения страны, исходя из доходов и уровня жизни, на 10 страт, которые составляют четыре группы: «бедные», «малообеспеченные», «средний класс» и «богатые» [2].

В мировой и отечественной практике для оценки состояния социальной стратификации



а) б)

Рис. 1. Классический и креативный (авторский) подходы к построению кривых Лоренца социального расслоения населения Республики Беларусь за 2017–2021 гг.

Примечание: 1а) по горизонтальной оси – доля социальных групп в численности населения, %; по вертикальной оси – доля социальных групп в доходах, %; 1б) по горизонтальной оси – превышение располагаемого ресурса домохозяйств над бюджетом прожиточного минимума, %; по вертикальной оси – доля социальной группы, %

Источник: авторская разработка на основе [4, с. 132].

введён так называемый «децильный коэффициент» – соотношение в доходах 10% самых богатых и 10% самых бедных. В нашей стране показатель децильного коэффициента в 2019 году составлял 15.4 и имел динамику снижения начиная с 2007 года, когда данный показатель был равен 16.7. Если сравнивать с другими странами, то данный коэффициент в среднем по Европе составляет не более чем 1 к 5–7, в Скандинавских странах 1 к 3–4, а в США – 1 к 12 [3]. В Беларуси – 1 к 5–6 [4, с. 132], России – 1 к 6–7 [5, с. 164], Узбекистане – 1 к 6–7 [6].

Как можно заметить, на сегодняшний день в России сохраняется колоссальный разрыв между богатыми и бедными слоями населения, что негативно сказывается на общем экономическом состоянии и усугубляется зависимостью от иностранных товаров и услуг. Для России, Беларуси, Узбекистана и других стран бывшего Союза было характерно сближение классов и социальных групп по большинству показателей, однако смена плановой экономики на рыночную, которая сопровождалась несправедливой приватизацией народного достояния, осталась в памяти народа как выраженная социальная несправедливость.

Показатели, характеризующие и определяющие средний класс, в анализируемых странах отличаются, что зависит от специфики условий общественной жизни, однако можно выделить общие показатели, характеризующие средний класс: уровень дохода, индивидуальное развитие, возможность использовать высокотехнологичные предметы, наращивание капитала, уровень образования и культуры [7]. Оценка доли среднего класса в современной науке имеет разные подходы, позиции и взгляды [8–12], с учётом национальных особенностей и специфики [13]. Многие учёные в своих исследованиях связывают современные проблемы стратегического управления, направленного на устойчивое социально-экономическое развитие, с качеством жизни населения, а также влияние экономических циклов [14] на формирование социальных групп [15]. С точки зрения социологических оценок рассматривается социальная справедливость в обществе, которая характеризует социальные группы [16, 17].

Цель настоящей статьи – анализ тенденций изменения социальной структуры общества на основе креативного подхода к оценке границ «среднего класса».

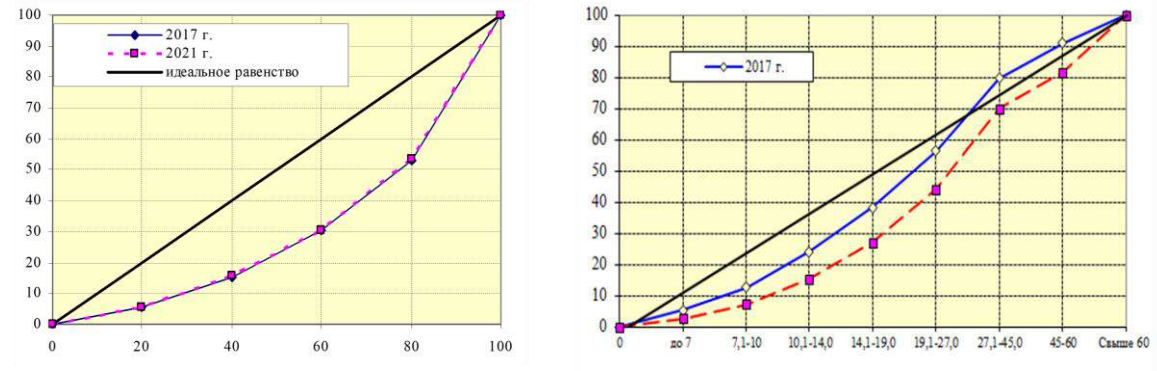
Авторским коллективом применены методы сравнительного статистического анализа социального расслоения населения, графического моделирования степени дифференциации по доходам, метод индукции и дедукции при выделении социальных тенденций и рекомендаций по совершенствованию социальных мер. Для оценки процесса социального расслоения населения в странах СНГ избраны объекты исследования: Республика Беларусь, Российская Федерация, Республика Узбекистан.

Теоретико-методологические подходы

На основе сравнительного анализа официальных статистических данных по социальному расслоению населения Беларуси за последние 5 лет нами воссоздана кривая Лоренца за 2017 г. в сравнении с 2021 г. (рис. 1а).

Обнаружено, что за этот период ее профиль практически не изменился.

Можно лишь отметить едва заметное изменение кривой в сторону роста доли 2-й квин-



а) б)

Рис. 2. Классический и креативный (авторский) подходы к построению кривых Лоренца социального расслоения населения Российской Федерации за 2017–2021 гг.

Примечание: 1а) по горизонтальной оси – доля социальных групп в численности населения, %; по вертикальной оси – доля социальных групп в доходах, %; 1б) по горизонтальной оси – среднедушевые денежные доходы домохозяйств, руб.

Источник: авторская разработка на основе [5, с. 163].

тильной группы, то есть прослойки с низкими доходами. Значение квинтильного коэффициента практически стабильно в течение 5 последних лет. Таким образом, за годы после 2017 г. в Беларуси практически ничего не изменилось, что свидетельствует о достаточно эффективной социальной политике государства, но в рамках имеющихся денежных средств на ее реализацию. За 5 лет она чуть заметно «прогнулась» в сторону бедных. Однако более четкую картину дает креативный подход авторов к построению модифицированной кривой Лоренца. Креативность заключается в нестандартном принципе определения границ исследования на основе соотношения между располагаемыми ресурсами домохозяйств и бюджетом прожиточного минимума (БПМ) (рис. 1б). Здесь более четко проступает картина роста удельного веса зажиточных домохозяйств с уровнем ресурсов на 100–150% выше БПМ.

Процесс социальной дифференциации медленно, но все же идет. Об этом свидетельствует значение индекса Джини (рост с 0.27 в 2000 г. до 0.276 в 2021 г.).

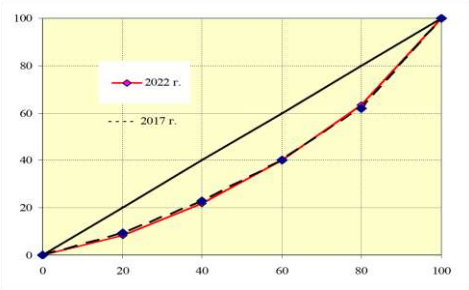
Следует отметить, что детальное сопоставление динамики квинтильного и децильного коэффициентов с периодами подъемов и кризисов белорусской экономики указывает на логичную закономерность: падение значений квинтильных коэффициентов в годы кризисов (2015, 2016, 2020 гг.) [4, с. 133;18, с. 157]. Поскольку эти коэффициенты указывают, во сколько раз доходы богатых превышают доходы бедных, то речь идет о статистическом подтверждении интенсификации разорения частного бизнеса именно в годы кризисов. Так как кривая Лоренца классического типа не отражает полностью процесс обеднения населения, то проведем более детальный анализ кривой Лоренца по другим вышеуказанным странам. Построим ее модификацию по Российской Федерации не на основе квинтильной классификации по социальным прослойкам, а на основе авторского подхода по дифференциации среднедушевых доходов С.Г. Захаровой (рис. 2а).

Во-первых, сама форма линии Лоренца говорит о резком возрастании доходности более 50% населения. Во-вторых, за 5 лет ее форма в левом секторе резко «прогнулась», причем уже для 60% населения за счет увеличения доли беднейших прослоек.

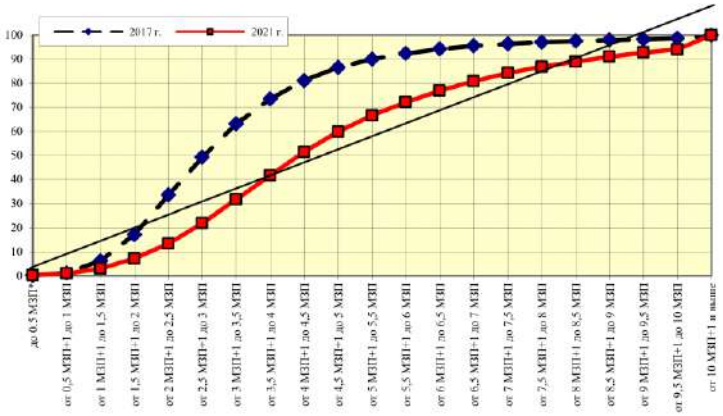
Построение модифицированной кривой Лоренца на основе величины доходов домохозяйств (рис. 2б) более четко отражает этот процесс.

Действительно, значительно приросла доля бедных социальных прослоек. Таким образом, исследование степени расслоения на богатых и бедных на основе авторской методики выказывает более четкую картину, чем классическая кривая Лоренца.

Нами проведено также аналогичное исследование по одной из стран СНГ Азиатского региона – Республике Узбекистан. Как свидетельствует анализ положения кривой Лоренца по Узбекистану (рис. 3а), за 5 последних лет сократилась доля в доходах населения беднейших и низкооплачиваемых прослоек на минус 1.2%, в то же время доля высокооплачиваемых и богатых возросла на +1.7%, так что процесс социального расслоения в Узбекистане по доходам идет относительно Беларуси более быстрыми темпами (рис. 3б), но более медленными, чем в России. Отсюда коэффициент Джини за этот период существенно возрос с 0.262 до 0.283.



а)



б)

Рис. 3. Классический (а) и креативный (авторский) (б) подходы к построению кривых Лоренца социального расслоения населения Республики Узбекистан за 2017–2021 гг.;
МЗП – минимальная заработная плата
Источник: авторская разработка на основе [6]

Таким образом, усилия правительства Узбекистана по сокращению пропасти между доходами богатых и бедных за более ранние годы (децильный коэффициент в 2007 г. – 13.7 раза, 2017 г. – 6.2 раза) потихоньку начинают терять эффективность в последующие периоды.

Примечательно, что индекс Джини в Беларуси и России в период кризисов уменьшался, так как интенсивно разорялись предприниматели и уменьшалась социальная дифференциация, а в Узбекистане – более интенсивно возрастал именно в периоды кризисов (рис. 4).

Сравнение значений индексов Джини показывает, что в России социальное расслоение почти в 2 раза выше, чем в Узбекистане и Беларуси, поэтому понятие «среднего» класса для каждой из стран СНГ носит специфический оттенок и не может быть унифицировано на территории такой разнообразной экономической группировки стран.

Как уже указывалось, отнесение к среднему классу возможно не только по критерию уровня доходов, но и по структуре расходов, в том числе на продукты питания, жилье, медицинские услуги, покупку товаров длительного пользования.

Официальный статистический учет во всех трех государствах имеет свою специфику. В частности, в Беларуси Национальный статистический комитет счел необязательным учет легковых автомобилей из-за относительной компактности территории, достаточной плотности авто- и железных дорог. Кроме того, часть населения либо в принципе не желает, либо не может по ряду физиологических заболеваний располагать автомашиной. В России Федеральная служба государственной статистики сочла, например, необходимым фиксировать среди наличности товаров длительного пользования не только мобильные телефоны, но и смартфоны, портативные компьютеры: спрос на них среди населения возрос из-за больших расстояний и высокой трудовой мобильности. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике особо выделил наличие кондиционеров и холодильников в пользовании домохозяйств из-за специфики климата. Однако во всех трех странах учитывались такие объемы товаров длительного пользования на 100 домохозяйств, как телевизоры, компьютеры (рис. 5).

Поэтому учет наличности некоторых товаров длительного пользования в качестве одного из признаков «среднего класса» нельзя считать достаточно точным. Единственное исключение в век информатики и тотальной цифровизации,

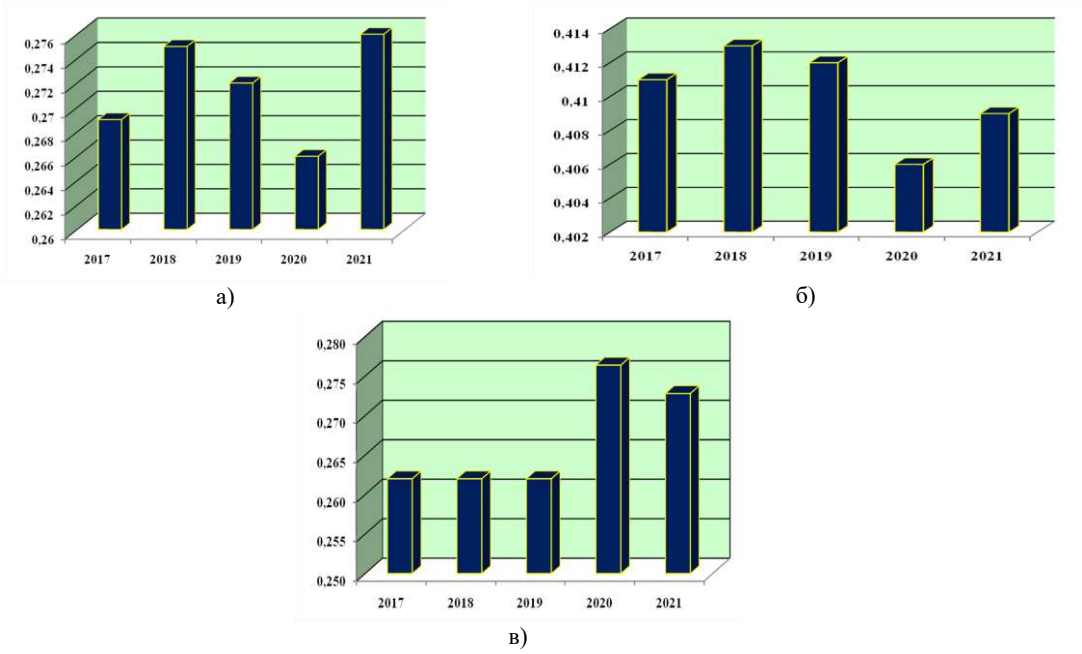


Рис. 4. Динамика коэффициента Джини в Беларуси (а), России (б), Узбекистане (в) за 2017–2021 гг.
Источник: авторская разработка на основе [4, с. 132; 5, с. 163; 6]

действительно, может составлять наличие телевизоров, компьютеров и интернет-ресурсов. Сопоставление статистических данных по этим позициям на рисунке 5 показывает, что наиболее значительная средняя социальная прослойка наблюдается в России, наименьшая – в Узбекистане (в Беларуси, России почти 100% населения располагают тем или иным типом компьютерных систем, в Узбекистане – чуть более 50%). Однако если 100% населения располагают компьютерными устройствами, то это не значит, что можно отнести по этому признаку все население России и Беларуси к «средней» социальной прослойке, это не имеет экономического смысла.

В азиатской республике имеется специфика: в связи с относительно слабой обеспеченностью домохозяйств Узбекистана основными товарами длительного пользования по сравнению с Беларусью и Россией имеет смысл там определять границы среднего класса исходя не только из реального среднедушевого дохода, но и из наличности товаров длительного пользования, в том числе автомобилей (обеспеченность ими населения на 30% ниже, чем в России). Однако следует учитывать специфику традиций, климата страны. Например, в Узбекистане концентрация населения в южных зонах и наличие песков пустыни Кызылкум не располагает к особой необходимости иметь автомобили в собственности.

За рассматриваемый период на 100 домохозяйств Узбекистана по-прежнему приходится низкий процент обеспеченности кондиционерами (в 2017 г. – 34, в 2022 г. – 45 шт.), электропылесосами (в 2017 г. – 54 шт. в 2022 г. – 69 шт.), хотя жаркий климат и пыльная атмосфера песков пустыни предполагают эти товары в рядах товаров первой необходимости. Кроме того, при высоком отрыве зарплаты в IT-секторе от оплаты в других сферах остается низкой обеспеченность домохозяйств компьютерами (2017 г. на 100 хозяйств – 50, 2022 г. – 64 шт.). Однако утверждать на этом основании, что около 50% населения Узбекистана являются «средним классом», сомнительно. Здесь следует учитывать и структуру потребления. В развитых странах на долю продуктов питания в потреблении населения приходится около 20%, в развивающихся странах она колеблется в пределах 40–70%.

Рассмотрим структуру потребления населения в разрезе пяти социальных групп как один из признаков выделения «среднего класса». Начнем с изменений в структуре потребления белорусов за 2017–2021 гг. (рис. 6 и 7). Наибольший удельный вес в 2017 г. во всех 5 группах занимали продукты питания (30–43%), в том числе молочные продукты (от 6 до 9%), мясные продукты (8–11.5%), на втором месте – расходы на оплату жилья (около 8.5–11%).

Совершенно ожидаемо, что самый большой удельный вес (около 42%) расходов на продукты питания белорусов приходится на социальную группу с низкими доходами, а одежда и обувь, расходы на здравоохранение занимают во всех социальных группах практически одинаковый удельный вес. Республика Беларусь, придерживаясь построения модели рынка с социальной ориентацией, особое внимание обра-

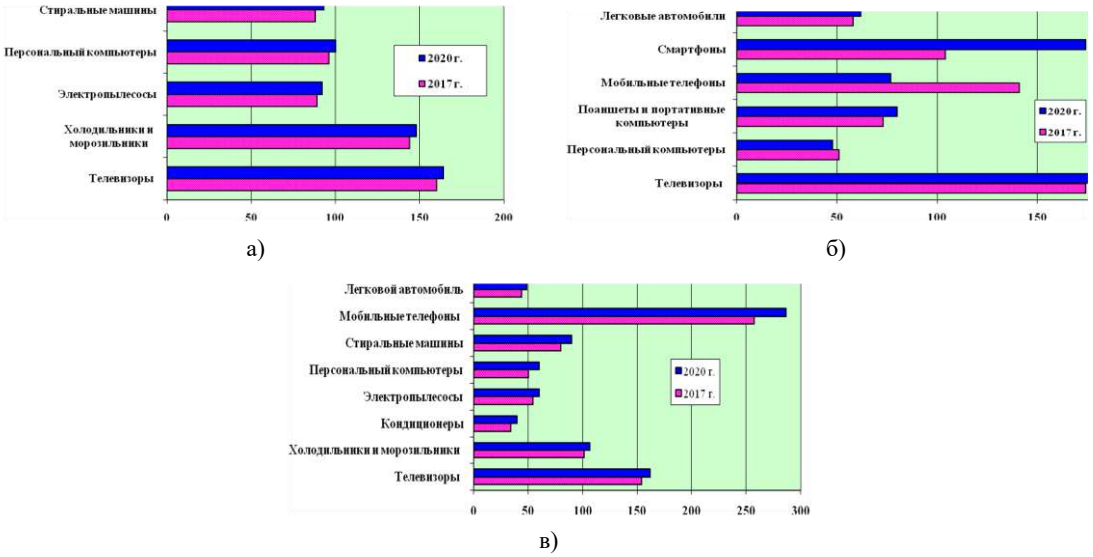


Рис. 5. Динамика наличия товаров длительного пользования в расчете на 100 домохозяйств в Беларуси (а), России (б) и Узбекистане (в) за 2017–2020 гг.
Источник: авторская разработка на основе [4, с. 132–135; 19, с. 250; 6].

щает на доступность и «подъемность» стоимости жилья, услуг здравоохранения, образования.

Согласно структурированным данным рисунков 6 и 7, если расходы на жилье в Беларуси составляли в совокупных расходах 2017 года от 8 до 12%, то спустя 5 лет их удельный вес по всем социальным группам увеличился очень незначительно, но при этом оказалось, что чем выше доходы очередной социальной группы, тем эта разница за 5 лет сильнее.

Услуги здравоохранения в 2017 г. занимали в структуре потребительских расходов от 3.4% до 4.8% по мере роста доходов. Однако в 2021 г. картина резко изменилась: на фоне общего роста удельного веса таких расходов в среднем на 60–65% обнаружено, что чем более богата социальная прослойка, тем удельный вес расходов на здравоохранение ниже. Так, если в низших прослойках населения Беларуси последний доходил в 2021 г. до 6.9%, то в средних и богатых он возрастал до 6.0%. На наш взгляд, это обусловлено ростом частных учреждений системы здравоохранения и расширением масштабов платных медицинских услуг при государственных аналогичных учреждениях. Поэтому такое явление можно считать нормальным.

Анализ динамики структурных сдвигов касательно образования в потреблении населения Беларуси на протяжении 2017–2020 гг. позволяет выявить довольно негативные тенденции. Если в 2017 г. удельный вес расходов на образование колебался в пределах 1.2–2.2% с нарастанием этой доли по мере перехода к более низкодоходным социальным слоям, то к 2021 г., во-первых, он несколько возрос у бедных прослоек, во-вторых, практически не изменился у среднего класса и богатых. Следовательно, необходим кардинальный пересмотр социальной политики в этом направлении для бедных.

Анализ изменений, произошедших в удельном весе расходов на жилье и коммунальные услуги, обнаружил в 2017 г. закономерное снижение с 12% у нищих и до 8% у самых богатых в Беларуси, а также такое же снижение в 2021 г., но уже с цифр, превышающих уровень 2017 года (с 12.2 % у нищих до 8.6% у богатых). Это также говорит о недостаточности социальной поддержки бедных слоев населения в обеспечении жилищных условий.

Аналогичный анализ структуры потребления населения в разрезе социальных групп России за 2017–2021 гг. выявил следующие тенденции (рис. 8 и 9). Во-первых, по сравнению с Беларусью, удельный вес расходов на продукты питания резко уменьшается по мере нарастания доходов очередной социальной группы с 44 до 20.7%, так что их доля среди богатых и беднейших отличается почти в 2 раза. И эта особенность не изменилась за 5 лет. К 2021 году только увеличился удельных вес таких расходов в общей структуре: 46% у бедных и 23% у богатых. По этому признаку можно судить об уменьшении удельного веса «среднего класса».

Во-вторых, обнаруживается аналогичная динамика удельного веса расходов на жилье по мере нарастания доходов прослоек населения: если в 2017 г. почти 15% расходов бедных шло на оплату жилья, а у богатых эта доля составляла почти в 2 раза меньше – 8.4%, то спустя 5 лет уже 14.5% расходов бедных шло на обес-

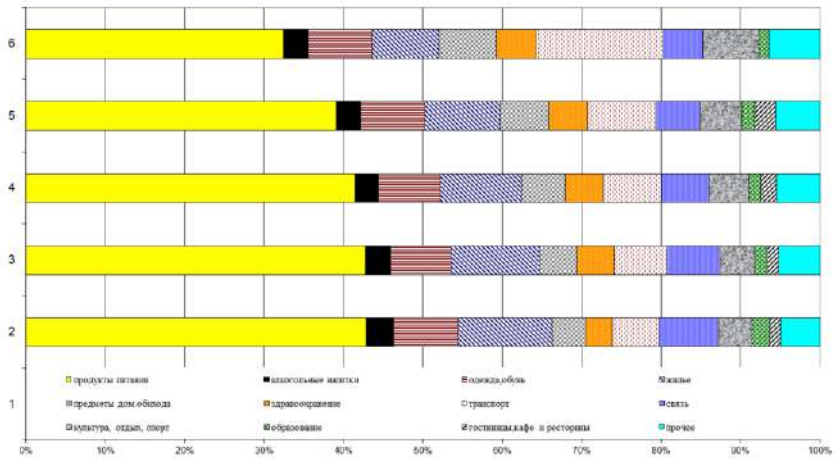


Рис. 6. Структура потребительских расходов пяти (квинтильных) социальных групп населения Беларуси в 2017 г.
Примечание: рассчитано по источнику [4, с. 145]

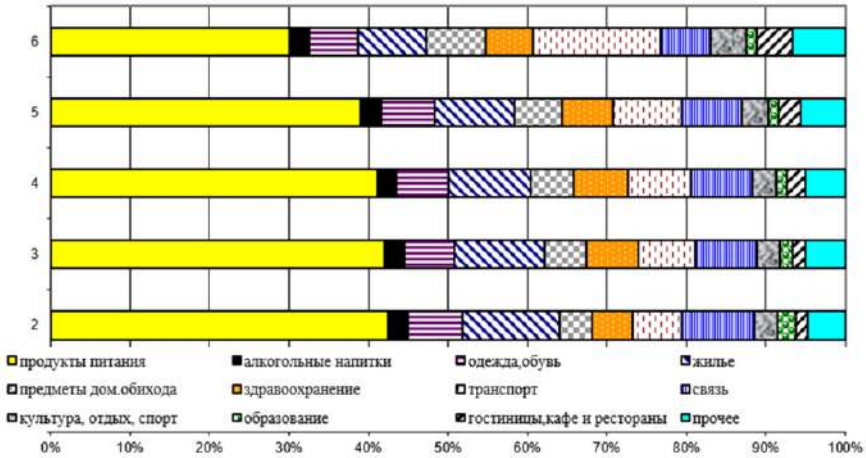


Рис. 7. Структура потребительских расходов пяти (квинтильных) социальных групп населения Беларуси в 2021 г.
Примечание: рассчитано по источнику [4, с. 129]

печение жилищных условий, а у богатых – 10%. Разница в расходах по этой статье понемногу нивелируется. Отсюда можно судить об укреплении среднего класса в области комфортного жилищного обеспечения.

В отношении расходов на здравоохранение в России наблюдается прямо противоположная Беларуси тенденция. В 2017 г. доля расходов на здравоохранение колебалась от 2.8% до 4% по мере роста доходов, что свидетельствовало о нарастании частного сектора медицинских услуг, покупку которых достаточно богатые могли себе позволить, укреплении «среднего класса». Практически тенденция не изменилась спустя 5 лет, только удельный вес по мере удорожания услуг здравоохранения увеличился от 3.3% у бедных до 4.2% у богатых. Таким образом, возникает объективная необходимость усиления государственной социальной защиты малоимущих по этому направлению.

Важным признаком формирования прослойки «среднего класса» и ее развития является доля потребительских расходов на образование. Анализ соответствующих данных по России указывает на значительность этих расходов именно среди контингента 2-й, 3-й средней и 4-й квинтильных социальных групп населения (1.5–1.6%, то есть в 2 раза превышают доли аналогичных расходов бедных и богатых). К 2021 г. разница в расходах по этой статье практически сходит на нет (удельный вес расходов на образование во всех 5 социальных прослойках примерно одинаков – 1.3–1.5%). С этой точки зрения, в России к «среднему классу» можно отнести 2-ю, 3-ю и 4-ю социальные группы. Тем не менее в современных условиях образование и образованность – разные понятия, а расходы на образование еще не гарантируют качественное его получение.

Авторами проведен аналогичный анализ структуры потребительских расходов в Республике Узбекистан за период 2017–2021 гг. Ограниченность статистических данных не позволила провести углубленный дифференцированный анализ статей расходов в разрезе квинтильных

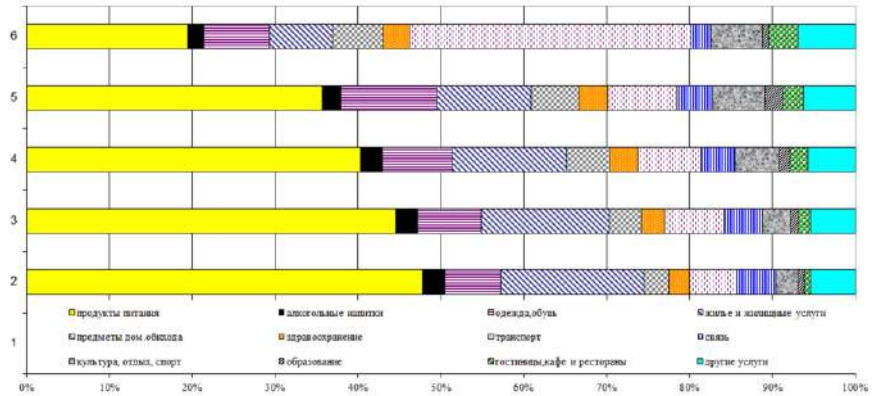


Рис. 8. Структура потребительских расходов пяти (квинтильных) социальных групп населения России в 2017 г.
Примечание: рассчитано по источнику [5, с. 161]

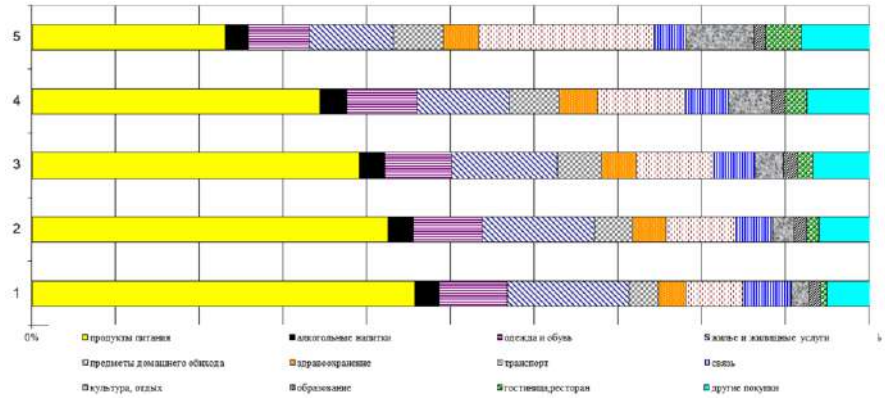


Рис. 9. Структура потребительских расходов пяти (квинтильных) социальных групп населения России в 2021 г.
Примечание: рассчитано по источнику [5, с. 171]

групп населения. Однако общий аналитический обзор данных (рис. 10) указывает на очень большую долю расходов на продукты питания, увеличивающуюся с годами и тем самым сигнализирующую о снижении общего уровня жизни населения и ограничении «среднего класса». Кроме того, по отдельным данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, за 5 последних лет удельный вес населения, тратящего на здравоохранение 25% и более своих расходов, увеличился с 2.5% до 8.8%, то есть более чем в 3 раза. Таким образом, по этим косвенным показателям можно судить о том, что «средний класс» в Узбекистане занимает около 35–40% населения.

Тем не менее данные приводятся в среднем по стране, а не в разрезе социальных прослоек, что не дает возможности провести более глубокую диагностику.

Из всего проведенного анализа следует, что ни структура расходов, ни объем наличных товаров длительного пользования не могут в точности очертить границы «среднего класса». Единственным достоверным источником социальной дифференциации может служить реальный среднедушевой доход и располагаемый ресурс домохозяйств. Однако и здесь не все так просто. В частности, из трех исследуемых государств Беларусь располагает наименьшей территорией, относительно однородным климатом и плотностью экономической инфраструктуры. В Узбекистане же и России – достаточно альтернативные условия климата и быта. Но даже в Беларуси, несмотря на то, что средние реальные доходы на душу за 2017–2021 гг. выросли на 21.4%, население Могилевской, Брестской и Витебской областей имело доходы в 1.2 раза ниже среднереспубликанского уровня (465–479 бел. руб. в 2017 г. и 741–756 бел. руб. в 2021 г.), [20, с. 201] обозначая тем самым разные границы «среднего класса», территориально диверсифицированные и не изменившиеся за 5 лет в лучшую сторону.

В России ситуация с территориальным различием в среднедушевых доходах еще более контрастная. Например, если сравнить доход населения Бурятии (около 28300 руб.), Алтайского края (26 тыс. руб.), Республики Тыва (20650 руб.) со средним уровнем дохода Якутии (50370 росс. руб.), Ямало-Ненецким АО (96800 руб.), Чукотским АО (около 100 тыс. руб.), то разница составляет 4–5 раз [21]. В этих условиях проводить параллели между уровнем жизни

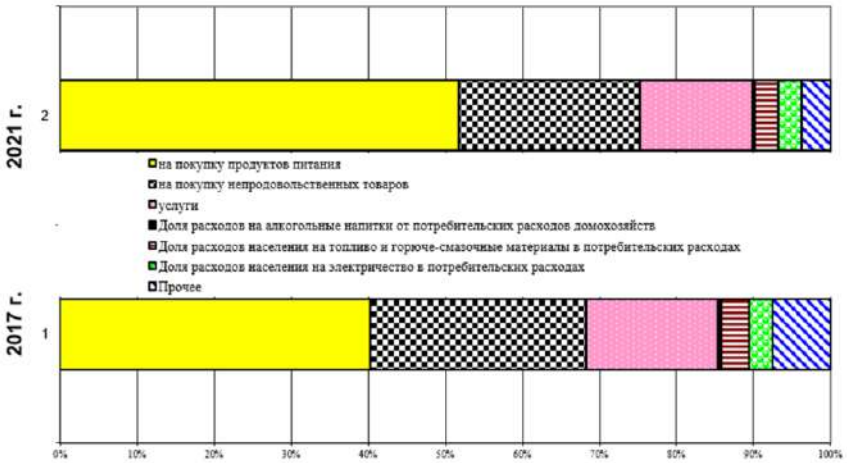


Рис. 10. Структура потребительских расходов населения Узбекистана в 2017 и 2021 гг.
Примечание: рассчитано по источнику [6]

социальных прослоек разной территориальной привязки очень сложно.

Особо следует остановиться на республиках Средней Азии бывшего СССР. По ним информации крайне мало. Однако даже по той информации, которую авторы имеют по Узбекистану (рис. 11), видно, что социальная дифференциация точно так же разнится по различным территориям, как и в Беларуси. Являясь типичным представителем азиатских республик бывшего СССР, входящих в группировку СНГ, Узбекистан по природно-климатическим условиям (наличие малоприспособленных территорий для проживания человека – пустыни Кызылкум, степей, горных хребтов Тянь-Шань и др.) обусловил асимметричную концентрацию населения в отдельных своих регионах. Несмотря на некоторое снижение по сравнению с 2000 г. средней численности одного домохозяйства с 5.4 до 5.1 чел., основная масса из более чем 36 млн чел. проживает в южных районах. Поэтому уровень социального достатка по 12 районам, в частности по Республике Каракалпакстан и самой столице Ташкенту, – очень разный, и отмечается этот процесс давно, причем не только не приостанавливается, но с годами углубляется.

Лидируют по уровню доходов г. Ташкент, Навойский и Бухарский регионы. Наиболее отсталыми считаются Сурхандарьинский и Джизакский районы, Республика Каракалпакстан (среднедушевой реальный доход на 20–25% ниже среднереспубликанского уровня). Имеются и нехарактерные динамики регионального расслоения населения: Фергана, будучи ранее средним районом, к 2022 г. опустилась к уровню Намангана и Каракалпакии. Кроме того, в периоды кризиса 2020 г. имелись регионы, где темпы прироста реальных доходов были отрицательными (Андижанский, Бухарский, Кашкадарьинский, Хорезмский, Сурхандарьинский регионы), что связано с неравномерным размещением индустриальных производств. Усиление социального расслоения в Узбекистане подтверждает и динамика децильного коэффициента (6.0 в 2017 г. и 7.0 раз в 2022 г.) [6]. Данное обстоятельство лишний раз доказывает, что наличие обширного «среднего класса» может выступать в контексте антикризисных и стабилизирующих мер экономики, является важной правительственной задачей в социальной политике.

Заключение

Сравнительные аналитические исследования позволили сделать следующие выводы касательно границ «среднего класса», методологии его оценки и проблем социальной политики.

1. Главным определяющим признаком отнесения части населения к «среднему классу» является величина среднедушевых доходов и (или) располагаемого ресурса домохозяйств.

2. Использование этого показателя целесообразно с учетом территориальной дифференциации средних доходов. В частности, возможно введение поправочных коэффициентов к границам «среднего класса» каждой территории, отражающих отклонение региональных доходов от среднереспубликанских.

3. Наличие товаров длительного пользования в собственности домохозяйств может служить лишь как ограниченное вспомогательное средство диагностики «среднего класса», при этом объективно обусловлено лишь использование показателей количества имеющихся компьютеров и телевизоров в расчете на 100 домохозяйств. Остальные данные (наличие автомобилей, кондиционеров, холодильников) или по причине традиций народов, или из-за особенно-

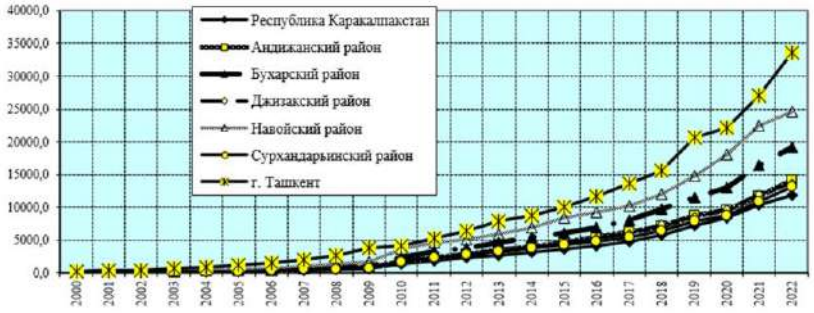


Рис. 11. Динамика уровня социального расслоения по отдельным регионам Узбекистана за 2000–2022 гг. по показателю реального среднедушевого дохода, тыс. сум
Примечание: рассчитано по источнику [6]

стей климата не могут претендовать на объективную оценку границ среднего достатка.

4. Важное уточняющее значение для диагностики границ «среднего класса» имеет структура потребления, особенно доля расходов на продукты питания. По этому критерию границы «среднего класса» в Узбекистане примерно на 20% уже, чем в России и Беларуси. Поэтому, во-первых, социальная политика поддержки бедных должна быть сугубо специфичной для каждой из стран СНГ; во-вторых, неуместно выделять «средний класс» на основе сопоставления уровня доходов, структуры потребления с развитыми странами как с эталонными величинами.

5. Наиболее успешно социальная политика выравнивания доходов ведется в Беларуси, о чем свидетельствует низкий индекс Джини и специфичность кривой Лоренца. В Беларуси разработаны и реализуются 44 социальных стандарта. Креативный переход планирования расходов госбюджета на систему целевого финансирования государственных программ развития означает и совершенствование социальной политики выравнивания доходов и поддержки социально незащищенных слоев населения.

6. Наиболее социально поляризовано общество в России, что ставит перед правительством задачу необходимости интенсивной, территориально дифференцированной поддержки бедных и малоимущих на основе отклонений среднедушевых доходов конкретных регионов от среднереспубликанского уровня.

7. Относительно самым бедным «средним классом» среди трех исследуемых государств является средняя социальная прослойка в Узбекистане, что обусловливает необходимость усиления финансирования социальных мероприятий по расширению границ «среднего класса» в рамках интеграционных связей и взаимопомощи стран СНГ.

Исследование выполнено в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», проект Н-426-99_2022–2023 «Социально-экономические модели и технологии развития креативного человеческого капитала в инновационном обществе».

Список литературы

1. URL: https://isp.hse.ru/data/2019/10/04/1541835897/03%20Natalia%20Tikhinova_03-10-2019_RU.pdf

2. Горшков М.К. Российское общество как новая социальная реальность // Глобализация и социальные изменения в современной России: Доклады Всероссийского социологического конгресса в 16 томах, Москва, 03–05 октября 2006 года. Т. 14. М.: Издательский Дом «Альфа-М», 2006. С. 25–32.

3. Горшков М.К., Козырева П.М., Ли П. и др. Проблемы социального равенства и справедливости в России и Китае. М.: Новый хронограф, 2021. 584 с.

4. Статистический ежегодник Республика Беларусь 2022. Минск: Нац. стат. комитет, 2022.

5. Российский статистический ежегодник 2022. М.: Росстат.

6. Сайт Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике. URL: https://stat.uz (дата обращения: 12.05.2023).

7. Borisov S.A., Lapshina E.N., Ozina A.M., Chernyshov A.N., Zakharova S.G. Specifics of Forming the Russian Middle Class According to the Factorial Model of Management Living Standards // Quality-Access to Success (QAS). Vol. 22. № 181. 2021. P. 110–116. URL: https://www.srac.ro/calitatea/en/arhiva/2021/QAS_Vol.22_No.181_April.2021.pdf

8. Баландина А.И., Хам В.В. Средний класс в современной России // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2022. № 3 (67). С. 155–162.

9. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Средние классы в социальной структуре занятого населения России // Вестник Института социологии. 2019. Т. 10. № 2. С. 58–74.

10. Захарова С.Г., Борисов С.А. Оценка условий формирования среднего класса в России с позиции факторной модели управления качеством жизни населения // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 1(49). С. 14–24.

11. Тулина Т.М. Определение размеров среднего класса в России и Вологодской области по параметру «уровень доходов» // Комплексное развитие террито-

риальных систем и повышение эффективности регионального управления в условиях цифровизации экономики: Матер. национ. (всероссийск.) науч.-практ. конф. (8 ноября 2018 г., Орел) / Под общ. ред. Н.А. Шибаева [и др.]. Орел: ОГУ им. И.С. Тургенева, 2018. С. 422–429.

12. Заводчикова Т.Б., Мазная Е.А. Понятие среднего класса и его особенности в России // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2021. Т. 12. № 1. С. 91–98.

13. Шевченко С.В. Средний класс в Республике Беларусь: конверсия или эрозия? // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. 2020. № 2 (238). С. 56–60. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44359489_40317819.pdf (дата обращения: 21.01.2023).

14. Маковская Н.В. Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси: Монография. Могилев: МГУ им. А.А, Кулешова, 2020. 264 с.

15. Ziankova S.Z., Mizikovsky I., Frolov V., Mazin A., Ivanova N. Economic cycles and the labor market: opportunities of using crises in the leading indicators system // E3S Web of Conferences. 2023. Vol. 380. 01040.

16. Горшков М.К. Социальная справедливость в массовом восприятии и ценностных ориентациях россиян // Гуманитарий Юга России. 2022. Т. 11. № 6. С. 32–47.

17. Отт М. Экономический рост и неравенство. URL: https://doi.org/10.4324/ 9781315133874-12

18. Статистический ежегодник Республика Беларусь. 2012. Минск: Нац. стат. комитет, 2012.

19. Социальное положение и уровень жизни населения Российской Федерации. 2021.

20. Регионы Республики Беларусь 2022. Минск: Национальный статистический комитет, 2022.

21. Регионы России: социально-экономические показатели 2022. Стат. сб. М.: Росстат, 2022.

TRENDS IN THE SOCIAL STRUCTURE OF SOCIETY IN BELARUS, RUSSIA AND UZBEKISTAN: A CREATIVE APPROACH TO HIGHLIGHTING THE BOUNDARIES OF THE MIDDLE CLASS

S.G. Zakharova[1], L.P. Ziankova[2] and N.V. Krytskaya[3]

[1]Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
[2]Educational Institution Belarusian State University of Economics
[3]Tashkent State University of Economics

The article substantiates the need for a clear identification of methodological principles for assessing the boundaries of the so-called «middle class» in the context of social stabilization of society and anti-crisis measures in the expansion of integration processes between the subjects of socio-economic systems of the CIS countries. The creative approach consists in a non-standard assessment of the boundaries of the study, which is based on the ratio between the available resources of households and the budget of the subsistence minimum, which is significantly different from the standard approaches in the framework of quintile and decile coefficients. The connection of the methodology for assessing the «middle class» with a set of social measures aimed at the dynamic growth of the quality of life of the population is considered. A comparative analysis of indicators of the quality of life of the population in the context of various social strata of Russia, Belarus, Uzbekistan for the period 2017-2021 is presented, in the concept of a factor approach to managing the quality of life of the population, confirming positive and some negative trends. Recommendations on innovative changes in certain areas of social policy are formulated.

Keywords: middle class, creative approach, consumer spending, per capita income, household disposable resource, Gini index, Lorentz curve, social stratification, social policy, consumption structure.

УДК 330.43
DOI 10.52452/18115942_2023_4_44

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

© 2023 г.

С.С. Кузора, Е.Б. Олейник

Кузора Станислав Сергеевич, ассистент Департамента инноваций
Дальневосточного федерального университета, Владивосток
kuzora_ss@dvfu.ru
Олейник Елена Борисовна, д.э.н.; проф.; Департамента инноваций
Дальневосточного федерального университета, Владивосток
oleynik.eb@dvfu.ru

Статья поступила в редакцию 28.06.2023
Статья принята к публикации 23.10.2023

Цель работы – рассмотрение методов математического моделирования для оценки эффективности организаций инновационной инфраструктуры. Объектом исследования выступают организации, деятельность которых связана с инновационным развитием. Предметом исследования являются показатели эффективности разных видов деятельности с целью их классификации и дальнейшего использования. Особое внимание в работе уделяется анализу методов моделирования, на основании которого обосновывается выбор в пользу теории нечетких множеств и нечеткой логики. В качестве конкретного примера моделируется оценка с учетом ранее сформированных показателей и выбранного раздела математики. По результатам моделирования делается вывод, что предложенный подход имеет основание рассматриваться как способ оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры. В заключении отмечается, что предложенный способ оценки будет дополнен другими методами математического моделирования с целью повышения объективности результатов.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационная инфраструктура, показатели эффективности, оценка эффективности, количественные и качественные методы оценки эффективности, математическое моделирование инновационной деятельности.

Введение

Одним из возможных способов достижения стратегических целей устойчивого развития экономики является переход от экспортно-сырьевой к инновационной модели развития. Согласно нормативно-правовым документам [1–3], под инновационным развитием понимается создание технологической среды, направленной на научно-исследовательскую деятельность, результаты которой могут быть коммерциализированы посредством прямого финансирования и формирования благоприятных условий: бюджетное и налоговое стимулирование, исключение административных барьеров, создание необходимых социально-экономических условий.

Несмотря на перспективность технологического развития, существенно новые, а иногда и модернизированные решения часто сопряжены с некоторой неопределённостью, связанной с недостатком информации об области внедрения результатов интеллектуальной деятельности, с отсутствием знаний о событиях, вероятностях наступлений и их последствиях, а также с возможными рисками реализации инновационных решений: технических, технологических и/или организационных.

Важной частью инновационного развития является деятельность организаций инновационной инфраструктуры, которая способствует реализации научно-исследовательских проектов и технологических разработок, включающей следующие функции: управленческая, материально-техническая, финансовая, информационная, кадровая, консультационная и организационная [3]. К наиболее распространенным организациям относятся: инновационные технологические центры, кластеры, технопарки, малые инновационные предприятия, бизнес-инкубаторы и другие.

Каждый вид организаций инновационной инфраструктуры имеет свои особенности функционирования. Например, инновационный научно-технологический центр (общепринятое сокращение ИНТЦ), представляет собой совокупность организаций, земельных участков, зданий и сооружений, предназначенных для осуществления научно-технологической деятельности [4]. Данный вид организации охватывает сразу несколько функций, которые свой-

ственны инновационной инфраструктуре. В качестве другого вида организации можно привести бизнес-инкубатор, основная деятельность которого направлена на оказание широкого спектра консультационных услуг и проведение образовательных мероприятий [5].

Как можно заметить, деятельность организаций инновационной инфраструктуры предполагает не только разработку новых технологий и выпуск высокотехнологичной продукции, но также и управленческую функцию, для которой необходим соответствующий инструментарий, включающий отбор и оценку показателей эффективности деятельности той или иной организации [6–8]. Результаты подобной оценки могут быть использованы для определения приоритетов развития, формирования инновационной политики организации, выстраивания новых механизмов взаимодействия участников инновационных процессов.

Одним из способов оценки эффективности является применение методов математического моделирования, результаты которого повышают вероятность принятия взвешенных, обоснованных управленческих решений. Таким образом, основной целью данной работы является выявление показателей эффективности, а также анализ методов математического моделирования для выбора наиболее подходящего инструментария, позволяющего оценить эффективность деятельности организаций инновационной инфраструктуры.

Показатели эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры

В широком смысле под эффективностью понимается отношение эффекта (результата) к затраченным ресурсам [9]. Принято считать: чем эффективнее деятельность организации, тем она конкурентоспособнее на рынке товаров и услуг. Достигнутые результаты и затраченные ресурсы в зависимости от вида деятельности и типов организаций имеют как специфические, так и общие показатели, по которым можно оценить их эффективность (табл. 1).

Предложенные показатели обладают следующими характеристиками:

– тип показателя, имеет количественное и качественное выражение;

– группа показателя, под которой понимается сопоставление конкретного показателя с достигнутым результатом (например, завершен-

Таблица 1

Классификация основных показателей эффективности деятельности организаций

Автор(ы)	Тип показателя	Деятельность организации
Мерзликина Е.М. [28]	Продуктивность, прибыльность, доходность	Отрасль печати
Обухов О.В. [29]	Коэффициенты эффективности инвестиций, различные коэффициенты рентабельности и ликвидности, чистый приведенный доход	Предприятия и организации реального сектора экономики
Еремина Г.А. [23]	Потенциал сотрудников, соответствие правилам текущей деятельности, результаты деятельности	Организации широкого спектра деятельности
Каплан Р., Нортон Д. [33]	Финансовая составляющая, клиентская составляющая, составляющая внутренних бизнес-процессов, составляющая обучения и развития персонала	Бизнес-ориентированные организации
Спицын В.В. [20]	Результативность, оптимальность, экономичность	Широкий спектр деятельности социально-экономических объектов
Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. [24]	Финансовый результат, прогнозируемый финансовый рост, наличие ресурсов на поддержку и развитие организации, человеческий ресурс, конечный продукт	Предприятия широкого спектра деятельности
Коган А.Б., Приставка А.Н. [26]	Выручка, прибыль	Деятельность экономических систем
Болодурина М.П., Конышева К.А. [22]	Финансы, клиенты, сотрудники, окружающая среда, бизнес-процессы, обучение и развитие	Предприятия нефтегазовой направленности
Усманова Г.Р. [30]	Ликвидные активы, быстрореализуемые активы, медленнореализуемые активы, труднореализуемые активы, наиболее срочные обязательства, краткосрочные пассивы, долгосрочные пассивы, постоянные пассивы	Нефтеперерабатывающее предприятие

Окончание таблицы 1

№	Автор(ы)	Тип показателя	Деятельность организации
10	Шмидт Ю.Д., Лимин Я. [32]	Урожайность зерновых, урожайность овощей открытого грунта, урожайность картофеля, среднегодовой надой молока на корову, среднесуточный привес живой массы крупного рогатого скота, среднесуточный привес живой массы свиней, рентабельность, валовой доход растениеводства на 100 га сельхозугодий, валовой доход на 1 среднегодового работника	Сельскохозяйственные предприятия
11	Крюкова Т.М. [26]	Инвестиции в основной капитал; количество научно-исследовательских, проектно-конструкторских подразделений; доля научно-исследовательских работников в общей численности персонала; объем инновационных товаров, работ и услуг; затраты на технологические, маркетинговые и организационные инновации	Промышленные предприятия
12	Марамохина Е.В. [27]	Наличие завершенных технологических инноваций, наличие завершенных маркетинговых инноваций, наличие завершенных организационных инноваций, количество совместных проектов по выполнению НИОКР, пр.	Промышленные предприятия
13	Чистякова Н.О. [31]	Коммерциализация технологий, содействие генерации наукоемкого бизнеса, эффективность функционирования подсистем	Организации, способствующие развитию инновационного бизнеса
14	Тимерев А.В. [18]	Доля чистой прибыли от инноваций; коэффициент прироста производительности труда; доля нематериальных активов в общей величине активов; коэффициент инновационного роста; доля основных и оборотных материальных активов, обеспечивающих инновационную деятельность	Предприятия широкого спектра деятельности
15	Борисов А.А. [19]	Удельные затраты на НИОКР в объемах продаж; удельные затраты на приобретение лицензий, патентов, ноу-хау; затраты на приобретение инновационных фирм; наличие фондов на развитие инициативных разработок и т.д.	Научно-образовательные центры
16	Бабкин А.В., Ноговицына О.С. [21]	Результативность, качество, интенсивность, финансовая результативность	Региональный промышленный комплекс

Составлено авторами на основании анализа литературных источников.

ные технологические инновации) или с затраченными ресурсами (например, инвестиции в основной капитал).

Отдельную группу составляют интегральные показатели эффективности. Основная суть интегрального показателя заключается в объединении множества отдельных параметров/критериев для совокупной оценки наблюдаемого явления. В литературных источниках встречаются и другие названия интегрального показателя, например комплексный, по смыслу схожий с интегральным. Ниже представлены результаты анализа работ, в которых исследователи предлагают использовать интегральные (комплексные) показатели для определения эффективности разного рода деятельности.

Авторы [10] в своей работе разрабатывают интегральный показатель для количественной оценки эффективности деятельности образовательных организаций. По результатам анализа разнородных показателей исследователи приходят к выводу, что для расчета интегрального показателя целесообразно учитывать только два критерия: востребованность программ обучения и эффективность работы преподавателя.

Работа [11] посвящена оценке эффективности производства зерновых культур основываясь на интегральном показателе, где способом исследования выступает метод главных компонент. Авторы дают пояснение, что метод главных компонент в контексте их исследования позволяет уменьшить количество первоначальных данных путем группировки в несколько

факторов. Эти факторы включают такие показатели, как урожайность и рентабельность, себестоимость и затраты, товарность зерна.

Автор исследования [12] для комплексной оценки эффективности предлагает использовать две основные категории интегральных показателей, которые направлены как на оценку ресурсов, так и на деятельность организации. Каждая категория содержит частные показатели, соответствующие назначению основной категории. Впоследствии предлагается применить сформированные категории для оценки влияния использованных ресурсов на выручку организации. И делается вывод, что предлагаемая комплексная оценка может использоваться для сравнения других организаций в контексте определения эффективности.

Исследование [13] направлено на формирование комплексной оценки эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций с целью определения инновационно-инвестиционной привлекательности зернового хозяйства. Данная работа отличается от предыдущих тем, что автор обращает внимание на коэффициенты вариации и корреляции задействованных показателей и соотносит их с рентабельностью продаж зерновых культур. На основании статистических расчетов доказывается, что процесс укрупнения производства в зерновом сегменте зачастую приводит к снижению экономических показателей, тем самым происходит влияние на снижение инвестиционной привлекательности предприятия.

Группа авторов [14] предлагает единую систему показателей для интегральной оценки организаций здравоохранения, которая определяет результативность и эффективность оказания медицинской помощи. Особенность данной работы в том, что единая система показателей базируется на трех разных классификациях данных, в то время как зарубежная практика учитывает другие показатели, которые, по мнению авторов, не полностью охватывают предметную область. Иными словами, для претендующей на полноту интегральной оценки необходимо выполнять комплексный анализ соответствующих нормативно-правовых актов и научных публикаций на предмет наличия критериев эффективности.

Пример работы [15] демонстрирует сравнительный анализ методов расчета интегральных показателей эффективности. Первый метод основан на показателях экономической, социальной, экологической и технологической эффективности. Результат применения перечисленных показателей позволяет проиллюстрировать устойчивость производства сельскохозяйственных предприятий. Второй метод относится к наиболее распространённому способу определения эффективности – соотношение фактической прибыли и понесенных затрат того или иного предприятия. На основании двух методов применения интегральных показателей авторы резюмируют, что конкретное предприятие достигает лидирующих позиций в процессе производства вне зависимости от способа оценки. И дополняют вывод тем, что для повышения объективности результатов необходимо пользоваться несколькими способами определения эффективности.

По мнению авторов [16], для определения эффективности деятельности организации необходимо полагаться на комплексный показатель, в основе которого лежит метод средней геометрической. Несмотря на то, что исследователи не дают пояснения в пользу выбранного метода, на основании проделанной работы в выводе отмечают несколько преимуществ предлагаемого подхода: многогранность (учет основных показателей), оригинальность (отсутствие дублирования показателей), практическая применимость, автоматизация (возможность использования компьютерных средств).

Заключительным примером использования интегральных показателей является работа [17], в которой применяются современные подходы определения эффективности инновационной деятельности в целом, не только деятельности организаций инновационной инфраструктуры. Интегральные показатели используются для оценки бюджетного эффекта от применения нововведений как разница между суммой всех доходов и расходов, связанных с реализацией инноваций. Для дисконтирования интегрального показателя добавляется коэффициент приведения к расчетному году доходов и расходов бюджета на инновации, что позволят наблюдать динамику эффекта от применения нововведений.

Заметно, что большинство рассмотренных показателей оценки отражают финансовую сторону организации, также обращается внимание на показатели компетентности сотрудников, удовлетворенности клиентов и персонала, имиджевой стороны организации, в меньшей степени рассмотренные показатели отражают особенности деятельности организаций. В этой связи сфокусируем внимание на организациях, чья деятельность включает реализацию научно-исследовательских проектов и технологических разработок, и составим сводный перечень показателей оценки эффективности (табл. 2).

Таблица 2

Сводный перечень показателей оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры

№	Показатель	Тип показателя (**количественный,** качественный), ед. измерения
	Финансовый	
1	Инвестиции в основной капитал	руб.
2	Завершенные технологические инноваций	шт.
3	Коммерциализация технологий	руб.
4	Чистая прибыль (убыток) от инноваций	руб.
5	Затраты на НИОКР	руб.
6	Фонды развития инициативных разработок	шт.
7	Расходы на модернизацию существующей продукции	руб.
	Материально-технический	
8	Научно-исследовательские, проектно-конструкторские подразделения	шт.
9	Проекты по выполнению НИОКР	шт.
10	Основные и оборотные материалы активов	руб.
11	Современное оборудование	шт.
12	Внедренные объекты интеллектуальной собственности	шт.
	Кадровый	
13	Потенциал сотрудников	у.е.
14	Обучение и развитие персонала	у.е.
15	Научно-исследовательские работники в общей численности персонала	чел.
16	Прирост производительности труда	время
	Консультационный	
18	Инновационные товары, работы и услуги	шт.
19	Содействие генерации наукоемкого бизнеса	у.е.
20	Новые категории продуктов и/или услуг	шт.
	Имиджевый	
21	Затраты на маркетинговые и организационные мероприятия	руб.
22	Завершенные маркетинговые инновации	шт.

Авторы данного исследования не претендуют на полноту классификации и отмечают, что некоторые исследователи используют идентичные или схожие по содержанию показатели, характерные как для инновационных организаций, так и для организаций, которые занимаются иными видами хозяйственной деятельности. Например, А.В. Тимерев в своей работе использует показатель «доля нематериальных активов» [18], в то время как А.А. Борисов обращает внимание на удельные затраты на приобретение лицензий, патентов, ноу-хау [19]. В первом и во втором случае речь идет об объектах интеллектуальной собственности. Причинами индивидуального подхода по формированию показателей может быть особенность организации и/или авторское видение. Так, авторы В.В. Спицын и А.В. Бабкин, О.С. Ноговицына используют показатель «результативность», который в соответствующих работах [20, 21] интерпретируется по-разному, или используется такой показатель, как «эффект». Понятие эффекта характеризует превышение достигнутых результатов над затратами за определенный период времени. Результат (эффект) деятельности инновационных организаций можно разделить на:

– экономический (объем отгруженной инновационной продукции, число реализованных инновационных проектов, прирост прибыли от инновационной деятельности);

– научно-технический (повышение научно-технического потенциала предприятий, накопление научного опыта, использование новых технологий);

– социальный (прирост доходов работников и улучшение условий труда за счет реализации инновационных проектов, повышение квалификации работников предприятия);

– экологический (обеспечение сертификации производства в соответствии с международными стандартами).

Важно заметить, что только часть эффектов может иметь адекватную количественную и качественную оценку. Кроме того, при оценке эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры необходимо учитывать прирост дохода в сравнении с аналогом и инфляционные процессы, происходившие в

Рис. 1. Количественные и качественные методы математического моделирования оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры. Составлено авторами на основании анализа литературных источников

период разработки. Иными словами, учет динамических показателей является необходимой составляющей в процессе определения эффективности деятельности организаций, особенно организаций инновационной инфраструктуры, по причине быстрого темпа научно-технологического развития.

Методы моделирования оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры

На основании предыдущего раздела можно предположить, что методы оценки эффективности деятельности должны быть комплексными, т. е. учитывать как поддающиеся количественной оценке характеристики инновационной продукции и технологий, так и качественной. Так как эффективность инновационных процессов связана с высокими рисками, то каждый из показателей нужно рассматривать в динамике, сопоставлять их абсолютные или относительные приросты и сравнивать с ожидаемыми (прогнозируемыми) значениями. Экономика, как отдельно рассматриваемое научное направление, включает несколько разных способов по изучению количественных и качественных характеристик средствами статистических и других методов математического моделирования. Для построения прогнозных значений показателей эффективности и анализа тенденций их изменения также используют различные методы математического моделирования.

По результатам анализа выявлено, что существует большое количество научной, учебной и прикладной литературы, посвященной вопросам экономико-математического моделирования, среди которой встречаются методы/подходы как узкого, так и широкого диапазона применения. Одним из таких направлений является эконометрика, которая направлена на изучение количественных взаимосвязей экономических процессов и объектов посредством использования математического инструментария. Относительно методов исследования динамических показателей, сложно выделить главенствующий способ, однако можно условно разделить их на две группы: первая основана на решении разностных и дифференциальных уравнений, вторая – на статистических данных. Выбор одного из методов зависит от таких особенностей, как постановка проблемы исследования, сведения переменных (параметров) изучаемого объекта, возможность практического использования результатов. Учитывая вышесказанное, на рисунке 1 сгруппированы методы математического моделирования.

Несмотря на разнообразие методов, достаточно сложно выделить один способ, учитывающий весь необходимый перечень количественных и качественных характеристик при оценке эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры. Отсюда следует, что при оценке эффективности следует учитывать имеющуюся комплексность, предполагающую применение двух или более методов математического моделирования.

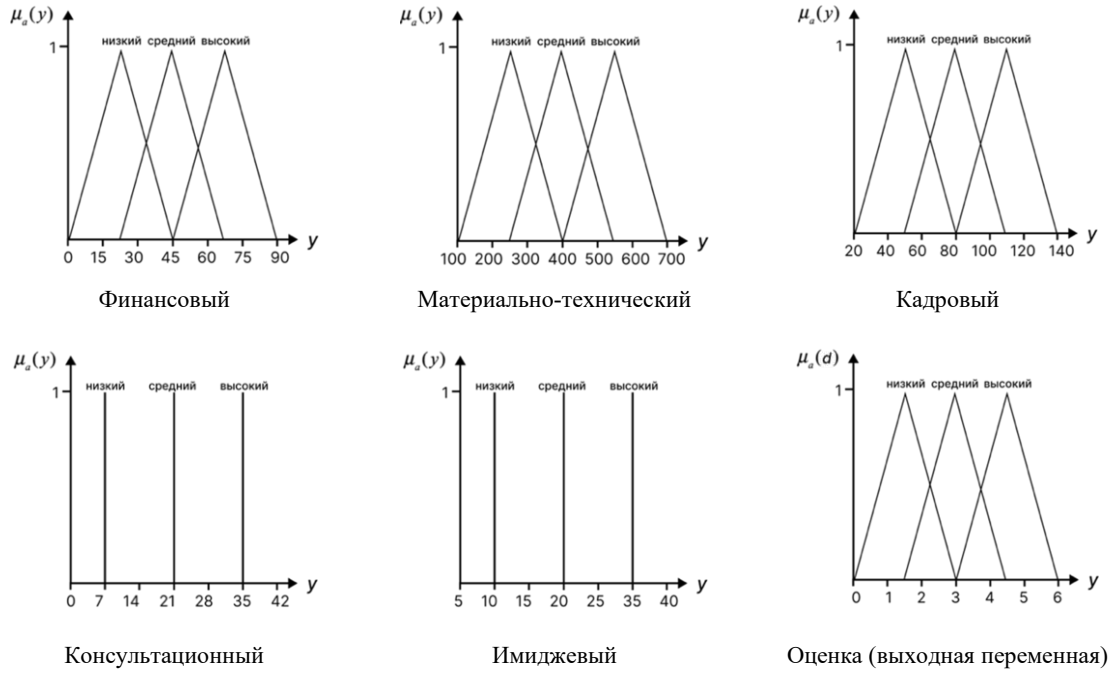


Рис. 2. Измерительные шкалы показателей оценки

Пример использования метода математического моделирования оценки

С точки зрения комплексности наиболее подходящим способом из рассмотренных выше является применение теории нечетких множеств и нечеткой логики [34–36]. Использование данного подхода позволяет учитывать как количественные, так и качественные показатели изучаемого объекта. Относительно других проанализированных способов стоит отметить, что эконометрические методы исследования могут быть использованы для оценки дополнительных показателей, а динамические способы применимы для прогноза интересующих значений.

На основании показателей таблицы 2 воспользуемся основными этапами нечеткой логики для математической формализации оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры. Процесс формализации начинается с построения измерительных шкал для каждой категории показателей используя алгоритмы нечеткого вывода. Измерительные шкалы имеют допустимые количественные и качественные показатели. В соответствии с существующей разницей алгоритмов Мамдани и Сугено [7] для показателя вида «Финансовый», «Материально-технический», «Кадровый» воспользуемся алгоритмом Мамдани, а для «Консультационный», «Имиджевый» – Сугено. Для выходной переменной, т.е. для оценки, используем алгоритм Мамдани. Результат отобразим в виде рисунка 2.

Следующим этапом формализации является формирование базы правил (таблица 3). На данном этапе лингвистические переменные сопоставляются с числовыми значениями. Под названием лингвистических переменных «Низкий», «Средний», «Высокий» понимается уровень качественной оценки показателя. В таблице 3 представлены возможные варианты сопоставления для 3 лингвистических переменных, максимальное количество которых равно 125.

В заключение находится итоговое значение оценки по формуле:

$$y_{ms} = \frac{1}{r}\sum_{i=1}^{N} d_i$$

где y_{ms} – допустимое числовое значение итоговой оценки в соответствии с разработанными шкалами; индекс ms означает, что для определения числовых значений показателей использованы алгоритмы Мамдани–Сугено; N – число показателей; d_i – выходные переменные i-го показателя, r – количество правил.

Несмотря на совокупное использование алгоритмов Мамдани и Сугено, которые позволяют повысить объективность моделирования, оценка может быть уточнена расстановкой приоритетов задействованных показателей и присвоением вспомогательных параметров. Отсюда следует, что следующим шагом по развитию направления исследования будет уточнение и обоснование выбора дополнительного способа математического моделирования с целью комплексной оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры.

Таблица 3

База правил переменных оценки

№	Финансовый		Материально-технический		Кадровый		Консультационный		Имиджевый		Оценка	
1	Низкий	0–45	Низкий	100–400	Низкий	20–80	Низкий	7	Низкий	10	Низкий	0–3
2	Низкий	0–45	Низкий	100–400	Средний	50–110	Низкий	7	Средний	20	Средний	1.5–4.5
3	Низкий	0–45	Средний	250–550	Низкий	20–80	Средний	21	Низкий	10	Низкий	0–3
4	Низкий	0–45	Средний	250–550	Средний	50–110	Средний	21	Средний	20	Средний	1.5–4.5
5	Низкий	0–45	Высокий	400–700	Средний	50–110	Высокий	35	Средний	20	Средний	1.5–4.5
6	Низкий	0–45	Высокий	400–700	Высокий	80–140	Высокий	35	Высокий	35	Высокий	3–6
7	Низкий	0–45	Высокий	400–700	Низкий	20–80	Высокий	35	Низкий	10	Низкий	0–3
8	Низкий	0–45	Средний	250–550	Высокий	80–140	Средний	21	Высокий	35	Высокий	3–6
9	Низкий	0–45	Низкий	100–400	Высокий	80–140	Низкий	7	Высокий	35	Высокий	3–6
10	Средний	22–67	Низкий	100–400	Низкий	20–80	Низкий	7	Низкий	10	Низкий	0–3
11	Средний	22–67	Низкий	100–400	Средний	50–110	Низкий	7	Средний	20	Средний	1.5–4.5
12	Средний	22–67	Средний	250–550	Низкий	20–80	Средний	21	Низкий	10	Низкий	0–3
13	Средний	22–67	Низкий	100–400	Высокий	80–140	Низкий	7	Высокий	35	Средний	1.5–4.5
14	Средний	22–67	Средний	250–550	Средний	50–110	Средний	21	Средний	20	Средний	1.5–4.5
15	Средний	22–67	Средний	250–550	Высокий	80–140	Средний	21	Высокий	35	Средний	1.5–4.5
16	Средний	22–67	Высокий	400–700	Средний	50–110	Высокий	35	Средний	20	Средний	1.5–4.5
17	Средний	22–67	Высокий	400–700	Низкий	20–80	Высокий	35	Низкий	10	Средний	1.5–4.5
18	Средний	22–67	Высокий	400–700	Высокий	80–140	Высокий	35	Высокий	35	Высокий	3–6
19	Высокий	45–90	Средний	250–550	Средний	50–110	Средний	21	Средний	20	Средний	1.5–4.5
20	Высокий	45–90	Средний	250–550	Низкий	20–80	Средний	21	Низкий	10	Средний	1.5–4.5
21	Высокий	45–90	Низкий	100–400	Низкий	20–80	Низкий	7	Низкий	10	Средний	1.5–4.5
22	Высокий	45–90	Низкий	100–400	Средний	50–110	Низкий	7	Средний	20	Средний	1.5–4.5
23	Высокий	45–90	Низкий	100–400	Высокий	80–140	Низкий	7	Высокий	35	Средний	1.5–4.5
24	Высокий	45–90	Высокий	400–700	Высокий	80–140	Высокий	35	Высокий	35	Высокий	3–6
…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
125	Высокий	45–90	Высокий	400–700	Высокий	80–140	Высокий	35	Высокий	35	Высокий	3–6

Заключение

По итогам проведенного исследования обратим внимание на основные результаты.

1. Составленная классификация показателей эффективности деятельности организаций позволила определить их тип и отношение, а также сгруппировать по функциональному назначению. Такое уточнение способствовало формулировке представленного ниже определения и указало на собственное видение разных исследователей при выборе показателей измерения эффективности.

2. Проделанный анализ определений эффективности, перечня показателей и специфики организаций инновационной инфраструктуры позволил уточнить, что эффективность деятельности организаций инновационной инфраструктуры – это отношение между достигнутым результатом (например, завершенная технологическая инновация) и затраченными ресурсами (например, инвестиции в основной капитал).

3. Пример использования теории нечетких множеств и нечеткой логики показал, что результат оценки имеет основание для уточнения с помощью расстановки приоритетов показателей и других вспомогательных параметров, которые могут быть применимы для прогнозирования изменения эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры.

На основании перечисленных результатов можно сделать следующий вывод: в процессе оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры целесообразно задействовать не весь перечень показателей (рис. 1), а ограничиться несколькими, которые в наибольшей степени согласуются с особенностями конкретной организации. С точки зрения комплексности наиболее подходящим способом из рассмотренных выше является применение теории нечетких множеств и нечеткой логики. Использование данного раздела математики позволяет учитывать как количественные, так и качественные показатели изучаемого объекта. Относительно других способов стоит отметить, что эконометрические методы исследования могут быть действенным подспорьем в контексте исследования индивидуальных количественных показателей, а динамические способы применимы для прогноза интересующих значений. Это является дополнительной причиной, по которой теория нечетких множеств и нечеткая логика способна объединить разные по назначению способы оценки. Из всего вышесказанного следует, что сформированные показатели и предложенный раздел математики могут рассматриваться как основа оценки эффективности деятельности организаций инновационной инфраструктуры.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

2. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р (ред. от 18.10.2018) «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».

3. Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 (ред. от 15.03.2021) «О стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

5. Федеральный закон от 29 июля 2017 г. № 216-ФЗ «Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

6. Закон Новгородской области от 27 октября 2017 года № 160-ОЗ «О технопарках и бизнес-инкубаторах на территории Новгородской области».

7. Соловьев Д.Б., Кузора С.С. Методика оценки инновационной деятельности посредством гибких алгоритмов // Инновации. 2019. № 6 (248). С. 11–20.

8. Соловьев Д.Б., Кузора С.С. Имитационное моделирование как метод исследования элементов инновационной деятельности // Инновации. 2020. № 7 (261). С. 65–72.

9. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 1999. 895 с.

10. Ахметшин А.А., Ибатуллин У.Г. Интегральный показатель для количественной оценки эффективности производственной деятельности в организации дополнительного профессионального образования // Лидерство и менеджмент. 2016. Т. 3. **4**. С. 277–289. DOI: 10.18334/lim.3.4.37193.

11. Будько О.Н., Захарова В.С. Оценка эффективности производства зерновых по интегральному показателю // Вестник Гродненского государственного университета им. Янки Купалы. Серия 5: Экономика. Социология. Биология. 2019. Т. 9. **1**. С. 35–42.

12. Доронина Ф.Х. Интегральный подход в комплексной оценке эффективности деятельности предприятия // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2017. № 1 (20). С. 40–47. DOI: 10.21777/2307-6135-2017-1-40-47.

13. Зюкин Д.А. Комплексная оценка эффективности производства зерна в сельскохозяйственных организациях как критерия их инвестиционной привлекательности // Экономические науки. 2020. № 182. С. 55–59. DOI: 10.14451/1.182.55.

14. Омельяновский В.В., Михайлов И.А., Лукъянцева Д.В. [и др.] Единая система и классификация показателей для интегральной оценки результативности и эффективности организации оказания медицинской помощи на уровне субъекта Российской

Федерации. Фармакоэкономика // Современная фармакоэкономика и фармакоэпидемиология. 2022. Т. 15. **4.** С. 442–451. DOI: 10.17749/2070-4909/farmakoekonomika.2022.151.

15. Стукало О.Г., Слепокурова Ю.И., Парутин А.А., Богомолов А.В. Сравнительная оценка методов расчета интегральных показателей эффективности деятельности отраслевых предприятий // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2007. № 4 (24). С. 203–207.

16. Шелковников С.А., Матвиенко С.Н., Афанасьева И.В. Модель комплексной оценки эффективности производственно-хозяйственной деятельности организации на основе интегрального показателя // Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 446–449.

17. Яшин С.Н., Туккель И.Л., Кошелев Е.В., Макаров С.А., Коробова Ю.С. Оценка эффективности инновационной деятельности: Учебник. Н. Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2018. 409 с.

18. Тимерев А.В. Формирование комплексного механизма оценки эффективности инновационной деятельности предприятий: Дис. … канд. эконом. наук. Н. Новгород, 2010. 138 с.

19. Борисов А.А. Оценка эффективности инновационной деятельности научно-образовательных центров: Дис. … канд. эконом. наук. М., 2010. 119 с.

20. Спицын В.В., Монастырный Е.А. Оценка комплексной эффективности социально-экономических объектов // Экономическое возрождение России. 2014. № 2 (40). С. 68–74.

21. Бабкин А.В., Ноговицына О.С. Научно-методические аспекты оценки эффективности инновационной инфраструктуры промышленного комплекса региона // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2012. № 1 (139). С. 56–61.

22. Болодурина М.П., Конышева К.А. Система показателей оценки эффективности деятельности предприятий в составе нефтегазового холдинга // Экономический анализ: теория и практика. 2012. № 3 (290). С. 48–59.

23. Еремина Г.А. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления организацией // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7. **5 (30).** С. 39.

24. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Составляющие эффективной деятельности предприятия. Эффективность деятельности предприятия // Российское предпринимательство. 2010. **7-2.** С. 39–42.

25. Коган А.Б., Приставка А.Н. Анализ развития подходов к определению эффективности деятельности компании // Экономический анализ: теория и практика. 2020. Т. 19. **6 (501).** С. 1173–1188.

26. Крюкова Т.М. Совершенствование системы оценки эффективности инновационной деятельности промышленных предприятий в современных условиях: Дис. … канд. эконом. наук. 2009. 24 с.

27. Марамохина Е.В. Оценка эффективности и рисков инновационной деятельности промышленных предприятий: Дис. … канд. эконом. наук. Н. Новгород, 2023. 168 с.

28. Мерзликина Е.М. Методология оценки эффективности деятельности организации (на примере отрасли печати): Дис. … д-ра эконом. наук. М., 2008. 334 с.

29. Обухов О.В. К вопросу методологии типологизации характеристик эффективности предприятий реального сектора // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2015. № 3 (25). С. 5–10.

30. Усманова Г.Р. Оценка эффективности деятельности нефтеперерабатывающего предприятия // Вестник экономики и менеджмента. 2019. **3-4.** С. 12–15.

31. Чистякова Н.О. Мониторинг и оценка эффективности функционирования инфраструктуры инновационной системы региона: Дис. … канд. эконом. наук. Томск, 2008. 189 с.

32. Шмидт Ю.Д., Лимин Я. Анализ эффективности деятельности основных сельскохозяйственных предприятий региона // Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. 2007. № 3 (43). С. 14–22.

33. Kaplan R.S., Norton D.P. The balanced scorecard – measures that drive performance // Harvard Business Review. 1992. P. 71–90.

34. Zadeh L.A. Fuzzy sets // Information and Control. 1965. **8.** P. 338–353.

35. Zadeh L.A. Fuzzy logic // IEEE Transactions on Computers. 1988. **4.** P. 83–93.

36. Соловьев Д.Б., Кузора С.С. Нечеткое моделирование оценки элемента кластера // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 2 (54). С. 15–22.

THE USE OF MATHEMATICAL MODELING METHODS TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS OF INNOVATION INFRASTRUCTURE

S. S. Kuzora, E.B. Oleinik

Far Eastern Federal University

The purpose of this paper is to consider the methods of mathematical modeling for assessing the effectiveness of innovation infrastructure organizations. The object of the study is organizations whose activities are related to innovative development. The subject of the study is the indicators of efficiency of different types of activities in order to classify and further use them. Special attention in the work is paid to the analysis of modeling methods, on the basis of which the choice in favor of the theory of fuzzy sets and fuzzy logic is justified. As a concrete example, the assessment is modeled taking into account the previously formed indicators and the selected section of mathematics. According to the results of modeling it is concluded that the proposed approach has a reason to be considered as a way to assess the performance of innovation infrastructure organizations. In conclusion, it is noted that the proposed method of assessment will be supplemented with other methods of mathematical modeling in order to improve the objectivity of the results.

Keywords: innovative development, innovation infrastructure, efficiency indicators, efficiency assessment, quantitative and qualitative methods of efficiency assessment, mathematical modeling of innovation activity.

УДК 338.24
DOI 10.52452/18115942_2023_4_54

РЕАЛИЗУЕМОСТЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2023 г.

А.С. Лифшиц

Лифшиц Аркадий Семенович, д.э.н.; доц.; профессор кафедры менеджмента
Ивановского государственного университета
ark.lifshits2011@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 20.06.2023
Статья принята к публикации 19.10.2023

Статья посвящена раскрытию роли реализуемости целевых показателей как фактора развития промышленного предприятия. Цель работы – развитие методик оценки реализуемости целевых показателей исходя из уровня развитости факторов непосредственного воздействия. Предмет исследования: теоретические и методологические основы оценки реализуемости целевых показателей, актуальные меры по ее повышению. Объект исследования – группа предприятий по производству шумоизоляционных материалов из резиновых смесей ООО «Стандартпласт». Научная и методическая база работы: отечественная и зарубежная литература, статистическая информация (финансовая отчетность организации), материалы самостоятельно проведенных обследований. В работе применяются тестирование, квалиметрия, шкала рейтингов поведенческих установок, логические методы экономического анализа, расчетно-конструктивный метод. Автор предлагает системное исследование влияния на реализуемость целевых показателей факторов внешней и внутренней среды промышленного предприятия непосредственного воздействия. Отличия от известных подходов состоят в изучении влияния факторов непосредственного воздействия на реализуемость целевых показателей через призму таких важнейших процессов, как лидерство и развитие управленческих и рабочих команд. Элементом научной новизны является правило определения приоритетного фактора реализуемости в зависимости от уровня профессиональной компетенции и силы мотивации ключевых сотрудников во взаимосвязи с трудностью и степенью срочности организационных целей. Методика является составной и включает в себя методику оценки лидерского потенциала и методику оценки кадрового потенциала управленческой команды. Возможности методики продемонстрированы на примере оценки реализуемости целевого показателя «прирост продаж новой продукции при выходе на новый рынок». Предложенная методика, апробированная в ООО «Стандартпласт», позволяет повысить экономическую эффективность и результативность промышленных предприятий и организаций за счет роста уровня экономического потенциала и степени его использования.

Ключевые слова: развитие промышленного предприятия, реализуемость целевого показателя, лидерство, кадровый потенциал команды, лидерский потенциал, сила мотивации, устойчивость мотивации, ключевые характеристики организационных целей, приоритетный фактор реализуемости.

Введение

Развитие промышленных предприятий не является стихийным случайным процессом, а требует определения и осуществления целей высокого качества. Важнейшим инструментом достижения целей развития предприятия являются адекватные стратегической и текущей ситуации целевые показатели. При выборе целевых показателей и корректировке их набора необходимо ориентироваться на степень реализуемости – количественно-качественную оценку шанса целевого показателя быть реализованным с учетом внешних и внутренних факторов непосредственного воздействия. Такая оценка должна быть комплексной, т.е. учитывать факторы разной природы, их реальное или прогнозируемое взаимодействие, что обусловливает сложность определения реализуемости целевых показателей и индикаторов (значений целевых показателей).

Реализуемость и реализация управленческих решений отличаются друг от друга как ожидаемое и фактическое значения. Ошибки в оценке реализуемости неизбежно снизят степень реализации целевого показателя. В то же время информация о реализации традиционного (ранее использовавшегося) целевого показателя значима при определении его реализуемости на будущий период.

Теоретико-методологические подходы

Экономическая эффективность и реализуемость управленческих решений (а к управленческим решениям относится и выбор целевых показателей, и установление целевых индикаторов) связаны между собой непосредственным образом. Г. Минцберг отметил необходимость для топ-менеджеров убедиться, что решение удовлетворяет тех, кто имеет влияние на орга-

низацию, и при этом не требует перерасхода ресурсов. Они должны взвесить разнообразные затраты и выгоды, оценить степень реализуемости предложения и учесть вопрос сроков. При этом, если слишком долго размышлять, можно упустить удачный момент; если сразу осуществить выбор варианта – есть риск упустить из виду опасные факторы, а если сразу его отвергнуть – это демотивирует сотрудника, который несколько месяцев потратил на его проработку [1, с. 36–37].

В то же время не следует абсолютизировать положение экономической теории о том, что уровень дохода на вложенный капитал есть функция степени риска или неопределенности (Ф. Найт, У. Шарп) [2; 3]. А.Е. Шевелев и Е.В. Шевелева обращают внимание на то, что точная зависимость не установлена, но выявлен характер связи. Чем выше риск, тем больше должен быть доход [4, с. 67]. В.В. Шапка и Ф.Д. Бобров считают верным и обратное суждение: большему доходу соответствует больший риск [5]. Однако такое положение было бы верным во всех случаях при отсутствии значимых и регулируемых (полностью или частично) внутренних факторов экономической эффективности и результативности деятельности предприятия, к которым прежде всего относятся экономический потенциал и степень его использования.

И. Адизес высказал обоснованное суждение о том, что «фокус должен быть направлен на исходные факторы, обеспечивающие желаемый результат. Если Вы просто фокусируетесь на результате и игнорируете исходные факторы, то создаете ожидания, которые могут оказаться невыполнимыми» [6, с. 213]. Эти факторы могут быть как определяющими, так и ограничивающими.

Не является аксиомой утверждение У. Деттмера о том, что в системе существует всего одно ограничение [7, с. 36]. Очевидно, что затоваривание продукцией из-за низкого качества, бедного ассортимента или завышения цен несовместимо с дефицитом сырья и материалов. Однако следует видеть и совместимые ограничения из-за существования комплекса относительно автономных ключевых целей, достижение которых ограничено разными факторами, необходимостью приемлемого сбалансированного управления реализацией приоритетного и ключевых целевых показателей. Значит, наряду с приоритетным целевым показателем необходимо использовать ключевые целевые показатели-инструменты, взаимодействие которых с приоритетным целевым показателем является компенсационным или синергетическим. При компенсационном взаимодействии позитивное значение по одним ключевым целевым показателям перекрывает негативное влияние на приоритетный целевой показатель других ключевых целевых показателей. При синергетическом взаимодействии происходит перевод значения приоритетного целевого показателя на более высокий или более низкий уровень.

Другое ключевое положение теории ограничений сформулировано Э. Шрагенхаймом следующим образом: «реально работает лишь стратегия расстановки приоритетов: когда все усилия концентрируются на решении одной задачи, решение других обеспечивается на приемлемом или допустимом уровне» [8, с. 25]. Однако баланс целевых показателей не осуществляется автоматически, а требует знания взаимосвязей между показателями-инструментами и показателями-ограничениями.

Следует согласиться с А.К. Повалишиной в том, что «шанс решения быть реализованным должен быть выражен конкретной цифрой, но для ее получения необходимо использовать не только формализованные, но и неформализованные методы». Такая необходимость обусловлена принципиальной невозможностью точного измерения ряда факторов реализуемости [9, с. 77]. Данное положение относится и к оценке реализуемости целевых показателей как форме организационно-управленческого решения.

В научной литературе наблюдается разнообразие подходов к оценке реализуемости управленческих решений. В.В. Глущенко и И.И. Глущенко оценивают реализуемость управленческих решений только по способности не порождать конфликты высокой степени интенсивности. Оценка реализуемости носит чисто качественный характер. Используется булева матрица, в которой с помощью знаков отражается соответствие или несоответствие решения интересам стейкхолдеров [10, с. 92]. Естественно, что степень реализуемости решения при таком подходе не может быть выявлена. Любое решение может в разной степени соответствовать или не соответствовать интересам стейкхолдеров, которые, в свою очередь, обладают разной степенью влияния на состояние и деятельность предприятия. Ряд авторов [11] при оценке реализуемости учитывают только факторы внутренней среды предприятия, что не в полной мере соответствует реалиям рыночной экономики. На первый план выводится оценка соответствия имеющихся и необходимых ресурсов, что имеет значение, но недостаточно при определении реализуемости.

При оценке реализуемости целевых показателей целесообразно в качестве укрупненного фактора выделить компетенции предприятия. Г. Хэмел и К. Прахалад определили компетен-

ции как «интегрированные наборы навыков, умений и технологий», отнеся к свойствам компетенций потребительскую ценность, универсальность и уникальность [12]. Е.И. Кудрявцева выявила 4 трактовки базового понятия компетенций:

– компетенции как модель характеристик социально значимой деятельности, потенциал социализации и профессионализации;

– компетенции как вид существенных ресурсов социально-экономических систем, выступающие одновременно как их продукт и ресурс;

– компетенции как отличительная система деятельности организации, обладающей конкурентным преимуществом;

– компетенции как модельные представления о качествах работников и персонала в целом [13, с. 65 – 66].

Д.С. Головкин разграничивает понятия «ресурс» и «компетенция». Под ресурсами он понимает ресурсы и резервы предприятия, как вовлеченные, так и не вовлеченные в финансово-хозяйственную деятельность. Компетенции предприятия – набор взаимосвязанных навыков, способностей, технологий и информации, обеспечивающих компании решение определенных задач, ситуаций [15, с. 12]. Обращает на себя внимание включение в состав компетенций способностей, которые целесообразно было бы разделить на способности к эффективному функционированию и к эффективному развитию. Также Д.С. Головкиным применяется термин «возможности» – имеющиеся внутри предприятия, так и во внешней среде, как реализованные, так не реализованные по каким-либо причинам перспективы развития предприятия [15, с. 12]. Судя по формуле экономического потенциала предприятия [15, с. 13], возможности трансформируются в прирост ресурсов. Между тем реализация возможностей может переходить также и в развитие компетенций предприятия.

Не вызывает возражений утверждение О.Л. Чулановой о том, что понятие компетенции необходимо рассматривать шире приводимых в совокупности понятий знания, умения или навыка. Компетенции включают в себя наряду с когнитивной и операционально-технологической, также мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие [14, с. 33]. Т.А. Гилева в качестве источников формирования ключевых компетенций определяет человеческий капитал, организационный капитал и капитал клиентских отношений [17, с. 269], с чем следует согласиться.

Г.И. Гумерова и Э.Ш. Шаймиева раскрывают цель трансфера ключевых компетенций как обеспечение того, что лучшие ключевые компетенции, воплощенные в технологиях, процессах или сотрудниках, были связаны с наиболее перспективными рыночными возможностями [18, с. 151].

Компетенции предприятия шире совокупных компетенций персонала. В современных условиях к компетенциям предприятия относятся не только прогрессивные технологии, но и искусственный интеллект. Т. Сибел обратил внимание на необходимость решения проблемы несовпадения спроса и предложения в области цифровых знаний. Для этого нужно не только обучать hard skills, таким как программирование, но и развивать soft skills, которые дополнят работу машин: креативность, умение работать в команде и решать задачи [19, с. 47]. С этой идеей корреспондирует высказывание Т. Питерса: «роль искусственного интеллекта сводится к тому, чтобы помочь сотрудникам безупречно делать свою работу, а не чтобы заменить их» [20, с. 24].

Одним из значимых ресурсов в конкурентоспособной организации является лидерство, максимальные возможности и преимущества которого в условиях российского менеджмента до сих пор остаются недооцененными. Изучение особенностей лидерства – одна из первоочередных проблем психологии менеджмента.

Т.Н. Овчарова приходит к выводу о том, что «креативно-лидерское управление – одно из направлений, позволяющее при реализации цифровых технологий сохранить человеческое начало управления» [21, с. 43].

Факторы лидерского влияния подразделяются на компетентностные и мотивационные. Максимально возможное влияние лидера на последователей является лидерским потенциалом.

Оптимальным является совмещение руководителем комплексной роли «менеджер» и роли «лидер». Роль «менеджер» характеризует формальную сторону управления, а роль «лидер» – неформальную. При этом организационные источники власти, лежащие в основе роли «менеджер», могут оказывать влияние на личностные источники власти лидера. Например, справедливость при распределении заданий с учетом их выгодности, соотношения сложности работ и профессиональной компетентности сотрудника, его реальной загруженности и трудоемкости заданий непосредственно влияет на уровень лидерского влияния и лидерский потенциал.

Постановка руководителем амбициозных и вдохновляющих целей, с одной стороны, и достижимых – с другой, значима при формировании лидерского потенциала. Это означает, что в процессе определения целевых показателей и целевых индикаторов (значений целевых пока-

зателей) руководитель должен учесть такие факторы реализуемости, как ресурсное обеспечение и сила сопротивления (содействия) деловой контактной среды и собственников организации. Методика прогнозирования сопротивления деловой контактной среды и собственников на основе экономической модификации метода анализа иерархий представлена в [22, с. 567–572]. Ее реализация в ООО «Стандартпласт» применительно к целевому показателю «прирост продаж новой продукции при выходе на новый рынок» выявила слабую (приемлемую) интегральную степень сопротивления при низком значении вариации в разрезе отдельных стейкхолдеров. Очевидно, что данной степенью сопротивления можно пренебречь при принятии стратегического управленческого решения «выход на новый рынок с новым продуктом».

Выявление набора лидерских качеств не гарантирует высокую степень их проявления, поэтому следующим шагом исследования была диагностика лидерских способностей (тест Жарикова). Тестирование показало, что у коммерческого директора ООО «Стандартпласт» (группа предприятий по производству шумоизоляционных материалов из резиновых смесей) выявлено сильное проявление лидерских качеств.

Прямая оценка лидерского потенциала заключается в измерении мотивационного лидерского потенциала на основе методики измерения силы и устойчивости мотивации А.С. Лифшица.

Подход измерения силы мотивации А.С. Лифшица учитывает положительные стороны подходов, разработанных зарубежными авторами, и устраняет их недостатки (например, игнорирование борьбы позитивных и негативных мотивов). Расчет силы мотивации производится в зависимости от такой характеристики, как склонность работника к риску. Также данный подход учитывает сочетание и борьбу мотивов разного типа и противоположной направленности.

Сила мотивации должна измеряться не только в абсолютном, но и относительном выражении, иначе нельзя определить ее уровень. При расчете силы мотивации в относительном выражении необходимо соотнести абсолютное значение с нормативным. Абсолютное значение силы мотивации может быть положительным или отрицательным, что обусловливает определение нормативов максимальной и минимальной силы мотивации, которые также дифференцируются в зависимости от склонности сотрудника к риску [23, с. 643].

Формула относительной силы мотивации имеет вид:

$$C_m^0 = \frac{C_m^a}{H_{\text{п.м.}}^{max}}, \text{если } C_m^a > 0; \quad (1)$$

$$C_m^0 = \frac{C_m^a}{H_{\text{п.м.}}^{min}}, \text{если } C_m^a < 0, \quad (2)$$

где C_m^0 – сила мотивации в относительном выражении; C_m^a – сила мотивации в абсолютном выражении; $H_{\text{п.м.}}^{max}$ –норматив максимальной силы мотивации; $H_{\text{п.м.}}^{min}$ –норматив минимальной силы мотивации.

Формула устойчивости силы мотивации приведена в [23, с. 646]. В отличие от силы мотивации при определении устойчивости мотивации учитываются только «внутренние» мотивы, входящие в мотивационное ядро личности и обусловленные характером и содержанием труда, полученными воспитанием и образованием.

При управлении устойчивостью мотивации сотрудников принципиальное значение имеет мотивирование «через задачу». С.В. Иванова выдвигает идею о сочетании «задач-жертв» и «задач-выигрышей». Выполнив задачу-жертву, сотрудник получает задачу-выигрыш (то, что нравится, комфортно и т.д. в зависимости от мотиваторов человека) или какое-то время гарантированно не получает следующую «жертвенную» задачу [24, с. 23].

При определении лидерского потенциала учитываются по результатам анкетирования значимость и вероятность реализации мотивов лидерского и антилидерского влияния на последователей, обусловленные поведением руководителя. В процессе анкетирования опрашиваемые определяют только уровни значимости и вероятности реализации мотивов: очень высокий, высокий, средний, низкий, очень низкий. Затем (после анкетирования) уровни переводятся в количественные значения с использованием шкалы Харрингтона. Очень высокому уровню значимости или вероятности реализации мотива соответствует величина 0.9; высокому – 0.8; среднему – 0.5; низкому – 0.2; очень низкому – 0. Полученные значения усредняются (рассчитываются среднеарифметические величины).

Реализуемость целевых показателей зависит не только от лидерского потенциала менеджеров, но и кадрового потенциала управленческих и рабочих команд.

Ларри Стаут отмечает, что способность работать в команде становится все более важной. Сегодня, в эпоху перехода от иерархии к управлению кросс-функциональными процессами, именно команда становится наиболее значимой. Команда уже во многом заменила функциональные подразделения, став основной структурой рабочего процесса [25, с. 343].

М.О. Поташев и П.М. Ершов считают, что «команды рождают идеи и решения, качественно отличающихся от идей, возникающих у каждого члена команды по отдельности. Этот эффект обеспечивается многими факторами: способностью команды смотреть на проблему под

Таблица 1

Оценка мотивов лидерского влияния (средний возраст подчиненных)

№	Мотив	Значимость (средняя)	Вероятность (средняя)
1	Привлекательный внешний вид менеджера	0.38	0.80
2	Справедливое отношение менеджера:		
2.1	При выдаче заданий	0.68	0.62
2.2	При оценке подчиненных	0.62	0.74
2.3	При вознаграждении	0.74	0.74
3	Обязательность (умение выполнять обещания)	0.74	0.68
4	Умение ставить вдохновляющие цели	0.32	0.44
5	Умение ставить амбициозные задачи	0.44	0.44
6	Умение ставить реалистичные цели	0.74	0.74
7	Умение защищать интересы коллектива	0.80	0.62

Таблица 2

Оценка мотивов антилидерского влияния (средний возраст подчиненных)

№	Мотив	Значимость (средняя)	Вероятность (средняя)
1	Интриганство	0.32	0.26
2	Грубое обращение с подчиненными	0.44	0.08
3	Неорганизованность	0.62	0
4	Авральная организация работ (несправедливое распределение времени)	0.74	0.56
4.1	Слишком сложная работа	0.56	0.56
4.2	Слишком легкая работа	0.62	0.32
4.3	Несвойственная работа	0.74	0.32
4.4	Частые сверхурочные задания	0.62	0.26

разными углами зрения, обменом информацией, взаимным стимулированием креативности как на рациональном, так и эмоциональном уровнях, умением задавать друг другу правильные вопросы и выстраивать продуктивный диалог. Так достигается эмерджентность – команда как система обладает свойствами, которых нет у ее составных частей» [26, с. 9].

В зарубежной литературе используется термин «разделенное лидерство», под которым понимается готовность членов команды брать на себя ответственность, когда возникает запрос на лидера [27, с. 20]. По-видимому, корректнее употреблять понятие «разделенное или переходящее лидерство».

В то же время значение имеет степень разрыва в компетентности, инициативе и ответственности между членами команды. М. Батырев, анализируя итоги эксперимента австралийского профессора Фелпса, приходит к выводу о большей зависимости эффективности команды от наличия хотя бы одного слабого участника, а не от того, сколько в ней сильных [28, с. 3].

Современные команды следует рассмотреть как структурный элемент голоморфной организации. Ж. Зобрист определяет термин «голоморфный» как способность части содержать в себе форму целого. Каждый сотрудник организации является и специалистом, и универсалом. Проблемы решаются на ходу, что помогает решать их по очереди, в порядке убывания важности [29, с. 80–82]. Однако «решения на ходу» не должны превращаться в «решения походя». Для этого управление современными организациями должно быть проактивным, превентивным и, по возможности, антиципативным.

Результаты исследования

Определим лидерский потенциал коммерческого директора ООО «Стандартпласт» – группы предприятий по производству шумоизоляционных материалов из резиновых смесей. Отдельно учитывалось лидерское (антилидерское) влияние для сотрудников среднего (табл. 1, 2) и молодого (табл. 3, 4) возраста. Лидерский потенциал измерялся путем сопоставления сил лидерского и антилидерского влияния коммерческого директора на подчиненных – возможных последователей.

Из таблицы 1 видно, что наибольшую значимость, по мнению опрашиваемых, имеют следующие положительные мотивы: умение защищать интересы коллектива, справедливое отношение при вознаграждении, умение ставить реалистичные цели, справедливое отношение при выдаче заданий.

Результаты обработки анкет показывают, что для подчиненных среднего возраста наибольшей значимостью обладают такие отрицательные мотивы, как авральная организация работ (несправедливое распределение времени) и несвойственная работа.

В соответствии с полученными данными возможно рассчитать силу лидерского потен-

Таблица 3

Оценка мотивов лидерского влияния (молодой возраст подчиненных)

№	Мотив	Значимость	Вероятность
1	Привлекательный внешний вид	0.44	0.80
2	Справедливое отношение:		
2.1	При выдаче заданий	0.80	0.62
2.2	При оценке подчиненных	0.74	0.74
2.3	При вознаграждении	0.80	0.74
3	Обязательность (умение выполнять обещания)	0.80	0.68
4	Умение ставить вдохновляющие цели	0.62	0.44
5	Умение ставить амбициозные задачи	0.74	0.44
6	Умение ставить реалистичные цели	0.74	0.74
7	Умение защищать интересы коллектива	0.74	0.62

Таблица 4

Оценка мотивов антилидерского влияния (молодой возраст подчиненных)

№	Мотив	Значимость	Вероятность
1	Интриганство	0.26	0.26
2	Грубое обращение с подчиненными	0.62	0.08
3	Неорганизованность	0	0
4	Авральная организация работ (несправедливое распределение времени)	0.26	0.80
4.1	Слишком сложная работа	0.74	0.56
4.2	Слишком легкая работа	0.56	0.32
4.3	Несвойственная работа	0.74	0.26
4.4	Частые сверхурочные задания	0.56	0.26

циала (лидерства) коммерческого директора на основе анкетирования подчиненных среднего возраста:

$$C_m^a = [0.38*0.80+0.68*0.62+0.62*0.74+0.74*0.74+ +0.74*0.68+0.32*0.44+0.44*0.44+0.74*0.74+ +0.80*0.62] – – [0.32*0.26+0.44*0.08+0.62*0+0.74*0.56+ +0.56*0.56 + 0.62 *0.32 + 0.74 *0.32+ +0.62*0.26] = 3.6132 – 1.4428 = 2.1704 (> 0)$$

$$H_{п.м.}^{max} = 9 * 0.8 *0.8 – 8 * 0.2*0.2 = 5.44$$

$$C_m^o = 2.1704/5.44 = 0.399.$$

Такую относительную силу лидерского потенциала следует считать слабой, поскольку она меньше 0.5. Соответственно, коммерческий директор оказывает слабое влияние на силу и устойчивость мотивации подчиненных среднего возраста. Однако для полноты картины следует провести оценку силы лидерского потенциала (лидерства) руководителя на основе анкетирования подчиненных молодого возраста.

Из таблицы 3 видно, что высокую значимость, по мнению опрашиваемых, имеют фактически все положительные мотивы, кроме следующих: привлекательный внешний вид и умение ставить вдохновляющие цели. С учетом вероятности реализации решающий вклад в лидерское влияние коммерческого директора на подчиненных молодого возраста вносят позитивные мотивы справедливого отношения при оценке подчиненных и вознаграждении, обязательность и умение ставить реалистичные цели.

Результаты обработки анкет показывают, что для подчиненных молодого возраста наибольшей значимостью обладают такие отрицательные мотивы, как слишком сложная работа и несвойственная работа, грубое отношение к подчиненным.

Выявлено общее и особенное в восприятии лидера последователями разного возраста. Общим для сотрудников среднего и молодого возраста (лица старшего возраста отсутствовали в исследованных структурных подразделениях организации) являются требования к руководителю относительно справедливого отношения при вознаграждении и постановке реалистичных целей. Соблюдение этих требований превращает эти качества руководителя в значимые рычаги лидерского влияния. В то же время авральная организация работ неприемлема для сотрудников независимо от возраста. Для сотрудников среднего возраста в отличие от сотрудников молодого возраста особыми приоритетными мотивами являются защита интересов коллектива. Для молодых сотрудников особое значение имеют умения ставить вдохновляющие цели и амбициозные задачи, отсутствие грубого отношения к подчиненным. Однако, судя по низкой вероятности реализации мотивов «постановка вдохновляющих целей и амбициозных задач» (см. табл. 3), компетентность коммерческого директора в данной сфере должна быть признана недостаточной.

Таким образом, сила лидерского потенциала (лидерства) коммерческого директора на основе анкетирования подчиненных молодого возраста составила:

$$C_m^a = [0.44*0.80+0.80*0.62+0.74*0.74+ +0.80*0.74+0.80*0.68+0.62*0.44+0.74*0.44+ +0.74*0.74+0.74*0.62]–[0.26*0.26+ +0.62*0.08+0*0+0.26*0.80+0.74*0.56+0.56*0.32 +0.74*0.26 + 0.56*0.26] = 4.1364 – 1.2568 = = 2.8796 (> 0)$$

$H_{\text{п.м.}}^{max}$ = 9*0.8* 0.8 – 8 *0.2 *0.2 = 5.44

C_m^o =2.8796 /5.44 = 0.529.

Полученный результат показывает, что коммерческий директор оказывает влияние на мотивацию подчиненных молодого возраста. Однако стоит заметить, что рассчитанный показатель едва переходит границу нормативного значения (0.5).

Коммерческий директор оказывает слабое влияние на силу и устойчивость мотивации подчиненных среднего возраста. А вот относительная сила мотивации молодых сотрудников демонстрирует позитивный результат (0.52), превышающий нормативное значение (0.5), но в то же время такую мотивацию подчиненных нельзя считать устойчивой, поскольку значимость и вероятность реализации негативных внутренних мотивов является высокой.

Реализуемость целевых показателей в значительной степени определяется не только лидерским потенциалом, но и кадровым потенциалом управленческих команд.

В ООО «Стандартпласт» была проведена оценка кадрового потенциала временной управленческой команды, созданной для производства и продвижения на рынок новых продуктов, на основе критериев качества человеческого капитала управления. К этим критериям относятся профессионализм, активность и надежность. В процессе оценки фактический уровень профессионализма, активности и надежности сопоставлялся с максимально возможным уровнем.

Относительный уровень профессионализма управленческой команды – средний. При этом наименее развитыми являются компетенции видения перспективы и ведения деловых переговоров.

Относительный уровень активности команды – высокий. Члены управленческой команды не только инициативны, но и проявляют настойчивость в процессе реализации деловых задач.

Относительный уровень надежности команды следует признать высоким. Степень развитости признаков надежности команды по критерию «размах вариации» является наилучшей (максимальной сбалансированности развитости признаков соответствует минимальный размах вариации).

Профессионализм команды сопоставлялся со степенью трудности ее организационных целей, профессионализм и надежность – со степенью стратегичности (долговременности и масштабности), активность – со степенью срочности организационных целей. Методика такого сопоставления представлена в [30].

В данной организации выявлена многомерность организационных целей управленческой команды. Так, повышение качества продукции одновременно является оперативно-тактической, несрочной и нетрудной целью. В то же время цель внедрения нового продукта на новый рынок относится к стратегическим, срочным и трудным целям.

Идентифицирован средний уровень наличного потенциала управленческой команды (75% от идеального теоретического потенциала). Эта величина определена как среднеарифметическая из частных значений процентов достижения целевого показателя при выявленном профессионализме, активности и надежности управленческой команды по специально разработанным шкалам [30, с. 35]. При разработке шкал автор данной статьи исходил из принципиальной невозможности целевых показателей высокой степени трудности, срочности и стратегичности при низких или средних уровнях профессионализма, активности и надежности управленческой команды.

Теоретический потенциал отличается от наличного тем, что представляет собой идеальные конечные результаты деятельности команды, которая она может показать при максимальной степени развитости профессионализма, активности и надежности [30, с. 35]. Также при определении теоретического потенциала исходят из достаточности ресурсного обеспечения и отсутствия сопротивления реализации цели со стороны стейкхолдеров. При оценке наличного потенциала управленческой команды дефицит отдельных ресурсов и степень сопротивления заинтересованных групп, образующих деловую контактную среду, учтены в измеряемом параметре «трудность организационных целей».

При окончательной оценке реализуемости целевого показателя «прирост продаж нового продукта при выходе на новый рынок» также учитывались средние значения силы и устойчивости мотивации членов управленческой команды в виде поправочного коэффициента. Поправочный коэффициент представляет собой минимальную величину из поправочных коэффициентов по отношению к влиянию профессионализма, активности и надежности на степень достижения целевого показателя. При корректировке влияния профессионализма и надежности учитывается устойчивость мотивации, а при коррективе влияния активности во внимание принимается сила мотивации. Средние значения силы и устойчивости мотивации находят-

ся на среднем уровне. Значения частных поправочных коэффициентов и общего поправочного коэффициента совпадают и принимаются равными 0.5. Низким и высоким значениям поправочных коэффициентов соответствуют величины 0.2 и 1.0.

Расчетное значение коэффициента реализуемости целевого показателя по отношению к теоретическому потенциалу – 0.38 (0.75 × 0.5). В организации согласились с мнением автора о том, что целевое значение показателя «прирост продаж нового продукта на новом рынке» по отношению к теоретическому потенциалу в 2023 г. должно составлять 60%. Следовательно, ожидаемый коэффициент реализации целевого показателя равен 0.63 (0.38/0.60). При росте кадрового потенциала, качества трудовой мотивации и степени освоения нового рынка эта величина должна быть скорректирована в большую сторону вплоть до предельной величины (0.8).

Заключение

Резервы роста кадрового потенциала управленческой команды связаны с обучением членов управленческой команды и перераспределением управленческих ролей между ними. Обучение должно быть сфокусировано на развитие умений видеть перспективу, делегировать полномочия, обязанности и ответственность, эффективно использовать рабочее время.

В рамках оценки реализуемости целевых показателей могут возникать ситуации противоречивости факторов. Например, невысокий уровень профессионализма сотрудников при достаточной силе их мотивации. В таких ситуациях предлагается гибкий алгоритм действий. Если цель является трудной, то степень ее реализуемости определяется уровнем профессионализма персонала. При этом степень срочности цели несущественна для выбора определяющего фактора реализуемости. Если цели срочные, но нетрудные, то в качестве определяющего фактора признается сила мотивации. Если выявлены значимые различия в силе мотивации отдельных групп персонала, то рассчитывается ее средневзвешенное значение (вес – численность группы).

В качестве направления будущих исследований в области оценки и регулирования реализуемости целевых показателей видится проведение многоуровнего анализа влияния реализуемости на уровень и степень использования экономического потенциала предприятий и организаций. Также актуально дальнейшее накопление базы данных силы и устойчивости мотивации сотрудников к эффективному труду, персональному и групповому развитию и ее использование при оценке и анализе реализации стратегии развития промышленных предприятий.

Список литературы

1. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций: Пер. с англ. М.: Эксмо, 2018. 512 с.

2. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль: Пер. с англ. М.: Дело, 2003. 360 с.

3. Шарп У., Александер Г., Бейли Дж. Инвестиции: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2014. 1028 с.

4. Шевелев А.Е., Шевелева Е.В. Риски в бухгалтерском учете: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2011. 304 с.

5. Шапка В.В., Бобров Ф.Д. Концепция финансового менеджмента: компромисс между риском и доходностью // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. URL: http://Kontseptsiya-finansovogo-menedzhmenta-kompromiss-mezhdu-riskom-i-dohodnostyu.pdf (дата обращения: 09.06.2023).

6. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций: Пер. с англ. 4-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 512 с.

7. Деттмер У. Теория ограничений Голдратта. Системный подход к непрерывному совершенствованию: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 444 с.

8. Шрагенхайм Э. Теория ограничений в действии: Системный подход к повышению эффективности компании: Пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2016. 286 с.

9. Повалишина А.К. Совершенствование методического обеспечения оценки ожидаемой реализуемости управленческих решений // Предпринимательство. 2014. № 4. С. 76–84.

10. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов. Железнодорожный: ООО НПЦ «Крылья», 2000. 400 с.

11. Бендиков М.А. Оценка реализуемости инновационного проекта // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 2. С. 27–43.

12. Хэмел Г., Прахалад К. Ключевая компетенция корпорации // Вестник СПбГУ. 2003. № 3. С. 18–46.

13. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций: Монография. СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. 196 с.

14. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: Монография. М.: ИНФРА-М, 2016. 292 с.

15. Головкин Д.С. Система управления промышленным предприятием на базе концепции экономического потенциала // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2020. № 3. С. 7–15.

16. Маркова В.Д. Методические аспекты выявления ключевых компетенций // Экономические исследования современной России. 2014. № 1 (64). С. 29–37.

17. Гилева Т.А. Компетенции организации: инструменты анализа и оценки // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2018. № 3. С. 266–276.

18. Шеве Г., Хюзиг С., Гумерова Г.И., Шаймиева Э.Ш. Менеджмент организаций цифровой экономики: Учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2021. 302 с.

19. Сибел Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху: Пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 256 с.

20. Питерс Т. Стратегия совершенства. Как добиться успеха в эпоху перемен и искусственного интеллекта: Пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. 448 с.

21. Овчарова Т.Н. Креативное лидерство и управление организацией в условиях инновационной экономики // Вестник Нижегородского государственного университета. Серия: Социальные науки. 2023. № 1. С. 42–49.

22. Лифшиц А.С. Сценарное прогнозирование в антикризисном управлении // Инструменты и методы антикризисного управления: Учебник / Под ред. А.Н. Ряховской, Л.В. Волкова. М.: Магистр, 2021. С. 540–577.

23. Лифшиц А.С., Повалишина А.К. Измерение и оценка качества мотивации сотрудников в системе целевого управления промышленными предприятиями // Russian Journal of Management. 2017. Т. 5. Вып. 4. С. 640–649.

24. Иванова С.В. Ловушки управления: Как повысить результативность сотрудников. М.: Альпина Паблишер, 2017. 178 с.

25. Стаут Л.У. Управление персоналом: Настольная книга менеджера: Пер. с англ. М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2009. 536 с.

26. Поташев М.О., Ершов П.М. Правила команды: Искусство думать вместе. М.: Альпина Паблишер, 2021. 158 с.

27. Сандал Ф., Филлипс А. Потенциал команды: Как добиться максимальной эффективности командной работы: Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2020. 302 с.

28. Батырев М.В. Сложные подчиненные. Практика российских руководителей. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 288 с.

29. Зобрист Ж. Управление через доверие. Как работает бирюзовая компания FAVI. Альпина Паблишер, 2021. 420 с.

30. Лифшиц А.С., Загорская Д.С. Кадровый потенциал временных управленческих команд: оценка и резервы роста // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. 2022. № 4. С. 25–36.

REALIZABILITY OF TARGETS AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

A.S. Lifshits

Ivanovo State University

The article is devoted to revealing the role of the feasibility of target indicators as a factor in the development of an industrial enterprise. The purpose of the work is to develop methods for assessing the feasibility of target indicators based on the level of development of factors of direct impact. Subject of study: theoretical and methodological foundations for assessing the feasibility of target indicators, current measures to improve it. The object of the study is a group of enterprises for the production of noise-insulating materials from rubber compounds, Standardplast LLC. Scientific and methodological basis of work: domestic and foreign literature, statistical information (financial statements of the organization), materials of independently conducted surveys. The work uses testing, qualimetry, a scale of ratings of behavioral attitudes, logical methods of economic analysis, and a calculation-constructive method. The author proposes a systematic study of the influence of factors of the external and internal environment of an industrial enterprise of direct impact on the feasibility of target indicators. Differences from known approaches consist in studying the influence of factors of direct impact on the feasibility of target indicators through the prism of such important processes as leadership and the development of management and work teams. An element of scientific novelty is the rule for determining the priority factor of feasibility depending on the level of professional competence and the strength of motivation of key employees in conjunction with the difficulty and urgency of organizational goals. The methodology is a composite one and includes a methodology for assessing leadership potential and a methodology for assessing the personnel potential of a management team. The possibilities of the methodology are demonstrated by the example of assessing the feasibility of the target indicator "increase in sales of new products when entering a new market." The proposed methodology, tested in Standardplast LLC, makes it possible to increase the economic efficiency and effectiveness of industrial enterprises and organizations by increasing the level of economic potential and the degree of its use.

Keywords: development of an industrial enterprise, feasibility of the target, leadership, human resources potential of the team, leadership potential, strength of motivation, sustainability of motivation, key characteristics of organizational goals, priority factor of feasibility.

УДК 338.2
DOI 10.52452/18115942_2023_4_63

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2023 г.

В.А. Полянская, В.П. Кузнецов

Полянская Виктория Александровна, аспирантка
Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина
mishinaaaaavika@mail.ru
Кузнецов Виктор Павлович, д.э.н.; проф.; заведующий кафедрой экономики предприятия
Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина
kuzneczov-vp@mail.ru

Статья поступила в редакцию 13.10.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

На текущий момент, происходящие в мире события неизменно вносят корректировки в мировой экономический ландшафт. Введение санкций, уход крупнейших компаний с отечественного рынка, а также массовый переезд высокопрофессиональных специалистов за рубеж привели к резкому изменению функционирования рынка. В связи с возникающим рядом проблем, в эпоху перемен, очень важно найти те отправные точки, устойчивые процессы, на которые стоит обратить повышенное внимание и выстраивать дальнейшую последовательность эффективных действий для развития предприятий. С этой целью государственная политика нашей страны ориентирована на цифровую трансформацию экономики, в связи с чем в рамках реализации указов Президента РФ от 7 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» сформирована национальная программа «Цифровая экономика РФ», в состав которой входит один из ключевых федеральных проектов «Кадры для цифровой экономики», что обусловливает необходимость определения унифицированного стандарта цифровых компетенций сотрудников. В связи с этим была определена цель настоящего исследования, заключающаяся в разработке модели цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий. В работе применялись следующие методы: контент-анализ различных научных источников по вопросам цифровых компетенций, структурно-функциональный и экономико-статистический анализ и др. Представлена общая оценка цифрового потенциала отраслей экономики и социальной сферы по отраслям на основе индекса цифровизации, проведен анализ различных моделей цифровых компетенций. Результаты проведенного исследования могут использоваться при подготовке аналитических материалов, а также для принятия решений в области управления.

Ключевые слова: промышленность, цифровая трансформация, цифровые компетенции сотрудников, цифровая грамотность.

Введение

На сегодняшний день государственная политика нашей страны в целях осуществления прорывного развития экономики определяет цифровизацию одним из приоритетных направлений развития [1]. Для достижения поставленной цели была определена главная задача – обеспечить оперативное осуществление ввода передовых цифровых технологий в деятельность промышленных предприятий. Так, в 2019 году в рамках реализации Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [2] была утверждена Национальная программа «Цифровая экономика РФ», в состав которой входят такие федеральные проекты, как «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная инфраструктура», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Цифровое государственное управление», «Искусственный интеллект», «Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи», «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли». В связи с исследуемой темой наиболее перспективным выступает вопрос определения унифицированного стандарта цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия.

Определение модели цифровых компетенций на сегодняшний день является довольно актуальным объектом для изучения. Поскольку очевидным является тот факт, что ключевой фигурой для успешного функционирования промышленного предприятия на современном рынке является высокопрофессиональный специалист, обладающий достаточным уровнем цифровых компетенций, несущий в себе цифровую культуру, представляя в ней обязательные

условия для его эффективной производственной деятельности.

Исходя из вышеизложенного сформулирована цель исследования: разработка модели цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий. Авторы поставили вопрос о том, какими же компетенциями должны обладать сотрудники современного промышленного предприятия с целью повышения эффективности его финансово-хозяйственной деятельности и успешного функционирования на рынке в условиях эпохи цифровизации наряду с неблагоприятными факторами, обусловленными нестабильной мировой обстановкой. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: изучить современные теоретические подходы к определению цифровых компетенций различных авторов; представить динамику публикационной активности научных работ по вопросам цифровой грамотности и цифровых компетенций за последние 3 года; определить ключевые различия рассматриваемых терминов; представить общую оценку цифрового потенциала отраслей экономики и социальной сферы, а также разработать модель цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий.

В свою очередь, стоит определить, что же необходимо понимать под цифровыми компетенциями и какие ключевые аспекты они в себя включают. На сегодняшний день существует большое количество определений цифровых компетенций. Так, Европейская комиссия (European Training Foundation) определяет цифровые компетенции как определенный набор знаний, умений и отношений, необходимых для активного, критического и безопасного участия в цифровом обществе [3]. Выбранный набор несет в себе навыки использования цифровых технологий для коммуникации, создания и доступа к информации, а также решений поставленных задач и определение направлений инноваций. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» предусматривает в своей концепции определение цифровых компетенций как установленный перечень умений и навыков, необходимых при осуществлении деятельности в цифровой среде посредством использования цифровых продуктов, при этом предусматривая высокую цифровую активность при создании, сборе, обработке данных и их анализе, а также обеспечение процесса автоматизации при помощи передовых компьютерных технологий [4]. Несомненно, стоит отметить определение ЦПРиКЦТ (Центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации), рассматривающее цифровые компетенции как уверенную способность индивида эффективно и безопасно производить отбор и использовать современные инфокоммуникационные технологии в различных аспектах жизнедеятельности, основываясь на системе непрерывного образования [5]. В одной из научных работ отечественного автора М.В. Токаревой прослеживается определение цифровых компетенций, обозначающее одно из многочисленных качеств личности человека, формируемое в процессе его жизнедеятельности и основанное на тех знаниях, навыках и умениях, которые непрерывно приобретаются в процессе обучения, при этом активно проявляемое в многочисленных процессах с использованием цифровых технологий, предусматривающее в себе определенную систему необходимых установок, предназначенных для более быстрого и безопасного использования цифровых средств [6]. Ю.С. Бузыкова, Е.С. Гафиатулина в своей научной статье обозначили определение цифровых компетенций, несущих под собой определенный перечень знаний, необходимых для оперативного и эффективного решения поставленных задач, чаще всего профессионального, социального и личностного характера, с использованием разнообразных моделей ИКТ [7].

В подтверждение актуальности выбранной тематики целесообразным является наглядное представление аналитического обзора публикационной активности по вопросам, связанным с цифровой грамотностью и цифровыми компетенциями (рис. 1). В качестве предмета для анализа были использованы данные сайта «Академия Google». На сегодняшний день данный сайт является одной из наиболее популярных поисковых систем по научным публикациям. Инструментом анализа была выбрана программа MS Excel, позволяющая относительно легко и с большей эффективностью выполнять конкретную аналитику. Массивом данным являлись ключевые слова в заголовках статей «цифровая грамотность» и «цифровые компетенции» (рис. 1).

Таким образом наиболее высокий уровень публикационной активности в 2022 году наблюдается по вопросам цифровых компетенций. Также стоит отметить, что по состоянию на первое полугодие 2023 г. количество публикаций по вопросам цифровых компетенций достигает значения 82, что на 14 работ меньше, чем за период 2020 года. В целом, оценивая динамику публикационной активности, можно сказать, что начиная с 2021 года количество публикаций по вопросам цифровой грамотности значительно снижается, при этом количество публикаций по вопросам цифровых компетенций увеличивается, что еще раз подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

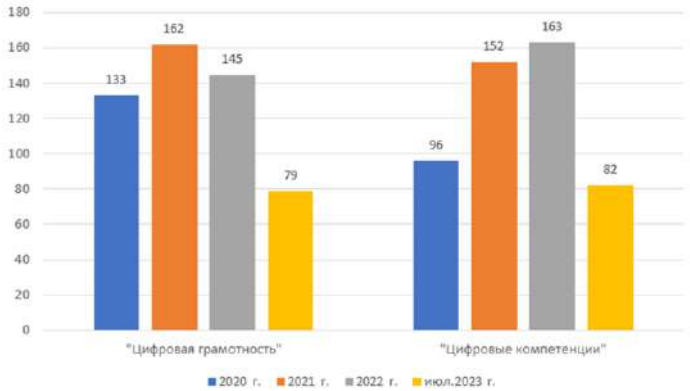


Рис. 1. Публикационная активность научных работ
по вопросам цифровой грамотности и цифровых компетенций
Источник: составлено авторами на основе данных сайта «Академия Google»

Следующим этапом стоит определить главные различия терминов «цифровая грамотность» и «цифровые компетенции». Так, отечественные эксперты в своей научной работе обозначили, что понятие цифровой грамотности несет в себе навыки критической оценки, а также применение разнообразных форм, умений и навыков в процессе взаимодействия индивида с компьютерной техникой [8]. Авторы утверждают, что с возрастанием научной роли и публикаций по теме цифровой грамотности, с расширением ее теоретических терминологий, возник распространенный на сегодняшний день термин «цифровая компетентность», который и по сей день набирает особую популярность. В свою очередь, под цифровыми компетенциями авторы понимают непрерывное получение новых цифровых навыков, несущих в себе умение индивида критично, уверено и безопасно определять и применять современные информационные технологии в различных сферах своей трудовой деятельности. Т.А. Гилева, проанализировав большое количество разнообразных подходов к определению компетенций, подчеркнула, что под цифровыми компетенциями подразумевается общий термин цифровой грамотности, который используется для характеристики определённых способностей человека применять и использовать информационно-коммуникационные технологии в определенном контексте [9].

Подводя определенное авторское заключение посредством проведенного контент-анализа, можно сказать, что цифровая грамотность и цифровые компетенции – это два лидирующих на сегодняшний день термина, которые непременно относятся к способностям и навыкам индивидуума в использовании цифровых технологий, но все же некоторые различия между ними присутствуют. Так, например, цифровая грамотность чаще всего относится именно к базовым навыкам и знаниям, необходимым для эффективного использования и понимания цифровых технологий. Цифровая грамотность чаще всего фокусируется именно на элементарных навыках, таких как умение работать с компьютером, различной современной техникой, Интернетом, электронной почтой и социальными сетями, в то время как цифровые компетенции охватывают более широкий спектр навыков, знаний и умений в использовании цифровых технологий для достижения конкретных целей и решения задач в различных областях профессиональной деятельности.

Используемый авторами подход позволил сформировать модель цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий.

Теоретико-методологические подходы

В настоящий момент времени Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) ВШЭ в своем исследовании представил индекс цифровизации, отражающий уровень передовых цифровых технологий, цифровизации бизнес-процессов, цифровых навыков персонала, затрат на внедрение и использование цифровых технологий и кибербезопасности.

Ключевым инструментом для расчета представленного индекса является разработанная формула, которая в совокупности состоит из пяти определенных субиндексов:

$$ИЦ = 0.3\times ИЦТ + 0.2\times ЦБП + 0.2\times ЦНП + 0.2\times ЗЦТ + 0.1\times КБ, \quad (1)$$

где ИЦ – индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы; ИЦТ – субиндекс «Использование цифровых технологий»; ЦБП – субиндекс «Цифровизация бизнес-процессов»; ЦНП – субиндекс «Цифровые навыки персонала»; ЗЦТ – субиндекс «Затраты на внедрение и

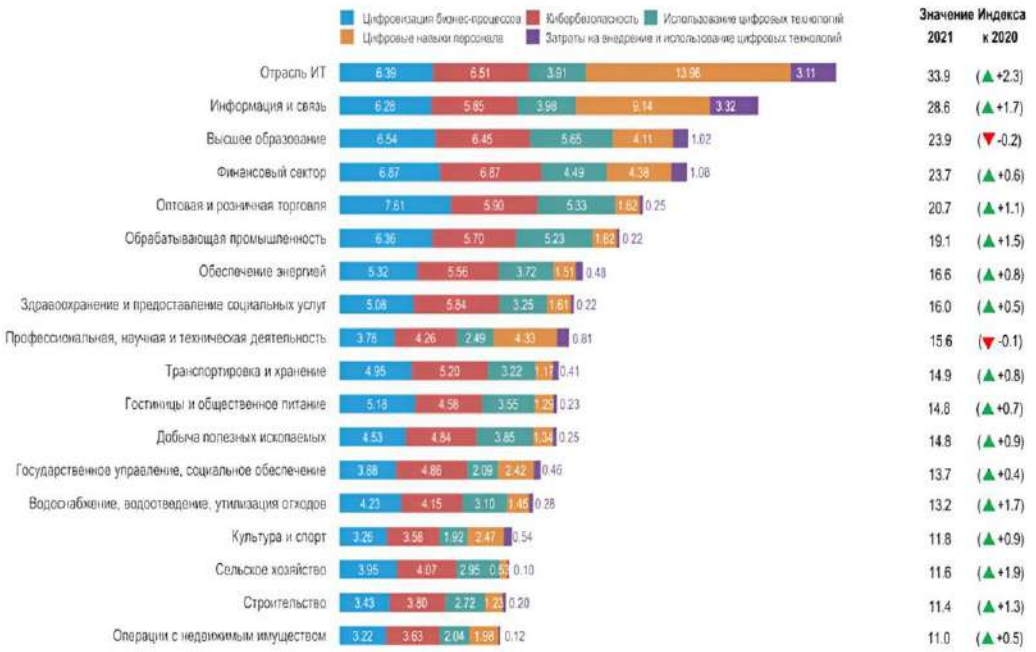


Рис. 2. Индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы по отраслям [10]

использование цифровых технологий»; КБ – субиндекс «Кибербезопасность».

По результатам проведенного исследования данный Индекс позволил сравнить динамику и уровень цифровизации по ключевым отраслям (рис. 2).

Таким образом наибольший показатель индекса представлен в ИТ-отрасли с опережающим коэффициентом 33.9 п. благодаря высокому значению субиндекса «Цифровые навыки персонала». На 6-м месте находится обрабатывающая промышленность со значением индекса 19.1 п., по большей части приходящимся на субиндекс «Цифровизация бизнес-процессов» (6.36 п.), и с наименьшим значением субиндекса «Затраты на внедрение и использование цифровых технологий» со значением 0.22 п., а также включающий на предпоследнем месте по весовому коэффициенту субиндекс «Цифровые навыки персонала» со значением 1.62 п. На 7-м месте находятся предприятия обеспечения энергией с общим значением индекса 16.6 п., по большей части приходящимся на субиндекс «Кибербезопасность» (5.56 п.), и с наименьшим значением субиндекса «Затраты на внедрение и использование цифровых технологий» со значением 0.48 п., а также включающий на предпоследнем месте по весовому коэффициенту субиндекс «Цифровые навыки персонала» со значением 1.51 п.

Данные значения наглядно демонстрируют ключевую проблему, что промышленные предприятия по большей части уделяют повышенное внимание кибербезопасности и цифровизации бизнес-процессов, при этом в меньшей степени уделяют внимание вопросам, связанным с увеличением расходов непосредственно на внедрение и применение передовых цифровых технологий, а также на цифровое обучение сотрудников, что, в свою очередь, подчеркивает актуальность выбранной темы исследования и обусловливает необходимость в анализе существующих на сегодняшний день методических подходов к оценке уровней цифровых компетенций.

Так, в одной из статей была предложена методика оценки уровней цифровых компетенций, подразумевающая в себе, в первую очередь, установление необходимого перечня оцениваемых компетенций, следующим этапом – проведение комплексного тестирования (состоящее из 40 вопросов) по оценке цифровых компетенций. Далее, интерпретация результатов проходила несколько этапов [11]. Ключевое преимущество данной методики заключается в том, что она позволяет получить определенное множество, способное отразить текущий уровень владения цифровыми компетенциями индивида по установленным критериям.

Аналитический центр с постоянной периодичностью проводит диагностику цифровых компетенций на платформе «Цифровой гражданин». Разработанная экспертами аналитического центра научная база теста предусматривает в своём массиве актуальный перечень требований к знаниям в области цифровых технологий для сотрудников компаний и государственных служащих по пяти основным сферам: информаци-

Таблица

Сопоставительный анализ моделей цифровых компетенций

Модель	Цель	Ключевые компетенции	Отличительная особенность
Модель цифровых компетенций DigComp [13, 14]	Улучшение цифрового уровня подготовки граждан в соответствии с требованиями меняющегося рынка труда	Грамотность Мультиязычность Математическая и научная компетенция Цифровая компетенция Личная компетентность Социальная и учебная компетенция Гражданская компетенция Предпринимательская компетенция Уважительная компетенция	Представленная модель выделяет цифровые компетенции как отдельную составную часть в общем комплексе компетенций характеризующих полноценного гражданина общества знаний
Модель компетенций цифрового интеллекта [15]	Объединение перечня совокупности цифровых компетенций, являясь универсальным понятием и не изменяясь по профессиональным сферам	Цифровая идентичность Использование цифровых технологий Цифровая безопасность Цифровая защита данных Эмоциональный интеллект Цифровая грамотность Коммуникация Цифровое право	Данная модель в каждой области выделяет три уровня сформированности цифровых компетенций граждан: общегражданский; творческий; конкурентоспособный
Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления [16]	Оценка текущего уровня цифровых компетенций сотрудников государственного управления	Базовые цифровые компетенции Профессиональные компетенции Цифровая культура Личностные компетенции	Данная модель выделяет четыре крупных блока, непосредственно реализуемых в цифровой среде и неразрывно связанных между собой

онная грамотность; коммуникативная грамотность; создание цифрового контента; цифровая безопасность; цифровая компетентность. Предложенная центром запатентованная методика измерения и массив компетенций адаптированы с учетом текущей в России цифровой инфраструктуры, существующего перечня программного обеспечения, а также действующего законодательства. Установленный перечень в тесте предусматривает свыше тысячи вопросов, при этом определенный алгоритм создает для каждого участника уникальный набор в зависимости от его текущего уровня цифровой грамотности. Ключевым преимуществом данной методики является её простота и достаточная легкость интегрирования в образовательные системы учреждений [12].

Результатом диагностики является индекс цифровой грамотности, который, в свою очередь, измеряется по шкале от 0 до 100 п.п. и классифицируется в зависимости от запроса (к примеру, классификация может производиться по уровню цифровой грамотности сотрудников по должностям, по подразделениям, по филиалам, по разным группам, а также по компании в целом). Заключительным этапом данной методики является разработка индивидуальной образовательной траектории с выделением ключевого набора тем, актуальных для изучения, определяемых по результатам проведенного исследования.

Опираясь на существующие методические разработки отечественных и зарубежных ученых, авторы статьи учитывали некоторые направления в прикладном аспекте, а именно их – опыт способствовал выстраиванию усовершенствованной модели цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий. В особенности применялись методы контент-анализа различных научных работ по проблематике структурно-функционального и динамического анализа. Авторы исследования провели обозначение основных цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия, применяя методы визуальной интерпретации результатов исследования.

В связи с поставленной целью исследования был проведен анализ существующих на сегодняшний день моделей цифровых компетенций, а также обозначены их отличительные особенности (табл.).

Проведенный анализ свидетельствует о том, что на сегодняшний день существует множество разнообразных моделей цифровых компетенций, в большей степени зависящих от сферы

деятельности. Так, в таблице были проанализированы три модели цифровых компетенций: модель цифровых компетенций DigComp; модель компетенций цифрового интеллекта; модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления. Отличительной особенностью представленных моделей является то, что каждая из них выделяет различный спектр компетенций. Так, модель DigComp определяет перечень цифровых компетенций как отдельную составную часть в общем комплексе знаний, характеризующих полноценного гражданина общества знаний, в связи с чем ключевыми компетенциями выступают: личная, социальная, цифровая и другие компетенции. Модель компетенций цифрового интеллекта в каждой из областей знаний обозначает три уровня сформированности цифровых компетенций граждан: общегражданский; творческий; конкурентоспособный, в связи с чем ключевыми компетенциями выступают: цифровая защита, эмоциональный интеллект, цифровые коммуникации и цифровая идентичность. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления выделяет четыре крупных блока, непосредственно связанных между собой и ориентированных на государственных служащих, в связи с чем ключевыми компетенциями выступают: цифровая культура, личностные компетенции, профессиональные компетенции и другие.

На сегодняшний день можно с уверенностью сказать, что модель цифровых компетенций имеет достаточно большую значимость в современном цифровом мире, поскольку именно эффективно построенная модель позволяет промышленному предприятию и его сотрудникам точно определить, какие знания и навыки необходимо иметь в настоящий момент, для того чтобы успешно функционировать в цифровой среде. Соответственно, существует ряд причин, почему же модели цифровых компетенций так важны для промышленного предприятия. Во-первых, модели цифровых компетенций позволяют определить и конкретизировать перечень необходимых навыков и знаний в цифровом мире. Они позволяют предприятиям и сотрудникам выявить и обозначить, в каких областях знаний существуют проблемы, и определить векторы дальнейшего развития. В свою очередь, это позволит разработать индивидуальный или коллективный план развития и улучшения цифровых компетенций. Во-вторых, модель цифровых компетенций позволяет определить новые возможности для обучения. Данный фактор может послужить фундаментом для разработки образовательной программы, различных курсов или материалов. В-третьих, модель цифровых компетенций позволяет оперативнее адаптироваться к непрерывно изменяющейся цифровой среде, позволяя предприятию своевременно отслеживать и анализировать новые векторы в цифровой области для дальнейшей актуализации своих навыков и знаний. В-четвертых, модель цифровых компетенций позволяет стандартизировать понимание цифровых навыков и умений, что способствует достижению их сравнимости и понятности для предприятия. В свою очередь, это способствует развитию политики и программ поддержки развития цифровых компетенций на уровне государства. В-пятых, модель цифровых компетенций позволяет сотрудникам управлять своей карьерой и личным развитием, поскольку они имеют возможность анализировать и управлять своими цифровыми навыками в зависимости от диктующих на рынке труда тенденций, и развивать данные навыки, с целью дальнейшего преуспевания в конкретной области или профессии.

Таким образом, в данном исследовании была проведена оценка трех моделей цифровых компетенций, по результатам которой стоит отметить, что на сегодняшний день модель цифровых компетенций имеет большое значение в цифровом обществе, поскольку именно она предоставляет основу для развития навыков, оценки и уровня компетенций, развития определенных развивающих программ и обеспечения успехов в профессиональной деятельности сотрудников, в связи с чем целесообразно представить модель цифровых компетенций сотрудников промышленных предприятий.

Результаты

Авторская гипотеза заключается в предположении, что существенный разрыв между необходимым для промышленного предприятия и существующим на сегодняшний день количеством специалистов, обладающих высоким уровнем цифровой грамотности, нацеленных на эффективную работу в условиях цифровой трансформации, возможно преодолеть только создавая на предприятии соответствующую среду, способствующую формированию и развитию новых цифровых компетенций сотрудников, перечень которых до сих пор окончательно не утвержден.

С этой целью авторами статьи была предложена модель цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия. Отличительной особенностью выбранного массива компетенций от ранее существующих моделей является совокупность основных, ключевых и про-

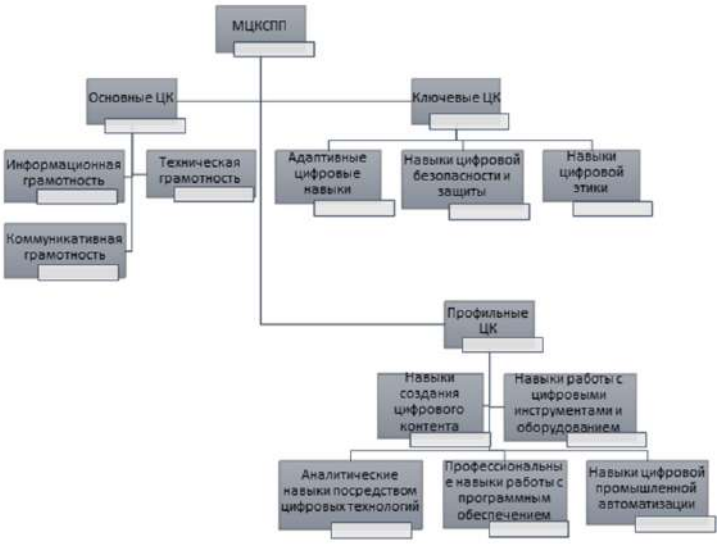


Рис. 3. Модель цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия
Источник: составлено авторами

фильных компетенций, позволяющих трудовому составу промышленного предприятия своевременно изучать и апробировать современные цифровые технологии, инструменты и методы, благодаря которым возможно достичь оптимизации текущих бизнес-процессов, тем самым ускоряя всевозможные процессы производственной деятельности, логистики, управления, улучшая при этом систему оценки качества, а также определяя новейшие векторы развития предприятия, повышая его эффективность и конкурентоспособность (рис. 3).

Представленный на рисунке перечень цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия включает в себя три уровня: основные цифровые компетенции, ключевые цифровые компетенции и профильные цифровые компетенции. Выбранный перечень компетенций основан на тех знаниях, умениях и навыках, которыми следует обладать трудовому составу предприятия преследуя ключевую цель, заключающуюся в безопасном и эффективном применении различных цифровых инструментов, ресурсов и техник в деятельности компании.

Важным моментом в представленной модели является то, что развивать массив компетенций следует только при наличии сформированных основных компетенций, в котором подразумевается наличие у сотрудников информационной, коммуникативной и технической грамотности. Достигаемым эффектом при наличии у сотрудников основного уровня компетенций является улучшение качества и точности работы.

Ключевые цифровые компетенции несут в себе перечень адаптивных цифровых навыков, навыков цифровой безопасности и защиты, а также навыки цифровой этики. Достигаемым эффектом при наличии ключевых основ цифровых компетенций является достижение сотрудниками конкурентного преимущества на цифровом рынке.

Владение навыками цифровой безопасности и защиты позволяет сотруднику существенно снизить риск кибератак и утечки конфиденциальной информации, количество которых за последний период времени увеличилось в несколько раз, а также позволяет сохранить безопасность и надежность системы в целом.

Профильные цифровые компетенции включают в себя перечень профессиональных навыков работы с программным обеспечением, аналитических навыков посредством цифровых технологий, навыков цифровой промышленной автоматизации, навыки работы с цифровыми инструментами и оборудованием, а также одни из наиболее актуальных на сегодняшний день навыки создания цифрового контента. Важно отметить, что навыки работы с программным обеспечением являются особо значимыми для эффективного выполнения задач и достижений результатов на рабочем месте. Профессиональные навыки позволяют сотруднику непрерывно улучшать производительность и оптимизировать текущие процессы, при этом достигая определенных успехов в его профессиональной деятельности. Аналитические навыки цифровой промышленной автоматизации позволяют со-

труднику использовать большой массив данных и аналитических инструментов для оптимизации процессов в промышленности, достигая повышения результативности работы и в некоторых случаях снижения операционных затрат.

В целом, развитие цифровых компетенций сотрудников позволяет предприятию своевременно адаптироваться к новейшим технологическим трендам, повышать эффективность текущей трудовой деятельности, а также достигать более высоких результатов в работе.

Заключение

Актуальность данной работы обосновывается, в первую очередь, увеличением публикационной активности научных работ по теме исследования, что, в свою очередь, доказывает важность изучения и определения перечня цифровых компетенций сотрудников промышленного предприятия. Вторым, не менее важным доказательством актуальности работы определяет индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы, на основании которого определена ключевая проблема – повышенное внимание вопросу цифровизации бизнес-процессов и наименьшее фокусирование внимания на развитие цифровых навыков сотрудников.

Авторы статьи отмечают, что в настоящий период времени особую значимость имеет модель цифровых компетенций, призванная закрепить набор специальных и универсальных компетенций сотрудников промышленного предприятия, соответствующих их профессиональной компетентности. В соответствии с вышесказанным авторами предложена модель цифровых компетенций особенностью которой является качественно подобранный перечень компетенций, при наличии которых сотрудники имеют возможность своевременно применять цифровые технологии, инструменты и методы для достижения задач связанных с усовершенствованием различных процессов предприятия определяя новые направления для его развития.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

3. Цифровые навыки и компетенция, цифровое и онлайн обучение [Электронный ресурс]. Электрон. дан. (дата обращения: 04.08.2023).

4. Концепции развития цифровых компетенций студентов НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/444965207.pdf (дата обращения: 04.08.2023).

5. Базовые цифровые компетенции [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: https://hr.cdto.ranepa.ru/2-4-bazovye-cifrovye-kompetencii (дата обращения: 04.08.2023).

6. Токарева М.В. Цифровая компетенция или цифровая компетентность // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2021. №. 4 (52). С. 133–140.

7. Бузыкова Ю.С., Гафиатулина Е.С. Цифровые компетенции преподавателя и их индикаторы // Техник транспорта: образование и практика. 2020. Т. 1. № 4. С. 278–282.

8. Гладилина И.П., Кадыров Н.Н., Строганова Е.В. Цифровая грамотность и цифровые компетенции как фактор профессионального успеха // Инновации и инвестиции. 2019. № 5. С. 62–64.

9. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2019. № 2 (28). С. 22–35.

10. Васильковский С.А., Ковалева Г.Г., Абдрахманова Г.И. и др. Индекс цифровизации отраслей экономики и социальной сферы / Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ). 2022 [Электронный ресурс]. URL: https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/785333175.pdf

11. Авилкина С.В., Бакулева М.А., Клейносова Н.П. Разработка методики оценки уровней цифровых компетенций при подготовке кадров // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. № 2. С. 40–51. DOI: 10.18721/JE.12204

12. Диагностика цифровых компетенций сотрудников / Аналитический центр НАФИ [Электронный ресурс]. Электрон. дан. URL: https://nafi.ru/method/diagnostika-tsifrovykh-kompetentsiy-sotrudnikov (дата обращения: 08.08.2023).

13. Токтарова В.И., Ребко О.В. Модели цифровых компетенций сотрудников: структурно-содержательный анализ // Высшее образование сегодня. 2022. № 5-6. С. 8–14.

14. Jashari X. et al. Devising a prototype model for assessing digital competencies based on the DigComp proficiency levels // Visions and Concepts for Education 4.0: Proceedings of the 9th International Conference on Interactive Collaborative and Blended Learning (ICBL2020). Springer International Publishing, 2021. P. 3–14.

15. Носова Л.С. Основные подходы к понятию «Цифровой интеллект» // Трансформация образования в цифровом обществе: Сборник. 2023. С. 269.

16. Карапетян Н.С., Каунов Е.Н. Трансформация компетенций государственных служащих в условиях развития цифровых технологий // Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 6. С. 993–1010.

MODERN MODEL OF DIGITAL COMPETENCES OF EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

V.A. Polyanskaya, V.P. Kuznetsov

Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University

At the current moment in time, events taking place in the world invariably make adjustments to the global economic landscape. The imposition of sanctions, the departure of the largest companies from the domestic market, as well as the massive relocation of highly qualified specialists abroad, led to a sharp change in the functioning of the market. In connection with the emerging number of problems, in an era of change, it is very important to find those starting points, sustainable processes that you should pay more attention to, seize on them and build a certain sequence of effective actions for the development of enterprises. To this end, the state policy of our country is focused on the digital transformation of the economy, in connection with which the approved National Program "Digital Economy of the Russian Federation" adopted by the Decree of the President of the Russian Federation singles out "Personnel for the Digital Economy" as one of the key federal projects, which in turn necessitates the definition of a unified standard of digital competencies of employees. In this regard, the key goal of this study was identified, which is to develop a model of digital competencies for employees of industrial enterprises. The following methods were used in the work, namely: content analysis of various scientific sources on digital competencies, structural-functional and economic-statistical analysis, etc. Also, in this paper, a general assessment of the digital potential of economic and social sectors by industry was presented. based on the Digitalization Index, as well as a comparative analysis of various models of digital competencies. The results of the study can be used in the preparation of various analytical materials, as well as for making managerial decisions.

Keywords: industry, digital transformation, digital competencies of employees, digital literacy.

УДК 338.2
DOI 10.52452/18115942_2023_4_72

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2023 г.

С.Н. Яшин, Ю.С. Коробова, С.А. Борисов, Ю.В. Захарова

Яшин Сергей Николаевич, д.э.н.; проф.; заведующий кафедрой менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
jashin@iee.unn.ru
Коробова Юлия Сергеевна, к.э.н.; старший преподаватель кафедры менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
julia2511@bk.ru
Борисов Сергей Александрович, к.э.н.; доцент кафедры менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
ser211188@yandex.ru
Захарова Юлия Владимировна, к.э.н.; доцент кафедры менеджмента
и государственного управления Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zayv@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 22.09.2023
Статья принята к публикации 17.10.2023

Представлена система мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятия. Актуальность исследования обусловлена необходимостью выявления и устранения негативных тенденций, препятствующих созданию новых рынков высокотехнологичной продукции в условиях нестабильной внешней среды. Обозначены направления мониторинга, необходимые для объективной и всесторонней оценки достаточности финансирования и технического оснащения реализуемых предприятиями инновационных проектов. Проведена оценка влияния выбранных направлений мониторинга на общий уровень технико-экономических условий реализации инновационных проектов и программ на базе использования метода анализа иерархий. Приведены результаты проверки достоверности результатов проделанной экспертной работы путем определения отношения согласованности экспертных суждений. Приводятся результаты практического применения разработанной системы мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности на примере предприятий Нижегородской области. По результатам проведенного исследования сделаны выводы о наличии негативных тенденций, препятствующих повышению уровня инновационного развития предприятий, обозначены их причины, а также предложены мероприятия по их устранению.

Ключевые слова: инновационная деятельность, метод анализа иерархий, система мониторинга, технико-экономические условия.

Введение

В современных условиях одним из факторов, определяющих уровень конкурентоспособности предприятия, является результативность осуществляемой инновационной деятельности. Необходимость перехода к экономике знаний и технологий обозначена в многочисленных нормативных правовых актах Правительства РФ [1, 2], где подчеркивается необходимость создания благоприятных технико-экономических условий для реализации инновационных проектов и программ на предприятиях. Именно нацеленность на создание новых рынков высокотехнологичной продукции в условиях нестабильной внешней среды является фундаментом формирования устойчивой конкурентоспособной промышленности в стране.

Очевидно, что реализация курса на повышение результативности инновационной деятельности на предприятиях невозможна без наличия приемлемых технических и экономических условий для внедрения инноваций. При этом повышение уровня инновационной активности предприятий предполагает своевременное выявление негативных тенденций и проблем в сфере технико-экономического обеспечения инноваций.

Целью статьи является разработка специальной системы мониторинга, позволяющей выявить проблемы в части финансирования и технического оснащения реализуемых инновационных проектов предприятий.

Научная новизна заключается в новой актуализации вопросов и проблем оценки технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий, учитывающей различную степень влияния выбранных направлений мониторинга на итоговые результаты оценки технико-экономических условий реализации

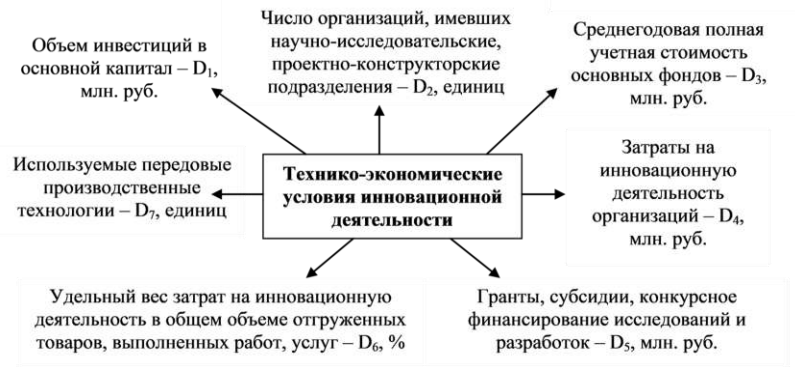


Рис. 1. Направления мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности

инноваций посредством применения метода анализа иерархий.

Материалы и методы

Практическая апробация системы мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий проводилась с использованием статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) за период с 2019 по 2021 год, публикуемых на официальном сайте https://rosstat.gov.ru (форма № 1-технология «Сведения о разработке и (или) использовании передовых производственных технологий»; форма № 2-наука «Сведения о выполнении научных исследований и разработок»; форма № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации»).

Предлагаемая система мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий основана на расчете и анализе динамики группы показателей технико-экономических условий инновационной деятельности. Кроме того, использование данной системы позволяет оценить влияние различных факторов на общий уровень технико-экономических условий реализации инновационных проектов и программ на основе применения метода анализа иерархий. Он предполагает расчет вектора приоритетов m' и проверку достоверности полученных результатов на основе расчета максимального собственного значения обобщенной матрицы парных сравнений (λ_{max}), индекса согласованности экспертных мнений (ИС), а также отношения согласованности (ОС) [3].

Направления мониторинга, используемые в ходе оценки технико-экономических условий реализации инноваций, подобраны в соответствии с целевыми индикаторами Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации и дополняют их [1] (рис. 1).

Мониторинг технико-экономических условий (рисунок 2) позволяет выявить негативные тенденции, сдерживающие инновационное развитие, и сформировать курс на ликвидацию выявленных проблем на предприятиях, в наибольшей степени определяющих общий уровень инновационного развития региональной экономики. Кроме того, предлагаемая система мониторинга предусматривает расчет итогового интегрального показателя технико-экономической обеспеченности инновационной деятельности в регионе, позволяющего сделать выводы об уровне его развития по каждому конкретному направлению по сравнению с другими субъектами РФ.

Очевидно, что каждое из направлений оценки имеет различную силу влияния на итоговый интегральный показатель, что учитывается в ходе применения метода анализа иерархий в рамках реализации предлагаемой системы мониторинга.

Результаты

Результаты практической апробации системы мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности представлены на примере Нижегородской области. В таблице 1 обозначены фактические и нормированные значения показателей по принятым к рассмотрению направлениям мониторинга.

Источником данных в ходе проведения мониторинга являлись данные годовых форм федерального статистического наблюдения: формы № 1-технология «Сведения о разработке и (или) использовании передовых производственных технологий»; формы № 2-наука «Сведения о выполнении научных исследований и разработок»; формы № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации».

Практическая значимость системы мониторинга обусловлена возможностью определения тенденций, сдерживающих развитие инновационной деятельности. При этом в ходе интерпретации полученных результатов следует принять во внимание, что чем ближе к нулю значение

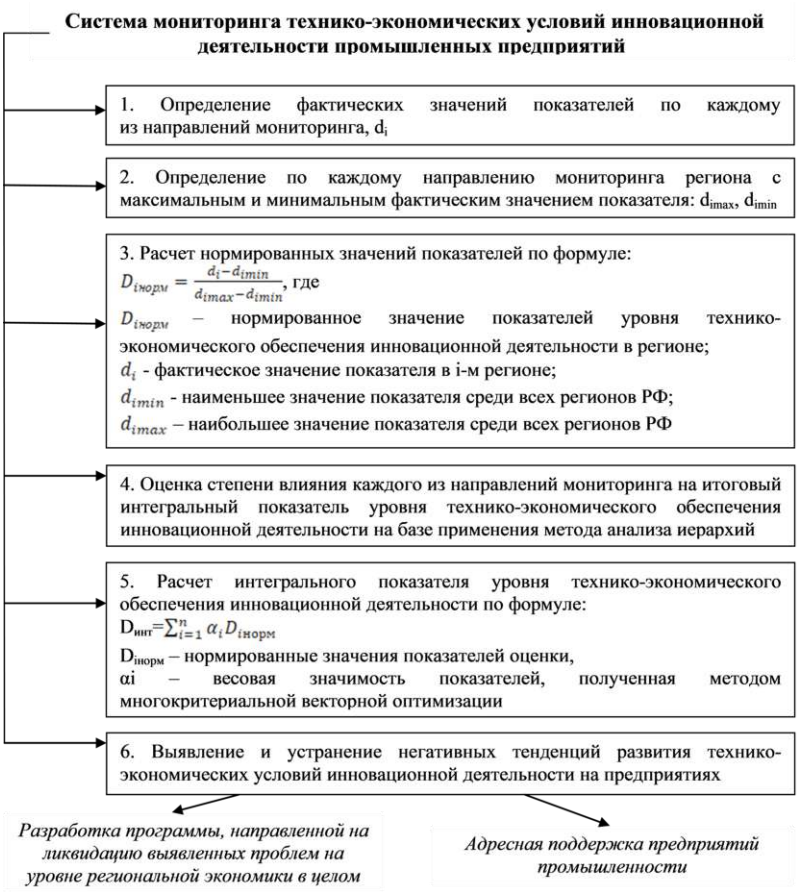


Рис. 2. Система мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности

Таблица 1

Фактические и нормированные значения показателей по направлениям мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности (на примере Нижегородской области)

Направление мониторинга	2019 г.		2020 г.		2021 г.	
	d_i	$D_{iнорм}$	d_i	$D_{iнорм}$	d_i	$D_{iнорм}$
D_1, млн руб.	160 125	0.09	226 545	0.10	191 463	0.08
D_2, ед.	181	0.19	179	0.21	181	0.17
D_3, млн руб.	115 559	0.15	140 244	0.48	157 340	0.50
D_4, млн руб.	155 191	0.30	181802	0.34	146563	0.22
D_5, млн руб.	7 090	0.04	8 116	0.05	8 055	0.04
D_6, %	8.0	1.00	9.6	1.00	8.3	0.90
D_7, ед.	8 639	0.47	8 249	0.53	8 711	0.53

показателя $D_{iнорм}$, тем ниже результативность инновационной деятельности в регионе по сравнению с другими субъектами РФ. Если значение $D_{iнорм}$ окажется близким к единице, то можно сделать вывод о том, что рассматриваемый регион характеризуется наиболее благоприятными условиями для ведения инновационной деятельности по данному направлению мониторинга.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют сделать вывод, что для Нижегородской области характерны следующие негативные тенденции в развитии технико-экономических условий для инновационной деятельности по сравнению с другими субъектами РФ:

– негативная динамика объемов грантового и конкурсного финансирования исследований и разработок (8 055 417 тыс. руб. по состоянию на 2021 год, что существенно ниже аналогичного значения по Новосибирской области, Самарской области и др.)[1];

– недостаточный объем инвестиций в основной капитал (191 462 906 тыс. руб. по состоянию на 2021 год). При этом лидерами по объему инвестиций в основной капитал оказались: Тюменская область, Красноярский край и Республика Татарстан[2].

Мониторинг технико-экономических условий инновационной деятельности предполагает расчет итогового интегрального показателя ($D_{инт}$),

Таблица 2

Обобщенная матрица парных сравнений направлений мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий. Составлена авторами на основе экспертного опроса

Параметры	D_1	D_2	D_3	D_4	D_5	D_6	D_7
D_1	1	3	4	3	3	1/3	3
D_2	1/3	1	1/4	1/7	1/2	1/8	1/2
D_3	1/4	4	1	1/2	4	1/5	1/2
D_4	1/3	7	2	1	4	1/2	5
D_5	1/3	2	1/4	1/4	1	1/7	1/2
D_6	3	8	5	2	7	1	6
D_7	1/3	2	2	1/5	2	1/6	1

$$d'' = \begin{pmatrix} 1 & 3 & 4 & 3 & 3 & 1/3 & 3 \\ 1/3 & 1 & 1/4 & 1/7 & 1/2 & 1/8 & 1/2 \\ 1/4 & 4 & 1 & 1/2 & 4 & 1/5 & 1/2 \\ 1/3 & 7 & 2 & 1 & 4 & 1/2 & 5 \\ 1/3 & 2 & 1/4 & 1/4 & 1 & 1/7 & 1/2 \\ 3 & 8 & 5 & 2 & 7 & 1 & 6 \\ 1/3 & 2 & 2 & 1/5 & 2 & 1/6 & 1 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0{,}2017 \\ 0{,}0334 \\ 0{,}0821 \\ 0{,}1789 \\ 0{,}0450 \\ 0{,}3856 \\ 0{,}0731 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1{,}6503 \\ 0{,}2541 \\ 0{,}6495 \\ 1{,}3831 \\ 0{,}3361 \\ 2{,}7807 \\ 0{,}5616 \end{pmatrix}; d''' \begin{pmatrix} 8{,}1820 \\ 7{,}6078 \\ 7{,}9111 \\ 7{,}7311 \\ 7{,}4689 \\ 7{,}2114 \\ 7{,}6826 \end{pmatrix} \quad (*)$$

учитывающего различную степень влияния каждого из рассматриваемых направлений мониторинга посредством применения метода анализа иерархий: $D_{инт}(t)=f(D_1, D_2, D_3, D_4, D_5, D_6, D_7)$, где $D_{инт}(t)$ – интегральный показатель технико-экономических условий инновационной деятельности за определенный период времени.

Применение метода анализа иерархий для учета разного влияния каждого из направлений мониторинга на показатель $D_{инт}$ предполагает попарное сопоставление каждого из рассматриваемых направлений [4, 5] (таблица 2). В качестве экспертов выступали авторы данного исследования.

Расчет значений в обобщенной матрице парных сравнений осуществлялся посредством присвоения по каждому экспертному мнению специального кода от 1/9 до 9. Если, например, направление мониторинга D_2 оказывает значительно большее влияние на показатель $D_{инт}$ по сравнению с направлением мониторинга D_4, то в обобщенной матрице парных сравнений в соответствующей строке указывается следующее значение: $D_2=7$, $D_4=1/7$. Кроме того, в основе применения метода анализа иерархий при оценке влияния каждого из направлений мониторинга на итоговый интегральный показатель технико-экономических условий инновационной деятельности лежит расчет вектора приоритетов [5]. Для вычисления вектора приоритетов рассчитаем средние геометрические по каждой из строк обобщенной матрицы парных сравнений (вектор d), после чего получим нормализованный вектор приоритетов d’, разделив каждый компонент вектора d на сумму всех его компонент:

$$d = \begin{pmatrix} 1{,}9520 \\ 0{,}3237 \\ 0{,}7946 \\ 1{,}7315 \\ 0{,}4356 \\ 3{,}7318 \\ 0{,}7077 \end{pmatrix}; \quad d' = \begin{pmatrix} 0{,}2017 \\ 0{,}0334 \\ 0{,}0821 \\ 0{,}1789 \\ 0{,}0450 \\ 0{,}3856 \\ 0{,}0731 \end{pmatrix}$$

Сопутствующей проблемой в ходе оценки влияния различных направлений мониторинга на общий уровень технико-экономических условий инновационной деятельности может оказаться отсутствие согласованности экспертных мнений [6]. Для исключения искажения полученных результатов вследствие обозначенной проблемы были рассчитаны такие показатели, как отношение согласованности экспертов (ОС), максимальное собственное значение (λ_{max}), а также индекс согласованности экспертных мнений (ИС) [5]. Расчет максимального собственного значения предполагает построение нового вектора d’’, полученного в ходе умножения элементов обобщенной матрицы парных сравнений на вектор приоритетов d’. Построив вектор d’’, необходимо приступить к формированию вектора d’’’ путем деления первой компоненты вектора d’’ на первую компоненту вектора приоритетов d’, второй компоненты вектора d’’ на вторую компоненту вектора приоритетов d’ и т.д. [7, 8] (см. формулы (*)).

Далее на базе вектора d’’’ было получено максимальное собственное значение λ_{max} по формуле:

$$\lambda_{max} = \frac{\sum_{j=1}^{7} d'''}{7} = 7.68.$$

Таблица 3

Средние согласованности (СС) для случайных матриц разного порядка [5]

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
СС	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

При этом чем ближе полученное максимальное собственное значение λ_{max} к числу направлений мониторинга в обобщенной матрице парных сравнений, тем большим уровнем согласованности обладают результаты работы экспертов. Однако вывод об уровне согласованности экспертных мнений не может считаться объективным без расчета специального индекса согласованности (ИС) по формуле:

$$ИС = \frac{\lambda_{max} - n}{n-1},$$

где n – число сравниваемых направлений мониторинга технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий.

Таким образом, $ИС = \frac{7{,}68-7}{7-1} = 0{,}11$.

Рассчитав значение индекса согласованности экспертных мнений, получим отношение согласованности экспертов (ОС) по формуле:

$$ОС = \frac{ИС}{СС},$$

где СС – средняя согласованность экспертов.

В рамках проводимого исследования оценка средней согласованности экспертных суждений проводилась с использованием значений показателя СС, рекомендуемых ученым Т. Саати [5] (таблица 3).

В рамках оценки влияния направлений мониторинга на интегральный показатель технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий n=7, поэтому в соответствии с таблицей средних согласованностей Т. Саати СС=1.32. Следовательно,

$$ОС = \frac{ИС}{СС} = \frac{0{,}11}{1{,}32} = 0{,}086.$$

Считается, что приемлемое значение показателя ОС не должно превышать 10% [6]. Если же полученная величина показателя отношения согласованности экспертов окажется выше указанного порогового значения, то результаты работы экспертов не могут считаться достоверными. В ходе оценки влияния выбранных направлений мониторинга значение показателя ОС составило 8.6% (8.6%<10%), что свидетельствует о достоверности результатов проделанной экспертной работы.

В ходе апробации системы мониторинга на примере предприятий Нижегородской области за период с 2019 по 2021 год был сформирован интегральный показатель технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий:

$$D_{инт}=0.20\times D_{1норм}+0.03\times D_{2норм}+0.08\times D_{3норм}+0.18\times$$
$$\times D_{4норм}+0.05\times D_{5норм}+0.39\times D_{6норм}+0.07\times D_{7норм.}$$

За 2019 год значение интегрального показателя технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий Нижегородской области составило $D_{инт}$(2019)=0.51, а за 2020 и 2021 год соответственно $D_{инт}$(2020)=0.55 и $D_{инт}$(2021)=0.49.

Заключение

В результате практической апробации разработанной системы мониторинга на примере Нижегородской области в 2021 году была выявлена негативная динамика снижения интегрального показателя технико-экономических условий инновационной деятельности предприятий. Причиной формирования данной тенденции оказалось снижение объемов инвестиций в основной капитал, а также существенное сокращение предприятиями затрат на инновационную деятельность. Очевидно, что указанные проблемы явились следствием нестабильной политической и экономической обстановки, а также пандемии COVID-19 [9, 10].

В качестве основных аспектов программы, направленной на ликвидацию выявленных проблем, могут быть обозначены мероприятия по предоставлению государственной поддержки промышленным предприятиям, занятым инновационной деятельностью (гранты, субсидии, налоговые льготы, конкурсное финансирование инновационной деятельности) [11, 12], а также меры по развитию системы кооперации промышленных предприятий, научных организаций, вузов и представителей частного предпринимательства при разработке и реализации инновационных проектов и программ [13, 14].

Несмотря на все препятствующие усилению инновационной активности факторы, руководство предприятий должно осознавать необходимость разработки и реализации инновационных проектов и программ, как основополагающего фактора в поддержании и повышении конкурентоспособности каждой конкретной организации [16–17]. Достаточность технико-экономических условий для ведения инновационной деятельности на предприятиях является фундаментом преодоления негативных факторов внешней среды, развития процессов импортозамещения и повышения финансовой устойчивости организаций.

Примечания

1. По данным годовой формы федерального статистического наблюдения № 2 - наука «Сведения о выполнении научных исследований и разработок».

2. По данным годовой формы федерального статистического наблюдения № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации».

Список литературы

1. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642). URL: https://base.garant.ru/71551998/ (дата обращения: 08.06.2023).

2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027 (дата обращения: 08.06.2023).

3. Коробов В.Б., Тутыгин А.Г., Чижова Л.А. Метод анализа иерархий и ранжирование влияющих факторов как альтернативные инструменты в социально-экономических исследованиях // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 3(32). С. 210–214. DOI: 10.26140/anie-2020-0903-0047. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43861024

4. Максимова Т.Г., Кулакова А.О., Скорых С.В. Использование метода анализа иерархий для обоснования выбора сценария развития проекта // Экономика. Право. Инновации. 2019. № 2. С. 42–48. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ivqvty (дата обращения: 07.06.2023).

5. Саати Т.Л. Принятие решений: Метод анализа иерархий / Пер. с англ. Р.Г. Вачнадзе. М.: Радио и связь, 1993. 314 с. URL: https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/saaty.pdf (дата обращения: 05.06.2023).

6. Тутыгин А.Г., Коробов В.Б., Меньшикова Т.В. Проблемы согласованности экспертных суждений в методе анализа иерархий // Вестник гражданских инженеров. 2019. № 5(76). С. 291–297. DOI: 10.23968/1999-5571-2019-16-5-291-297. URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41653875 (дата обращения: 07.06.2023).

7. Peterková J., Franek J. Decision Making Support for Managers In Innovation Management: a PROMETHEE approach // International Journal of Innovation. 2018. Vol. 3. № 3. URL: https://dspace.vsb.cz/bitstream/handle/10084/135099/2318-9975-2018v6i3p256.pdf?sequence=1&isAllowed=

8. Matrosova E., Tikhomirova A., Matrosov N., Dmitriy K. Visualization of T. Saati Hierarchy Analysis Method //Advances in Intelligent Systems and Computing. 2021. Vol. 1310. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-65596-9_32

9. Безрукова Т.Л., Какоу Н.Р. Мониторинг эффективности ключевых факторов сбалансированного развития инновационно-инвестиционной деятельности территорий // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2021. Т. 9. № 1 (52). С. 35–48. DOI: 10.34220/2308-8877-2021-9-1-35-48. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44904157 (дата обращения: 04.06.2023).

10. Болгаренко В.А., Лошкова И.В., Озеров С.Л. Исследование влияния пандемии COVID-19 на инновационную деятельность компаний // Инновации в управлении социально-экономическими системами (RCIMSS-2021). Осень 2021: Сборник докладов, Москва, 29 ноября 2021 года. Т. 10. М.: ООО «Паблит», 2022. С. 79–87. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47802207&pff=1 (дата обращения: 06.06.2023).

11. Калашникова И.А., Гостюк А.В. Развитие государственной поддержки инновационной деятельности предприятия отечественной индустрии // Экономика, бизнес, инновации: Сборник статей XXII Международной научно-практической конференции, Пенза, 15 апреля 2023 года. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2023. С. 153–156. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=50520688&pff=1 (дата обращения: 02.06.2023).

12. Торик Н.Ю. Трансформация подходов к реализации государственной научно-технической политики России в части поддержки инновационной деятельности промышленных предприятий на примере конкурсов субсидий // Общество: политика, экономика, право. 2022. № 12 (113). С. 52–56. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-podhodov-k-realizatsii-gosudarstvennoy-nauchno-tehnicheskoy-politiki-rossii-v-chasti-podderzhki-innovatsionnoy/viewer (дата обращения: 04.06.2023).

13. Багавеева А.Р. Влияние кооперации на развитие инновационной деятельности в кластерах // Вестник экономики, права и социологии. 2021. Т. 2. № 4. С. 12–14. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=47726258 (дата обращения: 02.06.2023).

14. Сумина Е.В. Кооперация участников инновационной деятельности и эффективность управления территориями опережающего развития // Решетневские чтения: Материалы XXIII Международной научно-практической конференции, посвященной памяти генерального конструктора ракетно-космических систем академика М.Ф. Решетнева. В 2 частях, Красноярск, 11–15 ноября 2019 года / Под общ. ред. Ю.Ю. Логинова. Ч. 2. Красноярск: Сибирский государственный университет науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева, 2019. С. 639–641. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41825004 (дата обращения: 02.06.2023).

15. Ковылкин Д.Ю., Трофимов О.В., Фролов В.Г., Стрелкова Л.В. и др. Разработка методики оценки текущего состояния и инновационной активности предприятий приоритетных отраслей экономики // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 3. С. 879–900. DOI: 10.18334/ce.15.3.111876. URL: https://elibrary.ru/aercfn (дата обращения: 04.06.2023).

16. Яшин С.Н., Борисов С.А. Методологические подходы к определению рейтинга экономико-инновационного развития промышленных предприятий региона // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. № 2. С. 819–836. DOI: 10.18334/vinec.10.2.100921. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42936828 (дата обращения: 04.06.2023).

17. Яшин С.Н., Коробова Ю.С. Проблема обеспечения благоприятных технико-экономических условий и поддержания результативности инновацион-

ной деятельности в Нижегородской области // Промышленное развитие России: проблемы, перспективы: Сборник статей по материалам XVII Международной научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов, Нижний Новгород, 27 ноября 2019 года. С. 202–207. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=41899084&pff=1 (дата обращения: 02.06.2023).

MONITORING SYSTEM OF TECHNICAL AND ECONOMIC CONDITIONS OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

S.N. Yashin, Yu. S. Korobova, S.A. Borisov, Yu.V. Zaharova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article presents a system for monitoring the technical and economic conditions of the innovative activity of the enterprise. The relevance of the study is due to the need to identify and eliminate negative trends that hinder the creation of new markets for high-tech products in an unstable external environment. The directions of monitoring necessary for an objective and comprehensive assessment of the sufficiency of financing and technical equipment of innovative projects implemented by enterprises are outlined. The assessment of the influence of the selected monitoring directions on the overall level of technical and economic conditions for the implementation of innovative projects and programs based on the use of the hierarchy analysis method was carried out. The results of verifying the reliability of the results of the expert work done by determining the consistency ratio of expert judgments are presented. The results of the practical application of the developed system for monitoring the technical and economic conditions of innovation activity on the example of enterprises of the Nizhny Novgorod region are presented. According to the results of the study, conclusions are drawn about the presence of negative trends that hinder the improvement of the level of innovative development of enterprises, their causes are identified, and measures to eliminate them are proposed.

Keywords: innovation activity, hierarchy analysis method, monitoring system, technical and economic conditions.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2023_4_79

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВОЛГОГРАДА О НАУЧНОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ И НАСТАВНИКЕ (по итогам социологического исследования)

© 2023 г.

Н.В. Дулина, Е.В. Ануфриева, Г.В. Бойко, А.Е. Годенко

Дулина Надежда Васильевна, д.соц.н.; проф.; профессор кафедры теории и истории государства и права Волжского института экономики, педагогики и права
nv-dulina@yandex.ru
Ануфриева Евгения Владимировна, к.филос.н.; доц.; доцент кафедры истории, культуры и социологии Волгоградского государственного технического университета
ev_anufrieva@mail.ru
Бойко Григорий Владимирович, к.т.н.; доц.; доцент кафедры технической эксплуатации и ремонта автомобилей, начальник отдела международных связей Волгоградского государственного технического университета
boyko@vstu.ru
Годенко Алексей Ефимович, к.т.н.; доц.; и.о. проректора по учебной работе, декан факультета подготовки иностранных специалистов Волгоградского государственного технического университета
forstud@vstu.ru

Статья поступила в редакцию 26.06.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

В настоящее время научное наставничество не столько популярный тренд, сколько осознанная необходимость. Это серьезный, ответственный процесс, набирающий обороты в системе высшего образования страны, значение которого в становлении социальной идентичности, социальном воспитании молодого поколения, подготовке научных кадров трудно переоценить. Представлены результаты социологического исследования, проведенного в рамках масштабного проекта «Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики», инициированного Уральским федеральным университетом. Прописаны технические параметры исследования, реализованного в Волгограде (как одной из территорий проекта), представлены полученные результаты. Данные, полученные в ходе исследования, позволили выделить основные социальные характеристики (социально-демографические, профессиональные и личностные), которыми, по мнению респондентов, должен обладать научный наставник. Выявлены трудности, с которыми студенты сталкиваются при выполнении научно-исследовательской работы в вузе, и их (студентов) нацеленность на возможность получения поддержки, приобретения опыта и знаний, новых компетенций, выстраивание конструктивных взаимоотношений со своим научным наставником.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, наставничество, научное наставничество, студенты, преподаватели, университеты.

Введение

Научное наставничество сразу после объявления Президентом России текущего (2023) года Годом педагога и наставника (см. Указ Президента России от 27 июня 2022 № 401 [1]), как термин стало широко тиражироваться и журналистами, и учеными. Можно сказать, вслед за В.В. Маяковским, что начался процесс, когда «изводишь единого слова ради тысячи тонн словесной руды» [2]. Полагаем это не случайным, поскольку в настоящее время феномен наставничества получил новый импульс развития, вошел в круг научных интересов не только большого количества исследователей, но и властных структур, о чем может свидетельствовать ряд выступлений первых лиц государства. Научное сообщество нацелено на понимание данного социального феномена и ищет возможные формы и методы его изучения, понимания и описания. Заметим, что научное наставничество (в наиболее близком сущностному, изначальному пониманию наставничества) всегда сохранялось в системе высшего образования. «Научные школы», сложившиеся в вузах, которыми вузы по праву гордятся, всегда базировались на персональном участии ученого в становлении его учеников. Тем не менее мы полагаем, что научное наставничество и как социальный феномен, и как социальный процесс в

изменившихся условиях требует серьезного социологического осмысления. Строго говоря, научное наставничество можно (да и нужно) рассматривать, как минимум, на двух уровнях: а) на уровне институтов и б) на уровне индивидов. В рамках данной статьи мы не будет обращаться к рассмотрению первого уровня, больший интерес для нас представляет то, что происходит на втором уровне, поскольку именно взаимодействие субъектов наставничества (наставник и наставляемый) обеспечивает в большей степени эффективность всего процесса в целом.

Напомним, что наставничество как социальная практика передачи опыта от одного поколения к другому сопровождает развитие человечества всю его долгую историю. Данная практика зародилась и получила «свое развитие в рамках групповой деятельности людей. Групповая деятельность была безальтернативным условием выживания homo sapiens, поэтому феномен наставничества формировался в рамках объективных противоречий между потребностями в организации групповой деятельности людей и различием их индивидуальных способностей» [3]. История свидетельствует, что от эпохи к эпохе жизнь общества постоянно изменялась, но при этом заметно усложняясь и создавая новые проблемы для вхождения каждого последующего поколения во «взрослую жизнь». Изначально система наставничества выполняла три основные функции социализации (нормативно-регулятивную, личностно-преобразовательную, компенсаторную).

С переходом человечества к корпоративно-ремесленной культуре стали развиваться иные (новые, не существовавшие ранее) центры организации общества – города и университеты. Схема передачи опыта: мастер → подмастерье → ученик. Метод передачи опыта: «Делай, как я». А у наставничества появилась новая функция – профессиональная адаптация. Важное событие в эволюции наставничества произошло в эпоху Ренессанса, когда в силу мощного развития университетских корпораций наставничество от передачи рецептурных знаний перешло к передаче знаний теоретических. Наставники не только уже обучали профессиональному мастерству, но и повышали общеобразовательный уровень последующих поколений. Со второй половины XX века, когда произошел стремительный рост научных знаний, внедрение разработок в производство привело к дроблению профессиональных областей на множество новых специальностей и специализаций. Сказать «Делай, как я» уже не представляется возможным. Более подробно с развитием системы наставничества можно познакомиться в [4].

Что важно понять для состояния современного общества? С одной стороны, многократное его усложнение требует более длительного периода первичной социализации. Динамика развития социальных процессов такова, что позволяет называть современный социум турбоРеальностью. Молодому человеку нужен был достаточный запас времени для постижения культуры общества, приобретения опыта, освоения профессии. Напомним, ранее в России постановлением «Об основных направлениях молодежной политики в Российской Федерации» к категории «молодежь» относились граждане от 14 до 30 лет. С 23 декабря 2020 г., когда Государственная Дума предложила закрепить статус молодежи, к данной социальной группе относятся граждане в возрасте от 14 до 35 лет включительно. Но заметим, что в научной деятельности молодым считается ученый/исследователь до 39 лет включительно (в этой сфере путь «вхождения» в профессию еще длиннее).

С другой стороны, ускорение темпов развития экономики, техники, технологий, всего общества требовало сокращения времени на подготовку молодежи ко взрослой жизни, готовности принять на себя ответственность за это общество. Данное противоречие было точно подмечено и сформулировано Льюисом Кэрроллом (не только писателем, но и математиком) в его «Алисе в Зазеркалье». Математически выверенная формула была вложена в уста Черной Королевы: «Ну, а здесь, знаешь ли, приходится бежать со всех ног, чтобы только остаться на том же месте. Если же хочешь попасть в другое место, тогда нужно бежать, по меньшей мере, вдвое быстрее!» [5]. ТурбоРеальность, так сказать, на практике.

Трансляция опыта была всегда, поскольку это естественная человеческая потребность, которая сохраняется и теперь. Министр науки и высшего образования РФ В. Фальков неустанно напоминает, что «преподаватели вузов, учителя и наставники всегда были, есть и будут для молодежи проводниками в мир знаний и науки. Их роль крайне высока в формировании ценностных ориентиров у молодых людей» [6]. В силу этого наставничество попадает в круг научных интересов специалистов, работающих в разных сферах научного знания. Ученые обращаются к истории наставничества, обобщению и анализу накопленного опыта, выявлению разнообразных форм его практической реализации, разработке разнообразных моделей [см., напр., 7–14]. Однако во вхождении во «взрослую жизнь» была и еще одна очень важная задача – выявление индивидов, способных к более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной

деятельности. Иначе говоря, требовалась индивидуальная, «ручная» доводка «соискателя» для приобретения необходимых компетенций.

Важнейшим социальным институтом, за которым закреплена функция передачи опыта, является институт образования, из элементов которого – система высшего образования. Именно на вузы страны в настоящее время возлагаются особые надежды по развитию не только науки, но и производства, поскольку именно этот социальный институт обладает технологиями выявления индивидов, способных к более сложной, чем у предыдущих поколений, профессиональной деятельности. Заместитель председателя Правительства РФ Дмитрий Чернышенко сказал: «Сегодня в России более 52 000 молодых преподавателей в вузах в возрасте до 39 лет. Им предстоит, опираясь на традиции отечественной педагогики и передовые технологии, формировать суверенную систему образования. <…> В целях развития системы научного наставничества мы задействуем студенческие научные объединения и советы молодых ученых. Благодаря этому мы получим единый трек профессионального роста молодого ученого – от абитуриента до доктора наук, а также обеспечим поддержку преемственности между поколениями исследователей» [15]. Научное наставничество в вузах призвано решить практическую задачу: подготовить «без потерь времени» молодых ученых, чтобы максимально полно использовать их возможности и инновационный потенциал.

В регионах страны уже запускаются разные программы поддержки молодых ученых, провоцируя дополнительный интерес исследователей к данной проблематике [15, 16]. Отечественные ученые не только представляют анализ научной литературы по практикам организации и проведения научной работы со студентами в высшей школе, делают теоретический разбор понятий «наставник», «наставничество», но и предлагают перечень критериев, которыми должны обладать наставники, алгоритмы вхождения в наставничество, поднимают вопросы организационного и документационного «сопровождения» наставничества в вузах [см., напр., 17–24].

Знакомство с научной литературой позволяет утверждать, что научное наставничество как социальный процесс включает двух основных субъектов: наставник и наставляемый. Каждый преподаватель, работающий/работавший в вузе, знает, что его готовность поделиться своими знаниями со студентами вовсе не означает готовности студентов эти знания принять. И не только потому, что не хотят. Наставник и наставляемый должны разговаривать на одном языке, должны понимать друг друга: если студент не в состоянии понять того, что говорит преподаватель, то он никогда этому не научится. Преподаватель должен уметь бережно сохранять накопленное знание, анализировать собственный опыт и качественно передавать свои знания тем, кто пока сидит на студенческой скамье. Далеко не каждый преподаватель (и тем более молодой) обладает таким талантом. Вот и встают уже вполне оправданные и, что более важно, практические вопросы по поводу готовности/желания/интереса самих ученых (наставников) заниматься научным наставничеством [25]. Вполне закономерен тот же вопрос, но обращенный уже к студентам (наставляемым). Готовы ли эти два субъекта наставничества к конструктивному диалогу? Как вообще относятся современные российские студенты к научному наставничеству?

Целью данного исследования является получение информации об отношении студентов высших учебных заведений Волгограда к научному наставничеству и наставникам, которые ведут научную работу со студентами.

Методология

Частично ответы на сформулированные выше вопросы мы получили в ходе опроса студентов вузов Волгограда, проведенного в рамках масштабного проекта «Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики», проводимого учеными Уральского федерального университета им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина (научный руководитель проекта – д.соц.н. П.А. Абрамова). Присоединяясь к проекту (а в нем приняли участие студенты из 36 вузов страны), мы согласились с подходом уральских ученых в той части, что научное наставничество можно рассматривать как продуктивный способ активизации исследовательской деятельности студентов, повышения уровня их научно-исследовательской культуры и академического статуса до равноправного субъекта «взрослой» вузовской науки [26].

Главная идея упомянутого выше проекта заключается в обосновании и возможности внедрения в отечественные вузы продуктивных институциональных моделей и повседневных практик научного наставничества для студентов. Готовы ли студенты Волгограда к тому, чтобы их повседневная жизнь была активизирована в части исследовательской деятельности? Ответ прозвучал в ответах 263 студентов и магистрантов, опрошенных в двух вузах: Волгоградском государственном техническом университете (ВолгГТУ, *N*=205) и Волгоградском

государственном университете (ВолгГУ, *N*=58). На бюджетной основе обучаются 90.9% опрошенных, на контрактной – 9.1%. В общей совокупности опрошенных магистранты представлены 54 респондентами, остальные – бакалавры. Юношей в выборке оказалось чуть больше, чем девушек: 56.3% против 43.7%.

Поясним столь заметную разницу в количестве опрошенных в разных вузах города. Для обеспечения сопоставимости результатов, полученных в разных городах, организаторами из УрФУ были изначально заданы критерии выборки для проведения опроса обучающихся в «поле». Выборка квотная, квоты формировались по а) форме обучения (очная), б) уровню (бакалавриат, магистратура) и в) направлению подготовки (инженерно-техническое; естественно-научное; гуманитарное; социально-экономическое). ВолгГТУ был определен основной «точкой» получения информации, но гуманитарных специальностей в нем нет, поэтому «добор» выборки был проведен в ВолГУ, где широко представлены гуманитарные направления подготовки. Интерес к студентам именно технического вуза, по нашему мнению, вполне оправдан. И не только тем фактом, что большая часть авторов работает в ВолгГТУ, но и тем, что в ряду научных публикаций, посвященных изучению опыта наставничества в вузах, статьи, основанные на практике технических вузов, скорее исключение, чем правило [27], по сравнению, например, с педагогическими вузами [28–32].

И еще одно предварительное замечание. В рамках данной статьи мы не будем проводить теоретико-методологический анализ основных понятий, использованных в представлении результатов эмпирического исследования, это достаточно эффективно сделано и до нас как в публикациях, представленных выше, так и в иных. В рамках данной статьи в качестве рабочего мы принимаем определение, сформулированное А.Т. Гаспаришвили и О.В. Крухмалевой, которые под наставничеством понимают исторически сложившуюся, устойчивую, закрепленную нормами права и морали систему отношений по поводу социального воспроизводства деятельности людей [18]. Эта система отношений, по нашему мнению, включает в себя не только образование (передача знаний), но и воспитание (передача социальных норм и ценностей). Одно дело передать молодому человеку знания, другое – войти в его внутренний мир, чтобы, принимая на себя ответственность, повлиять на его систему норм и ценностей. Поясним данный тезис. Обычно, когда проводят анализ понятия «наставничество», начинают со словаря В. Даля: «наставить – наставлять кого, научать, поучать, учить, руководить, давать наставленья» [33]. И довольно редко исследователи обращаются к другому термину того же словаря «настаивать, настоять»: начальствовать, управлять, усиленно просить, домогаться чего, требовать неотступно, приказывать и наблюдать за исполненьем [33]. Иначе говоря, добиваться своей цели, супротив воли других, изменить/передать/навязать человеку новые представления даже при наличии сопротивления. У термина «настоять» есть и другое значение – «добиться нужной концентрации и состояния» (например, когда специалист делает настойки, травяные и пр.). Подводя итог сказанного, можно заключить, что одной из важнейших функций наставничества вообще (и научного еще в большей степени) является трансляция и передача ценностей от наставника к наставляемому, переход последнего в новое состояние. Как уж тут не вспомнить Антуана де-Сент-Экзюпери: «Мы в ответе за тех, кого приручили». Заметим, что слово «настоящий» стоит у В. И. Даля в том же ряду, что и наставлять, настаивать… Настоящий – подлинный, истинный, точный, прямой, истый, неподложный.

Результаты и их обсуждение

Для использования научного наставничества в повседневной практике и перспективах его развития в стенах вуза необходимо иметь представление об оценке студентами тех знаний, которые они уже получают. Не секрет, что в настоящее время внутренние ценностные мотивы выбора профессии продолжают терять своё значение у абитуриентов, решающих подать свои документы в тот или иной вуз. Не единожды было показано, что стойкими детерминантами поведения абитуриентов являются не мотивы личностного, собственного роста, а дефицитарные мотивы – молодые люди стремятся получить престижную профессию, обеспечивающую стабильное будущее и материальное благополучие. Понятно, что исходя из внутренней мотивации, определяющей дальнейшую карьерную траекторию, студенты закладывают модели своего поведения в вузе. Этим же во многом определяется и их отношение к занятиям (см. табл. 1).

Данные, представленные в таблице, не противоречат ранее высказанному предположению о детерминантах поведения студентов, но все-таки обнадеживают. Почти половина респондентов (49.8%) продекларировали готовность расширять границы знания, которые они получают в рамках учебного

Таблица 1

Оценка респондентами знаний, которые они получают в системе образования

Формулировка вопроса: Как Вы оцениваете свое отношение к знаниям, которые можно получить в системе образования?	% от общего числа опрошенных
Знания, которые я получаю, не имеют значения для моей дальнейшей жизни и работы, достаточно получить официальный документ об образовании	11.8
Мне вполне достаточно тех знаний, которые я получаю во время лекций и практических занятий	38.4
Эти знания я высоко ценю, стараюсь не упускать возможности заниматься, в том числе наукой и самообразованием	49.8
Итого:	100.0

Таблица 2

Предпочтения респондентов по различным видам деятельности в вузе

Формулировка вопроса: Какому виду деятельности в ходе обучения Вы в большей мере отдаете предпочтение?	% от общего числа опрошенных
Учебе	38.8
Стараюсь сочетать все виды деятельности	37.3
Нет особых предпочтений	12.2
Участию по внеучебной работе	7.2
Научной работе (исследовательским проектам)	4.5
Итого:	100.0

Таблица 3

Самооценка респондентами расширения границ учебного плана подготовки

Как часто Вы…	% от общего числа опрошенных	
	Практически каждый день	Несколько раз в неделю
Интересуетесь достижениями в науке и технике	9.1	24.3
Читаете научные и научно-популярные книги, статьи	5.7	24.0
Читаете материалы об ученых, инженерах, разработчиках	6.5	16.0
Смотрите научные и научно-популярные фильмы и передачи	9.5	25.1
Обсуждаете достижения науки и техники с друзьями	9.9	24.3

плана. Но продекларировать – не значит следовать сказанному, менее 5% респондентов предпочитают научную работу другим видам деятельности в вузе (см. табл. 2, ячейка выделена рамкой). Вполне ожидаемо, что большая часть опрошенных ориентированы только на учебу.

То, что устойчивый интерес к занятиям научными исследованиями проявляет небольшая часть студентов, подтверждается их ответами и на другие вопросы анкеты. Но, справедливости ради, заметим, что исходная база для формирования группы «наставляемых» (из кого выбирать, планируя научное наставничество) заметно шире (см. табл. 3). Видимо, перед преподавателями вуза, при наличии собственной заинтересованности, поощрения данного вида деятельности и т. д., стоит задача привлечь интерес «сомневающихся» студентов. Готовность студентов расширять свои знания, как мы полагаем, должна подкрепляться каким-либо действием, требующим определенной дисциплины и усилий с их стороны. Например, чтением научной литературы, просмотром научно-популярных передач и т. д. Вопрос, ответ на который представлен в таблице 3, предполагал несколько вариантов ответа, а именно: практически никогда, несколько раз в месяц, несколько раз в год, несколько раз в неделю, практически каждый день. Мы сознательно, чтобы не перегружать лишними данными, в таблице сохранили два столбца: «несколько раз в неделю», «практически каждый день». По нашему мнению, именно такой ответ студента свидетельствует о систематичности подобного рода практик.

Данные, приведенные в таблице, позволяют утверждать, что четверть опрошенных проявляют интерес к тому, что связано с научными исследованиями. Как написал один из респондентов, отвечая на вопрос, зачем он занимается НИР, «Для получения опыта и для убеждения в том, что идешь в правильном направлении». Правильно, по мнению студента, может оказаться неправильным? Почему нет? Видимо, правильное направление, в котором предполагает двигаться студент, способен подсказать только грамотный и компетентный наставник, стоящий рядом.

Какие научные области знания привлекают интерес студентов? Вполне ожидаемо для студентов технического вуза, что их привлекают инженерные науки (41.4%), за тем и пришли в

Таблица 4

Самооценка респондентами своих знаний, необходимых для выполнения научной работы, % от общего числа опрошенных

Оцените уровень своих знаний. Я знаю, (как)…	Шкальное значение					
	0	1	2	3	4	5
Научные теории и концепции той области знаний, по которой обучаюсь	4.2	7.2	12.9	32.3	37.3	6.1
Где найти научного наставника	10.3	9.5	14.8	26.6	22.8	16.0
Сформулировать тему исследования, статьи	9.9	9.9	16.3	27.8	26.2	9.9
Разработать программу исследования	14.1	12.9	19.0	28.9	19.8	5.3
Сформулировать цель, задачи, гипотезы исследования	8.0	8.0	14.4	26.6	32.7	10.3
Подобрать методы и инструментарий исследования	9.9	9.9	22.1	26.6	24.7	6.8
Написать заявку на грант	35.0	17.1	17.5	15.6	8.7	6.1
Провести прикладное (эмпирическое) исследование	22.4	17.9	15.6	18.6	17.9	7.6
Подготовиться к конкурсу научных работ	25.1	19.0	13.7	18.3	17.5	6.5
Как проанализировать данные своего исследования	11.0	14.4	19.4	18.3	27.8	9.1
Оформить результаты научного исследования	16.3	14.8	17.1	21.7	22.1	8.0

технический вуз. Но! Не менее интересны студентам психология (38.8%), IT (38.4%), культура и искусство (28.1%), физика и астрономия (27.4%), химия (26.6%), биология и медицина (25.5%), история (23.2%), социология и политология (19.0%). Мир студентов сложнее, чем порою представляют его себе преподаватели.

Подавляющая часть опрошенных студентов (87.1%) согласились с тем, что наука – это источник развития общества, но мнение о том, что престиж профессии ученого в последний год в российском обществе возрос, разделило заметно меньшее число опрошенных (33.8%).

Как сказал в свое время в интервью одному из авторов данной статьи П.О. Пашков, д. т. н., профессор ВолгГТУ: «Наука – самая ревнивая женщина из всех, кого я знал и знаю. Ей один день не уделишь внимания, потом отрабатываешь месяцами…». Да, стоит согласиться, что наука требует внимания, терпения, систематичности и наработки определенных навыков и умений. Мнение студентов о том, какими навыками и умениями для выполнения научной работы они обладают, представлено в табл. 4. Для оценки собственных знаний студентам предлагалась шкала от 0 до 5, где 0 – знания очень плохие, 5 – знания очень хорошие. Заметим, что термин научное наставничество еще не стал частью повседневной жизни в стенах вузов, а потому и все вопросы формулировались в привычной для уха студентов формулировках: научная работа, научно-исследовательская деятельность, научный руководитель.

Данные, приведенные в таблицах, дают понять, что от 5 до 10% обучающихся в вузе имеют устойчивый интерес к научным исследованиям. Подтверждением является наличие у части респондентов (15.6%) научных публикаций, в том числе: статьи в журналах перечня ВАК – 12, статья в журнале WoS, Scopus – 7, материалы конференции WoS, Scopus – 2, статья в журнале РИНЦ – 15, материалы конференции РИНЦ – 15, прочие материалы конференции – 22, статья в других изданиях – 24.

Цифры, приведенные в таблице 3 (см. второй столбец: «несколько раз в неделю»), становятся более прозрачными, понятными, если их сравнить с ответами студентов на другой вопрос анкеты. Более того, эти цифры, приобретая несколько иной оттенок, открывают новые возможности интерпретации полученных результатов. Научные публикации студентов, магистрантов – это свидетельство именно их кропотливой работы? Иначе говоря, возникает вполне закономерный вопрос, как именно были подготовлены эти научные публикации? Студенты прояснили ситуацию (см. табл. 5). Заимствование идей из научных статей без ссылок на источник, переписывание чужих статей и т. д., как минимум, делает необходимым найти подходящую по теме статью, с этой статьей познакомиться, почитать ее, полистать или просто скопировать. Каковы были мотивы прибегнуть именно к выбранному способу выполнения научно-исследовательской работы? – см. табл. 6. Альтернатива «Ничего из перечисленного не использовал (а)», выбранная студентами (57.8%), сохраняет надежду, что свою работу студенты выполняли сами. Однако такие мнения, как «Высказываю свое мнение с использованием ссылок на различные источники», «Статья со ссылками на чужой источник», «Опытным путем», «Сам изучал, проводил опыты», «Анализ существующих статей и решение задачи» и т. д., высказанные студентами других городов, студентами Волгограда не были упомянуты ни разу. Встает вопрос: какие же иные способы выполнения научно-исследовательской работы использовали студенты? Ответ на полученной в ходе социологического исследования эмпи-

Таблица 5

Использованные респондентами способы выполнения научно-исследовательской работы*

Формулировка вопроса: Какие нижеприведенные способы выполнения научно-исследовательской работы Вы использовали?	% от общего числа опрошенных
Компиляция научной статьи (составление её из фрагментов чужих текстов)	37.3
Заимствование идей из научных статей без ссылок на источник	14.4
Использование чужих данных без ссылок на источник	8.7
Обращение к студентам с просьбой включить себя в авторский коллектив статьи, доклада, исследования	5.7
Переписывание чужих статей	5.7
Покупка готовой работы (статьи, доклада, исследования)	3.8
Подача статьи в платные журналы	1.9
Еще не выполнял (а) такую работу	0.8
Ничего из перечисленного не использовал (а)	57.8

* Каждый респондент мог указать не единственный способ выполнения научно-исследовательской работы, поэтому общая сумма превышает 100%.

Таблица 6

Причины, по которым респонденты использовали выбранные способы выполнения научно-исследовательской работы*

Формулировка вопроса: Каковы были причины использования этих способов?	% от общего числа опрошенных
Незнание того, как нужно выполнить научную работу или ее отдельные элементы	22.4
Недостаток времени	20.2
Желание получить хорошую оценку на экзамене (зачете)	12.9
Все так делают	7.2
Отсутствие строгого контроля за студенческими научными работами	6.1
Отсутствие наставника в научной работе	5.7
Выполнял НИР вынужденно, по требованию преподавателя	4.6
Необходимость сохранить высокую позицию в рейтинге студентов	3.8
Не могу назвать причину, потому что ничего из перечисленного не использовал(а)	56.7

* Каждый респондент мог указать не единственный способ выполнения научно-исследовательской работы, поэтому общая сумма превышает 100%.

рической базе дать не представляется возможным, видимо, это уже поиски ответа в последующих исследованиях.

При ответе на вопрос о причинах выполнения НИР студентам была предложена и альтернатива «другое», где у них была возможность написать собственное, не предусмотренное инструментарием исследования мнение. Кроме банальных и столь привычных ответов студентов типа «Лень!», «Зачем?», «По этим темам все уже известно и открыто» и «Мне не интересно», не единожды встречались ответы, обобщенные формулировки которых можно представить следующим образом: «Потому что заставили, а мне это не надо, но так проще…», «Статью подготовил по принуждению в малозначимый сборник, лишь бы отстали…».

Нельзя не заметить практического совпадения двух ответов на вопросы о способах и причинах выполнения НИР (а учитывая погрешность выборки, можно говорить о полном совпадении данных). Более половины опрошенных студентов, отвечая на вопрос о способах выполнения научно-исследовательской работы, выбрали альтернативу «Ничего из перечисленного не использовал (а)» – 57.8% (см. табл. 5). И почти столько же – 56.7% (см. табл. 6) в ответе на вопрос о причинах выбора того или иного способа выполнения НИР сошлись во мнении, что не могут назвать причину, потому что ничего из перечисленного не использовали. Следовательно, они использовали какие-то другие способы и у них были другие причины выполнения научно-исследовательской работы. Вопрос пока остается открытым, хотя большой опыт работы в вузе может и подсказать какие-то иные способы и мотивы выполнения НИР. Но это уже темы для размышлений в рамках иной статьи.

Как было показано выше, только около 5% опрошенных студентов (см. табл. 2) в перечне различных видов деятельности в ходе обучения в вузе отдали свое предпочтение научной работе (исследовательским проектам). Подкрепляется ли это предпочтение собственного выбора реальной практикой? Треть респондентов дали положительный ответ на этот вопрос (см. табл. 7).

Таблица 7

Интенсивность участия респондентов в научно-исследовательской деятельности вуза

Формулировка вопроса: Участвуете ли Вы в научно-исследовательской деятельности в вузе?	% от общего числа опрошенных
Постоянно принимаю участие	6.8
Участвую ситуативно	26.2
Не участвую	67.0
Итого:	100.0

Таблица 8

Формы научно-исследовательской деятельности, в которой респонденты принимали участие*

Формулировка вопроса: В каких формах научно-исследовательской деятельности Вы участвовали за время обучения в вузе?	%	
	от числа ответивших	от общего числа опрошенных
Писал статьи, тезисы	54.0	17.9
Проводил исследование (участвовал в исследовании)	51.7	17.1
Выступал с результатами своего исследования (на конференции, научном баттле и др.)	49.4	16.3
Участвовал в конкурсе на лучшую НИР, творческий, технический проект	18.4	6.1
Был участником организационного комитета конференции	18.4	6.1
Был модератором на «круглом столе», секции	11.5	3.8

* Каждый респондент из числа тех, кто занимается НИР, мог указать несколько способов выполнения научно-исследовательской работы, поэтому общая сумма превышает 100%.

Таблица 9

Мнение респондентов о том, как было организовано их научное исследование *

Формулировка вопроса: Как было организовано Ваше научное исследование?	%	
	от числа ответивших	от общего числа опрошенных
По инициативе преподавателя в рамках текущей учебной деятельности (исследование в рамках курсовой работы, проекта)	47.1	15.6
В рамках проектного обучения	26.4	8.7
По инициативе преподавателя на неформальной основе	20.7	6.6
По собственной инициативе на неформальной основе	19.5	6.5
По собственной инициативе в рамках студенческого научного общества (клуба)	18.4	6.1
В рамках индивидуального или коллективного гранта	13.8	4.6

* Каждый респондент из числа тех, кто занимается НИР, мог указать не единственный способ выполнения научно-исследовательской работы, поэтому общая сумма превышает 100%.

В каких формах НИР принимают участие студенты в вузе? Это вполне традиционные и привычные для системы высшего образования виды деятельности (см. табл. 8). В таблице приведены результаты опроса: а) по всему массиву полученных данных (от общего числа опрошенных) и б) от числа тех, кто ответил, что занимается НИР в вузе постоянно или ситуативно (от числа ответивших). Это, напомним, 33% от общего числа опрошенных (87 человек): в силу малого количества наблюдений эти данные можно использовать лишь как справочные. Но они интересны для дальнейших размышлений, поэтому мы сочли необходимым привести их в тексте. О своем неучастии в НИР высказались 176 опрошенных студентов.

Кто организовал первый опыт знакомства студентов с НИР? Ответ вполне ожидаемый – преподаватель (см. табл. 9).

С трудностями в ходе осуществления своей НИР столкнулись 69.0% студентов, которые таковой деятельностью занимаются (или пытаются заниматься). Следует признать, что студенты достаточно самокритичны в описании трудностей, с которыми они столкнулись, не перекладывая всю ответственность на внешние обстоятельства и оставляя часть из них за собой (см. табл. 10).

Говорить о том, что студенты добились серьезных успехов в научно-исследовательской работе, пока не приходится. Только 5 человек сказали, что такие успехи в их научной деятельности налицо. Впрочем, такой результат вполне ожидаем.

В общем перечне факторов, которые, по мнению респондентов, наиболее значимы для достижения успеха в научно-исследовательской деятельности, – «Профессиональные и

Таблица 10

Трудности, с которыми столкнулись респонденты при выполнении НИР*

Формулировка вопроса: Возникали ли у Вас трудности в ходе осуществления научно-исследовательской работы?	%	
	от числа ответивших	от общего числа опрошенных
Большой объем учебной нагрузки	65.0	14.8
Недостаток научно-исследовательских компетенций, опыта	60.0	13.7
Ограничение доступа к материально-технической базе (лабораториям)	38.3	8.7
Высокий уровень требований к оформлению работ	26.7	6.1
Недостаточный уровень самомотивации	26.7	6.1
Низкий уровень самоорганизации	20.0	4.6
Плохая осведомленность по исследовательской работе	15.0	3.4
Затруднение с выбором темы исследования, статьи	15.0	3.4
Отсутствие наставника, помогающего решать возникающие проблемы	13.3	3.0
Сложности межличностного взаимодействия с научным руководителем	11.7	2.7

* Каждый респондент из числа тех, кто занимается НИР, мог указать не единственный способ выполнения научно-исследовательской работы, поэтому общая сумма превышает 100%.

Таблица 11

Мнение респондентов о профессиональных качествах научного наставника*

Формулировка вопроса: Какими профессиональными качествами должен обладать Ваш научный наставник?	% от общего числа опрошенных
Он должен быть хорошим педагогом	49.0
Он должен владеть современными методами исследований	38.0
Он должен быть хорошим организатором науки	34.2
Он должен владеть современными информационными технологиями	30.4
Он должен иметь публикации в ведущих научных журналах	20.2
Он умеет монетизировать результаты своего научного труда	15.6
Он должен иметь высокий авторитет в научном сообществе	15.6
Он должен регулярно выступать с докладами на конференциях	12.5
Он должен участвовать в грантах, заказных исследованиях	12.5
Он должен свободно владеть иностранным языком	6.5
Он должен иметь высокую должность в университете	4.2
Не имеет значения	24.0
Затрудняюсь ответить	11.4

* Сумма превышает 100 %, поскольку один респондент мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число на одного опрошенного 1.4.

личностные качества педагога – научного наставника» (40.7% от общего числа опрошенных) занял четвертое место, уступив три предыдущие позиции таким факторам, как: «Способность студента к самоорганизации» (64.6%), «Мотивация к поиску нового знания и способов его получения» (55.1%), «Активность студента» (47.5%). Справедливости ради заметим, что мотивация к поиску нового знания и способов его получения во многом определяется позицией педагога – научного наставника, поддерживает он такую мотивацию, поощряет или, напротив, мягко говоря, не замечает. Причем, по мнению респондентов, это должен быть не просто педагог, а хороший педагог (см. табл. 11).

Если говорить о социально-демографических характеристиках научного наставника, то предпочтения студентов выглядят следующим образом. Лучше, если это будет: а) кандидат наук (17.5%), чем доктор наук (13.7%); б) мужчина (7.2%), чем женщина (4.2%); в) возрастные ограничения студенты выставляют после 55 лет: согласны с тем, что научный наставник должен быть старшего возраста (старше 55 лет) только 1.9% респондентов. Различий в предпочтениях между научным наставником молодого возраста (до 35 лет) и среднего возраста (от 35 до 55 лет) не выявлено, обе возрастные группы набрали по 8.7%. Но! Почти две трети опрошенных (63.1%) сказали, что не имеет значения, какого возраста, пола, социального статуса будет научный наставник. Главное, чтобы он был и обладал следующими личностными качествами (см. табл. 12).

Нет сомнений, что студенты очень высоко выставляют планку для своего научного руководителя. Мало того, что он должен знать и уметь все то, что знает сам студент, он должен быть на голову выше, чтобы быть авторитетом в глазах наставляемого.

Только чуть более трети респондентов имеют собственный опыт взаимодействия с научным наставником (27.8% опрошенных сказали,

Таблица 12

Мнение респондентов о личностных качествах научного наставника*

Формулировка вопроса: Какими качествами должен обладать Ваш научный наставник?	% от общего числа опрошенных
Требователен, но объясняет задачи и помогает их решать	74.1
Согласовывает сроки и содержание работы в соответствии с интересами других	53.6
Контролируя работу, всегда замечает положительные результаты	49.8
Поддерживает инициативы других	47.1
Всегда очень строго, детально контролирует работу	34.2
Общаясь о деле, спрашивает и о личном, о семье	16.3
Общается только по деловым вопросам	14.1
Контролирует работу от случая к случаю	12.9
Не предъявляет жестких требований к выполнению работы	12.9
Предоставляет абсолютную свободу по срокам и содержанию работы	9.9
Предпочитает, чтобы его задания выполняли беспрекословно	6.1
Сам определяет сроки и содержание работы без согласования с другими	4.9
Не поддерживает инициативы и предложения других	4.2
Не проявляет инициативы для общения	3.8
Не проявляет инициативы сам и не требует ее от других	3.0

* Сумма превышает 100%, поскольку один респондент мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число на одного опрошенного 3.5. В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

Таблица 13

Принципы, на которых строятся отношения респондентов с научным наставником*

Формулировка вопроса: На каких принципах строятся Ваши отношения с научным наставником?	%	
	от числа ответивших	от общего числа опрошенных
Взаимопонимания, взаимопомощи, взаимоуважения	57.6	21.7
Доверия, партнерских отношений	52.5	19.8
Информационной открытости	48.5	18.3
Соблюдения формальных правил взаимодействия	31.3	11.8
Толерантности (терпимости друг к другу)	23.2	8.7
Соблюдения социальной дистанции	15.2	5.7
Жесткой регламентации отношений	5.1	1.9
Корпоративной (профессиональной) закрытости	3.0	1.1

*Сумма превышает 100%, поскольку один респондент мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число на одного опрошенного 2.4. В данном случае рассчитана не сумма, а отношение числа ответивших к числу опрошенных.

что у них есть постоянный наставник, еще 9.9% – что в каждом отдельном случае это были разные люди). В подавляющем большинстве те, у кого уже есть научный наставник, считают, что их научный руководитель соответствует их представлениям по социально-демографическим характеристикам (83.8%), по профессиональным характеристикам (90.0%), по личностным характеристикам 82.8%. Оценки весьма высокие. Быть может потому, что, по мнению студентов, их отношения наполнены взаимопониманием и взаимоуважением (см. табл. 13).

Цифры, приведенные по различным характеристикам и качествам научного наставника (см. табл. 12), перечень принципов, на которых строятся отношения наставника и наставляемого (см. табл. 13), имеют и оборотную сторону: в зеркальном отражении явственно проступает и портрет самого современного студента, весьма сложного и неоднозначного молодого человека.

Заметим, что портрет наставника, написанный рукой студента XXI века, заметно отличается от идеального портрета наставника, написанного рукой известного чешского гуманиста, педагога и философа XVII века Яна Коменского, который (образ) должен включать всего три вещи: 1) каждый должен быть таким, каким должен делать других, 2) каждый должен владеть искусством делать других такими, 3) быть ревнителем своего дела (цит. по: [32, с. 142]).

Заключение

Возрастание интереса социума к проблеме наставничества вообще очевидно. Надежды, возлагаемые именно на научное наставничество, велики. Обозначить 2023 год Годом педагога и наставника – это попытка привлечь внимание общества к проблемам системы образования, в том числе и высшего, с тем, чтобы со-

обща эти проблемы выявить и найти (разработать) механизмы их устранения. Сбудутся ли надежды? Покажет время.

Пока же можно констатировать, что наставничество в целом (и научное в частности) – востребованная обществом практика передачи норм, ценностей, навыков и умений, профессионального опыта. Научное наставничество имеет свою специфику: это не только передача знаний, это воспитание наставляемого, принятие наставником ответственности за наставляемого. Можно констатировать следующее: наставник способен определить (обеспечить) атмосферу будущего успеха наставляемого, но для этого он должен быть заинтересован, мотивирован к такой деятельности. Далеко не каждый преподаватель (даже замечательный специалист и лектор) способен справиться с ролью наставника.

Данные, полученные в ходе исследования, свидетельствуют об устойчивом интересе большого количества студентов (от 5 до 10%) к занятиям наукой: 27.8% опрошенных планируют по окончании учебы продолжить обучение в магистратуре, 8.0% – в аспирантуре. Каждый десятый (10.6%) заявил о своем желании пойти работать преподавателем или в исследовательский университет. Студенты довольно отчетливо представляют себе тех, с кем бы хотели заниматься наукой: требовательный, корректный в общении. Научный руководитель должен быть не только профессионалом, но и человеком, понимающим и принимающим другого, чтобы через взаимопонимание и взаимоуважение «добиться нужной концентрации и состояния» наставляемого. Можно согласиться с тем, что способы, к которым они прибегают при выполнении своих работ, мотивы творческой деятельности, говорят о том, что «культура» научно-исследовательской работы студентов в большинстве случаев пока не сформирована. Формирование культуры – долгий процесс, он зависит и от стратегии взаимодействия, и от формы взаимодействия. Если более четверти опрошенных (26.2%) говорят о том, что принимают участие в НИР ситуативно, от случая к случаю, решая какие-то свои задачи или по настоянию преподавателя, то даже технических навыков оформления работы студент приобрести не успеет, не то чтобы обрести знания, необходимые для выполнения научной работы, освоить навыки и методы сбора необходимой информации, проведения собственного эксперимента.

В настоящее время можно говорить, что налицо заинтересованность стейкхолдеров, не случайно проблемы научного наставничества поднимаются на самых высоких трибунах страны. Есть и заинтересованность определенной части студентов (каждый десятый – это очень много!). А каков уровень заинтересованности и вовлеченности в процесс научного наставничества, чтобы стать «ревнителями своего дела»? Каковы ожидания и риски наставников, то есть преподавателей? В этой части многое зависит от среды конкретного вуза, его внутренней культуры. Либо такая работа (научное наставничество) признается, поощряется, повышается социальный статус наставника. Либо наставничество рассматривают как деятельность в свободное от работы (обучения студентов, учебного процесса) время, «отписывая» его в так называемую вторую половину дня.

Наставничество в вузе имеет еще один аспект – молодые преподаватели, вхождение которых будь то в аудиторию, будь то в науку. Но это уже разговор за пределами данной статьи.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» / Официальное опубликование правовых актов. URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003 (дата обращения: 14.05.2023).

2. Маяковский В.В. Стихотворение «Поэзия» // Poesias. Стихи и проза. URL: https://poesias.ru/rus-stihi/stihi-mayakovskiy/stihi-mayakovskiy10155.shtml (дата обращения: 14.05.2023).

3. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность. // Вестник ОмГУ. 2013. № 4 (70). С. 264–268. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost (дата обращения: 07.05.2023).

4. Голдевская Е.В., Любченко Г.Н. Система наставничества: генезис и типы применения организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2018. Т. 10. № 1 (39). С. 45–51. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nastavnichestva-genezis-i-tipy-organizatsionnoy-kultury-funktsii-opyt-primeneniya-v-srednem-professionalnom-obrazovanii (дата обращения: 13.05.2023).

5. Кэрролл Л. Алиса в Зазеркалье // Citaty. URL: https://citaty.info/quote/5043 (дата обращения: 14.05.2023).

6. Правительство расширит программу научного наставничества / Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: https://digital.gov.ru/ru/events/43110/?utm_referrer=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f (дата обращения: 11.05.2023).

7. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Преснова А.К., Пасечник А.С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3 (37). С. 18–24.

8. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. № 5. С. 25–36.

9. Дулина Н.В. Социальные задачи наставничества и практика их реализации // Наставничество в современной России: оценка состояния и тенденции развития на основе опыта Волгоградской области. Волгоград: Редакционно-издательский центр ВГАПО, 2019. С. 10–31.

10. Дулина Н.В. Штрихи к социальному портрету наставника сельской молодежи // Primo Aspectu / ВолгГТУ. Волгоград. 2019. № 2 (38). С. 7–14.

11. Кочеткова О.Е., Пустовойт Н.В. Наставничество как социальный феномен // Modern Science. 2020. № 5-4. С. 149–153.

12. Наставничество в современной России: оценка состояния и тенденции развития на основе опыта Волгоградской области: Учеб.-метод. пособие. Волгоград: Редакционно-издательский центр ВГАПО, 2019. 252 с.

13. Скуднова Т.Д. Институт наставничества как социальный феномен // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. № 1. С. 258–263. URL: https://doi.org/10.22394/2079-1690-2023-1-1-258-263 (дата обращения: 11.05.2023).

14. Храмова Н. Духовное наставничество – основа и идеал истинного учительства на Руси // Слово: образовательный портал. URL: https://portal-slovo.ru/pedagogy/46712.php (дата обращения: 10.05.2023).

15. В России запустят Программу научного наставничества / ТАСС. URL: https://tass.ru/obschestvo/17236941 (дата обращения: 10.05.2023).

16. Программа научного наставничества ИФЗ РАН. URL: https://ifz.ru/nauka/nauchnoe-nastavnichestvo (дата обращения: 10.05.2023).

17. Борисова И. В вузах возрождается система научного наставничества / RGRU. URL: https://rg.ru/2020/04/26/v-vuzah-vozrozhdaetsia-sistema-nauchnogo-nasta vnichestva.html (дата обращения: 07.05.2023).

18. Гаспаришвили А.Т., Крухмалева О.В. Наставничество как социальный феномен современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5. С. 109–115.

19. Долженко Р.А., Сальцев А.А. Новые направления развития наставничества в РФ // Педагогическое образование в России. 2018. № 9. С. 6–12.

20. Кочемасова Л.А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза // Вестник Самарского государственного технического университета. 2021. Т. 18. № 1. С. 29–46. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnoe-nastavnichestvo-v-obrazovatelnoy-praktike-studenta-pedagogicheskogo-vuza (дата обращения: 19.05.2023).

21. Кочемасова Л.А. Научное наставничество как историко-педагогический ресурс подготовки учителя будущего // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 3. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=30886 (дата обращения: 19.05.2023).

22. Осипов П.Н., Ирисметова И.И. Нормативно-правовое обеспечение наставничества // Право и образование. 2021. № 1. С. 57–64.

23. Сажина С.Д. Особенности организации наставничества в организации высшего образования // Человек. Культура. Образование. Научно-образовательный и методический журнал. 2020. № 2 (36). С. 175–184. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-nastavnichestva-v-organizatsii-vysshego-obrazovaniya (дата обращения: 16.05.2023).

24. Щипанова Д.Е., Шевченко В.Я., Самсонова О.Н. Разработка компетентностной модели инструктора в области профессионального самоопределения обучающихся системы дополнительного образования // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАИТ). 2023. № 1 (13). С. 56–72. URL: https://doi.org/10.17853/2686-8970-2023-1-56-72 (дата обращения: 14.05.2023).

25. Шалыто А. Есть ли у ученых интерес к наставничеству? // ITMO/NEWS. URL: https://news.itmo.ru/ru/blog/174/ (дата обращения: 14.05.2023).

26. Абрамова П.А., Шаброва Н.В., Кеммет Е.В., Михайлова А.Н. Научное наставничество в российских вузах: институциональные модели, профессиональные роли, повседневные практики. URL: https://science.urfu.ru/ru/projects/ (дата обращения: 05.05.2023).

27. Типалин С.А., Крутина Е.В., Шпунькин Н.Ф. Наставничество как основа качественного образования в технических высших учебных заведениях // Технология машиностроения. 2019. № 11. С. 68–72.

28. Адольф В.А., Кондратюк Т.А., Зайцева М.С. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов // Народное образование. 2022. № 3. С. 115–120.

29. Командирова Ю.Г. Актуальность технологии наставничества в современной парадигме развития системы образования // Дополнительное образование и воспитание. 2023. № 1. С. 20–23.

30. Романченко А.М., Романченко М.К. Подход к вопросу наставничества в среднем профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. 2020. № 10. С. 55–57.

31. Черников В.А., Черникова Е.А. Опыт внедрения наставничества как инструмента кадровой политики учреждений социального обслуживания населения Волгоградской области // Социальное обслуживание. 2018. № 10. С. 99–107.

32. Шульпин А.Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 2 (30). С. 141–146.

33. Толковый словарь В.И. Даля // PHILOLOG.RU. URL: https://philolog.petrsu.ru/vdahl/projects/slovar/index.php?word_text (дата обращения: 16.05.2023).

VOLGOGRAD STUDENTS' PERCEPTIONS OF SCIENTIFIC MENTORING AND SCIENTIFIC MENTOR (BASED ON THE RESULTS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH)

N.V. Dulina[1], E.V. Anufrieva[2], G.V. Boyko[2], A.E. Godenko[2]

[1]Volzhsk Institute of Economics, Pedagogy and Law
[2]Volgograd State Technical University

At present, scientific mentoring is not so much a popular trend as a realised necessity. It is a serious and responsible process gaining momentum in the country's higher education system, the importance of which in the formation of social identity, social education of the young generation, and training of scientific personnel can hardly be overestimated. The paper presents the results of a sociological study conducted as part of the large-scale project "Scientific Mentoring in Russian Higher Education Institutions: Institutional Models, Professional Roles, and Daily Practices" initiated by the Ural Federal University. The technical parameters of the study implemented in Volgograd (as one of the project territories) are described, and the results obtained are presented. The data obtained in the course of the study made it possible to identify the main social characteristics (socio-demographic, professional and personal), which, according to the respondents, should be possessed by a research mentor. The difficulties that students face when performing research work in higher education and their (students') focus on the possibility of receiving support, gaining experience and knowledge, new competences, building a constructive relationship with their research mentor were revealed.

Keywords: mentor, mentee, mentoring, scientific mentoring, students, teachers, universities.

УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2023_4_92

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТЛОЖЕННОГО СТАРЕНИЯ

© 2023 г.

З.Х. Саралиева

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна, д.и.н.; профессор кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, ассоциированный сотрудник Социологического института РАН – филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург
zara@fsn.unn.ru

Статья поступила в редакцию 25.01.2023
Статья принята к публикации 20.10.2023

Предлагается рассмотрение вводимой в дискурс долголетия и положения старшего поколения в современном обществе категории отложенное старение в следующих аспектах: сочетание с другими близкими определениями – активное долголетие, проактивность, позитивная старость, жизнеспособность, благополучное старение, успешное старение. Отложенное старение – многоуровневый процесс: societальный, социальный, индивидуальный; необходимость его контролируемости на основе законодательно-правовой базы, многоакторность (государство – социально ответственный бизнес – институты гражданского общества – семья – сам человек); трудовая профессиональная занятость/активность как терминальная ценность/потребность, фактор-гарант осуществления жизнедеятельности во всех сферах общества, особо отметим материальное обеспечение, социальное благополучие, удовлетворение потребности в продолжении профессиональной активности, социальную защищенность. Трудовая профессиональная активность/трудовая профессиональная занятость требует сохранения в возможно более полном объеме профессиональных функций. Рассмотрены барьеры в их осуществлении (наиболее отягчающие обстоятельства положения старшего поколения связываем со стереотипным восприятием пожилого человека, проявлениями эйджизма, искусственной инфантилизацией и инвалидизацией старших поколений). На основе авторских эмпирических исследований и изучения социологической литературы суммированы требования новой экономики к персоналу и мера соответствия им старшего поколения. Особое внимание сфокусировано на влиянии организационной культуры инновационных компаний/предприятий на самочувствие пожилых, в частности сдерживание социально-психологического старения работников. Подчеркиваются значимые для процесса отложенного старения роль, поведение, образ жизни, интенции людей среднего возраста, во многом определяющие и позитивное, и негативное влияние на общую атмосферу восприятия социумом поколений 65+.

Ключевые слова: отложенное старение, трудовая профессиональная активность/занятость, протективные факторы и барьеры, ресурсное обеспечение.

Введение

Введение в дискурс долголетия и положения старшего поколения в современном обществе категории «отложенное старение» (ОС) представляется актуальным и перспективным.

Замечу, что не кажется обоснованным противопоставление ОС другой, хорошо разработанной в социологии и демографии категории «активное долголетие». По логике, путь к нему идет через «отложенное старение». Логичнее ОС рассматривать как этап маршрутизации людей старшего возраста.

В предложенном тексте авторский интерес сосредоточен на ресурсном обеспечении отложенного старения и барьеров его формирования и реализации.

Исследования различных аспектов жизнедеятельности старших поколений современной России активизировались в связи с предпринятыми ООН инициативами. В декабре 1982 г. на Всемирной ассамблее ООН был принят Международный план действий по проблемам старения [1]. В 1991 г. приняты Принципы ООН в отношении пожилых людей [2], Декларация по проблемам старения в 1992 г. [3] и 1999 г. провозглашен Международным годом пожилых людей.

В декабре 1991 г. резолюцией Генеральной Ассамблеи приняты Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей, в подзаголовке обозначена квинтэссенция документа – «Сделать полнокровной жизнь лиц преклонного возраста». Стоит привести ряд положений, созвучных нашему основному тезису о роли занятости в обеспечении отложенного старения: «Высоко оценивая вклад, который вносят пожилые люди в жизнь своего общества», «Учитывая, что во всех странах как никогда прежде возрастает число лиц преклонного возраста, состояние здоровья которых лучше, чем когда-либо ранее», «…заинтересованным и дееспособным пожилым людям необходимо обеспечить возможности участвовать в каждо-

дневной жизни общества и вносить в неё вклад». Далее следует призыв к правительствам стран-членов ООН основывать свои национальные программы на следующих принципах.

Пожилые люди должны иметь возможность:

– работать или заниматься другими видами приносящей доход деятельности;

– участвовать в определении сроков и форм прекращения трудовой деятельности;

– участвовать в соответствующих программах образования и профессиональной подготовки. Эти принципы объединены общим заголовком «Независимость». Другие принципы названы: «Участие», «Уход», «Реализация внутреннего потенциала» («иметь возможность для всесторонней реализации своего потенциала»), «Достоинство» [2].

Декларация по проблемам старения (ООН, 1992 г.) «настоятельно» призывала международное сообщество поддерживать национальные инициативы, связанные с проблемами старения, содействовать процессу сбора данных, научных исследований, подготовки кадров, обмена информацией. Подчеркнем некоторые положения:

– лиц старшего возраста рассматривать как членов общества, вносящих вклад в его развитие, а не как обузу;

– все население должно готовить себя к более поздней поре жизни;

– старшее и молодое поколения должны сотрудничать в поиске оптимального соотношения между традицией и новаторством в экономическом, социальном и культурном развитии [3].

Социологи Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского откликнулись на актуализацию проблем старшего поколения организацией в 2000 г. международной конференции «Пожилые люди – взгляд в XXI век», в которой приняли участие социологи, психологи, юристы, медики, социальные работники 31 региона РФ.

Накануне конференции, как обычно, кафедра общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского совместно с Нижегородским отделом Института социологии РАН провела исследование «Пожилой человек в современной России», ряд статей изданного сборника «Пожилые люди: взгляд в XX век» основаны на его материалах и выводах [4]. Опрошено было 500 пожилых людей во всех районах Нижнего Новгорода и в 13 районах области. Курировала исследование администрация Нижегородской области, предоставив свою площадку для встречи ученых и сотрудников социальных учреждений.

Открывалась конференция докладом директора департамента по труду и социальной защите населения Б.И. Мохова – о направлении социальной политики в отношении пожилых людей. Приведу названия докладов, вызвавших оживленную дискуссию участников: «Социально-экономические проблемы стареющего общества (проф. Е.Ф. Молевич, г. Самара); «Международный год пожилых людей» (Н.Е. Босик, г. Минск): «Пожилые люди и проблема насилия в семье» (С.В. Кочеткова, г. Нижний Новгород); «Пенсионеры в аграрном секторе Польши» (Л.Б. Парфенова, г. Ярославль); «Социальные услуги для пожилого населения: зарубежный опыт» (Н.Р. Стронгина, г. Нижний Новгород); «Пожилые люди: новые неравенства» (С.С. Балабанов, г. Нижний Новгород).

Главная задача проведенного исследования – привлечение внимания ученых и администрации к личности пожилого человека, его социальной субъектности:

– способность быть субъектом прав и обязанностей;

– обладание социально обусловленными возможностями к самостоятельной социально-преобразующей деятельности на основе свободного социального выбора;

– использование своего потенциала (независимости мышления, креативности);

– ответственность за свое социальное поведение [4, с. 19]. Один из выводов: «от социального благополучия и социальной защищенности пожилых зависит стиль и полноценность жизни будущих поколений» [4, с. 21].

Дискуссия развернулась вокруг проблем – государственная политика в отношении ветеранов и пожилых граждан России; актуальные проблемы гериатрической помощи; социальные, социально-психологические и социокультурные проблемы пожилых людей. Результаты конференции были обобщены в сборнике.

Отмечу также публикации Н.Ф. Дементьевой с акцентом на проблемах психического здоровья пожилых [4, с. 7–9]; О.В. Красновой, представившей исследования пожилых директоратом Совета Европы и московским центром «Геронтолог» [4, с. 12–13, 45–46]; О.В. Безаевой со статистическими данными о пожилых Нижегородской области [4, с. 27–30]; Т.З. Козловой о динамике качества жизни пожилых [4, с. 139–140]; Л.В. Митякиной об интеллектуальной продуктивности пожилых [4, с. 150–151].

В 2021 г. наш университет провел международную научно-практическую конференцию «Старшее поколение современной России». Участвовали представители 14 стран, 38 городов РФ, 58 вузов, 32 научных центров и социальных учреждений [5]. Пленарное заседание предоставило площадку для подведения некоторых итогов геронтологических исследований в

России И.А. Григорьевой [5, с. 20–23], Н.В. Дулиной и Е.В. Ануфриевой [5, с. 29–33], Т.К. Ростовской [5, с. 56–61], Г.Г. Силласте [5, с. 74–86], С.А. Судьину [5, с. 86–91], В.Н. Ярской-Смирновой и Е.Р. Ярской-Смирновой [5, с. 99–107], а также работам, посвященным проблемам пожилых Китая, Германии, Испании, Италии. Третья секция «Трудовая деятельность людей старшего поколения» [5, с. 300–397] всесторонне рассмотрела вклад занятости в активное долголетие пожилых как одного из краеугольных оснований отложенного старения. Обращу внимание на выводы А.П. Багировой и К.А. Сапожниковой о прародительстве как трудовом процессе [5, с. 300–304]; С.А. Баркова о социальных практиках пожилых [5, с. 304–307]; И.Е. Золина о регулировании рынка труда работников старших возрастов [5, с. 312–316]; Е.А. Полищук о занятости пожилых в Республике Крым [5, с. 317–320]; Н.Н. Шестаковой о модели «серебряной» экономики на постсоветском пространстве [5, с. 320–327]; И.С. Карпиковой о возможностях и ограничениях трудовой занятости пожилых [5, с. 334–338]; А.В. Рушевой о конкурентоспособности работников старшего поколения [5, с. 349–354]; Н.В. Шабровой об отношениях работников разных возрастных групп [5, с. 375–379]; А.В. Шакуровой о профессиональном портрете педагогов-воспитателей «третьего возраста» [5, с. 379–385].

Объем сборника 45.3 печатного листа позволяет судить о пополнении кадров социологов-геронтологов учеными молодых возрастов, о неослабевающем интересе к проблемам пожилых. Вообще подобные конференции и публикации их материалов отражают, как правило, итоги эмпирических исследований последних лет и их теоретическое осмысление.

Из монографических публикаций последних лет, целиком посвященных проблемам жизнедеятельности старших поколений, отметим коллективную монографию екатеринбургских социологов под редакцией профессоров П.А. Амбаровой, Г.Е. Зборовского, Н.В. Шабровой и Е.А. Шуклиной об образовании как ресурсе людей «третьего возраста» со специальным изучением «серебряного» образования и рынка труда в регионе. Одна из основных идей авторов – необходимость обновления и развития профессионального капитала для включенных в рынок труда работников старших возрастов [6].

В 2022 г. опубликована коллективная монография под редакцией С.А. Баркова, И.В. Кузнецовой, А.В. Маркеевой, социологов и экономистов Москвы (МГУ им. М.В. Ломоносова), Ростова (Южный федеральный университет) и Беларуси (Гродненский госуниверситет им. Я. Купалы) «Старшее поколение в постиндустриальных реалиях: жизненные и трудовые стратегии» об исследовании новых трендов трудоустройства (фриланс, самозанятость, дистант); подчеркивается особая значимость для пожилых нахождения нового баланса между видами социальных практик – труд, семья, досуг [7].

В последние годы была опубликована серия статей в ведущих социологических журналах, имеющих прямое или опосредованное отношение к проблеме отложенного старения. Это статьи И.А. Григорьевой, О.А. Парфеновой и И.С. Петуховой о занятости и социальном исключении пожилых [8], М.Э. Елютиной и С.В. Ситниковой о пролонгировании профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту [9], И.Л. Сизовой и Н.С. Орловой о противоречиях занятости лиц старших возрастов [10], К.А. Галкина о политике активного долголетия в России и Европе [11].

Факторы и акторы реализации стратегии отложенного старения

Рассмотрим факторы, содействующие утверждению (определенной институализации) практик отложенного старения.

Перечислим их в нерейтинговом ключе, так как для разных социальных слоев и возрастных когорт определяющую или вспомогательную роли могут играть разные аспекты социетального/социального/индивидуального влияния:

– Запрос современного социума на *инклюзивный* подход к трактовке роли старших поколений *во всех сферах* жизнедеятельности общества – экономической, социальной, политической, духовно-нравственной – от делегирования прав представлять интересы к непосредственному их осуществлению;

– Ценностные ориентиры молодежи во взаимодействии в разных, подчас противоположных вариациях со старшими (стремление «заместить»/«вытеснить» как можно скорее; сотрудничество равноправных; забота, помощь, поддержание интенций у пожилых идеологии и практик отложенного старения);

– Жизнедеятельность старших поколений по принципу самостоятельного жизнеобеспечения (с известными послаблениями в случаях осложнения состояния здоровья);

– Ориентация и практики отложенного старения как массовидное настроение старших возрастных когорт. Адекватное понимание отличия от активного долголетия: главное – а) трудовая занятость, которая дает возможность гармоничного существования под эгидой практически всех социальных институтов; б) сохране-

ние резистентности к любым попыткам манипулирования сознанием и поведением; поддержание уровня критичности мышления, социальной субъектности в отличие от объектного отношения социального обслуживания;

– Позиции средних возрастных поколений. Утверждение префигуративного типа культуры [12, с. 322–323] во многих странах занимает все бо́льший объем межпоколенного взаимодействия. Если у старших групп он приобретает нередко характер принудительной реверсивной социализации [13, с. 1–14], люди среднего поколения, особенно занятые в технологически передовых отраслях, сохраняют свою социокультурную нишу и в постфигуративном, и кофигуративном культурном обмене.

Барьеры в формировании и реализации стратегии отложенного старения:

– Проблемность активного участия в процессах цифровизации всех структур социума;

– Эйджизм, подрывающий межпоколенное взаимодействие;

– Пережитки или рецидивы социального иждивенчества пожилых;

– Стремление молодых поколений локализовать активность старших в семье через воздействие на психолого-эмоциональное состояние дедушек/бабушек.

Известно, что влияние семьи может быть и протективным, и препятствующим. Различные взгляды всех поколений на семейные роли, распределение обязанностей может проявляться в гендерной асимметрии. Если продолжение трудовой деятельности мужчины-дедушки приветствуется или по крайней мере не вызывает возражения, то в случае бабушек реакция семьи может быть противоположной. Наиболее рельефно это проявляется в межэтнических и межконфессиональных браках. Сегодня их доля в городах и регионах с этнически смешанным населением достигает 50% от общего числа;

– Рассогласованность в восприятии старших поколений основных компонентов отложенного старения: акцентуация на внутрисемейной или разного рода общественной деятельности в ущерб компетентному долголетию в труде.

Проблему отложенного старения целесообразно рассмотреть и в сочетании с категорией «проактивность». Сошлюсь на сравнительно недавно вышедший перевод книги австралийского практикующего специалиста по методу терапии принятия и ответственности Расса Хэрриса «Осознанная любовь» (2009 г.). Он предлагает такое толкование проактивности – действие, движение к цели, основанное на личностных ценностях, непрерывный процесс. Один из выводов автора: цель может быть достигнута, но проактивность не прекращается никогда (добавлю – *не должна* прекращаться. – *З.С.*). Проактивностью можно/нужно управлять, контролировать, поскольку в ней источник жизненной силы. Способность к проактивности трактуется как умение «реагировать осознанно, а не импульсивно; черпать вдохновение и ориентироваться на свои главные ценности; быть гибким и приспосабливаться к ситуации» [14, с. 13].

В осуществлении стратегии ОС необходимо постоянно иметь в виду общие характеристики старших поколений:

– Сохраняющаяся значимость последствий (экономических, медицинских, социокультурных/образовательных) территориальной принадлежности той или иной социальной общности. Особенно значимо проявляются в такой дихотомии, как мегаполис – село;

– Возрастная неоднородность в сочетании с ресурсной стратификацией, не позволяющая старшему поколению «стройными рядами» идти путем отложенного старения. Растущая общая продолжительность жизни дифференцирует интересы людей разных возрастных интервалов: 60+, 70+ – вполне работоспособных, остающихся на рынке труда; 70+, 80+ – сохраняющих позиции занятости, особенно в сфере умственного труда; 80+, 90+ – практически покинувших сферу внесемейного труда. Естественно, эта классификация имеет смысл в отношении людей, не отмеченных серьезными ограничениями по здоровью;

– Профессиональная структурированность, определяющая социальный спрос на ту или иную профессию, запросы рынка труда (если, еще раз подчеркнем, за основу ОС принять именно общественно-трудовой образ жизни). Сегодня по нарастающей идет кривая запроса на IT-профессии. Не забудем, что творческие профессии редко испытывают дефицит приложения своего таланта. Высшая школа, в последние десятилетия резко увеличивающая численность студенчества, позволяет пожилым держать себя в профессиональном тонусе;

– Противоречие между потребностью в увеличении трудового ресурса для инновационного развития страны (не только экономики) и способностью поколений 45+ его обеспечить.

Успешность в предотвращении/минимизации/устранении любой социальной (экономической, культурной, психологической) проблемы опирается на непротиворечивое, рациональное, свободное от наслоения стереотипов сотрудничество следующих в нашем случае акторов:

– государство (трудовое законодательство, социальная политика, социальная работа, социальный контроль);

– работодатель (всех видов собственности и масштабов производства, с выраженной ориентацией на инновационность развития, социально ответственный);

– mitwelt человека (семья, сослуживцы, друзья, этнические и религиозные сообщества);

– профессиональные ассоциации;

– НКО;

– волонтеры;

– сам человек, мотивированный на трудовую самореализацию в новых условиях.

Трудовая профессиональная занятость в достижении отложенного старения

Трудовая профессиональная активность (ТПА) многомерна.

Социетальное измерение позволяет рассмотреть ее как фактор социально-экономического развития той или иной общности, территории. Значение ТПА возрастает с расширением общности старших возрастов, что актуализирует вопрос о профессиональном образовании «для взрослых». До последней пенсионной реформы работодатель «терпел», мирился с уровнем профессиональной компетентности работника (до 55 лет женщин, до 60 лет мужчин). С продлением «трудового возраста» меняются, можно сказать, ужесточаются квалификационные требования.

Социальное измерение – для самоутверждения возрастной общности, ее роли в межпоколенном взаимодействии и обмене, сохранении всех позиций (по М. Мид).

Индивидуальный уровень – для самореализации, самоутверждения в интересах сохранения ведущих позиций в семье (экономический вклад и независимость; психологическая устойчивость, эмоциональная стабильность; активное участие в жизни младших поколений). Важность сохранения прежних позиций (должность, полномочия, преференции, статус, а не просто занятость).

Трудовая профессиональная активность сможет ресурсно обеспечить отложенное старение, позитивную старость только в качестве терминальной ценности/потребности.

Трудовая профессиональная активность или трудовая профессиональная занятость (ТПЗ) являются фактором и гарантом:

– права на занятость;

– материального обеспечения;

– удовлетворения потребности в труде;

– ролевой многофункциональности;

– социального статуса;

– адаптационного потенциала в продолжающейся социализации к возможным ожидаемым или спонтанным изменениям (в отношении к собственности; рабочей позиции; семейным проблемам; осложнениям здоровья, миграции/эмиграции);

– капитализации в другие ресурсные формы;

– возрастания человеческого капитала конкретных учреждений/организаций/ компаний;

– социального благополучия;

– социальной защищенности. В нашей трактовке, эта категория включает ряд положений, характеризующих взаимодействия: человек – труд, культура и образование; самостоятельное жизнеобеспечение в самом объемном понимании; социальная психология общности, социальное партнерство; атрибут образа жизни большинства; результат усилий общества и деятельной позитивной силы личности [15, с. 294–295].

Еще раз следует в этом контексте подчеркнуть роль средних поколений: задача-минимум – постоянное поддержание их ресурсности на социально необходимом уровне; задача-максимум – пополнение и расширение ресурсной базы в возможно более широком спектре сфер ее реализации, то есть прежде всего в ТПЗ, но не только. Соответствовать сегодняшним требованиям рынка труда и определенным профессиям невозможно без включенности в образовательную сферу:

– смещение ценностных ориентаций в семейной жизни, воспитание поздних детей/внуков/правнуков требует новых педагогических навыков, знаний основ возрастной психологии;

– чтобы не выпасть из общности интеллигенции, пополнения требует общекультурный ресурс;

– рациональные суждения о политических, общественных процессах должны опираться на фундамент политической грамотности;

– удовлетворение потребности в профессиональной реализации.

ТПА/ТПЗ – сохранение, может быть и не в прежнем объеме, всех профессиональных функций (например, для профессора – *преподавание* во всех его формах (лекции, семинары, руководство курсовыми и выпускными работами, членство в государственных экзаменационных комиссиях); *научная деятельность* (исследования; участие в значимых профессиональных конференциях; публикации статей в рецензируемых изданиях, монографий; руководство аспирантами и докторантами; членство в диссертационных советах); общественная активность).

С этой точки зрения, не кажется социально и психологически корректной роспись функций вводимой в некоторых вузах должности профессора-консультанта. Сошлюсь на «Положение о должности «профессор-консультант» в ННГУ» [16], в котором определяются его ста-

тус, права, ответственность и должностные обязанности:

– научное консультирование аспирантов, докторантов;

– консультирование студентов;

– разработка программ, курсов, учебных пособий, учебников и иных учебно-методических материалов;

– изучение проблем, перспектив и тенденций развития в области научных интересов кафедры;

– участие в работе диссертационных советов;

– работа в редакционных коллегиях;

– выполнение функции тьютора в отношении к молодым преподавателям;

– подготовка монографий;

– участие в заседаниях кафедры.

Как видим, собственно учебной нагрузки (лекций и других обязательных условий непосредственного общения со студентами) не предусмотрено. Правда, есть пункт «иные обязанности по согласованию» с руководством подразделения, но вряд ли речь идет об учебной деятельности. Добавим, что предусмотрена доля ставки не более 0.5. Оплата труда «За счет средств от приносящей доход деятельности ННГУ». Количество штатных единиц профессоров-консультантов по всему ННГУ не должно превышать 15. Подобную функциональнуб редукцию не самой слаборесурсной части преподавательского состава с трудом можно рассматривать в качестве позитивного фактора если не «отложенного старения», то хотя бы «активного долголетия».

Возможно возражение: речь идет о людях 75+, но сказано, что право занимать эту должность имеют «являющиеся (т.е. сегодня. – *З.С.*) организаторами, руководителями основных научных, образовательных направлений ННГУ».

Научно-педагогические работники в стратегии отложенного старения

Представляется уместным прокомментировать данную ситуацию и вообще современное положение такой профессиональной группы, как научно-педагогические работники, опираясь на категорию прекарной занятости и некоторых ее характеристик [17].

Среди критериев принадлежности к прекариату авторы коллективной монографии «От прекарной занятости к прекаризации жизни» (2022 г., под ред. Ж.Т. Тощенко) на первое место выводят «отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на 1 год» [17, с. 21]. В основе монографии и результаты всероссийского опроса «Прекариат-2021», проведенного в июне–июле 2021 г. среди преподавателей вузов и работников здравоохранения (400:400 респондентов) 22 субъектов РФ, в том числе и в Нижегородской области [17, с. 18].

Глава 8-я монографии (автор – проф. М.Б. Буланова) названа «Преподаватели высшей школы: происходит ли прекариатизация труда и жизни?» [17, с. 155–172].

Ответ содержится в следующих приведенных данных: среди опрошенных 8.3% профессоров вузов работают по срочному трудовому договору до года [17, с. 327]; 79% работающих по подобному договору имеют трудовой стаж свыше 10 лет [17, с. 327]; своей работой скорее не удовлетворены и не удовлетворены 16.7% [17, с. 307]; по 10-балльной шкале свое место в обществе определили на – 5.1 балла, по материальному положению на 5.7 балла [17, с. 283]; роль интеллигенции в современной России оценена следующим образом: «играет незначительную роль» – 25.8%, «практически не играет никакой роли» – 17% [17, с. 296].

На этом фоне не выглядит алогичным один из выводов к главе об идущих в течение последнего времени в высшей школе «латентных процессах прекаризации» [17, с. 170].

Эмпирические данные о требованиях к персоналу современного рынка труда

В одном из наших исследований 2018–2021 гг. мы с проф. Л.Н. Захаровой суммировали требования новой экономики к персоналу, подкрепленные зарубежными и нашими эмпирическими данными:

– с компетенциями, выходящими за рамки формального образования;

– с ценностями инновационности;

– креативный;

– с критическим мышлением;

– личностно вовлеченный в трудовой процесс;

– проявляющий ответственность и инициативу;

– клиенториентированный;

– развивающийся вместе с трудовым процессом, принимая на себя ответственность за самообучение;

– с мягкими навыками (soft-skills), включая умения работать в команде;

– со способностями к межличностной коммуникации;

– с умениями эффективно действовать в условиях неопределенности;

– стрессоустойчивый;

– со своевременной реакцией на быстроменяющиеся профессиональные вызовы;

– «агентный» – со способностью отдельных лиц, причем не только предпринимателей, но и наемных работников, к самоорганизации и проактивности [18].

Проблема нами формулировалась так: имеются ли эти качества у персонала старших возрастов, чем это определяется, какие стереотипы препятствуют и как их преодолевать, и как связано с категорией «жизнеспособность». Некоторые наши выводы:

– социально-психологическое старение персонала сдерживается организационной культурой компаний инновационного типа [18, с. 10].

– менеджмент всех предприятий должен руководствоваться целью – совершенствование человеческого капитала всех возрастных когорт, с реальными и потенциальными сотрудниками старшего возраста [18, с. 13];

– немалому количеству людей старших возрастов свойственны установки на продолжение работы, здоровый образ жизни, поддержание себя в «рабочей форме». В одном из писем к А.П. Чехову Владимир Иванович Немирович-Данченко в конце декабря 1891 г. высказался в афористичной форме об определяющей роли здоровья: «будет здоровье – будет и всё, что ему (здоровью. – *З.С.*) надо» [19, с. 69];

– социальной политике и социальной работе как ее структурному компоненту требуется модернизация, уход от инфантилизации пожилых, утверждение парадигмы социально-психологической поддержки и развития компетенций, позволяющих соответствовать требованиям современного рынка труда;

– не в последнюю очередь оценивать сотрудника любого возраста/пола/стажа/образования/должности по его производительности и качеству труда [18, с. 14].

Анкетирование проводилось в четырех нижегородских компаниях/организациях. Две из них – производственные, две – медицинские. Каждую пару представляли инновационные и ординарные с точки зрения миссии и типа организационной культуры. Опрашивались женщины 55 лет и старше, мужчины 60+, всего 273 человека. По просьбе менеджмента, в публикациях компании не назывались.

Стратегия государства в интересах старшего поколения

Протективное воздействие на тот или иной социальный процесс определяется во многом законодательно-правовой базой. Одним из основополагающих действующих документов, имеющих прямое отношение к рассматриваемой проблеме отложенного старения, является утвержденная Правительством в феврале 2016 г. «Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года». Во введении определена ее сквозная цель – создание условий для активного долголетия граждан старшего поколения, которые позволят повысить уровень и качество их жизни [20, с. 3]. Подчеркнута недопустимость при трудоустройстве дискриминации по признаку возраста [20, с. 4]. Отмечено, что будет нарастать потребность экономики в использовании труда граждан старшего поколения, наметилась устойчивая тенденция роста занятости пенсионеров. В качестве проблем названы, в частности, стереотипы в отношении трудоустройства граждан старшего поколения, отсутствие дополнительных стимулов к продолжению их трудовой деятельности на прежних или новых рабочих местах и в форме самозанятости, надомной, временной, гибкой и дистанционной. Важен акцент на повышении информированности старшего поколения о возможностях такого продолжения [20, с. 7, 24].

Стимулирование занятости этой категории граждан заявлено одним из важных направлений государственной политики РФ [20, с. 26]. Отметим и такой используемый в тексте образ, как «благополучное старение» [20, с. 21].

По логике, после 1 января 2019 г. следовало внести коррективы в связи с пенсионной реформой (вообще о корректировке говорится в тексте «Стратегии» как о возможности после завершения I этапа ее реализации в 2020 г.). Тем не менее, если проследить содержание всех разделов о трудовой профессиональной деятельности, обращает на себя внимание отсутствие даже упоминания о ней в ожидаемых результатах и завершающих целевых показателях [20, с. 43–46]. Несомненно, необходимы содействие и активизация занятий физической культурой и спортом, обеспеченность геронтологическими койками и специализированными автобусами. Но стратегически активное долголетие базируется надежнее всего на продолжении трудового профессионального образа жизни многомиллионной армии российских пенсионеров.

Заключение

Нисколько не умаляя значимость многосторонней ресурсности в обеспечении отложенного старения, основное внимание уделено трудовой профессиональной занятости/активности и как терминальной ценности социума–общности–индивида, и как фактора-гаранта позитивного социального самочувствия, личностной самореализации, права на занятость, экономической обеспеченности, психологического комфорта и равновесия.

Особое место именно трудовой профессиональной активности определяется, прежде все-

го, социально трудовым заказом современного общества, которое нуждается в знаниях и умениях старших поколений, их ответственном отношении к проблемам экономического прогресса страны.

Основная цель содействия отложенному старению – сохранение/наращивание социальной субъектности средних и старших возрастных когорт, ядром которой является, главным образом, трудовая профессиональная активность.

Потребуются немалые усилия общества (социальная политика государства – социально ответственный бизнес – гражданское общество – семья – усилия самого человека) для сохранения, поддержания и возрастания человеческого (состояние здоровья, уровень и направленность образования, профессия), физического и социального капиталов людей этих поколений. Речь именно о капиталах с главным признаком их конвертируемости, а не простого набора ряда ресурсов.

Список литературы

1. Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля – 6 августа 1982 года (Издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.82.I.16), глава VI, раздел А. Режим доступа: https://www.un.org/ru/conferences/ageing/vienna1982 (дата обращения: 21.04.2023).

2. Конвенция ООН «Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей» (принята 16.12.1991 Резолюцией 46/91 на 74-ом пленарном заседании 46-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН). Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml (дата обращения: 21.04.2023).

3. Декларация по проблемам старения «Резолюция 47/5 Генеральной Ассамблеи ООН. Декларация по проблемам старения» от 16.10.1992 № № 47/5. Издание Организации Объединенных Наций. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/declconv/declarations/declold.shtml (дата обращения: 21.04.2023).

4. Пожилые люди: взгляд в XXI век / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2000. 173 с.

5. Старшее поколение современной России / Под общей ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 779 с.

6. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е., Шаброва Н.В. и др. Образование как ресурс сохранения и развития людей «третьего возраста»: Монография / Под редакцией П.А. Амбаровой и Г.Е. Зборовского. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2021. 226 с.

7. Старшее поколение в постиндустриальных реалиях: жизненные и трудовые стратегии: Коллективная монография / Под ред. С.А. Баркова, И.В. Кузнецовой, А.В. Маркеевой. М.: Изд-во «У Никитских ворот», 2022. 328 с.

8. Григорьева И.А., Парфенова О.А., Петухова И.С. Занятость и социальное исключение пожилых граждан (обзор европейских конференций) // Социологические исследования. 2018. № 5 (409). С. 157–159.

9. Елютина М.Э., Ситникова С.В. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2 (62). С. 29–32.

10. Сизова И.Л., Орлова Н.С. Противоречия и напряженности в занятости лиц старших возрастов в современной России // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2021. № 1. С. 107–119.

11. Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 156–160.

12. Мид М. Культура и мир детства. Избранные произведения / Пер. с англ. и коммент. Ю.А. Асеева. Сост. и послесловие И.С. Кона. М.: Наука, 1988. 429 с.

13. Ward S. Consumer Socialization // Journal of Consumer Research. 1974. Vol. 1. № 2. P. 1–14.

14. Хэррис Р. Осознанная любовь. Как улучшить отношения с помощью терапии принятия и ответственности / Пер. с англ. Ю. Распутиной. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 272 с. URL: https://knigid.ru/28214-rass-herris-osoznannaya-lyubov/read.html (дата обращения: 19.11.2022).

15. Саралиева З.Х. Система социальной работы: Монография. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2008. 315 с.

16. Положение о должности «профессора-консультанта» в ННГУ. Приложение к приказу от 22.04.2022 г. № 193-ОД. URL: http://www.unn.ru/sveden/document.php (дата обращения: 19.11.2022).

17. От прекарной занятости к прекаризации жизни: Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Изд-во «Весь мир», 2022. 364 с.

18. Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Персонал старшего возраста как человеческий капитал современной компании: условия, возможности, ограничения. VI Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов». Санкт-Петербург, 9 декабря 2021 г. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 4–15.

19. Немирович-Данченко Вл.И. Творческое наследие: Письма. Из прошлого: В 4 т.: Т. 1. М.: Моск. Худож. театр, 2003. 875 с.

20. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. URL: https://docs.cntd.ru/document/420334631 (дата обращения: 19.11.2022).

RESOURCE SUPPORT FOR DELAYED AGING

Zarethan Hadji-Murzaevna Saralieva

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The paper studies the category of delayed aging which is introduced into the discourse of longevity and the position of senior people in modern society from the following aspects: – combination with other similar in meaning definitions – active ageing, proactive ageing, positive ageing, vitality, successful ageing; – delayed ageing – multilevel process: societal, social, individual; – necessity to control it, based on legal and legislative basis, multi-actors (the state – socially responsible business – civil society institutions – the family – the individual); – labour professional activity/labour professional employment require keeping professional functions switched on to the fullest extent possible; barriers in implementation (the most aggravated position of senior generation is connected with stereotypical perception of the elderly, manifestations of ageism, artificial infantilisation and disability of senior generation; – based on empirical research and examination of relevant sociological literature the paper summarises requirements for staff in the new economy and how well senior generation can meet these requirements. Particular attention is given to the issue of how organizational culture of innovative companies/businesses may affect the well-being of the elderly, in particular it restrains employees' social and psychological aging; – the paper emphasizes the role, behavior, lifestyle and intensions of middle-aged people, which are important for delayed ageing and which largely determine both positive and negative impact on the overall atmosphere of social upbringing of 65+ generations.

Keywords: Delayed aging, labour professional activity/employment, protective factors and barriers, resource support.

УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2023_4_101

ПАТРИОТИЗМ В МАЛОМ ГОРОДЕ (НА ПРИМЕРЕ г. ГОРОДЦА)

© 2023 г. ***М.Л. Теодорович, Н.Н. Патокина, Ю.Л. Софронова, Н.В. Шангин***

Теодорович Михаил Леонидович, д.соц.н.; к.т.н.; доц.;
заведующий кафедрой социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
mt231@yandex.ru.
Патокина Наталья Николаевна, к.соц.н.; доцент кафедры социологии проектной деятельности
и проконкурентного регулирования Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
natpatok@gmail.com
Софронова Юлия Львовна, к.соц.н.; доцент кафедры социологии проектной деятельности
и проконкурентного регулирования Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
sofronova@fsn.unn.ru
Шангин Никита Владимирович, к.соц.н.; доц.; и.о. заведующего кафедрой философии,
социологии и психологии управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС;
доцент кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
shangin-nv@ranepa.ru

Статья поступила в редакцию 10.07.2023
Статья принята к публикации 25.10.2023

Патриотизм в малом городе на примере г. Городца Нижегородской области рассматривается как базовая объединяющая ценность, содействующая территориальному развитию, выделяются его типы, уровни и составляющие. Локальный патриотизм рассматривается как важная составляющая патриотизма и самостоятельный феномен.

Представлены результаты социологического исследования, проведенного в октябре 2022 г. коллективом кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования ННГУ им. Н.И. Лобачевского в рамках проекта по созданию системы когнитивного моделирования процессов управления территориальным образованием, посвященного изучению социально-политической ситуации в г. Городце. Исследование включало опрос 1000 человек и проведение ряда фокус-групп. На материалах данного исследования показана специфика локального патриотизма жителей г. Городца. Хотя подавляющее большинство жителей г. Городца считают себя патриотами, поводы для гордости малой родиной у них различны. Особое внимание уделяется социально-демографической специфике локального патриотизма, в том числе патриотизму молодежи. На примере туристического развития показана готовность представителей различных групп участвовать в реализации проектов, направленных на развитие территории и возможности более широкого вовлечения представителей различных групп в этот процесс.

Ключевые слова: локальный патриотизм, малый город, молодежь, туризм, ценности, территориальное развитие, социальное управление.

Введение

Проблематика территориального развития, территориальной связности России входит в число наиболее обсуждаемых в общественном и научном дискурсе – и на концептуальном уровне, в контексте собственной традиции, и на относительно прикладном, в контексте поиска проактивных решений, способных обеспечить целостность России во всем многообразии смыслов этого понятия. Руководство государства обращается к этой проблеме и на концептуально-стратегическом уровне, рассматривая сценарии агломерационного развития страны [1], и на прикладном, конструируя систему опорных населенных пунктов за пределами мегаполисов [2], сценарии их развития совместно с прилегающими территориями, подчеркивая важность патриотизма не просто для успешного функционирования общества, но для самого существования страны. При всем многообразии уже опробованных и обсуждаемых подходов к решению этой проблемы сама постановка ее как актуальной свидетельствует, по-видимому, о недостаточной их эффективности и (или) несоответствии реалиям настоящего времени. Представляется, что одним из их значимых несовершенств, в частности, является конструирование решений по территориальному развитию в традиции программно-целевого подхода. Продолжение процесса перетекания населения в крупные города и мегаполисы, косвенно свидетельствуя об этом, побуждает к поиску сценариев развития территорий РФ, обращенных не толь-

ко к интересам людей, но и к мотивам более высокого порядка – ценностным, несущим в себе объединяющее начало. В Посланиях Президента Федеральному Собранию Российской Федерации патриотизм включен в число наиболее упоминаемых традиционных ценностей [см.: 3, с. 91]. Согласно данным опросов ВЦИОМ, процент россиян, считающих себя патриотами в той или иной степени, не опускался с 2000 г. ниже 80% [4]. В 2022 году он стал выше 90% и пока остается стабильным. Вместе с тем манифестациям национального уровня еще только предстоит найти свое воплощение в реализующих их механизмах управления, которые для этого должны обрести новую, социальную составляющую. При всем потенциале объединения людей патриотизм как ценность воспринимается и проживается в практиках людей и социальных групп в многообразном содержательном наполнении. Это можно наблюдать и в результатах опроса, упомянутого выше. Притом что количество людей, считающих себя патриотами, более 90%, ни одна из предлагаемых трактовок патриотизма не является разделяемой подавляющим большинством респондентов. Несмотря на то, что можно было выбрать до трех вариантов ответа, самый популярный вариант ответа – «Работать/действовать во благо / для процветания страны» – был выбран 48% ответивших, иные возможные варианты выбирались еще меньшим количеством респондентов. Данный экран видения представляет ситуацию, когда существует консенсус по поводу значимых ценностей, но содержательное наполнение этих ценностей в восприятии людей является в значительной степени вариативным. Сама по себе такая ситуация не является чем-то необычным, ценности постоянно трансформируются, и их содержание постепенно изменяется и в определенном смысле переизобретается новыми поколениями [5]. Вместе с тем, поскольку ценности являются одним из наиболее значимых явлений социальной жизни, но воплощаются в реальных процессах ее движения через индивидуальные практики, актуальна задача исследования тех из них, чьи формы воплощения в жизненных практиках обладают наибольшим потенциалом объединения, консолидации людей вокруг целей развития территорий, воспринимаемых «своими», где положение дел имеет для них реальное значение.

Особый интерес в данном контексте представляет социальное пространство малых городов – и не только в силу обращенности к проблеме их будущего на уровне государственных проектов и программ. Социальная специфика малых городов, которая состоит в том числе в достаточно сильных социальных связях, значительной опоре на семью в реализации жизненных стратегий, иерархичности сообществ, разрыве между желаемым и реальным уровнем жизни и стандартами потребления, часто неразвитостью городской среды и недостаточностью возможностей для развития, взращивания человеческого капитала, не только создает сложности для ретрансляции ценностей от старших к младшим членам сообщества, но и не позволяет в полной мере использовать другие механизмы поддержания ценностного единства (например, такие как массовый отъезд носителей других ценностей или формирование консенсуса путем обсуждения). В то же время ценностный консенсус является залогом динамичного и позитивного развития территорий. В данном отношении малые города представляют собой анклавы, где, в отличие от мегаполисов, национальные архетипы проступают сквозь ткань социокультурных мифов на поверхность социальной жизни, проявляются в деятельности людей, дающей им возможность развития и укрепления.

Мы рассмотрим патриотизм как базовую объединяющую ценность (опираясь в этом выборе на традиционную его трактовку – по В.И. Далю, «патриот – любитель отечества»; «отечество – родная земля, отчизна, где кто родился, корень, к коему кто, по рождению, …принадлежит») [6] и как социальный феномен, определим специфику локального патриотизма и на материале авторского исследования покажем возможные роль и место патриотизма жителей малого города в его развитии на примере г. Городца Нижегородской области.

Патриотизм как социальный феномен

Существует достаточно большое количество трактовок патриотизма. В самом общем виде патриотизм определяется как одна из ведущих ценностных ориентаций личности, комплекс знаний, оценочных суждений, социальных установок, обеспечивающих саморегуляцию избирательно-предпочтительного отношения субъекта к Родине [7]. Таким образом, патриотизм рассматривается в основном как ценность, которая должна находить свое воплощение на нескольких уровнях. Когнитивный уровень включает знания об истории, географии, актуальном экономическом и общественно-политическом состоянии страны. Эмоциональный уровень включает отношение, оценочное восприятие этих знаний. Следующий уровень – идеальное нормативно-ценностное представление о том, кто такой патриот и что такое патриотизм. И, наконец, поведенческий уровень, на котором

реализуются установки, сформированные на трех других уровнях [8, с. 22; 9, с. 189–190].

Исследователи предпринимают попытки классификации типов патриотов. Одной из таких классификаций является разделение патриотов на *радикальных* и *конструктивных* [8, с. 22]. Структурирование в данном случае строится на выделении главных аспектов патриотизма – если радикальный патриотизм строится на противопоставлении своей страны, общества и малой родины другим и подчеркивании своего превосходства перед другими, то конструктивный патриотизм строится на позитивном отношении к объекту патриотизма без противопоставления другим, и особое значение приобретает поведенческий уровень, на котором реализуются действия, направленные на благо объекта патриотизма.

Другой классификацией предлагается разделение патриотизма на *критический* и *некритический* [10]. В данном случае в качестве классификационных признаков выделяются различия в уровне анализа объекта патриотизма. Некритический патриотизм имеет дело с набором аксиом, которые некритически воспринимаются и предполагают их личное проживание и (или) простую ретрансляцию. Критический патриотизм предполагает рефлексию по поводу прошлого и будущего объекта патриотизма и определенные действия, направленные на благо объекта патриотизма, которые базируются на этой рефлексии. Стоит отметить, что некритический патриотизм легче воспроизводить и, соответственно, легче симулировать. С этим явлением связан еще один вид патриотизма – *прагматический* патриотизм [11], предполагающий декларирование патриотизма, которое не превращается в действие и выполняет функцию обозначения принадлежности и способствует за счет этого достижению личных целей и интересов.

Существующие классификации патриотизма предполагают выделение критериев, носящих сугубо описательный характер и слабо связанных с выделяемыми уровнями, на которых воплощается патриотизм, представляют попытки создания классификаций, которые типологизируют патриотизм на основании выделения основных уровней его функционирования. Если критический патриотизм строится в основном на когнитивном и деятельностном уровне, то некритический – на эмоциональном и идеальном нормативно-ценностном представлении о патриотизме и патриотах. Это создает определенные возможности для исследователей более точного описания ситуации. Например, констатируется существенный недостаток деятельностной составляющей у респондентов [12], в то время как эмоциональная составляющая является доминирующей, из чего делается вывод о *преобладании некритического патриотизма*. Исследователи выделяют разные причины подобной ситуации: от прагматических до организационных. Под последними подразумевается недостаточная работа с гражданами в направлении разъяснения того, какая деятельность является патриотичной.

На основании исследований идентичности [13] можно выделить и территориальные уровни патриотизма: *страновой, региональный и локальный*. При этом в фокус внимания исследователей часто попадает локальный уровень как составная часть странового патриотизма (привязанность к малой родине как его составная часть [14]). Можно выделить специфические черты патриотизма по отношению к малой родине.

Во-первых, это большая тенденция к фиксации на внутреннем состоянии объекта патриотизма. Малая родина важна сама по себе, если в данном населенном пункте дела идут лучше, чем в соседнем, но при этом неудовлетворительно для самих жителей, то компенсаторная функция сравнения с другими будет обладать меньшей значимостью; недостатки жизни в данном населенном пункте будут восприниматься острее, чем отношение к состоянию дел в стране в целом.

Другой специфической чертой становится большая разобщенность жителей малых городов. Область доверия в российском обществе практически ограничивается семьей, в то время как другие родственники и друзья отстают в этом отношении от членов семьи, но все же пользуются доверием более чем у половины россиян, а вот уровень доверия к коллегам и соседям значительно ниже, причем в 2022 г. по сравнению с 2021 г. это доверие еще снизилось [15]. Жители малых городов реже включены во взаимообмены значимыми ресурсами, чем жители более крупных населенных пунктов, лишь треть из них оценивает уровень взаимовыручки в обществе как высокий. Ситуация в малых городах Нижегородского Поволжья описывается исследователями как «одновременно воспроизводство и утрата социальных связей» [16, с. 242]. Все это неизбежно находит отражение и в ценностном поле, где также наблюдаются определенные трансформации.

Это третий аспект, который в целом характерен для России, но в малых городах приобретает большую актуальность. Ценности молодежи обладают своей спецификой [17], они отличаются от ценностей старших поколений, но при этом в малом городе в большей степени затруднены способы обоснования старшими

поколениями их ценностей. Итогом становится более острый ценностный конфликт, который может носить латентный характер и проявляться косвенно – в стремлении уехать, малой включенности в дела семьи. Этот конфликт проецируется и на населенный пункт, который может становиться символом того, что негативно воспринимается индивидом. Со стороны старших поколений он тоже, но иным образом, проецируется на оценку населенного пункта. Раз молодежь недовольна, значит, чего-то не хватает и что-то не так либо с населенным пунктом, либо с молодежью. Соответственно, ценностное измерение конфликта имеет тенденцию к его самоусилению, в результате недостатки воспринимаются острее и не компенсируются достоинствами места проживания. Это может способствовать и снижению патриотизма на деятельностном уровне, замещению ценностного патриотизма прагматическим.

Еще одним значимым аспектом является то, что малые города – чаще территории выживания, нежели территории развития. Это находит отражение в том, что объективируется как предмет гордости. Гордость, связанная с тем, что не зависит напрямую от действий конкретного человека (например, природа или история населенного пункта), может играть компенсаторную функцию. Предметом гордости могут быть характеристики, которые носят двойственный характер. Например, недостаточная динамичность жизни, а в предельных случаях – умирание города могут характеризоваться как «тихая, спокойная жизнь». Это подчеркивает определенные достоинства жизни, но может скрывать попытку психологического примирения с действительностью, конструирования личной реальности в отношении пространства проживания.

Важной особенностью феномена патриотизма в малом городе является перенос фокуса гордости в прошлое и на различные структуры, которые консервируют ситуацию, не давая окончательно обрушиться социальному целому (например, церковь, вера, гражданские верования). Так как экономическая ситуация угасания характерна для большинства малых городов, можно предположить, что в них основной фокус гордости будет направлен именно на эти аспекты с учетом местной специфики.

В условиях выживания в пределах территории повышается значимость безопасности, которая на этом уровне состоит в первую очередь в том, что жителю данной территории известны все правила жизни здесь, он умеет ими пользоваться, ему здесь все знакомо и ничто не несет в себе непредвиденной угрозы. Жизнь малых городов не столько статична, сколько сильно зарегулирована неформальными правилами, которые поддерживаются не только за счет институциональных механизмов, но и на уровне рутинных повседневных взаимодействий в условиях плотной коммуникации среди жителей и высокой значимости поддержания репутации. Эти правила известны всем местным и создают ощущение безопасности – человек знает как себя вести, знает все формальные и неформальные правила, а также адаптирован к ним. Это ощущение является важной составляющей патриотизма – малая родина воспринимается как место стабильности, место безопасности. Этому способствует и особый темп жизни, характерный для малого города. Таким образом, «тихая, спокойная жизнь» является амбивалентной характеристикой. Но эта амбивалентность открывает возможность использования ее как рычага воздействия на состояние и характер местных патриотических настроений. Акцентирование внимания на малой родине как безопасном месте, доме во всех смыслах этого слова (включающих такие характеристики, как уют, удобство), но при этом «доме под открытым небом», открытом для возможностей взаимодействия с миром, обеспечивая стабильный уровень жизни, ниже которого человек не опустится.

Обобщая, можно заключить, что локальный патриотизм в условиях малых городов обладает определенными особенностями и должен отличаться относительным дефицитом деятельностной его составляющей. Обоснованность данного предположения мы проверили на материале эмпирического исследования, представляемого ниже.

Локальный патриотизм жителей Городца

В октябре 2022 г. коллективом кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования ННГУ им. Н.И. Лобачевского в рамках проекта по созданию системы когнитивного моделирования процессов управления территориальным образованием было проведено социологическое исследование, посвященное изучению социально-политической ситуации в г. Городце. На первом этапе исследования была проведена серия фокус-групп с представителями четырех социальных групп: пенсионеров, предпринимателей, молодежи до 35 лет и трудовых мигрантов. На втором этапе был проведен анкетный опрос, опрошено 1000 респондентов. Случайная маршрутная выборка контролировалась по половозрастному составу и репрезентировала жителей города.

В рамках опроса задавались вопросы, посвященные патриотизму респондентов и тому,

Таблица

Распределение ответов на вопрос:
«Говоря о Городце, кто или что вызывает у вас чувство гордости?», %

Народные промыслы, богатая история	41
Уютный, удобный город	36
Городец – моя малая Родина	35
Люди в городе хорошие, отзывчивые	34
Тихий город, спокойный темп жизни	27
Городец – экологически чистый город	21
Ухоженный благоустроенный город	12
В городе сильны православные традиции, духовность	10
Город с хорошими перспективами развития, город будет жить	9
Мои родители	8
Здесь не делят людей на местных и пришлых	7
Мои дети	7
Не застойно, есть на что надеяться	5
Власть разумная, заботится о жителях	2
Начальство уважает людей	2
В городе есть хорошие возможности работы	1
Для детей есть занятия, не болтаются без дела	1
Другое	1

что или кто вызывает у них гордость по поводу их малой родины. Уровень патриотизма жителей Городца довольно высокий. 44% однозначно считают себя патриотами, 22% скорее патриотами, чем нет, еще 19% ответили на это вопрос «Когда как», 7% ответили, что скорее не считают себя патриотами, а однозначно не считают себя патриотами лишь 1%.

Если говорить об источниках гордости по отношению к Городцу, горожане чаще выбирают варианты, связанные с местными жителями, историей и народными промыслами, городской уют и то, что это их малая родина (более 30% на каждый вариант). Таким образом, можно говорить, что патриотизм местных жителей опирается на связи с этим местом и людьми за пределами родственного круга, а также на чувство принадлежности к истории и культуре. Если говорить о тематических блоках того, что может вызывать гордость, мы увидим, что при популярности варианта «Народные промыслы, богатая история», наибольшую сумму дают ответы, связанные с социальной атмосферой, темпом жизни («Уютный, удобный город», «Ухоженный благоустроенный город», «В городе сильны православные традиции, духовность», «Тихий город, спокойный темп жизни»). Далее по популярности идет блок ответов, связанных с местными жителями («Люди в городе хорошие, отзывчивые», «Здесь не делят людей на местных и пришлых»), указание на то, что поводом для гордости является сам факт рождения в данном городе («Городец – моя малая Родина»). Экологический фактор в качестве причины гордости указывает меньшее количество человек. Отсылка к ближайшим родственникам набирает в сумме немного ответов так же, как и утилитарные причины гордости («Не застойно, есть на что надеяться», «Город с хорошими перспективами развития, город будет жить», «В городе есть хорошие возможности работы», «Для детей есть занятия, не болтаются без дела»). Наименее популярным поводом для гордости становятся аспекты, связанные с деятельностью органов власти («Власть разумная, заботится о жителях», «Начальство уважает людей») (табл.).

В целом можно отметить, что *структура гордости и патриотизма* жителей Городца обладает следующими чертами.

1) Ни один вариант ответа на вопрос, что или кто вызывает чувство гордости, по отдельности не набрал более 50%. Это позволяет говорить о том, что в Городце нет предмета гордости, объекта патриотического восприятия, которые объединяли бы большинство жителей. Если группировать ответы, то главным источником гордости становится *атмосфера, культурная специфика города*. Стоит отметить, что наиболее популярные ответы и группировка ответов еще ничего не говорят о действиях и активности жителей. Недостаточная консолидация вокруг источников гордости создает и пространство для новых проектов, которые могут через вовлечение в деятельность во взращивание объекта гордости увеличить консолидацию городского общества и инициативных людей и сообществ. Недостаточная жесткость структуры патриотизма создает относительно благоприятные условия и для внедрения новых элементов,

драйверов развития города, вовлечения относительно инертных горожан и групп, сегодня лишь «наблюдающих» жизнь в городе.

2) Обращают на себя внимание 35% опрошенных, которые указали в качестве повода для гордости то, что это их малая Родина. Чувство принадлежности к месту, с одной стороны, важно, но, с другой стороны, при этом может способствовать консервации текущего состояния и блокированию развития. Отчасти это мы и можем наблюдать, если проанализируем остальные ответы. Наиболее часты характеристики, связанные со статичностью.

3) При определении текущего состояния и сопоставлении его с желаемым образом будущего можно говорить о том, что у Городца, в глазах респондентов, скорее есть потенциал, нежели хорошее текущее состояние. Существенно, что наиболее низко оцениваются возможности для работы и внеучебной активности детей. При этом в текущей структуре поводов для гордости источники развития потенциала, связанные с активностью людей, не просматривается.

4) Тем более важным становится то, что в структуре предметов гордости присутствуют, пусть и не на слишком высоком уровне, элементы, связанные с семьей и ближайшим окружением (варианты «Мои родители», «Мои дети»). Это демонстрирует наличие эмоциональных связей с местом проживания, позволяющее не только транслировать на город наиболее сильные из них (родители – дети), но и расширять пространство взаимодействий, повышать деятельностную составляющую патриотизма путем постановки общей цели развития территории как места, которое предназначено для родственников, для своих во всех смыслах этого слова, то есть как собственного дома, пусть и под открытым небом, предложить молодежи внутренние причины, чтобы вписать себя в образ будущего города, совместить ценность семьи (родительской и своей) с реализацией других ценностей.

Если сопоставить ответы на вопрос «Считаете ли Вы себя патриотом?» и вопрос «Говоря о Городце, кто или что вызывает у вас чувство гордости?», мы можем выделить следующие моменты.

1) Существует противоречие между уровнем патриотизма и оценками текущего состояния. Источниками патриотизма становится прошлое, культура и атмосфера города (но не конкретные аспекты его жизни).

2) Патриотизм, скорее всего, воспринимается как нечто само собой разумеющееся, не связанное с текущей ситуацией.

3) Так как основным источником патриотизма является прошлое, культура, а также атмосфера города, то использование этих аспектов при формировании идентичности и упор на них в патриотической работе будет достаточно продуктивным. В то же время подобный подход может способствовать оттоку наиболее активных граждан, которые в большей степени ориентированы на настоящее и оценивают в первую очередь утилитарные аспекты проживания в городе. Такие действия в перспективе могут способствовать, с одной стороны, укреплению идентичности, но и затуханию социальной активности в городе. Резкое переориентирование развития и информационное сопровождение, в свою очередь, могут натолкнуться на неприятие со стороны тех, кто ценит сложившуюся ситуацию. Этому способствует и недостаточно позитивное отношение к текущей деятельности власти и взаимоотношений власти с гражданами.

Если говорить о том, как оценивают свой патриотизм и чувство гордости представители разных возрастных групп, то в разрезе трех таких групп можно увидеть следующую картину: представители молодежи (возраст от 18 до 35 лет – 31.7%), представители среднего возраста (от 36 до 59 лет – 43.9%) и представители старшего поколения (от 60 лет и старше – 24.4%). Четко прослеживается тенденция повышения патриотизма в зависимости от принадлежности респондента к более возрастной группе. Представители старшего поколения наиболее патриотичны – нет ни одного человека, который сказал бы, что однозначно не является патриотом, в этой группе наименьшее количество тех, кто выбрали вариант «скорее не являюсь» и «когда как» – 3.4% и 13.7% соответственно.

Наименее патриотично настроена молодежь – 8.6% в той или иной степени не считают себя патриотами, а 27.2% выбрали вариант «когда как». Структура поводов для гордости у всех групп идентична, но при этом молодежь чаще отмечает экологию, что, возможно, связано с большей значимостью экологии на ценностном уровне для данной возрастной группы в целом. Здесь мы можем увидеть, что существуют пути повышения патриотизма молодежи через формирование поводов для гордости, вписывающихся в их ценностную повестку. Важно при этом соблюдать баланс интересов, и в этом отношении экология становится важной ценностью, которая не вступает в противоречие с ценностями других возрастных групп.

В итоге мы можем видеть, что при примерно одинаковой структуре поводов для гордости патриотизм молодежи значительно ниже, чем, например, у старшего поколения. Это, по нашему мнению, свидетельствует о том, что суще-

ствуют ценностные различия и содержание патриотизма на эмоциональном уровне (одно и то же знание вызывает разный эмоциональный отклик) и, возможно, на уровне идеального нормативно-ценностного представления о том, кто такой патриот и что такое патриотизм. В итоге на поведенческом уровне фиксируется недостаточная деятельность.

Для Городца это особенно важно, так как он становится городом, где, предположительно, все сильнее будет развиваться туризм и сфера гостеприимства станет драйвером социально-экономического развития. Однако для этого город должен обладать не только объективными возможностями для развития туризма, но и туристической привлекательностью, которая напрямую зависит от жителей города, и в первую очередь молодежи. Туристическая привлекательность – одна из важных составляющих восприятия своего родного города, так как она свидетельствует о том, что город может быть, в принципе, привлекателен для тех, кто не связан с ним личной историей и не обладает эмоциональными связями с ним по умолчанию. С другой стороны, туристическая привлекательность может быть воспринята как желание понравиться другим в ущерб местным жителям, что воспринимается как неуважение и, соответственно, нечто противоположное патриотизму. Кроме этого, туристы приносят иной взгляд на город, что может ставить под сомнение как локальную идентичность, так и актуальную структуру патриотизма. Развитие туризма ставит под сомнение устоявшуюся жизнь и устоявшиеся правила взаимодействия: туристы – это гости в доме под открытым небом, однажды приглашенные, но сами определяющие режим посещения, при этом незнакомые с правилами дома, а потому способные нарушать их и этим вызывать отторжение со стороны хозяев территории. Это может нести если не угрозу, то вызов для города как устоявшейся формы и модели жизни в глазах людей. Кроме этого стоит отметить, что туристическое развитие города подразумевает усиление деятельностной составляющей патриотизма. Развитие туризма может быть вызовом и метавозможностью для устоявшейся структуры жизни и, соответственно, патриотизма в его текущей версии. Для всех групп респондентов, принимавших участие в дискуссии в рамках фокус-групп, туристическая привлекательность родного города является ценностью, но степень желания «встраиваться» в процесс, направленный на развитие туристической привлекательности города, в разных социальных группах различна. Выше потенциальная готовность у предпринимателей, так как они видят себя в этом будущем, видят возможности для себя:

«*Я бы уже говорила, что в ближайших планах нам только самим открыться, запуститься. Это всё организовать, всё, как планируется. Так, конечно, в перспективе в дальнейшем хотелось бы вот так туризм*» (Ж., малый бизнес, сельское хозяйство);

«*Если я рассматриваю свой вариант, свой музей, что развитие именно местных людей. Проведение тех же мастер-классов и обучения, и чтобы они знали историю нашего города*» (Ж., малый бизнес, услуги населению).

При этом в процессе дискуссии затрагивается важный аспект баланса при планировании направлений развития города. Было высказано мнение, что излишняя концентрация на развитии туризма не пойдет на пользу городу и его жителям: «*Не хочется делать так много акцента, может быть, на туризме. Тут с какой-то стороны это страшно, что город живет только ради этого. То есть ради того, чтобы угодить людям приезжим. Мне кажется, если весь акцент сместить туда…» (Ж., самозанятая, услуги населению*).

Ни молодёжь, ни пенсионеры, ни мигранты не видят себя участниками процесса повышения туристической привлекательности своего города. Здесь наблюдается дефицит деятельностной составляющей патриотизма, который можно объяснить у мигрантов, у которых патриотизм может еще не сформироваться, и пенсионеров, у которых не всегда есть возможности деятельностно участвовать в подобного рода активностях, а также они не всегда представляют, чем они могут помочь.

Молодежь же видит себя скорее в роли потребителей результатов усилий других, чем соавторов желаемой новой реальности. Они видят в развитии туристической привлекательности прежде всего благоустройство города, «красоту», приносящую пользу не только приезжим, но и самим горожанам, детям, молодежи: возможность посещать музеи, ходить по красивым улицам.

«*Если говорить про туризм, то тут все прекрасно. Вообще, вопросов нет, и наш туризм растет, перспективы вообще прекрасные в плане туристических каких-то помещений. Одна надпись там чего стоит, придешь, у нас в каждом дворе красота. В детстве я, можно сказать, по всем музеям ходила. Сейчас, я так понимаю, у нас новый музей, интерактивный, я там не была, но там были наши студенты. И там вот*… Модератор: Мы немножко о другом. Готовы ли Вы развить бизнес туристический? – *Нет, мне пока в колледже нормально. Я пока*

понимаю только свою пока работу именно в колледже. А в туризме есть люди, которые этим занимаются» (Ж, 25 лет, молодежь).

Важно отметить, что въездной туризм невозможен без того, что можно назвать низовым гостеприимством. Низовое гостеприимство подразумевает не только гордость за родной город, но и определенные практики трансляции этой гордости, а также установку на специфическое отношение к приезжающим. Этот аспект привлечения и удержания туристического потока достаточно важен и требует, как нам кажется, отдельного внимания. Низовое территориальное гостеприимство, как любая новая групповая практика, может развиваться и в режиме самоорганизации, реактивно, и проактивно, в режиме отклика на привлекательное, рождающее заинтересованность и сопричастность, предложения системы управления развитием территории. Второе, безусловно, предпочтительно, однако формирование такого предложения предполагает конструирование и продвижение образа будущего города, который «собран» из действительных, а не предполагаемых запросов и ожиданий горожан. «Понимание», моделирование того, чего хотят люди, во многих случаях уже оказывалось большим или меньшим заблуждением, способным привести к результату, обратному намерениям, ожиданиям и обещаниям. В логике социального управления согласование и поддержание в актуальном состоянии этих запросов и ожиданий в разрезе субтерриторий (микрорайонов), целевых социальных групп (в первую очередь – это молодежь и специалисты систем образования, здравоохранения, социальной помощи) возможно и достижимо через внедрение на территории практик партисипативного взаимодействия, предоставляющих доступ к участию не только представителей и выразителей интересов заинтересованных групп, но и любого заинтересованного жителя.

Заключение

В качестве итога можно сделать следующие выводы.

Жителям Городца свойственен высокий уровень патриотизма. Относительно давно и успешно развивающаяся туристическая специализация города видима городчанам и ценится ими. Однако основу локального патриотизма составляют более традиционные и «универсальные» источники, в меньшей степени связанные с особенностями проживаемого периода. Это позволяет полагать, что выявленные особенности локального патриотизма характерны, в том или ином виде, и для других малых городов и в силу этого значимы для функционирования национальной идентичности. Несомненно, дальнейшие исследования позволят уточнить это понимание, как и перспективные подходы к повышению эффективности управления территориальным развитием.

Локальный патриотизм в малом городе работает скорее на когнитивном и эмоциональном уровне, в то время как деятельностный уровень развит относительно недостаточно. Среди источников гордости преобладают *статичные аспекты жизни*, не зависящие от активности граждан, а основными являются: история и народные промыслы, уют города в целом, местные жители, то, что это их малая родина. Данные поводы носят, скорее, *компенсаторный* характер, что характерно для малых городов. При этом нет поводов для гордости, которые разделяли бы пятьдесят и более процентов опрошенных. Возможно, именно распределенность их и отсутствие доминирующих акцентов придает целостность и устойчивость восприятию горожанами своего города как места, где хорошо, спокойно, надежно живется.

Отличием Городца и его особенным ресурсом остаётся имидж самого древнего города Нижегородской области и одного из древнейших городов России, одного из центров поволжского старообрядчества, интересного храмовой и домовой архитектурой, купеческими особняками, неповторимым природным ландшафтом. Деятельностный аспект патриотизма для многих здесь может проявляться в постоянном индивидуальном жизненном созидании не только в пространстве своего домохозяйства, но и по отношению к уникальным, общим для них историческим, культурным, ландшафтным ценностям. Вновь созданной ценностью здесь является ровное и достаточно доверительное отношение к власти. С этим мы связываем представление об уникальных возможностях пространства Городца для пилотных проектов по вовлечению горожан в локальное территориальное развитие на основаниях социального управления, результаты которого далее могут транслироваться на территории, в меньшей степени одаренные историей.

Возрастная специфика указывает на наличие расхождений в восприятии поводов для гордости, что свидетельствует о различии в наполнении понятия патриотизма на эмоциональном уровне и, возможно, на уровне представлений о том, что такое патриотизм и кто такой патриот. Это проявляется, в конечном итоге, и на деятельностном уровне – молодежь в меньшей степени готова участвовать в развитии родного

города. Вместе с тем неоднородность населения по данному признаку оставляет возможность для новых консолидирующих население города предложений.

Материалы фокус-групп позволяют сделать вывод, что молодёжь Городца вовсе не безразлична ко всему, что касается жизни города, в той или иной степени переживает за происходящее. Например, участницы молодёжной фокус-группы очень активно рассуждали по поводу городской инфраструктуры, говорили о том, что улучшилось за последние годы, а что, по их мнению, нуждается в улучшении или реконструкции. При этом молодёжь очень мобильна, любопытна и динамична в «освоении» городского пространства, стремится открывать новое, активно занята построением связей и «строительством» собственной жизни – образованием и работой. В целом, если рассматривать патриотизм как готовность брать на себя ответственность не только за свой ближний круг, но и за что-то большее, молодёжь традиционно остаётся перспективной социальной группой. Главное, что необходимо, не мешать, не диктовать и не навязывать, а рассказывать о возможностях и предлагать партнёрство, в этом случае взаимодействие с молодёжью будет эффективным.

Проблематика действенного патриотизма не менее актуальна и в отношении людей среднего возраста. Здесь патриотические настроения, безусловно, имеют свою специфику, так как их патриотизм может носить более критический характер, в сравнении с другими группами. Идентичность представителей старшего поколения складывалась в советский период, где патриотизм оказывался «заводской надстройкой». Мировоззрение тех, кто родился в 60-е или 70-е гг. XX столетия, формировалось уже в постсоветскую эпоху и имеет определённые и значимые отличия, понимание которых важно для достижения «бесшовности» восприятия локального пространства представителями разных поколений. В этом отношении интересны итоги фокус-группы с представителями малого бизнеса в Городце (это в основном уже состоявшиеся люди среднего возраста). Городецкие предприниматели демонстрируют неравнодушие и высокий уровень рефлексии по поводу всего, что происходит в Городце и Городецком районе. Значительная часть предпринимателей, приявших участие в интервью, позиционирует себя как людей социально ответственных и активных, с гражданской точки зрения. Многие имеют статус социальных предпринимателей и заключили контракты с администрацией, в силу чего занимаются благотворительной деятельностью и являются спонсорами городских событий и мероприятий. Очевидно, что данная социальная группа является высокоресурсной, а её патриотизм можно назвать и действенным, и критическим одновременно.

Существует противоречие между уровнем патриотизма и оценками текущего состояния. При определении текущего состояния и сравнения его с перспективами развития можно говорить о том, что у Городца, в глазах респондентов, скорее выдающееся прошлое, нежели хорошее текущее состояние. Наиболее низко оцениваются возможности для работы и внеучебной активности детей. Анализ этой неудовлетворенности, достижение понимания привлекательных и, возможно, ожидаемых способов ее преодоления может стать предметом проектов территориального развития, способных привлечь и объединить молодую, наиболее ценную, с точки зрения перспектив развития, часть населения, а также и предложить новые источники социального оптимизма для представителей старших возрастных групп.

Локальный патриотизм скорее связан с местом, пространством, не с событийной канвой, не с практиками, которые происходят на глазах людей или с их участием. Он представляет собой важный источник усиления такого относительно нового драйвера городского развития, как въездной туризм, однако уровень использования его потенциала будет в значимой степени зависеть от вовлечения горожан в практики низового территориального гостеприимства, в первую очередь молодежи, которая должна увидеть для себя возможности включения в развитие территории, соотнести свои ценности с целями развития города и вписаться в будущее. Достаточно перспективной точкой входа, помимо туризма, является экологическая повестка. Здесь мы тоже видим перспективы локальных проектов развития, интегрированных в уже реализуемые на территории программы обучения (школьные и иные), ориентированных на обучение бизнесу в сфере общественного питания, услуг по размещению, экскурсионному сопровождению, генерацию и поддержку соответствующих стартапов.

Локальный патриотизм содержит и элементы, несущие потенциал объединения вокруг априори разделяемых ценностей, То, что эти ценности не выделяются горожанами в качестве главных или основных, может свидетельствовать об очевидности этого их статуса в общей системе ценностных координат. Опираясь на подходы социального управления, практики партисипативного взаимодействия, можно достичь раскрытия этого потенциала в уже отмеченных выше и иных формах, формирования на

этой основе новой реальности в развитии территории, в которой значимое большинство людей из пользователей пространства обитания обращаются в его соавторов и совладельцев.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 31 мая 2022 г. № 996 «Об утверждении Правил согласования, утверждения и мониторинга реализации долгосрочных планов социально-экономического развития крупных и крупнейших городских агломераций». URL: http://government.ru/docs/all/141275/ (дата обращения: 06.07.2023).

2. Распоряжение Правительства РФ от 23 декабря 2022 г. № 4132-р «Методические рекомендации по критериям определения опорных населенных пунктов и прилегающих территорий». URL: http://government.ru/docs/all/145166/ (дата обращения: 06.07.2023).

3. Борщевский Г.А. Отражение ценностей российского общества в Посланиях Президента Федеральному Собранию // Социологическое обозрение. 2022. № 3. С. 84–103.

4. Аналитический обзор ВЦИОМ. Патриотизм: мониторинг. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/patriotizm-monitoring (дата обращения: 06.07.2023).

5. Кузьменков В.А. Концепция возникновения ценностей Х. Йоаса и перспективы её применения для изучения аномии // Манускрипт. 2020. Том 13. Выпуск 1. С. 167–171.

6. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. URL: https://slovardalja.net/viewsearch.php (дата обращения: 09.07.2023).

7. Селиверстова Н.А., Курганская М.Я. Патриотизм // Знание. Понимание. Умение. 2017. № 1. С. 232–237. URL: https://journals.mosgu.ru/zpu/article/view/418 (дата обращения: 06.07.2023).

8. Иванов Р.В. Качество патриотизма в современной России // Социология. 2019. № 4. С. 21–26.

9. Новикова Е.Ю. Социокультурный анализ экономического патриотизма // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2020. № 3 (840). С. 185–194.

10. Согомонов А.Ю. Гражданское образование и патриотизм // Общая тетрадь. 2014. № 1 (64). С. 65–76.

11. Комлев В.А., Балыбердин Ю.А., Смирнов М.А., Морзунов А.П. Оценка уровня прагматичного патриотизма молодежи Кировской области // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2023. № 1 (69). С. 155–164.

12. Колпина Л.В. О специфике российского патриотизма // Россия и современный мир. 2016. № 4 (93). С. 182–189.

13. Петров Н. Формирование региональной идентичности в современной России // Центр и региональные идентичности в России / Под ред. В. Гельмана и Т. Хопфа. СПб.; М.: Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге; Летний сад, 2003. С. 125–177.

14. Халий И.А. Патриотизм в России: опыт типологизации // Социологические исследования. 2017. № 2. С. 67–74.

15. Каравай А.В. Доверие как консолидирующий / деконсолидирующий фактор духовной атмосферы общества // Российское общество и вызовы времени. Книга шестая / ФНИСЦ РАН, Институт социологии. Под ред. М.К. Горшкова и Н.Е. Тихоновой. М.: Изд-во «Весь Мир», 2022. С. 119–142.

16. Ардальянова А.Ю., Бизюков П.В., Браславский Р.Г. и др. Малые города в социальном пространстве России: Монография / Отв. ред. В.В. Маркин, М.Ф. Черныш; предисл. ак. М.К. Горшков. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 545 с. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=1198&id=7751 (дата обращения: 06.07.2023).

17. Ростовская Т.К., Саралиева З.Х. Жизненные приоритеты и ценностные компоненты молодежи: региональный аспект // Муниципалитет: экономика и управление. 2018. № 2 (23). С. 80–87.

PATRIOTISM IN A SMALL TOWN (ON THE EXAMPLE OF THE TOWN OF GORODETS)

***M.L. Theodorovich*[1], *N.N. Patokina*[1], *Y.L. Sofronova*[1], *N.V. Shangin*[1,2]**

[1] Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod
[2] Nizhny Novgorod Institute of Management – Branch of RANEPA

Patriotism in a small town on the example of Gorodets, Nizhny Novgorod region, is considered as a basic unifying value that promotes territorial development, its types, levels and components are distinguished. Local patriotism is considered as an important component of patriotism and an independent phenomenon.

The paper presents the results of a sociological study conducted in October 2022 by the team of the Department of Sociology of Project Activities and Pro-Competitive Regulation of NNGU named after N.I. Lobachevsky within the framework of the project on the creation of a system of cognitive modelling of territorial education management processes, dedicated to the study of the socio-political situation in the town of Gorodets. The research included a survey of 1000 people and a number of focus groups. The materials of this study show the specifics of local patriotism of the residents of Gorodets. Although the overwhelming majority of Gorodets residents consider themselves patriots, they have different reasons to be proud of their small motherland. Special attention is paid to the socio-demographic specifics of local patriotism, including the patriotism of young people. The example of tourist development shows the readiness of representatives of different groups of participants.

Keywords: local patriotism, small town, youth, tourism, values, territorial development, social management.

УДК 316.334.22
DOI 10.52452/18115942_2023_4_111

ПРЕКАРИАТ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ФЕНОМЕНА

© 2023 г.

Г.Л. Воронин, А.Д. Крамер

Воронин Геннадий Леонидович, д.соц.н.; доц.; профессор кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; ведущий научный сотрудник отдела исследований динамики социальной адаптации Института социологии ФНИСЦ РАН
voroninglmail@mail.ru
Крамер Анастасия Дмитриевна, аспирантка факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
nas.kramer@gmail.com

Статья поступила в редакцию 11.04.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

Социальные изменения, обусловившие переход общества от индустриального к постиндустриальному этапу развития, заставили ученых говорить о формировании новой группы работников – прекариата. Данная группа включает работников, не имеющих стабильной работы, у которых отсутствуют основные гарантии труда. В 2011 г. в своей книге «Прекариат: новый опасный класс» британский социолог Гай Стэндинг концептуализировал данное понятие. Он называет прекариат новым классом и отмечает, что это класс, который находится только в процессе своего становления. Целью работы является рассмотрение причин, приведших к возникновению прекариата, выявление основных характеристик данной группы. В работе представлены результаты эмпирического исследования численности прекариата и его основных объективных и субъективных характеристик. Используя данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)[1] (2002–2021 гг.), было выявлено, что принадлежность к прекариату предполагает наличие целого ряда проблемных социально-демографических характеристик работника, обусловленных, в свою очередь, социально-экономическим состоянием социума.

Ключевые слова: трудовые отношения, прекариат, неустойчивая занятость, глобализация, стандартизированная занятость, RLMS-HSE.

Введение

Социальная структура общества под воздействием различных факторов постоянно претерпевает изменения. Социальные, экономические, политические, технологические, экологические, санитарно-эпидемиологические и другие изменения, произошедшие в последние десятилетия, оказали серьезное влияние и на природу труда. На смену стандартной занятости (под которой понимается занятость по трудовому договору на постоянном месте работы, сопровождающаяся высоким уровнем социальной защиты) приходят временные, неустойчивые, низкооплачиваемые, низкоквалифицированные формы труда. К неустойчивым формам занятости, как правило, принято относить непостоянную, частичную/неполную, неформальную, сезонную работу, самозанятость. Распространение таких форм занятости во второй половине XX века не прошло не замеченным для ученых, в том числе социологов.

Ульрих Бек писал, что система стандартной занятости («основанная на интенсивной стандартизации всех существенных ее аспектов: трудового договора, места работы и рабочего времени»), которая сложилась в XX веке, начинает меняться в 70-х – начале 80-х гг. Изменения, вызванные технологическим прогрессом, а также политическими решениями управляющих органов, вели к размыванию границ между работой и неработой, что делало занятость неустойчивой. Данные изменения приводили к приватизации (со стороны работников) рисков труда в сфере занятости; ситуации, когда безработица сменялась генерализованной нестабильной занятостью; ослаблению власти персонала [1, с. 210].

Одним из первых, кто уделил внимание теме неустойчивой занятости, был социолог Зигмунд Бауман. По его словам, в первой половине XX-го века трудовые отношения между трудом и капиталом можно описать как взаимозависимые (З. Бауман называет их «помолвкой»). Рабочие зависели от найма, так как им нужны были средства для существования, а работодатели/капитал зависели от работников из-за необходимости своего воспроизводства и роста. Место встречи двух сторон «имело постоянный адрес», так как ни одна из сторон не могла ни-

куда легко переместиться. Данный период характеризовался подъемом рабочего движения, трудящиеся объединялись в профсоюзы, защищали свои права, в целом выступали как единая сила [2, с. 156].

Во второй половине прошлого столетия происходит трансформация жизни, которая затрагивает и трудовую сферу, мир становится «гибким». Капитал теперь не привязан к одному месту, он стал подвижен, получил автономию. Чтобы привлечь капитал, инвестиции на свои территории, страны вынуждены создавать более привлекательные для них условия: снижение налогов для предпринимателей, уменьшение количества ограничительных правил и создание «гибкого рынка рабочей силы». На смену постоянным и долгосрочным трудовым отношениям приходят отношения, базируемые на случайных и краткосрочных договорах. Именно распространение таких контрактов З. Бауман определяет как основной признак неустойчивой занятости. Новый порядок характеризуется неопределенностью. Старые механизмы защиты (профсоюзы, рабочие ассоциации) теперь не могут защитить, потому что те проблемы, с которыми сталкиваются рабочие, находятся вне их контроля, они слишком большие по масштабу, их сложно контролировать, поэтому на смену коллективному приходит индивидуализм [2, с. 159].

Среди современных зарубежных авторов тема неустойчивой занятости подробно изучалась американским социологом А. Каллибергом. Он, как и многие другие ученые, стандартной занятости противопоставлял неустойчивую, которая является ненадежной, непредсказуемой и рискованной, с точки зрения работника. Он писал, что неустойчивая занятость не является современным феноменом, и на примере США описывал историю отношений работников и работодателей как маятник, «который колеблется между точками защищенности и гибкости» [3, с. 4].

В США распространение неустойчивой занятости начинается со второй половины 70-х годов. Неолиберальная глобализация усилила интеграцию стран, что привело к повышению конкуренции компаний, к аутсорсингу персонала в места с более дешевой рабочей силой, и позволила привлекать к работе иммигрантов. Как и З. Бауман, А. Каллиберг отмечает, что ослабление профсоюзов и дерегулирование рынка труда привели к ухудшению положения рабочих, сделали их занятость менее защищённой. Распространение неустойчивой занятости оказало влияние как на объективные, так и субъективные показатели занятости. Неустойчивая занятость привела к углублению экономического неравенства (США являются одним из «лидеров» в мире по дифференциации доходов), незащищенности и нестабильности. Такие изменения, по словам А. Каллиберга, угрожают среднему классу, который является фундаментом американского общества. Неустойчивая занятость влияет на жизнь человека вне работы, приводит к стрессу, ухудшению здоровья, оказывает влияние на внутрисемейные отношения и отношения в сообществе [3, с. 9].

Теоретические подходы к определению прекариата

Распространение неустойчивых форм занятости заставило ученых уже в XXI веке говорить о формировании нового класса работников – прекариата. Концептуализировал данное явление британский социолог Гай Стэндинг. По его словам, прекариат – «это класс, который находится только в процессе становления» [4, с. 7]. Появление прекариата как класса Г. Стэндинг связывает с процессами глобализации и распространением неолиберальной политики. Приверженцы такой политики рассматривали мир как все более свободное пространство, в котором инвестиции, рабочая сила и капитал перетекают в места, где более выгодные условия для ведения бизнеса. По их мнению, сложившиеся после Второй мировой войны трудовые отношения затормаживали развитие, мешали свободному перемещение капитала и инвестиций, а в будущем могли привести к ухудшению материального положения работников, обнищанию рабочих масс. Одним из требований неолиберальных экономистов (и политиков) было создание «гибкого рынка труда». Под гибкостью они понимали не только гибкость занятости, но и гибкость зарплат и должностей [4, с. 6].

Правительства развитых стран пытались сделать свои страны более привлекательными для нового капитала за счет дерегулирования рынка труда. Это привело к тому, что трудовые права, гарантии и защита работников ослабли, занятость стала менее защищенной. Преобразования на рынке труда и в рыночной экономике в целом привели к появлению нового, ранее не существовавшего класса – прекариата. Г. Стэндинг считает, что прекариат не является частью пролетариата, или рабочего класса. Прекариат, по словам Стэндинга, нельзя отнести и к среднему классу, так как отсутствует постоянный, прогнозируемый доход. Он предлагал свою, более дифференцированную, классовую структуру, состоящую из семи групп (рис. 1) [4, с. 7].

Элита состоит из самых богатых граждан, которые, благодаря своему богатству, могут оказывать влияние на важнейшие процессы в со-

Рис. 1. Социальная структура современного общества, по Г. Стэндингу

циально-политической и общественной жизни общества. Салариат состоит из работников, которые обладают стабильной полной трудовой занятостью, находятся на высоких позициях в крупных корпорациях, правительственных учреждениях и в органах государственного управления, включая гражданскую службу.

За салариатом в пирамиде Стэндинга следуют профессионалы, или «квалицированные кадры». Данную группу составляют высокообразованные кадры, которые обладают специфическими навыками, позволяющими им продавать свой труд за высокое вознаграждение. Как правило, такие «профессионалы» предпочитают работу по контракту, им не нужна долгосрочная, полная занятость на каком-то одном предприятии. За профессионалами в структуре Стэндинга следует рабочий класс, а точнее его костяк, «ядро» работников физического труда. Численность современного рабочего класса значительно снизилась за прошедшие десятилетия [4, с. 7].

Вслед за рабочим классом идет прекариат. Прекариат, по словам Стэндинга, отличается от салариата тем, что «он состоит из людей, пользующихся минимальными доверительными связями с капиталом или государством». В отличие от пролетариата, представители прекариата не обладают никакими отношениями общественного договора, которые обеспечивали бы гарантию труда. У прекаризированных работников отсутствуют и другие характеристики, которые принято ассоциировать с пролетариатом. Среди них: гарантия долговременной стабильной занятости, с фиксированным рабочим днем и определенными возможностями продвижения по службе; возможность участия в деятельности профсоюзов [4, с. 8].

В самом низу пирамиды Стэндинга находятся безработные (неспособные трудоустроиться в течение долгого времени) и социально обездоленные, так называемый новый «люмпен-пролетариат» – бездомные и люди, проживающие за чертой бедности, прожиточного минимума.

По словам Стэндинга, в самом общем виде к прекариату относятся люди, у которых отсутствуют некоторые трудовые гарантии. Он выделял семь основных гарантий, которые присущи «защищенным» работникам и которые отсутствуют у прекариата в большей или меньшей степени. К таким гарантиям относятся: гарантии рынка труда (наличие возможности зарабатывать, то есть наличие рабочих мест); гарантии занятости (защита от увольнения); гарантии рабочего места; охрана труда; гарантии воспроизводства труда; гарантия получения дохода и гарантии представительства через профсоюзы [4, с. 10].

Прекариат характеризует работа по краткосрочным договорам, что означает отсутствие стабильного рабочего места, нестабильность дохода и структуры дохода. Представители прекариата имеют меньше источников дохода, так как не могут рассчитывать на социальную поддержку со стороны государства. Положение прекариата характеризуется отсутствием профессиональной идентификации, они не чувствуют себя частью «солидаризованного трудового сообщества», что ведет к маргинализации таких работников [4, с. 12].

Г. Стэндинг к прекариату относил несколько групп работников (при этом он отмечал, что не всех работников, занятых в таких трудовых отношениях, можно отнести к прекариату): временные работники; работники, занятые неполный день; «независимые работники, работающих по контракту» (independent contactors по-англ.) и «зависимые работники, работающие по контракту». Последние две группы могут обладать определённой социальной защитой, но их положение все равно характеризуется наличием контроля и зависимости от другой стороны трудовых отношений. Такие работники не обладают достаточной свободой, не всегда способны контролировать, какую работу им придется выполнять, что повышает их риск попадания в прекариат. Среди уязвимых категорий работников Стэндинг выделял работников кол-центров и стажеров [4, с.16].

Относительно социально-демографических характеристик прекариата, Стэндинг отмечает, что потенциально любой человек может оказаться в прекариате, однако он все же выделяет несколько групп работников, которые находятся в зоне риска прекаризованной занятости. Среди них женщины, молодежь, пожилые люди, иммигранты и этнические меньшинства, люди с ограниченными возможностями здоровья, а также люди, которые были осуждены за те или иные преступления. Все эти группы принято относить к уязвимым. Социальные изменения (в первую очередь глобализация), социальное не-

равенство, дискриминация, отсутствие соответствующего накопленного «капитала», структура рынка труда, товаризация образования, ограничения в правах и другие причины ведут к тому, что представители данных групп вынуждены заниматься более гибкими, уязвимыми, временными видами работ [4, с. 59].

Г. Стэндинг при описании положения нового класса отмечал, что прекариатизация затрагивает не только трудовую деятельность человека, она распространяется на все сферы жизнедеятельности, происходит прекариатизация мышления. Люди живут сегодняшним днем, не имея возможности думать о своих долгосрочных перспективах. В первую очередь способствуют формированию такого мышления цифровые технологии. Цифровой мир поощряет краткосрочные реакции и удовлетворение и не признает долгосрочных раздумий и размышлений. Современные технологии поощряют многозадачность. Люди, которые вовлечены в многозадачную работу, – прямые кандидаты в прекариат, так как в своей работе они тратят много времени на несколько различных заданий, при этом продуктивность выполнения каждого остается довольно низкой. Неумение контролировать время, работать с большими объёмами информации, отсекать ненужную информацию ведут к внутреннему напряжению работника, которое мешает ему развиваться [4, с.18].

Прекариат и прекаризация занятости не обошли стороной и нашу страну. Изучением прекариата активно занимаются отечественные авторы – З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова (2015), О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова (2015), Ж.Т. Тощенко (2020), Р.И. Анисимов (2019).

Свой взгляд на определение прекариата предлагали З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова. По их словам, прекариат складывается из людей, которые заняты неформально в формальном секторе экономики и которые не имеют стабильного положения на рынке труда и гарантий занятости. При таком определении уровень дохода, образования и другие характеристики не играют ведущей роли. Авторы относят к прекариату неформальных работников, работников, занятых временными работами, частично занятых, не имеющих трудового договора, а также работников заемного труда. При этом они отмечают, что к прекариям можно отнести только тех, кто вынужден выбирать такую занятость. К признакам прекаризации трудовых отношений относят: «навязывание индивиду временного характера труда, лишение его свободы выбора, сдача работника в лизинг, выведение его за штат». По их словам, в России, в отличие от западных стран, попасть в прекариат могут все группы и слои населения, вне зависимости от пола и возраста [5, с. 52].

О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова среди признаков прекариата выделяли: отсутствие гарантий занятости (профессиональных гарантий); нестабильность содержания труда (прекаризированные работники вынуждены менять не только место работы, но и профессию); нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода; отсутствие «подушки безопасности» (имущество, инвестиции и другой капитал, которые могли бы смягчить негативные последствия в кризисных ситуациях); низкая позиция во властной иерархии компании, отсутствие у работников ресурсов для отстаивания своих прав; длительность пребывания в условиях нестабильности (от 5 лет и более) [6, с. 101].

Большое внимание изучению прекариата уделил Ж.Т. Тощенко. По его мнению, прекариат представляет собой «формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны, это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив своей гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [7, с. 60].

По словам Ж.Т. Тощенко, прекариат пополняется за счет нескольких групп работников, среди которых: неформальные работники; работники, занятые временной занятостью (до одного года на одном рабочем месте); работники, занятые неполный рабочий день; сезонные работники; а также работники, занятые случайными, эпизодическими подработками. Заемный труд в виде аутсорсинга и аутстаффинга тоже относится к прекариату. Данные виды занятости предполагают наем работников посредническими фирмами и последующую «передачу» работников другим организациям. «Кандидатами» на попадание в прекариат Ж.Т. Тощенко называл фрилансеров, студентов, которые только выходят на рынок труда, и часть иммигрантов. По подсчетам Ж.Т. Тощенко, в России 30–50% населения заняты прекаризированным трудом [7, с. 66].

Ж.Т. Тощенко на основе социологических данных выделил несколько характерных черт прекариата:

– «деинтеллектуализация труда», деформация трудового процесса. Обладая высоким уровнем образования и трудового потенциала, но при отсутствии возможности реализовать его, люди вынуждены соглашаться на менее престижную и оплачиваемую работу;

– социальная незащищенность, отсутствие социальных гарантий. Нестабильность дохода, отсутствие пособий в случае болезни, временной нетрудоспособности, ухода за членами семьи оказывают негативное влияние на удовлетворенность жизнью работников;

– у прекариата отсутствуют перспективы, не видят перед собой будущего. Согласно данным исследования Тощенко, только около половины опрошенных смотрят в будущее с оптимизмом, на практике это означает, что около половины не представляют свою будущую карьеру;

– полное отстранение работников от руководящих органов. Прекаризированные работники зачастую не могут сказать, на кого они работают, как их руководители выглядят, какие цели они ставят перед ними [7, с. 66].

Р.И. Анисимов анализировал уровень прекаризации трудовых отношений в России, для этого он выделил ряд индикаторов, среди них: наличие/отсутствие трудового договора (формальная/неформальная занятость); тип занятости (постоянная/временная/сезонная/эпизодическая/работа по договору ГПХ); продолжительность рабочего времени; место работы (основная/дополнительная работа); тип взаимоотношений с работодателем (непосредственный/опосредованный). Анализ трудовых отношений по данным индикаторам показал, что в условиях прекаризированной занятости в России находятся от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет [8, с. 66].

Результаты эмпирического исследования

Вопрос численности прекариата является одним из наиболее обсуждаемых. При отсутствии четкого определения прекариата появляется сложность в определении его численности. В рамках данного исследования мы оцениваем численность прекаризованных работников, определяем их основные характеристики. На основе данных исследования Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) в 2002–2021 гг. были рассмотрены объективные (социально-демографические) и субъективные характеристики прекариата как особой социальной группы населения. Основанием выделения группы выступает «отсутствие официального трудоустройства работника». Это один из множества индикаторов выделения прекариата, указанных в литературе [см. 5, 7, 8]. Но, на наш взгляд, именно социальная незащищенность, логично вытекающая, прежде всего, из отсутствия официального включения работника в трудовые отношения, является определяющим фактором принадлежности к прекариату. Авторы понимают и отдают отчет, что это несколько упрощает ситуацию. Это сделано сознательно для выявления *эмпирической сущности прекариата,* исходя из имеющейся в распоряжении исследователей базы данных. В группу вошли лица в возрасте от 18 до 60 лет для женщин и от 18 до 65 лет для мужчин, не получающие пенсию. В качестве альтернативной группы были выбраны официально трудоустроенные работники, соответствующего возраста, не получающие пенсию.

По данным RLMS-HSE за 20 лет наблюдения, средний показатель доли лиц, отнесенных к прекариату, составил для России 6.5%. Другими словами, можем сказать, что на каждые 14–15 человек, имеющих официальное трудоустройство, приходится один человек, которого вполне правомерно мы можем отнести к прекариату. Корреляционный анализ показывает взаимосвязь в изменении доли прекариата и динамики ВВП, коэффициент корреляции Пирсона составляет – 0.385, при $p < 0.01$, что указывает на отрицательную взаимосвязь этих показателей: чем ниже уровень ВВП страны, тем выше доля прекариата среди работающего населения страны. Особенно показательным в этом плане является 2009 год, год экономического кризиса с падением ВВП страны (на – 7.8%), происходит рост до 7.0% доли прекариата (рис. 2).

Рассмотрим основные социально-демографические характеристики прекариата. Среди прекариата статистически значимое различие фиксируется по переменной пол: средний показатель доли мужчин за 20 лет наблюдения составляет 59%, тогда как мужчины в группе официально трудоустроенных работников в этом же временном диапазоне составили 47%. Статистически значимое превышение доли (на основании статистики хи-квадрат Пирсона, при $p < 0.01$) мужчин в группе прекариата было зафиксировано по всем годам исследования, исключение составил только 2002 год, где зафиксировано равное количество мужчин и женщин, отнесенных к прекариату. Вероятно, это обусловлено сложной экономической ситуацией в стране. Доля лиц с высшим образованием среди прекариата была в 2–3 раза ниже, чем среди официально трудоустроенных работников (рис. 3).

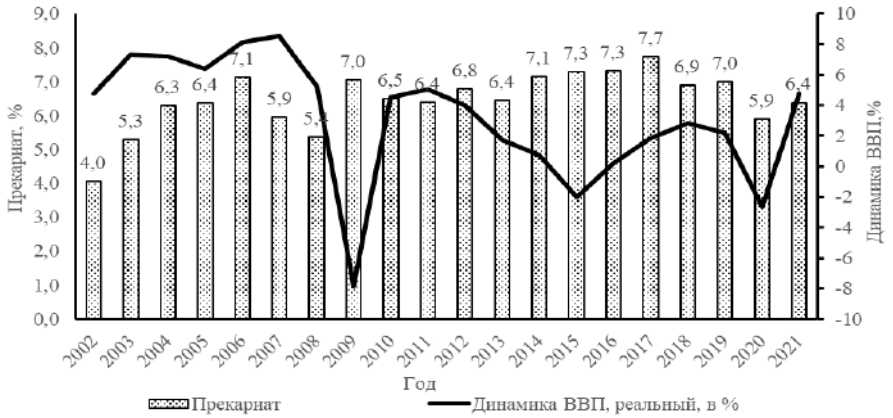


Рис. 2. Динамика изменения численности прекариата в общей численности занятых граждан России старше 18 лет не получающих пенсию в период с 2002 по 2021 г., (*N*=7777) и динамика ВВП, реальный, в проц. (по данным Росстата)

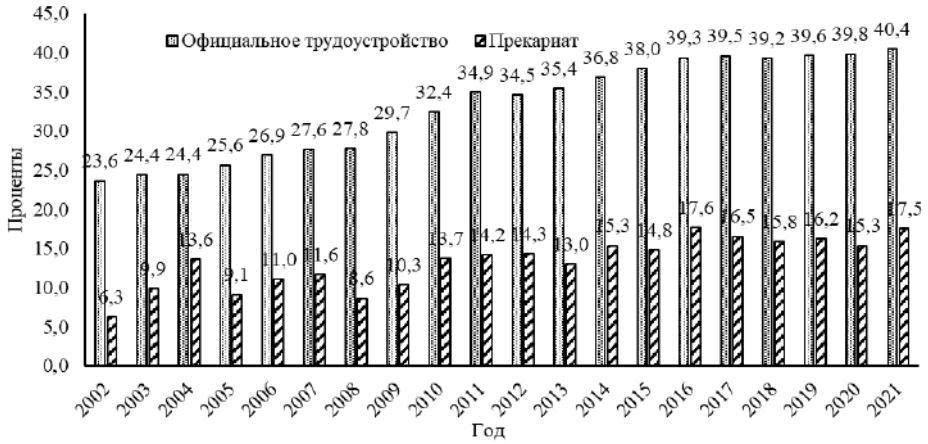


Рис. 3. Динамика изменения доли лиц с высшим образованием среди официально устроенных работников и прекариата в период с 2002 по 2021 г., *N*=119043

Лица, принадлежащие к прекариату, в среднем на 2–3 года моложе официально трудоустроенных работников – средней возраст первых в период с 2002 по 2021 г. составлял 35 лет против 38 лет соответственно. При этом если в 2002 г. разница составляла около 6 лет, то к 2021 г. статистических различий в возрасте этих двух групп не зафиксировано. Различий в среднем возрасте мужчин и женщин, отнесенных к прекариату, не наблюдается.

Важной характеристикой группы является средняя заработная плата. В период с 2002 по 2012 г. в заработной плате официально оформленных работников и группы прекириата статистически значимых различий не зафиксировано. Но начиная с 2013 г. идет снижение средней заработной платы в группе прекариата и стагнация в заработной плате официально оформленных работников (рис. 4). В это время разница в оплате труда составляла в зависимости от года обследования от 2500 до 7000 рублей в ценах 2021 г. В 2021 г. средняя заработная плата прекариев составляла 92% от заработной платы официально трудоустроенных, или 29523 рубля в месяц против 34520 рублей.

Анализ заработной платы мужчин и женщин, имеющих формальную и неформальную занятость (прекариат), указывает на устоявшуюся практику дискриминации женщин в вопросах оплаты труда, вне зависимости от наличия или отсутствия правовой защищенности работницы в сфере трудовых отношений. В группе прекариата разность средних заработных плат мужчин и женщин за весь период наблюдения с 2002 по 2021 г. составила 10980 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале от 9900 до 12050 рублей, в ценах 2021 г.). Для женщин, имеющих официальное трудоустройство и, как следствие, официальную социальную защищенность со стороны государства, тоже наблюдается дискриминация в оплате труда: заработная плата женщин ниже, чем заработная плата мужчин. Средняя разность в заработной плате мужчин и женщин с официальным трудоустрой-

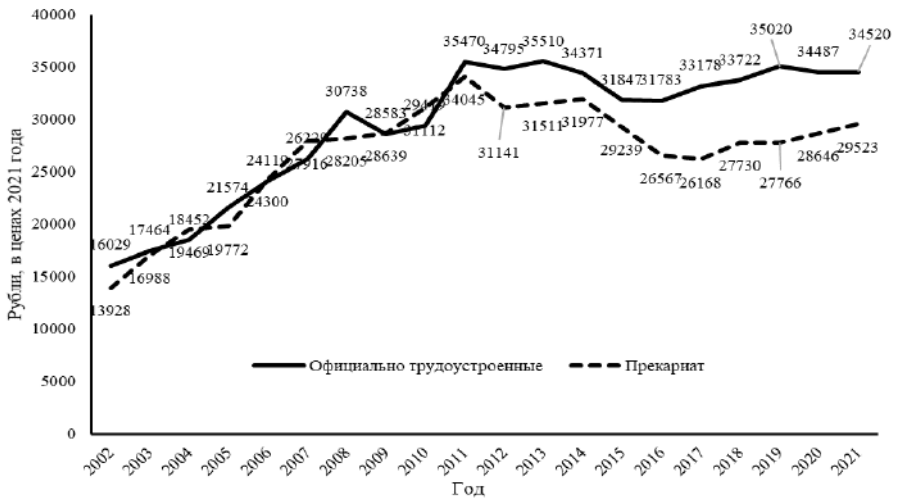


Рис. 4. Динамика изменения уровня заработной платы официально оформленных граждан и прекариев в период с 2002 по 2021 г., в руб., *N*=107994, в ценах 2021 г.

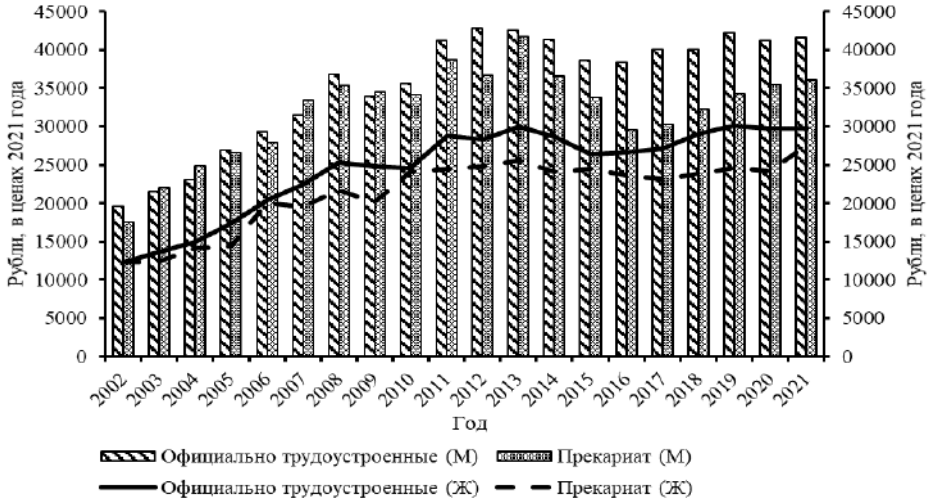


Рис. 5. Динамика изменения уровня заработной платы официально трудоустроенных граждан и официально не трудоустроенных (прекариев) граждан, мужчин и женщин, в период с 2002 по 2021 г., в руб., *N*=107994, в ценах 2021 г.

ством составила в целом за 2002–2021 гг. 11300 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале 11000 – 11600 рублей, в ценах 2021 г.) (рис. 5).

Анализ изменения динамики индивидуального дохода тоже показывает более высокие доходы в группе официально оформленных по сравнению с прекариатом, но это превышение было зафиксирован только в 2016–2020 гг. По остальным годам исследования (2002 – 2015 гг.) статистически значимых различий зафиксировано не было, это утверждение верно и для 2021 года. В целом же разница средних в индивидуальном доходе анализируемых групп в период с 2002 по 2021 г. составила 2300 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале 1500 – 3000 рублей, в ценах 2021 г.). Но при этом надо всегда помнить, что люди, относящиеся к прекариату, лишены любых видов социальной поддержки.

Сравнение семейного положения прекариев и официально трудоустроенных свидетельствует о семейной неустроенности первых. Доля прекариев, состоящих в браке в период с 2002 по 2021 г., с учетом 95% доверительного интервала, составляет от 41.3 до 43.5%, в то же время доля в группе официально трудоустроенных граждан и состоящих в браке составляет 61.7% (при 95% доверительном интервале 61.5–61.8%). О семейной неустроенности прекариев говорит высокий процент в этой группе лиц, не состоящих в браке, – 21.5% (при 95% доверительном интервале от 20.6% до 22.4% за весь период наблюдения), против 14.1% (при 95% доверительном интервале от 13.9% до 14.3%) среди официально трудоустроенных. Доля не

Таблица 1

Динамика изменения семейного состояния официально трудоустроенных и прекариев в период с 2002 по 2021 г., в %, *N*=119023

Год	Состоят в браке		Никогда в браке не состояли		Совместное проживание без регистрации брака		Другое	
	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат
2002	63.7	44.0	12.9	22.9	11.5	21.1	11.9	12.0
2003	63.3	41.8	12.7	21.1	12.6	25.0	11.5	12.1
2004	62.8	43.5	12.8	20.3	12.6	22.8	11.8	13.4
2005	63.0	39.6	13.4	31.3	11.7	20.0	11.9	9.1
2006	60.8	41.2	14.4	27.6	11.8	21.0	13.0	10.2
2007	60.8	41.6	14.3	26.7	12.7	20.3	12.3	11.4
2008	60.5	36.0	15.9	27.7	11.5	23.0	12.2	13.3
2009	60.4	43.9	14.6	22.6	14.3	21.2	10.7	12.3
2010	60.8	42.4	14.7	21.0	13.6	25.7	10.9	10.9
2011	60.4	42.3	15.2	21.3	13.8	24.3	10.6	12.1
2012	61.0	41.7	13.4	18.8	15.0	27.8	10.6	11.7
2013	60.8	43.1	13.4	18.8	15.2	25.8	10.5	12.4
2014	61.6	41.9	13.7	17.8	14.5	26.9	10.3	13.4
2015	62.3	44.4	12.7	19.6	14.7	25.2	10.3	10.8
2016	63.1	43.3	12.9	19.7	13.9	23.2	10.1	13.8
2017	62.6	42.3	13.2	19.4	14.8	25.6	9.4	12.7
2018	62.2	41.8	13.9	18.0	13.6	25.7	10.3	14.4
2019	62.2	45.4	14.7	21.5	13.3	20.8	9.8	12.3
2020	61.4	42.6	15.5	21.8	12.5	20.9	10.5	14.7
2021	60.2	43.2	16.1	21.6	13.2	21.6	10.5	13.5

состоящих в браке женщин среди прекариев в наблюдаемый период составила 20.5%, среди мужчин – 22.1%. Эти показатели по группе официально трудоустроенных граждан составляют – 13.5% и 14.7% соответственно (табл. 1).

Относительно территориальной концентрации прекариата. Бóльшая часть этой группы проживает в областных центрах (54.1%). На остальные типы населенных пунктов приходится: город – 25.1%, поселок городского типа – 4.5%, село – 16.3%. Таким образом, при всей незначительной численности прекариата в России (6.5% среди работающего населения, не получающего пенсии) и его аморфном состоянии, областные города становятся центром притяжения этой категории граждан, а учитывая собственно экономические проблемы и конвертирование международной политической ситуации в экономику страны, относительная и абсолютная численность прекариата будет возрастать, и как следствие, будет меняться социальное состояние этой группы и отношение к ней социального окружения.

Были проанализированы следующие переменные объективных факторов прекаризации населения России: образование, размер заработной платы, пол респондента, семейное положение и тип населенного пункта. Дискриминантный анализ этих переменных в качестве предикторов по отношению к зависимой переменной с группами прекариат и официально трудоустроенные работники, не получающие пенсию, показал наличие статистически значимой взаимосвязи. В качестве обоснованности этого утверждения приведем следующие статистические коэффициенты: каноническая корреляция между независимыми переменными и зависимой переменной составила 0.172. Наиболее простой и эффективный способ оценки качества дискриминантной модели – таблица результатов классификации. Точность прогноза дискриминантного уравнения для официально

Таблица 2

Матрица структуры

Предикторы	Функция 1
Образование респондента	0.775
Количество полных лет	0.363
Пол респондента	0.347
Тип населенного пункта	0.275
Заработная плата на основном месте работы, в руб. 2021 года	0.099
Семейное положение	–0.098

Таблица 3

Коэффициенты канонической дискриминантной функции

Предикторы	Коэффициенты канонической дискриминантной функции
Константа	–5.425964107178
Образование респондента: 1 – неполное среднее; 2 – полное среднее; 3 – среднее специальное; 4 – высшее	0.799925563632
Тип населенного пункта: 1 – областной центр; 2 – город, пгт, село	0.787949761623
Пол респондента: 1 – мужчина; 2 – женщина	0.535559257713
Количество полных лет, в годах	0.045122087631
Семейное положение: 1 – никогда не состоял в браке; 2 – состоит в зарегистрированном браке; 3 – разведены; 4 – другое	–0.277202298611
Заработная плата на основном месте работы в месяц, в руб. 2021 года	0.000002439365

Формула 1

Формула дискриминантной функции

Принадлежность к группе = –5.425964107178 + 0.799925563632×Образование респондента + 0.787949761623×Тип населенного пункта + 0.535559257713×Пол респондента + 0.045122087631×Количество полных лет – 0.277202298611× Семейное положение + 0,000002439365×Заработная плата;

Принадлежность респондента к группе прекариата < – 0.307585409;

Принадлежность респондента к официально трудоустроенным > – 0.307585409.

трудоустроенных составила 64.3%, а для прекариата 64.2% (или 64.3% исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно).

Анализ матрицы структуры показывает важность предикторов по отношению к зависимой переменной (таблица 2). Исходя из имеющейся социально-демографической информации прекариат в современной России не столько «семья», «деньги», «тип населенного пункта», «пол» или «возраст» (таблица 2), это прежде всего образование.

Дискриминантный анализ данных RLMS-HSE с 2002 по 2021 г. позволяет построить дискриминантную функцию (*N*=7777), где в качестве зависимой выступает переменная, фиксирующая принадлежность респондента к группам официально трудоустроенных (не прекариат) или не имеющим официального трудоустройства (прекариат) (таблица 3).

В результате проведенного анализа мы получаем формулу расчета, способную дать прогноз о принадлежности или непринадлежности индивида или социальной группы к прекариату (формула 1).

Важным показателем характеристики социальной группы является миропонимание и мироотношение, то есть отношение членов этой группы к себе и своему социальному окружению. Проведем сравнительный анализ ответов респондентов, принадлежащих к группе прекариата и группе формально трудоустроенных работников. В качестве индикаторов социального благополучия групп воспользуемся переменными из исследования RLMS-HSE 2002–2021 гг. Одним из таких индикаторов выступает вопрос: «Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?» В целом за 20 лет наблюдения официально трудоустроенные респонденты имели более высокий уровень удовлетворенности жизнью, чем представители прекариата. Это различие по годам составляло 12–15%. Уровень удовлетворенности жизнью в целом в среднем по годам наблюдения в группе официально трудоустроенных составил ≈52%, а в группе прекариата ≈42%. В пространстве 9-балльной шкалы с полюсами «бедные – богатые», «не обладающие властными полномочиями – обладающие властными полномочиями», «уважаемые – неуважаемые» самоидентификация групп официально трудоустроенных работников и прекариата тоже имеет статистически значимые отличия. Прекарии идентифицируют себя как «бедные» (3.9 балла по 9-балльной шкале), «незащищенные в правовом отношении» (3.7 балла по 9-балльной шка-

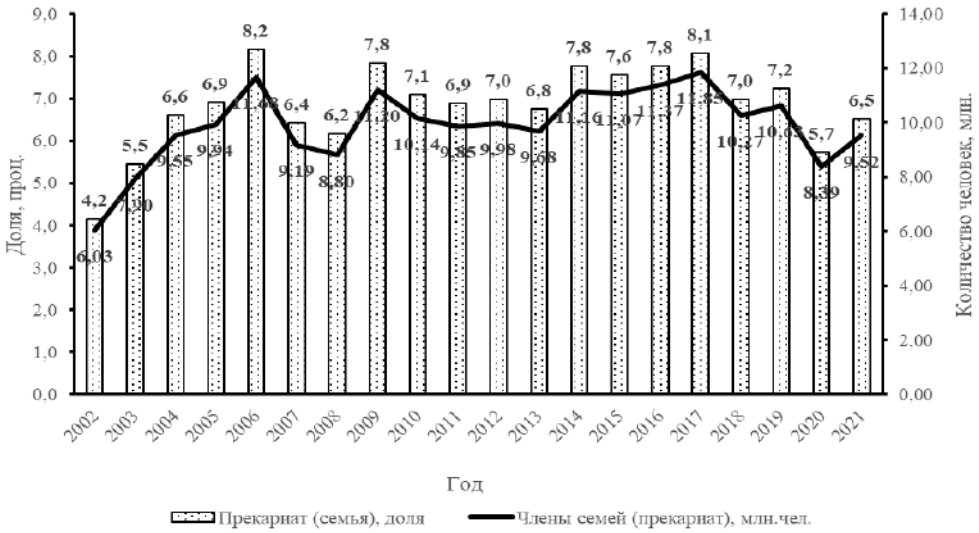


Рис. 6. Динамика изменения доли семей, имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан (прекариев), и количество человек, проживающих в этих семьях в период с 2002 по 2021 г., *N*=68094 семей и *N*=223509 респондентов

ле) и как «менее уважаемые в современном российском обществе» (6.1 балла по 9- балльной шкале) по сравнению с официально трудоустроенными (4.2, 4.1 и 6.4 соответственно).

Проведем социологический анализ семей, где есть люди, которые были отнесены к прекариату. Прежде всего, рассмотрим динамику изменения численности данной категории семей (в проц.) и численность граждан, проживающих в этих семьях, с экстраполяцией этой информации на население России в целом.

За 20 лет наблюдения с 2002 по 2021 г. в России доля семей, имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан (прекариев), в среднем по году составила 6.9% (при 95% доверительном интервале от 6.7% до 7.0%). В этих семьях проживает примерно 9.91 млн человек населения России. В абсолютных цифрах этот показатель находится в интервале от 9.64 до 10.17 млн человек в среднем в год за указанный период (рис. 6).

В 2021 г. сравнение доходов и расходов семей, имеющих и не имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан, показало отсутствие статистически значимых различий как по среднедушевым доходам, так и по среднедушевым расходам. В целом по выборке этот показатель выглядел следующим образом: в семьях с официально трудоустроенными работниками доходы составляли 26646 рублей, расходы – 29337 рублей; для семей с официально не трудоустроенными работниками – 26972 рублей и 29488 рублей соответственно.

Сравнение среднедушевого дохода семей прекариев в месяц (с 2002 по 2021 г. в руб. 2021 г.), со среднедушевыми расходами этих же семей в месяц показало превышение расходов над доходами на сумму в среднем на 2000 рублей, а в семьях официально трудоустроенных граждан – около 4000 рублей.

Таким образом, анализ социально-демографических характеристик прекариата указывает на негативное влияние такой занятости на человека. Более низкие доходы, отсутствие перспектив найти хорошую работу, семейная неустроенность, низкий уровень образования вкупе с отсутствием социальных гарантий, которые предусмотрены для официально трудоустроенных работников, указывают на пограничное положение таких работников в социуме.

Заключение

Анализ отечественной и зарубежной литературы указывает, что представления о такой группе (классе) работников, как прекариат, только начинает складываться и в настоящий момент отсутствует консенсус относительно того, как стоит интерпретировать данную категорию. Несмотря на это, ученые признают, что прекаризация трудовых отношений происходит повсеместно, и характеризуется ими как негативное явление. Положение прекариата описывается как неустойчивое, представители данной группы (класса) обладают меньшими социальными, трудовыми правами, чем работники, занятые стандартизированным трудом. Работники сталкиваются не только с прекаризацией труда, но и прекаризацией жизни в целом. Из-за отсутствия четких границ, характеристик, кого стоит относить к данной группе (классу), сложно корректно оценить количество работников, занятых

прекаризованным трудом. По подсчетам, осуществлённым в рамках данной работы, к прекариату можно отнести, как минимум, 7% трудоспособных работников. Хотя по мнению некоторых отечественных ученых (Ж.Т. Тощенко, Р.И. Анисимов), к прекариату могут относиться от трети до половины всех работников. По словам Г. Стэндинга, работник, столкнувшись однажды с прекаризированной занятостью, с большей вероятностью может столкнуться с ней в будущем. Это указывается на то, что требуется более четкое определение прекариата, а также разработка шагов по преодолению негативных последствий распространения прекаризированной занятости.

Примечание

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.hse.ru/rlms и https://rlms-hse.cpc.unc.edu)».

Список литературы

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000. 381 с.
2. Бауман З. Текучая современность / Пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
3. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. 2009. **74 (1).** P. 1–22.
4. Standing G. The Precariat: the New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011.
5. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наёмных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47–57.
6. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
7. Прекариат: становление нового класса: Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
8. Анисимов Р.И. Прекаризированная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72.

PRECARIAT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF A NEW SOCIAL PHENOMENON

G.L. Voronin, A.D. Kramer

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Social changes that led to the transition from an industrial to a post-industrial society forced scientists to talk about the formation of a new group of workers – the precariat. This group includes workers who don't have a stable job and who lack basic job security. In 2011, in his book The Precariat: A Dangerous New Class, the British sociologist Guy Standing conceptualized this concept. He calls the precariat a new class and notes that it is a class that is only in the process of becoming. The purpose of the work is to consider the causes that led to the emergence of the precariat, to identify the main characteristics of this group. The paper presents the results of an empirical study of the size of the precariat and their main characteristics. Using the data of the «Russian Longitudinal Monitoring Survey – HSE» (2002–2021), it was revealed that being part of the precariat has a negative effect on a number of socio-demographic characteristics.

Keywords: labor relations, precariat, precarious employment, globalization, standardized employment.

УДК 316.62
DOI 10.52452/18115942_2023_4_122

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ КОНЦЕПТА «ДЖОБ-КРАФТИНГ»: ПОДХОДЫ К ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИИ И МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

© 2023 г. ***С.Д. Гуриева, Е.А. Юмкина, М.С. Таусенева, Л.В. Марарица***

Гуриева Светлана Дзахотовна, д.психол.н.; проф.; заведующая кафедрой социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
gurievasv@gmail.com
Юмкина Екатерина Анатольевна, к.психол.н.; старший преподаватель кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
katerinayum@mail.ru
Таусенева Мария Сергеевна, аспирант Санкт-Петербургского государственного университета
tausenevams@gmail.com
Марарица Лариса Валерьевна, к.психол.н.; доцент кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
larisamararitsa@mail.ru

Статья поступила в редакцию 25.09.2023
Статья принята к публикации 27.10.2023

Представлен метаанализ научной литературы по проблеме проактивного поведения человека на рабочем месте (джоб-крафтинга). Установлено, что близкие в смысловом отношении понятия проактивного поведения и джоб-крафтинга определялись исследователями через разные методологические основания, в связи с чем возникала трудность их корректной операционализации и использования в программах интервенции. В результате предложено авторское определение изучаемого феномена в контексте деятельностного подхода. Наиболее широким в связке понятий видится конструкт проактивности как направленности субъекта деятельности. Обосновывается, что точными синонимами в логическом ряду являются проактивное конструирование работы и джоб-крафтинг. Уточнены такие содержательные критерии джоб-крафтинга, как целеустремленность, конструктивная креативность, самостоятельность. Рассмотрены различные типологии проактивного поведения и предложена авторская классификация на основе содержательных критериев и сфер джоб-крафтинга. Критерий целенаправленности в сочетании с этической стороной деятельности (как основы когнитивного крафтинга) дает основание выделять виды проактивного рабочего поведения, как направленного на реализацию личных, групповых, организационных или общечеловеческих ценностей. Критерий конструктивной креативности дает возможность градуировать меру оригинальности вносимых изменений и разделять новаторские или репродуктивные действия (в крафтинге задач). Критерий самостоятельности позволяет дифференцировать проактивные действия по степени независимости от социального контекста (в крафтинге отношений). Все это вместе с учетом конструктивных и деструктивных последствий проактивности легло в основу моделирования механизмов джоб-крафтинга на уровне субъекта и шести новых понятий: экзистенциального и деструктивного крафтинга, поддерживающего и зависимого крафтинга, профессионального и изнуряющего крафтинга.

Ключевые слова: проактивность, проактивное поведение на рабочем месте, джоб-крафтинг, экзистенциальный крафинг, поддерживающий крафтинг, изнуряющий крафтинг.

Введение

Предлагаем представить реальную ситуацию. Идет строительство храма, и люди (работники) переносят тяжелые камни на вершину горы. А мы с вами оказались свидетелями этого процесса. По дороге нам встретились три человека. Первый человек, несший камень, идет с сияющим и счастливым лицом. На вопрос: «Что ты делаешь?» – он ответил, что благодаря его труду на вершине горы появится божественный храм, который останется в истории, куда будут ходить люди долгие годы. Второй человек идет изможденный, усталый, с трудом передвигая ноги. На вопрос» «Что ты делаешь?» – он ответил, что несет тяжелый камень, весом более 9 килограммов, 273-й по счету, и что еще осталось очень много, конца строительству храма он не видит. Третий человек идет с отстраненным и безучастным лицом. На вопрос: «Что ты делаешь?» – он ответил, что не дождется, когда закончится этот день и он увидит свою семью. Аналогичную ситуацию, описывающую три разные модели поведения сотрудников, можно наблюдать и в рамках современной организации, в связи с чем возникает основной вопрос: как можно объяснить три разные модели поведения и какие механизмы лежат в основе их функционирования?

Современная ситуация в сфере труда характеризуется тенденцией востребованности ново-

го типа специалиста, который был бы эффективным в условиях многозадачности и неопределенности. В связи с этим в ряде компаний растет запрос на проведение специальных образовательных программ по джоб-крафтингу, стимулирующих проактивное поведение сотрудников. Проактивное поведение человека входит в число интенсивно разрабатываемых понятий в современных социогуманитарных науках и имеет широкий спектр применения, включая обучение, работу, межличностные отношения и саморазвитие. Отличительной чертой проактивного поведения является осознанное стремление к достижению личных и профессиональных целей, а также поиск новых возможностей для своего роста и развития.

Безусловно, одной осознанности в проявлении личной инициативы недостаточно, чтобы человек приобрел не только психологическую устойчивость к постоянным стрессам, но и стал проявлять творчество в этих условиях. Нельзя свести эти программы и к мотивационному тренингу. Как показал более ранний обзор интервенций по джоб-крафтингу [1], задачи таких программ предполагают серьезную внутреннюю работу человека над собой, начиная с трансформации своих ведущих целей и ценностей и заканчивая изменениями в общении с окружающими людьми.

Важнейшим критерием оценки эффективности образовательной программы является детальная проработка главных понятий, обусловливающих ее содержательное наполнение, мишени диагностики и психологической интервенции. Многообразие подходов к определению проактивности и джоб-крафтинга, а также данные о том, что программы интервенции далеко не всегда дают желаемые результаты [2], свидетельствуют о существовании серьезной методологической проблемы. Корень этой проблемы состоит, на наш взгляд, в разрыве между глубиной ожидаемых результатов (известная трансформация личности) и краткосрочностью образовательных воздействий. Известно, что подобные трансформации далеко не всегда могут произойти в течение краткосрочного тренинга и зависят от социального контекста (личности тренера, поддержки группы, отношения руководителя). Цель настоящей работы состоит в том, чтобы выйти за рамки узких подходов и проанализировать различные точки зрения на определение проактивного рабочего поведения человека как главного содержательного критерия джоб-крафтинга. На этой основе сформулированы четкие критерии типологии различных видов джоб-крафтинга, важных для последующей операционализации этого концепта и разработки методов его диагностики. Мы рассмотрим проактивное поведение с позиций двух различных подходов: как черту личности и как диспозицию, или установку, а также исследуем его влияние на различные аспекты жизни, включая организационное поведение.

Подходы к пониманию проактивности

Начнем с дифференциации понятий личной проактивности и проактивного поведения, четко выделяемых в американской и европейской научных школах. В русле американского подхода проактивность понимается как диспозиция личности. Иными словами, как установка, в которой можно выделить аффективный, когнитивный и поведенческий компоненты. Согласно европейской школе, проактивность – это присущее человеку свойство. Рассмотрим суть этих подходов более подробно.

Диспозиционный подход к определению проактивности

Понятие диспозиции подразумевает готовность человека поступать определенным образом в соответствии с ситуацией. Проактивное поведение в данном случае рассматривается как непосредственное выражение диспозиции на инициацию изменений с целью повлиять на ситуацию. Теоретический базис диспозиционного подхода восходит к теории символического интеракционизма [3]. E. Demerouti [4], P. Petrou [5] обратили внимание, что диспозиция проактивности может быть стимулирована факторами окружающей среды, такими как поддержка со стороны коллег, лидеров и организации, а также наличием возможностей для личного и профессионального роста.

Диспозиция – более пластичное образование личности, отражающее ее устойчивую связь со средой. В.А. Ядовым была разработана диспозиционная теория личности, которая позволяет уровнево рассматривать деятельность человека, выделяя в ней диспозиции наивысшего уровня интеграции (ценностные ориентации) и более частные регуляторы поступков и действий [6]. В силу своей привязки к системе человек–ситуация диспозиция является подходящей мишенью для тренинга.

Мотивационный подход к определению проактивности

В одной из первых работ о проактивности [7] было подробно проанализировано, исходя из каких теорий личности создавался конструкт проактивности. Он объединил психоаналитический взгляд З. Фрейда (дихотомию бессозна-

тельного и осознаваемого поведения), концепцию потребностей А. Маслоу (в частности, идею о самоактуализации), положение о врожденной проактивности человека Г. Олпорта, теорию потребностей Г. Мюррея [цит. по 7, с. 210]. Обобщающим моментом во всех этих подходах является представление о врожденной активности и творческом начале личности (именуемом «эго», «самостью» или «self»), которое в каждый момент времени осуществляет выбор целей, способов действий и принятие решений. Кроме этого, в современных работах по проактивности [8, 9] довольно часто можно увидеть ссылки на работу В. Франкла, где он особо подчеркивал значение личностного смысла в ответственном отношении человека к собственной жизни [10, с. 67–68].

Главное отличие этого подхода от диспозиционного состоит в укорененности проактивности в биологическом устройстве живого организма. Проактивное поведение здесь может быть понято как форма самоактуализации и выражения постоянно циркулирующей в организме человека энергии. Если человек по каким-то причинам не проявляет инициативы, это указывает на наличие барьеров для выхода его энергии, но сама по себе проактивность – это неотъемлемый атрибут человека.

Исследования, проведенные в этом ключе [11], показывают, что проактивные люди обычно характеризуются высокой степенью мотивации к достижению целей, находчивостью и способностью к предвидению и предотвращению возможных проблем. Индивиды с высокой проактивностью чаще всего становятся лидерами, так как они ищут новые возможности для роста и развития, а также принимают активное участие в процессе принятия решений и решении проблем.

Люди, проявляющие проактивные черты, обычно более успешны в карьере, обучении и образовании, во взаимоотношениях с окружающими. Они более склонны к саморазвитию и адаптации к изменяющимся обстоятельствам.

С точки зрения мотивационного подхода в ходе краткосрочных воздействий возможна работа с барьерами, которые препятствуют выражению личностной проактивности. Но преследуя цель глубоких изменений, в данном подходе актуальна длительная терапевтическая работа с человеком.

Теперь, когда мы рассмотрели главные методологические установки в понимании проактивности, проанализируем более частные по отношению к этому понятию конструкты проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга.

Определение и характеристики проактивного поведения и джоб-крафтинга

Концептуализация проактивного поведения на работе так же может быть рассмотрена в русле двух описанных выше подходов (табл. 1).

Диспозиционному направлению соответствуют три точки зрения.

1. *Ответственный подход к достижению целей* [3]. Проактивное поведение характеризуется инициативным и ответственным подходом к достижению целей, предпринимаемому субъектом, независимо от внешних обстоятельств и рисков.

2. *Достижение личного успеха и прогнозирование возможных проблем*. По R. Kanfer и G. Chen, проактивное поведение представляет собой деятельность, которая ориентирована на предотвращение потенциальных проблем, оптимизацию рабочих процессов и создание условий для достижения высоких результатов и личного успеха [12].

3. *Попытка выхода из сложившейся ситуации, не ограничиваясь ресурсами и условиями.* В работе О.Н. Ильиной, Н.Н. Лепехина, С.А. Маничева проактивное поведение понимается как стремление человека к инициативному и активному решению проблем, осуществлению поиска возможностей для достижения личных и профессиональных целей, не ограничиваясь существующими условиями и ресурсами [13].

В мотивационном подходе гораздо больше вариаций в определении проактивного поведения.

1. *Стремление к самоорганизации, усиливая внутренний локус контроля.* Так, согласно P. Petrou: проактивное поведение описывает позитивные, предпринимательские действия и стратегии, предпринимаемые личностью для достижения желаемых результатов и улучшения своей ситуации, не ожидая внешних стимулов или указаний [14].

2. *Усиление позитивного вклада человека в свое личное и профессиональное развитие*. По мнению E. Demerouti, R. Hewett, V. Haun и др., проактивное поведение – это систематическое и активное взаимодействие с окружающей средой, выражающееся в инициировании позитивных изменений, поиске новых возможностей и управлении собственной судьбой, способное внести позитивный вклад в личное и профессиональное развитие [4].

3. *Процесс саморазвития через поиск новых возможностей*. M.C.W. Peeters с коллегами уточняют, что проактивное поведение характеризуется предпринимательскими инициативами, проявленными в поиске и реализации новых возможностей, которые могут повысить качество жизни и способствовать саморазвитию [15].

Таблица 1

Критерии определения проактивного поведения сотрудника на работе

Содержательные критерии проактивного поведения	Проактивное поведение понимается как	Автор, источник
Диспозиционный подход		
Целеустремленность Инициатива Ответственность	Ответственный подход к достижению целей	T.S. Bateman [3]
Личный успех Прогнозирование проблем	Достижение личного успеха и прогнозирование возможных проблем	R. Kanfer, G. Chen [12]
Целеустремленность Выход за рамки рабочей ситуации	Попытка выхода из сложившейся ситуации, не ограничиваясь ресурсами и условиями	О.Н. Ильина, Н.Н. Лепехин, С.А. Маничев [13]
Мотивационный подход		
Целеустремленность Улучшение условий и среды	Акцент на осознанное достижение поставленной цели	E. Swietlik [7]
Самоорганизация Внутренний локус контроля	Стремление к самоорганизации, усиливая внутренний локус контроля	P. Petrou, A.B. Bakker [14]
Позитивный вклад человека в свое личное и профессиональное развитие	Усиление позитивного вклада человека в свое личное и профессиональное развитие	E. Demerouti et al. [4]
Саморазвитие Поиск новых возможностей	Процесс саморазвития через поиск новых возможностей	M.C.W. Peeters et al. [15]
Саморазвитие Преодоление препятствий	Деятельность, направленная на преодоление препятствий	A.M. Grant [16]
Целеустремленность Саморазвитие Преобразование окружающей среды	Устойчивая тенденция личности к саморазвитию	S.K. Parker et al. [17]
Воля Сознание Спонтанность Метапотребности Ответственность	Свободное проявление личностью своих высших духовных потребностей	А.И. Ерзин, Г.А. Епанчинцева [8]

4. *Акцент на осознанном достижении поставленной цели* ставится E. Swietlik. Проактивное поведение представляет собой активное и направленное на достижение целей действие, основанное на самоорганизации, предпринимательстве и стремлении к улучшению условий и окружающей среды [7].

5. *Деятельность, направленная на преодоление препятствий*. A.M. Grant и S.J. Ashford понимают проактивное поведение как систематическую и целенаправленную деятельность, включающую преодоление препятствий, использование возможностей и стремление к постоянному росту и саморазвитию [16].

6. *Устойчивая тенденция личности к саморазвитию*. S.K. Parker, H.M. Williams, N. Turner описывают проактивное поведение как устойчивую тенденцию личности к инициативе, саморазвитию и стремлению к долгосрочному планированию и достижению целей, даже если

Таблица 2

Критерии определения джоб-крафтинга

Содержательные критерии джоб-крафтинга	Джоб-крафтинг понимается как	Автор, источник
Поведенческий подход		
Самостоятельность Оптимизация личных и рабочих целей	Изменения, которые работники самостоятельно вносят в свои собственные рабочие требования и рабочие ресурсы для достижения и/ или оптимизации своих личных (рабочих) целей	M. Tims, A.B. Bakker, D. Derks [18]
Когнитивистский подход		
Творчество Импровизация Самоопределение Самодетерминация	Творческий подход к переосмыслению своей работы и себя в ней	A. Wrzesniewski, J.E. Dutton [19]
Иерархический (синтетический) подход (когнитивно-поведенческий)		
Активность Инициатива Достижение личных целей и ценностей	Способы, с помощью которых сотрудники активное инициируют изменения физических, когнитивных или социальных характеристик своей работы. Это неформальный процесс, который работники используют для формирования своей рабочей практики, чтобы она соответствовала их личным интересам и ценностям	G.R. Slemp, D.A. Vella-Brodrick [20]
Изменения Приближение к цели	Установки на изменение в работе, способствующие достижению личных и организационных целей	F. Zhang, S.K. Parker [21]

это требует активных действий и перестройки окружающей среды [17].

Если обобщить все эти определения, можно увидеть, что в русле диспозиционного направления проактивное поведение трактуется в основном как подход, личный успех, выход из ситуации, попытка влияния. Иными словами, внутренние факторы оказываются производными по отношению к контексту. Главный фокус внимания обращен здесь на такую схему: Исходная позиция «Рабочая ситуация А – Деятельность человека А» => Преобразующие действия человека => Конечная позиция “Рабочая ситуация Б – Деятельность человека Б”. В данной схеме видны явные ассоциации с поведенческим подходом.

В логике мотивационного подхода проактивное поведение понимается прежде всего как стремление личности к самоорганизации, позитивный вклад, устойчивая внутренняя тенденция. Следовательно, в центре внимания – субъект, его внутренний мир, его потребности, ценности, цели и смыслы.

Обратимся теперь к наиболее распространенным концепциям джоб-крафтинга (табл. 2).

Многими исследователями на уровне здравого смысла отмечается сходство проактивного поведения личности и джоб-крафтинга, но те же исследователи указывают на трудности в попытках установить между ними логические связи [21–23]. Выделение исходных методологических позиций показывает, что концептуализация понятий проактивного поведения и джоб-крафтинга проводилась по разным основаниям. Исследователями не ставилось специальной задачи углубленного анализа в конечном счете подходов к пониманию природы личности. Итак, если обратиться к таблице 2, то можно заметить, что определения джоб-крафтинга строились либо на основе бихевиорального подхода, либо на основе когнитивистского, либо в логике синтеза этих двух взглядов с признанием независимости когнитивных и поведенческих изменений.

На наш взгляд, если пытаться обобщить данные обеих таблиц, то можно увидеть, что поведенческое определение джоб-крафтинга близко к диспозиционному подходу к пониманию проактивного поведения, а когнитивное определение с акцентом на трансформации

внутренних смыслов обнаруживает общее с мотивационным подходом к проактивности. В строгом смысле слова, указанные методологические установки не могут быть синтезированы без серьезного переосмысления более общих методологических посылок. Авторам, разрабатывающим методы диагностики или интервенции в области джоб-крафтинга, важно четко обозначать, в рамках какого психологического направления ведется их разработка.

В связи с этим мы предложим собственный взгляд на соотношение анализируемых понятий. Так, существует общая категория проактивности как характеристика направленности субъекта деятельности. Эта направленность подразумевает целеориентированное, осознанное и творческое отношение субъекта к действительности (в том числе к самому себе). Объектом данной направленности может быть множество явлений личной и профессиональной жизни. Следовательно, целесообразно выделить проактивность в личной жизни и проактивость на работе.

По своему функциональному значению проактивность и крафтинг совпадают в плане внесения изменения или преобразования действительности. В то же время в понятии «крафтинг» явно подчеркивается креативный момент и аспект совершенствования[1]. В этом плане концепт крафтинга точнее и уже, чем проактивность.

Далее в силу того, что проактивность (и крафтинг) связана с деятельностью, у нее есть внутренний план (представленный субъекту) и внешний план (выраженный в поведении). Следовательно, мы можем говорить о проактивности в отношении внутренних смыслов (когнитивный крафтинг) и проактивном поведении (поведенческий крафтинг). Как видно, в отношении внутреннего плана деятельности сопоставить проактивность с крафтингом не удается без какого-то уточняющего термина. В более ранней работе был предложен термин проактивного конструирования работы как точного синонима джоб-крафтинга [1]. В этом смысле проактивное конструирование работы является синонимом и проактивного поведения на работе.

Наконец, мы понимаем джоб-крафтинг (проактивное поведение на работе) как *самостоятельную, спланированную деятельность сотрудника, направленную на конструктивные усовершенствования рабочего процесса и улучшение личной жизни, с учетом тактических и стратегических целей развития как самого человека, так и организации.*

Типологии джоб-крафтинга

В обзорных работах, посвященных проактивному поведению на работе, или джоб-крафтингу, выявлено большое разнообразие его форм. A.M. Grant описал 14 видов проактивных действий сотрудников [16]: поиск обратной связи; проявление инициативы в достижении личных и организационных целей; активная адаптация к новым условиям; выражение своих взглядов; «продажа»/продвижение проблемы; взятие на себя ответственности; запланированное влияние на отдельных лиц и группы; расширение рабочей роли; пересмотр своих задач; создание задач; нарушение правил; реализация идей и решение проблем; причинение вреда отдельным лицам и организациям; создание социальных сетей. Данный перечень указывает, что в научном сообществе назрела острая потребность в систематизации и упорядочивании проактивного поведения.

Одними из первых, кто предложил четкий набор критериев для систематизации множества форм проактивных действий сотрудника, стали M. Frese и D. Fay. Они исходили из того, что если поведение человека на работе является преднамеренным (целенаправленным), ориентированным на будущее и спланированным, то его можно расценивать как проактивное. Авторы особенно подчеркивают роль в проактивности ориентации на будущее или способности предвосхищать человеком какую-либо угрозу, проблему, потому как именно благодаря ей рождается новая цель деятельности и алгоритм ее достижения [11].

Существуют и иные подходы к типологии проактивного поведения на рабочем месте. Одни авторы при классификации фокусируют свое внимание на том, какие последствия для организации может иметь инициатива сотрудника. Следовательно, выделяется конструктивное и деструктивное проактивное поведение [24]. К конструктивному относится такое поведение, которое сопровождается ростом производительности и удовлетворенности трудом сотрудников, увеличением прибыли компании. Деструктивное или негативное проактивное поведение подразумевает причинение физического или морального вреда отдельному лицу либо компании в целом [25], в результате чего увеличивается недовольство сотрудников, повышается напряженность отношений в рабочих подразделениях, что в конечном итоге приводит к убыткам самой организации. Важно заметить, что деструктивный момент в проактивном поведении, как правило, обусловлен двумя факторами. Первый связан с низкой квалификацией сотрудника [24], когда негативные последствия от инициативы связаны с нехваткой знаний, навыков или умений либо с их переоценкой. Второй фактор относится к нравственной сфере

и представлен ярко выраженной доминантой на преследование своекорыстных целей любой ценой. В отношении этого мотива нам хотелось бы особенно подчеркнуть более глубинную предпосылку, связанную с отчужденным отношением работника к результатам своего труда.

Другие авторы классифицируют проактивное поведение в зависимости от стажа сотрудника в компании [26]. Так, рассматривается проактивное поведение новичка и давно работающего члена команды. Специфику поведения новичка видят в том, что оно направлено в основном на поиск обратной связи, запрос наставничества с целью максимальной адаптации к новой рабочей среде. По мере адаптации фокус в проактивности смещается в сторону инициативы по усовершенствованию рабочего процесса.

Наиболее популярная типология проактивного поведения на работе предложена M.A. Griffin и др., в рамках которой анализируется проактивность сотрудника на уровне [27]:

1) индивидуальных задач;
2) рабочей команды;
3) организации.

В рамках каждого из этих уровней оцениваются следующие поведенческие проявления:

а) инициирование усовершенствования рабочего процесса;

б) производственная креативность (разработка новых способов выполнения задач);

в) внедрение новых способов/технологий в рабочий процесс.

На основе данных критериев разработаны хорошо зарекомендовавшие себя шкалы для оценки проактивности на рабочем месте.

Еще одна типология рабочего проактивного поведения принадлежит О.Н. Ильиной, Н.Н. Лепехину, С.А. Маничеву. В ее основе лежит принцип структурирования разнообразных видов проактивного поведения в зависимости от сферы организационной деятельности [13, с. 102]. Авторами описаны 7 видов проактивного поведения:

1. Речевое проактивное поведение является синонимом гражданского и заключается в высказывании сотрудником своих предложений, взглядов относительно необходимости конструктивных изменений в компании;

2. Поиск ресурсов и социальной поддержки. Сюда входит поиск обратной связи, наставничества, каких-либо нематериальных ресурсов для достижения цели;

3. Проактивная помощь, основанная на знаниях. Это поведение, направленное на развитие своих коллег. Отметим, что отсутствие сознательного мотива развития, то есть обычная помощь, относится к обмену ресурсами;

4. Проактивная безопасность социотехнических систем включает инициацию безопасного поведения персонала при работе на производстве с высокими рисками;

5. Проактивное обслуживание клиентов, которое заключается в заботе о них и выстраивании с ними долгосрочных отношений;

6. Проактивное построение карьеры как планомерные действия сотрудника по обеспечению своего продвижения в компании;

7. Профессиональное здоровье, где главный акцент ставится на конструктивных способах совладания со стрессом и заботе о своем здоровье с целью сохранения работоспособности.

На наш взгляд, целесообразно проводить типологию проактивного поведения исходя, с одной стороны, из универсальных критериев, не зависимых от каких-либо сфер деятельности, где оно может в значительной степени дробиться. А с другой стороны, в социально-психологическом плане существенным является учет социального контекста, в котором проактивное поведение реализуется.

В связи с этим нами была предпринята попытка разработки типологии проактивного поведения человека, опирающаяся на подходы M. Frese, D. Fay (универсальные критерии) [11] и M.A. Griffin, A. Neal и S.K. Parker (социальный контекст) [27]. В предложенном нами определении проактивного поведения приведены следующие универсальные критерии проактивного поведения: целенаправленность, конструктивная креативность, самостоятельность.

Первый критерий хорошо сочетается с уровневым рассмотрением социального контекста и позволяет выделить четыре формы индивидуального проактивного поведения:

1. Направленное на достижение личных целей;

2. Направленное на достижение целей рабочей группы;

3. Направленное на достижение целей организации;

4. Направленное на реализацию общечеловеческих целей и ценностей.

Здесь, помимо направленности, особенно подчеркивается роль личностных ценностей в опосредовании проактивности. Выше при описании конструктивного и деструктивного проактивного поведения затрагивался момент, связанный с нравственностью. Деструктивность, как было отмечено, зачастую является следствием доминанты своекорыстных интересов, и здесь представляется перспективным обратиться к уровням развития морального сознания в концепции Л. Колберга [28]. Так, преследование личных целей укладывается в логику

Таблица 3

Содержание поведения человека в соответствии с типологией джоб-крафтинга

Сферы джоб-крафтинга	Содержание поведения человека
Крафтинг смыслов	Проактивная деятельность человека по инициированию и переосмыслению целей и ценностей деятельности
Крафтинг задач	Проактивная деятельность человека по переосмыслению и оптимизации способов деятельности
Крафтинг отношений	Проактивная деятельность человека по изменению и развитию отношений с коллегами

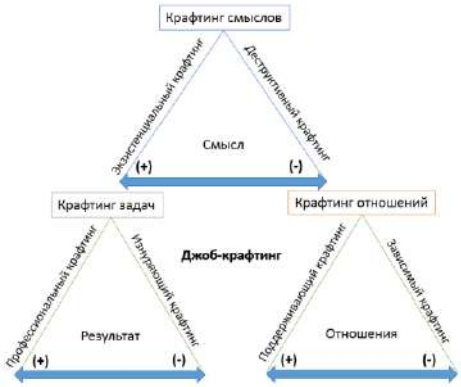


Рис. 1. Механизмы джоб-крафтинга на уровне субъекта

доконвенциональной морали, ратование за цели группы (в том числе и организации) соответствует конвенциональной морали, а выход на уровень общечеловеческих ценностей выражает постконвенциональный уровень, где высшим регулятором становится совесть человека. Некоторые авторы обращают внимание на то, что проактивность предполагает выход за рамки профессиональной роли и норм [29]. Но возникает вопрос, на что опирается тогда человек, выходя за эти рамки. Понятие индивидуальных, групповых и общечеловеческих ценностей и связанных с ними моральных нормативов позволяет дать однозначный ответ на этот вопрос.

Например, проактивная помощь приобретает совершенно особый смысл, когда человек делится чем-то из мотивов личных интересов («услуга за услугу»), или из мотивов успеха коллектива («мы все связаны одной цепью»), или из мотива искреннего участия в жизни коллеги. Во всех случаях на поведенческом уровне мы имеем проявленную инициативу и акт помощи, но долгосрочные последствия этой помощи могут быть совершенно разные. Поэтому, на наш взгляд, важно при классификации проактивного поведения человека разобраться с тем, какие ценности декларируются и утверждаются.

Далее, второй критерий – конструктивная креативность (то есть творческий характер) позволяет выделить новаторское и репродуктивное проактивное поведение. Изменения, которые инициирует сотрудник, могут быть совершенно оригинальными разработками либо основываться на комбинации уже существующих схем, приемов и способов выполнения деятельности.

Третий критерий – самостоятельность в связке с вовлеченностью позволяет говорить об отчужденном и неотчужденном проактивном поведении человека. В случае неотчужденного проактивного поведения все элементы или этапы деятельности человека находятся под его контролем. Другими словами, это полная или абсолютная проактивность. При отчужденном проактивном поведении инициатива изменений касается лишь отдельного этапа деятельности и в полной мере не подчинена воле человека.

Наконец, с точки зрения содержания проактивные действия могут быть классифицированы в соответствии с ключевыми сферами джоб-крафтинга (табл. 3, рис. 1).

Джоб-крафтинг: механизмы функционирования

После анализа типологии джоб-крафтинга обратимся к его механизмам и эффектам. Анализ эмпирических данных показывает, что проактивное поведение на работе имеет корреляции с сознательностью, экстраверсией из факторов «Большой Пятерки», объективной производительностью труда и самоэффективностью. При этом дополнительно отмечены взаимосвязи

Рис. 2. Эффекты джоб-крафтинга на уровне субъекта

проактивного поведения сотрудников с уровнем образования, общими интеллектуальными способностями, внесением инноваций [30]. Важно, что авторы дифференцированно рассматривали связи с проактивностью как чертой личности и с проактивным поведением. Этот материал дает основания утверждать, что основополагающим механизмом джоб-крафтинга является внутренняя работа со смыслами, или когнитивный крафтинг.

Кроме того, имеются примеры деструктивных сторон проактивного поведения на работе [24]. Эти деструктивные стороны в полной мере соответствуют трем сферам джоб-крафтинга.

Так, при дефиците осмысленности своей деятельности в глобальном плане (крафтинг смыслов) наблюдается чрезмерное эмоциональное отношение проактивных людей к своей работе. Отождествляя свои цели с целями компании, они воспринимают ее проблемы как свои собственные и больше страдают от выгорания. Другой негативный эффект связан с тем, что сотрудники, в принципе, отчуждены от своей деятельности, не видя для себя ни в чем смысла, но пытаются это преодолеть за счет лихорадочной деятельности. При чрезмерном обращении к коллегам за обратной связью (крафтинг отношений) растет раздражение со стороны коллег. Если проактивность сочетается с низкой квалификацией (крафтинг задач), возрастает риск просчетов и ошибок [24].

Учитывая все эти факты и основываясь на иерархической модели джоб-крафтинга, предлагается ее расширение и дополнение, в результате чего впервые вводится целый комплекс взаимосвязанных понятий (рис. 1 и рис. 2).

Итак, главной отправной точкой является крафтинг смыслов. Специальные ментальные действия человека по поиску или переопределению смыслов своей деятельности предлагается называть *экзистенциальным крафтингом*. Результатом этого является определенность глобального смысла своей деятельности (в пределе – вплоть до смысла жизни). Главным механизмом выступает саморефлексия.

В особой диалектической связке с понятием экзистенциального крафтинга находится *деструктивный крафтинг*, под которым понимаются специальные ментальные действия по уходу от поиска определенности или конструктивного переосмысления смыслов своей деятельности. В сущности, деструктивный крафтинг основан на активизации психологических защит личности. Подчеркнем, что они могут выполнять и конструктивную функцию, поддерживая уже определенный смысл деятельности (или убеждение). В деструктивном крафтинге имеется два механизма: (а) когда психологические защиты направлены против осмысленности жизни и деятельности в принципе, (б) когда человек защищается от критической оценки уже неактуального убеждения и формирования нового.

Следующая пара понятий относится к крафтингу отношений. Под *поддерживающим крафтингом* понимаются специальные коммуникативные действия человека по установлению и укреплению отношений с коллегами с целью взаимоподдержки и взаиморазвития. Отличительная особенность поддерживающего крафтинга состоит в том, что человек обладает адекватной самооценкой, уверенностью в себе, в силу чего поддержка ему требуется в рамках объективной необходимости. Напротив, когда самооценка человека занижена, он начинает испытывать постоянную потребность в поддержке и обратной связи, в связи с чем и предлагается понятие *зависимого крафтинга* – специальные коммуникативные действия человека по установлению и укреплению отношений с коллегами с целью компенсации собственной заниженной самооценки. Таким образом, зависимый крафтинг носит компенсаторный характер.

Третья пара понятий относится к крафтингу задач. Здесь можно выделить *профессиональ-*

ный (компетентный) крафтинг как специальные действия человека по творческому преобразованию способов выполнения своих повседневных задач, основанный на высоком уровне знаний и умений. При недостатке компетентности можно говорить об *изнуряющем крафтинге* как специальных действиях человека по преобразованию способов выполнения своих повседневных задач, которые в силу низкой компетентности носят компенсаторный и, скорее, невротический характер. При изнуряющем крафтинге может сложиться впечатление, что человек постоянно занят какой-то активной деятельностью, но конечная результативность ее минимальна.

В итоге, экзистенциальный, поддерживающий и профессиональный крафтинги относятся, выражаясь образно, к «светлой триаде» проактивной направленности личности, тогда как деструктивный, зависимый и изнуряющий составляют «темную триаду» проактивности.

Заключение

В ходе сравнительного анализа различных определений проактивного поведения было установлено, что существует два подхода к его концептуализации: диспозиционный и мотивационный. Первый рассматривает систему отношений и деятельности человека с учетом социального контекста. Второй во главу угла ставит внутреннюю потребность личности к максимальному раскрытию своего потенциала.

Сопоставление различных определений проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга показало, что их разработка ведется с разных общеметодологических установок, в силу чего, несмотря на близость, с точки зрения здравого смысла, исследователи сталкиваются с трудностями в их корректном логическом соотнесении. Нами предпринята попытка преодолеть эту трудность в русле деятельностного подхода. Так, проактивность является наиболее широким понятием в этом ряду и отличает направленность субъекта деятельности. Если проактивность характеризует осознанное и целенаправленное преобразование ситуации, то в крафтинге добавляется критерий креативности и совершенства. Во внешнем плане деятельности проактивное поведение и поведенческий крафтинг совпадают. Во внутреннем плане для сопоставления понятий требуется уточнение. Таковым стало отождествление проактивного конструирования работы, проактивного поведения на работе и джоб-крафтинга. В результате предложено авторское определение джоб-крафтинга.

Анализ разнообразных типологий проактивного поведения на работе позволил нам разработать собственную его градацию на основе трех содержательных критериев: целенаправленности, конструктивной креативности, самостоятельности. Так, соотнесение целенаправленности с этической стороной деятельности (в теории Л. Колберга [28]) и уровневым рассмотрением позволило предложить типологию внутренних ментальных действий по целеполаганию. Критерий конструктивной креативности дает возможность градуировать меру оригинальности вносимых изменений. Критерий самостоятельности позволяет дифференцировать проактивные действия по степени независимости от какого-то внешнего фактора.

Все это вместе с учетом конструктивных и деструктивных последствий проактивности дало основания для моделирования механизмов функционирования крафтинга на уровне субъекта и предложить шесть новых понятий: экзистенциальный и деструктивный крафтинг, поддерживающий и зависимый крафтинг, профессиональный и изнуряющий крафтинг. Дальнейшие исследования предполагается направить на операциональную разработку этих конструктов и создание диагностических шкал, которые позволят усовершенствовать оценку эффективности образовательных программ по джоб-крафтингу.

Работа выполнена при финансовой поддержке РНФ, проект № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации». https://rscf.ru/prjcard_int?22-18-00452

Примечание

1. Среди многообразия значений слова «крафт» (craft) присутствует «мастерство». https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/search/english/?q=craft

Список литературы

1. Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В. Проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг) как фактор повышения субъективного благополучия и успеха // SPIN. 2022. Т. 7829. С. 4813.

2. van den Heuvel M., Demerouti E., Peeters M. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2015. V. 88. № 3. P. 511–532.

3. Bateman T.S., Crant J.M. The proactive component of organizational behavior // Journal of Organizational Behavior. 1993. V. 14. P. 103–118.

4. Demerouti E., Hewett R., Haun V., De Gieter S., Rodríguez-Sánchez A., Skakon J. From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries // Human Relations. 2020. V. 73 (7). P. 1010–1035.

5. Petrou P., Demerouti E., Schaufeli W. B. Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors

for successful organizational change // Journal of Management. 2018. V. 44(5). P. 1766–1792.

6. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

7. Swietlik E. The reacting or proactive personality? // Studia Socjologiczne. 1968. № 2. P. 209–218.

8. Ерзин А.И., Епанчинцева Г.А. Понятие проактивности в современной психологии // Теоретическая и экспериментальная психология. 2013. Т. 6. № 1. С. 79–83.

9. Hidayat S., Febrianto Z., Eliyana A. et al. Proactive personality and organizational support in television industry: Their roles in creativity. // PLoS ONE. 2023. № 18 (1). e0280003. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280003

10. Франкл В.Э. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 366 с.

11. Frese M., Fay D. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century // In: Staw B.M., Sutton R. I. Eds. Research in Organizational Behavior. 2001. V. 23. P. 133–187.

12. Kanfer R., Chen G., Pritchard R.D. The three C's of work motivation: Content, Context, and Change // Work motivation: Past, present, and future. Routledge, 2008. P. 1–16.

13. Ильина О.Н., Лепехин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 92–127.

14. Petrou P., Bakker A.B. Crafting one's leisure time in response to high job strain // Human Relations. 2016. V. 69 (2). P. 507–529.

15. Peeters M.C.W., Arts R., Demerouti E. The crossover of job crafting between coworkers and its relationship with adaptivity // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2016. V. 25 (6). P. 819–832.

16. Grant A.M., Ashford S.J. The dynamics of proactivity at work // Research in Organizational Behavior. 2008. V. 28. P. 3–34.

17. Parker S.K., Williams H.M., Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work // Journal of Applied Psychology. 2006. V. 91. P. 636–652.

18. Tims M., Bakker A. B., Derks D. Development and validation of the job crafting scale // Journal of Vocational Behavior. 2012. V. 80. №. 1. P. 173–186.

19. Wrzesniewski A., Dutton J.E. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work // Academy of Management Review. 2001. V. 26. № 2. P. 179–201.

20. Slemp G.R., Vella-Brodrick D.A. The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting // International Journal of wellbeing. 2013. V. 3. №. 2. P. 126–146.

21. Zhang F., Parker S. K. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review // Journal of Organizational Behavior. 2019. V. 40 (2). P. 126–146.

22. Niessen C., Weseler D., Kostova P. When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting // Human Relations. 2016. V. 69 (6). P. 1287–1313. https://doi.org/10.1177/0018726715610642

23. Tims M., Bakker A. B. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign // SA Journal of Industrial Psychology. 2010. V. 36 (2). P. 1–9.

24. Belschak F.D., Den Hartog D.N., Fay D. Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. V. 83. №. 2. P. 267–273.

25. Hou X., Huang R. The literature review of proactive behavior at work // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2021. V. 522. P. 129–132.

26. Cooper-Thomas H.D., Burke S.E. Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing // The Oxford Handbook of Organizational Socialization. 2012. V. 2. P. 1–26.

27. Griffin M.A., Neal A., Parker S.K. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts // Academy of Management Journal. 2007. V. 50. P. 327–347.

28. Kohlberg L., Candee D. On the relationship of moral judgment to moral action // Morality, Moral Behavior, and Moral Development. New York: Wiley, 1984. P. 52–73.

29. Urbach T., Weigelt O. Time pressure and proactive work behavior: A week level study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2019. № 92 (4). P. 931–952.

30. Tornau K., Frese M. Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities // Applied Psychology: an International Review. 2012. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x

MEANINGFUL COMPONENTS OF THE «JOB-CRAFTING» CONCEPT: APPROACHES TO OPERATIONALIZATION AND FUNCTIONING MECHANISMS

S.D. Gurieva, E.A. Yumkina, M.S. Tauseneva, L.V. Mararitsa

St-Petersburg State University

The article presents a meta-analysis of scientific literature on the problem of proactive human behavior in the workplace (job crafting). It was established that the semantically similar concepts of proactive behavior and job crafting were defined by researchers on different methodological grounds, which made it difficult to correctly operationalize and use them in intervention programs. As a result, the author's definition of the phenomenon being studied in the context of the activity approach is proposed. The construct of proactivity as the orientation of the subject of activity seems to be the broadest in the bunch of concepts. It is substantiated that the exact synonyms in the logical series are proactive work design and job crafting. Such substantive criteria of job crafting as determination, constructive creativity, and independence have been clarified. Various typologies of proactive behavior are considered and the author's classification is proposed based on substantive criteria and areas of job crafting. The criterion of purposefulness in combination with the ethical side of activity (as the basis of cognitive crafting) gives grounds to distinguish types of proactive work

behavior as aimed at the implementation of personal, group, organizational or universal values. The criterion of constructive creativity makes it possible to grade the degree of originality of the changes made and to separate innovative or reproductive actions (in task crafting). The criterion of independence allows us to differentiate proactive actions according to the degree of independence from the social context (in the crafting of relationships). All this, together with taking into account the constructive and destructive consequences of proactivity, formed the basis for modeling the mechanisms of job crafting at the subject level and six new concepts: existential and destructive crafting, supportive and dependent crafting, professional and exhausting crafting.

Keywords: proactivity, proactive behavior in the workplace, job crafting, existential crafting, supportive crafting, exhausting crafting.

УДК 316.4.066
DOI 10.52452/18115942_2023_4_134

ИНТЕРНЕТ-СРЕДА КАК КОММУНИКАТИВНЫЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ НАРКОТИЗАЦИИ

© 2023 г.

Р.В. Голубин, А.П. Коротышев, П.П. Рыхтик

Голубин Роман Викторович, к.и.н.; доц.; заведующий кафедрой социальной безопасности и гуманитарных технологий
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
golubin-roman@mail.ru
Коротышев Александр Павлович, к.и.н.; доц.; доцент кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
aleks_korotyshev@mail.ru
Рыхтик Павел Павлович, к.и.н.; старший преподаватель кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
rykhtikpavel@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 16.05.2023
Статья принята к публикации 25.10.2023

Исследуются современные тенденции наркотизации общества. Основной целью статьи выступает обоснование тезиса о том, что интернет-среда позволяет не только отслеживать эти тенденции, но и сама, выступая пространством социальной коммуникации, во многом определяет масштабы и характер распространения психоактивных веществ. Новшество авторского подхода заключается в том, что в качестве основного методологического инструментария использованы современные средства веб-аналитики. Применены следующие методы оценки тенденций наркотизации онлайн: анализ запросов в поисковых сервисах через сервис WordStat и контент-анализ публикаций в социальных сетях через сервис IQBuzz, а также изучение специфических разделов Даркнета.

Ключевые слова: Интернет, Даркнет, наркотики, наркозависимость, наркотизация, веб-аналитика.

Роль Интернета в процессах наркотизации общества: теоретические аспекты исследования

Сегодня есть все основанная рассматривать Интернет не просто как технологию массовой коммуникации, но и как среду формирования массовых социальных практик, источник индивидуального и массового «интернет-обусловленного» поведения. Каждый пользователь глобальной сети обладает качествами как объекта, так и субъекта коммуникации, предстает, по ситуации, и потребителем, и распространителем информации. Это в полной мере относится и к разного рода асоциальным проявлениям, острым проблемам общества, среди которых не последнее место занимает проблема наркотизации. Спецификой онлайн-среды является то, что посредством этого инструмента легкостью распространяется информация и пронаркотического и антинаркотического смысла.

Интерес к проблемам наркотизации общества в отечественной науке неуклонно растет. Так, при анализе данных из агрегаторов научных статей Elibrary (https://elibrary.ru/defaultx.asp) и «КиберЛенинка» (https://cyberleninka.ru/) наблюдается, что из всех учтенных статей, касающихся наркотизации общества, от 40 до 50% опубликованы в 2020–2022 гг. Основной пласт исследований (от 32 до 35%) относится к юридическим наукам, а на втором и третьем местах располагаются исследования в рамках социологических (20–23%) и психологических (12–15%) наук.

Взгляд на проблему наркотизации с позиции теории массовых коммуникаций дается менее чем в 5% работ, несмотря на то, что Интернет как особая коммуникативная среда уже достаточно широко изучается в современной отечественной социологии [1], политологии [2] и в анализе СМИ [3].

Собственно, влияние Интернета на процесс наркотизации общества рассматривается исследователями в нескольких основных аспектах. Наиболее распространены исследования, рассматривающие Интернет как средство рекламы [4], пропаганды [5, 6] и продажи наркотических средств [7, 8]. Довольно часто отмечается, что Интернет при грамотном использовании представляет собой эффективный инструмент выявления их распространителей [9, 10]. Такого рода

подходы характерны главным образом для экспертов, работающих в правоохранительной сфере, ученых соответствующих профильных вузов и научных центров.

Менее распространены подходы, характеризующие Интернет как эффективное средство борьбы с распространением наркотиков [11, 12], способное стать и инструментом антинаркотической пропаганды, и замещающей технологией, дать молодежи альтернативу использованию психоактивных веществ (ПАВ) [13]. Весьма перспективным направлением исследований является поиск возможностей глобальной сети в отслеживании глубинных социальных процессов, оценке тенденций наркотизации населения [14, 15].

В целом, подход к Интернету как коммуникативной среде в рамках проблемы распространения наркотиков в современной отечественной науке остается довольно односторонним. Большая часть исследований сосредоточена на проблеме Интернета как пространства деструктивной для общества пропаганды ПАВ или борьбы с ней.

Но в условиях, когда в жизни новых поколений цифровые технологии начинают занимать все более значимое место, а потребность в социальной коммуникации посредством Интернета все возрастает, можно выделить еще один важнейший аспект влияния интернет-среды на наркотизацию общества. Интернет-среда сама по себе выступает одним из факторов, определяющих специфику наркотизации общества, во многом формируя характер и направляя основные тенденции распространения ПАВ.

Механизмы влияния Интернета на процессы наркотизации общества

Механизмы, посредством которых Интернет влияет на процессы и характер наркотизации общества, остаются слабоизученными. Их выявление и оценка и составляют цель настоящей статьи.

Первым механизмом такого рода выступает сама стратегия интернет-продаж, которая в отношении любого товара предусматривает распространение сведений о нем максимальному числу пользователей. Это противоречит интересам продавцов ПАВ, стремящихся к анонимности. Однако, чтобы обеспечить массовые продажи, они идут на риск, пытаясь анонимно продвигать рекламу среди обширной аудитории поисковых порталов и социальных сетей.

Реклама, официально публикуемая в интернет-сервисах, проходит первичную модерацию, и в ее проверку вовлечены как автоматизированные программы-роботы, так и сотрудники интернет-компаний. Модераторы социальных сетей, крупных сайтов и форумов, поискового сервиса «Яндекс» опираются не только на федеральное законодательство, но и на внутренние должностные инструкции и корпоративные правила компаний. Эти документы строго ограничивают упоминание любых психоактивных веществ, а их реклама требует комплекта сертификационных документов.

Таким образом, на пути свободного распространения ПАВ (в том числе не запрещенных законодательно) в Интернете стоят в первую очередь модераторы частных компаний. Это толкает продавцов на различные ухищрения. Наиболее распространенная схема состоит в том, чтобы пройти первичную модерацию и попасть в выдачу поисковых сервисов, создав сайт с нейтральным контентом. Затем содержимое сайта изменяют, переориентируя его на рекламу и продажу ПАВ. Создается баннерная реклама, система ссылок, ведущих на сайт с других ресурсов, и он начинает свою работу по продаже наркотиков. Такой сайт функционирует до тех пор, пока не будет обнаружен модерацией поисковых серверов или правоохранителями.

Для скрытой продажи ПАВ, как правило, используются сайты следующих типов.

1. Сайт выездного лаунж-бара. Популярный у современной молодежи «лаунж-бар» – формат развлекательного заведения, ориентированный на создание атмосферы домашнего уюта. В России он ассоциируется в первую очередь, с курением кальяна. «Выездной лаундж-бар», по сути, представляет собой сервис доставки курительных смесей. На этапе первичной модерации на сайте представлены лишь разрешенные составы на основе табака. После ее прохождения ассортимент дополняется наркотическими смесями, и сайт начинает свою работу по их продаже.

2. Сайт доставки продуктов из супермаркетов. Сайты доставки широко распространены, а их курьеры могут доставить заказчику практически любой товар из любого магазина. Они не содержат детализированного перечня товаров и легко проходят премодерацию. Используя такой сайт как прикрытие, продавцы ПАВ создают баннерную рекламу и многочисленные объявления, в ключевых фразах выдачи которых прописаны слова «купить мухоморы», «микродозинг» и т.п. (то есть их видят пользователи, вводившие эти слова в поисковую строку). Пользователи попадают на сайт по ссылкам в этих объявлениях, и им предлагают сделать заказ через Viber и WhatsApp.

3. Онлайн-аптека. Сайт представляет собой онлайн-аптеку, специализирующуюся на продаже безрецептурных препаратов. Он может быть уникальным или же копировать дизайн

Таблица 1

10 наиболее популярных запросов с формулировкой «микродозинг» в поисковом сервисе «Яндекс» (с 15 апреля по 15 мая 2022 г.). Данные сервиса WordStat

Формулировка поискового запроса	Число поисковых запросов
микродозинг	29 142
микродозинг мухоморов	19 246
купить микродозинг	2 949
микродозинг отзывы	2 704
мухоморный микродозинг	2 432
микродозинг мухоморов отзыв	1 783
микродозинг цена	1 427
микродозинг мухоморами купить	1 396
микродозинг красного	1 378
мухомор микродозинг цена	1 349

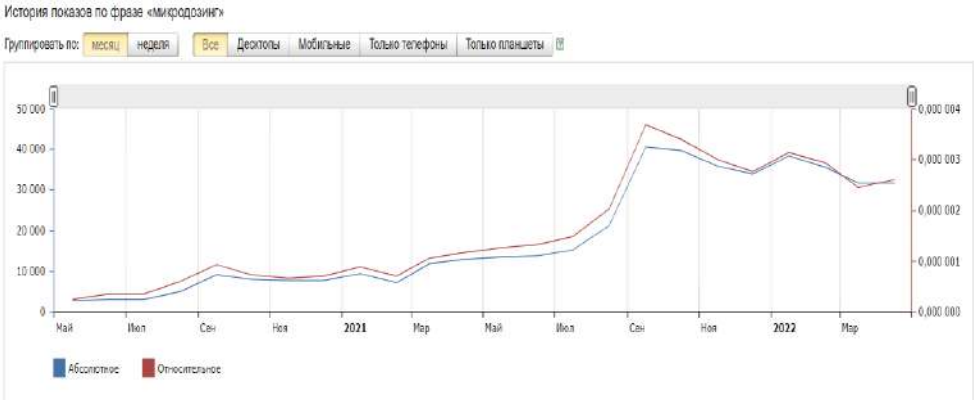


Рис. 1. Число пользовательских запросов с формулировкой «микродозинг» в поисковом сервисе «Яндекс» (май 2020 г. – апрель 2022 г.). Данные сервиса WordStat

известных аптечных сетей. Именно в этом качестве он проходит первичную модерацию, а затем в его ассортименте появляются микродозы ПАВ. Такие сайты специализируются на продаже порошков на основе грибов, которые позиционируются как биологически активная добавка.

Любой из этих трех типов сайтов требует продвижения и раскрутки контента. Поддерживая свой сайт, продавцы ПАВ, при всем их стремлении к приватности, вынуждены:

– использовать теги и ключевые слова, благодаря которым сайт (а вместе с ним – информация о наркотиках) попадает в выдачу поисковых сервисов;

– распространять объявления и баннерную рекламу, приводящую пользователей на сайт;

– публиковать на сайте SEO-тексты и рекламные статьи, превозносящие достоинства товара. Они нужны не для пользователей, а для индексации сайта поисковыми сервисами, но, тем не менее, оказывают определенное влияние на них.

Продвигая свой товар в Интернете, продавцы ПАВ способствуют росту популярности психоактивных веществ, причем к этому их вынуждают именно особенности глобальной сети как информационной среды.

Инструменты веб-аналитики в оценке наркотизации общества

Наиболее простым и очевидным инструментом оценки общественной популярности служит статистика пользовательских запросов в поисковых интернет-сервисах. Применительно к проблеме наркотизации эти данные помогут оценить востребованность в психоактивных веществах как товаре (коммерческий запрос с формулировкой «купить канабис», «купить мухоморы» и т.п.), а также уровень интереса интернет-пользователей к данной теме (общий запрос «гашиш», «микродозинг» и т.п.).

Показательны данные сервиса WordStat компании «Яндекс» [16]. В апреле–мае 2022 г. из всех пользовательских запросов, связанных с ПАВ, наибольший рост показал запрос «микродозинг» (табл. 1).

При этом статистика поисковой выдачи по данному запросу демонстрирует явную тенденцию к росту: от 2783 запросов в мае 2020 г., до 29142 в апреле 2022 г. (рис. 1).

Схожую картину демонстрирует статистика поисковых запросов с формулировкой «купить

Таблица 2

10 наиболее популярных запросов с формулировкой «купить мухоморы» в поисковом сервисе «Яндекс» (с 15 апреля по 15 мая 2022 г.). Данные сервиса WordStat

Формулировка поискового запроса	Число поисковых запросов
купить мухоморы	16 973
мухомор сушеный купить	2 899
мухомор пантерный купить	1 521
микродозинг мухоморами купить	1 396
мухомор красный купить	1 325
купить мухомор +в москве	724
где купить мухомор	577
настойка мухомора купить	504
купить мухоморы спб	500
купить мухомор +в капсулах	457

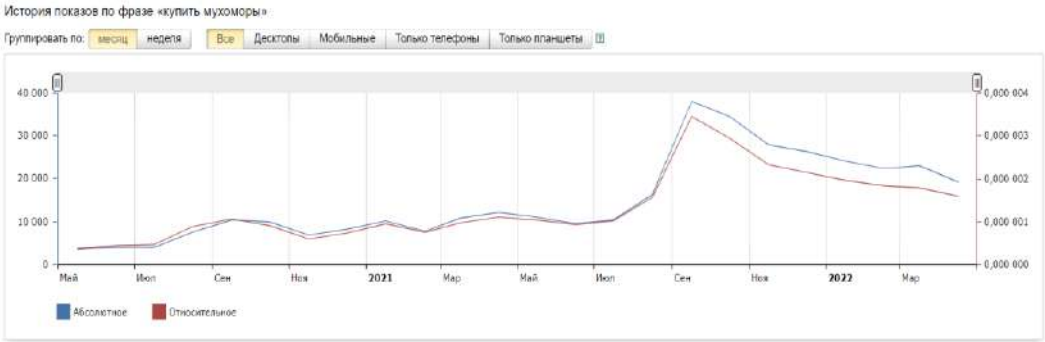


Рис. 2. Число пользовательских запросов с формулировкой «купить мухоморы» в поисковом сервисе «Яндекс» (май 2020 г. – апрель 2022 г.). Данные сервиса WordStat

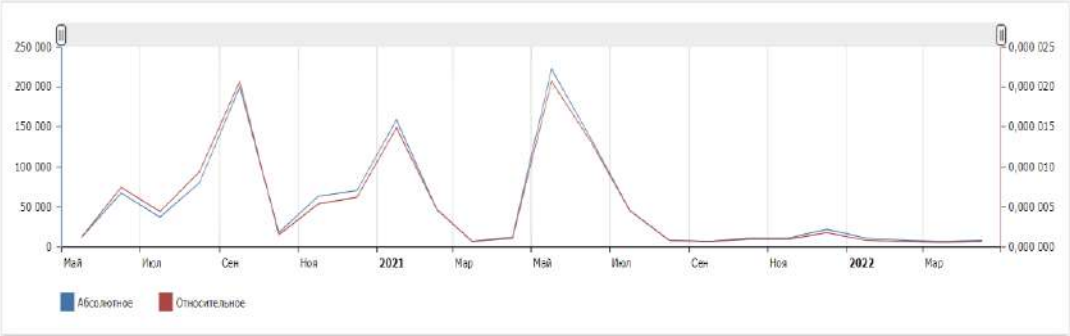


Рис. 3. Число пользовательских запросов с формулировкой «купить гашиш» в поисковом сервисе «Яндекс» (май 2020 г. – апрель 2022 г.). Данные сервиса WordStat

мухоморы». В апреле–мае 2022 г. такие запросы были достаточно разнообразны (табл. 2).

Отметим, что рассмотренные запросы относятся к ПАВ, оборот которых в РФ вполне легален, то есть не ограничен федеральным законом «О наркотических средствах и психотропных веществах» [17]. Главная причина роста интереса к этим веществам в интернет-пространстве в том, что их можно относительно безопасно продвигать и рекламировать в сети.

Для сравнения приведем статистику поисковых запросов для традиционных наркотических продуктов из конопли. Выдача сервиса «Яндекс» по запросу «купить гашиш» в период с 2020 по 2022 г. испытывает сильные колебания от 13033 в мае 2020 г., до 8933 в апреле 2022 г., с максимальным пиком в 222945 запросов в мае 2021 г. (рис. 3).

Несмотря на характерные для 2020–2021 гг. колебания, совершенно явно заметна тенденция снижения популярности. Эту тенденцию можно обнаружить и для запроса «купить канабис»: постепенное снижение популярности от 66179 запросов в мае 2020 г., до 44710 в апреле 2022 г. (рис. 4).

Можно констатировать, что информация о ПАВ, формально не запрещенных законодательством, продвигается в Интернете значи-

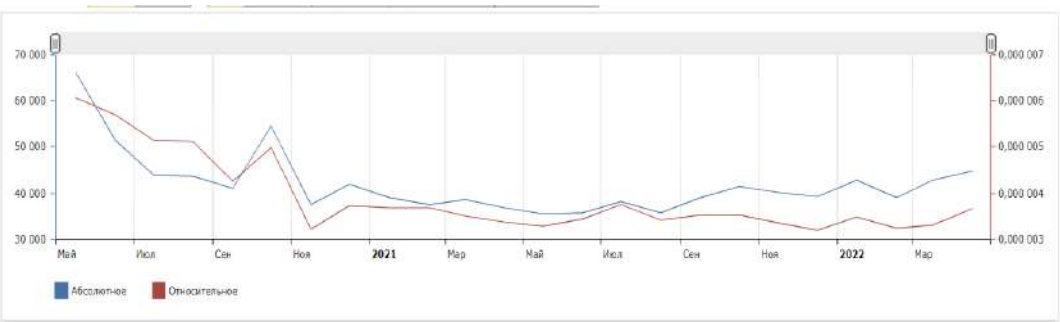


Рис. 4. Число пользовательских запросов с формулировкой «купить канабис» в поисковом сервисе Яндекс (май 2020 г. – апрель 2022 г.). Данные сервиса WordStat

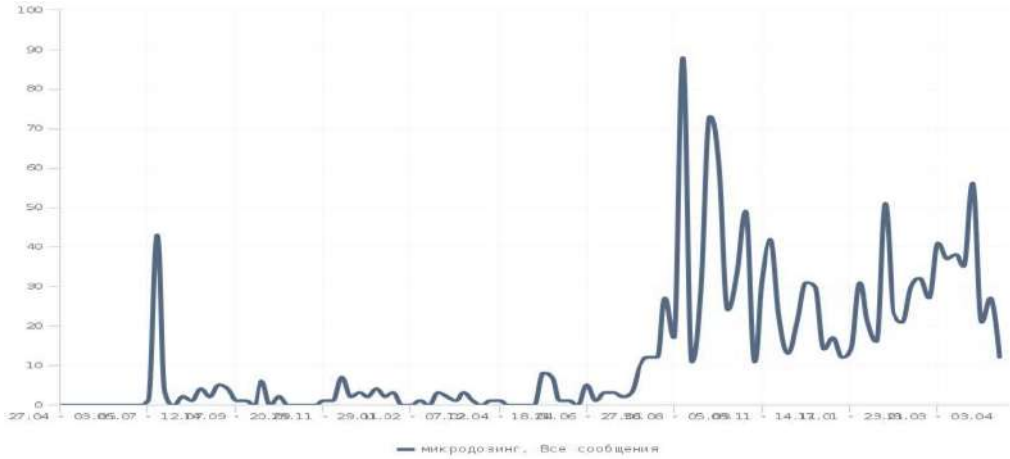


Рис. 5. Число пользовательских сообщений с формулировкой «микродозинг» в социальных сетях (май 2020 г. – май 2022 г.). Данные сервиса IQbuzz

тельно активнее, чем о хорошо известных, «традиционных» наркотических веществах. Это особенно заметно, если сравнивать не абсолютные показатели за 2 года, а темпы роста пользовательской активности в последние 6 месяцев. Деятельность продавцов ПАВ по раскрутке и продвижению своих интернет-ресурсов способствует росту общественного интереса к их товару и, в конечном итоге, наркотизации населения.

Важным механизмом распространения информации о наркотиках являются социальные сети. В данном отношении их роль и значение требуют масштабных эмпирических исследований и новых теоретических интерпретаций.

Тем не менее некоторые общие тенденции распространения информации о ПАВ в социальных сетях можно оперативно отследить при помощи методов веб-аналитики. Речь идет о сервисах, позволяющих вести мониторинг и первичный анализ пользовательских сообщений в новых медиа, таких как, например, сервис IQbuzz [18].

Опираясь на инструментарий данного сервиса, приведем анализ пользовательских сообщений с уже упоминавшейся формулировкой «микродозинг» (рис. 5).

В 2021 г. максимальное число сообщений с такой формулировкой приходилось на период с 6 по 12 сентября (88 сообщений), в 2022 г. оно не превышало 75 сообщений в день, а на 15 мая составило 12 сообщений. Заметно, что, несмотря на большие колебания данного показателя, существует устойчивый тренд на его снижение. В последние два года пользователи соцсетей все реже обсуждают микродозинг.

Как было показано выше, для пользовательских запросов характерен обратный тренд – рост общественного интереса. Можно предположить, что снижение соответствующей пользовательской активности в новых медиа – следствие жесткой политики модерации. Администрации соцсетей активно борются с рекламой любых ПАВ, что ведет к заметным успехам. Кроме того, следует отметить, что значительная часть сообщений с упоминанием «микродозинга» являются по своему содержанию антинаркотическими, содержат информацию о вреде ПАВ, реабилитации наркозависимых, угрозах для молодежи.

Для оценки информационного эффекта публикаций в новых медиа крайне важен такой показатель, как охват – число пользователей, которые имели потенциальный доступ к контенту, то есть могли увидеть его в публикациях интернет-СМИ, постах и лентах пользователей, ком-

ментариях к новостям. Охват отражает способность контента попадать к пользователю, который целенаправленно его не искал. Для продавцов ПАВ (как и любых других товаров) он отражает расширение круга потенциальных покупателей.

Для формулировки «микродозинг» показатель охвата, по состоянию на 15 мая 2022 г., составил 468148 пользователей, что очень много для характерных для данного периода 12–88 сообщений в день. Это указывает, что, создавая немногочисленные сообщения, пользователи стремятся к их максимальному распространению. В целом, это не характерно для продавцов ПАВ, стремящихся к максимальной приватности. Тем не менее, столкнувшись с жесткой модерацией, при которой каждое сообщение может привести к закрытию сообщества в целом, продавцы ПАВ порой вынуждены идти на риск, создавая редкие посты с максимальным охватом.

Роль «новых медиа» в процессах наркотизации общества неоднозначна. С одной стороны, социальные сети широко используются государственными органами и общественными структурами для ведения информационной работы, направленной против наркотиков. С другой, несмотря на все усилия модераторов, в соцсетях по-прежнему существуют сообщества, способствующие рекламе микродозинга, пропагандирующие его полезность и безопасность. В любом случае социальные сети способствуют скорее распространению информации о ПАВ (как в антинаркотическом, так и в пронаркотическом ключе), чем собственно их продажам.

Пространство Даркнета в контексте проблемы наркотизации общества

Важнейшим механизмом организации продажи ПАВ в современном Интернете является так называемый Даркнет – система распределенных виртуальных серверов, предназначенных для анонимной передачи информации. Основным принципом функционировании таких сетей является многоуровневое шифрование, при котором отследить полный путь сообщения и выйти на его автора практически невозможно. Не существует в нем и привычных для рядового пользователя интернет-адресов.

Внутри Даркнета существуют пиратские базы данных, хранилища запрещенного контента, анонимные коммуникацинные сервисы, используемые для обмена противоправным контентом. Значительную его часть составляет информация, касающаяся ПАВ.

На крупнейшем русскоязычном форуме Даркнета Rutor с продажей ПАВ связано более 80% контента. Здесь на постоянной основе действуют:

– Общероссийские группы оптовых продаж наркотиков (насчитывают более 3500 сообщений);

– группы розничных продаж, разделенные по региональному принципу (пользовательская активность в них находится в пределах 300–500 сообщений в сутки);

– региональные сообщества, в которых продавцы и покупатели ПАВ делятся новостями, отзывами и впечатлениями, а также опытом по организации продаж.

Даркнет играет важную роль в деятельности преступных сообществ распространителей ПАВ, выводя их деятельность на качественно новый организационный уровень. Он обеспечивает:

1. Координацию действий продавцов, обмен коммерческими стратегиями, опытом организации преступного бизнеса, методами сокрытия своих действий. Сообщества Даркнета служат своего рода дискуссионной площадкой, где обсуждаются отзывы на товары и поставщиков, методы ведения бизнеса, особенности наркорынка и даже проводятся своего рода маркетинговые исследования.

Это, с одной стороны, повышает эффективность коммерческих стратегий продаж ПАВ, с другой – позволяет отдельным преступным группам обмениваться информацией, повышая их устойчивость в противодействии государству и обществу;

2. Рекрутирование новых кадров для наркобизнеса: помощников, мелких дилеров, наркокурьеров. Современный наркобизнес опирается на разветвленную сеть курьеров, доставляющих небольшие партии наркотиков в условленное место, – так называемых «дропов». Координация их деятельности происходит главным образом через мессенджеры с использованием ложных персональных данных или виртуальных мобильных АТС. Они регулярно задерживаются правоохранителями, могут сами приобретать наркозависимость или пытаться выйти из преступного бизнеса. Так возникает постоянная потребность в новых кадрах, которую с успехом обеспечивает Даркнет. На его форумах нередки такие темы, как «ищу дропов» или «ищу легкий заработок»;

3. Технологическую поддержку наркобизнеса, который в современных условиях невозможен без широкого использования интернет-технологий, в особенности в части анонимизации. Даркнет обеспечивает вовлечение в преступные сообщества людей с высокой технической квалификацией, обмен опытом и программными решениями в данной сфере. Он также остается основной технологией, обеспечивающей анонимность крупных продавцов.

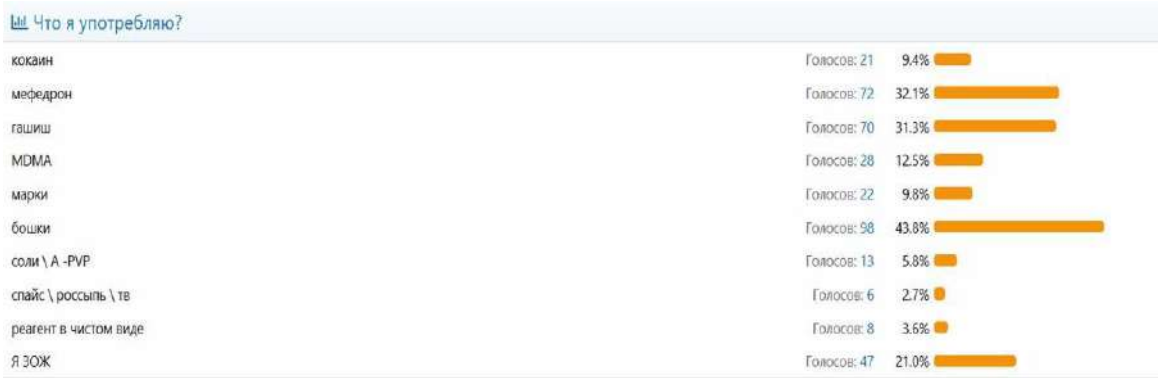


Рис. 6. Опрос пользователей нижегородской ветки форума Rutor в Даркнете (май 2022 г.). Организован пользователями самостоятельно

Для ученых, работающих с глубинными общественными процессами и социальными проблемами, Даркнет – очень перспективный объект исследований, демонстрирующий неприглядную сторону социума. Современной социологии Интернета еще предстоит разработать эффективные методы сбора эмпирического материала в Даркнете, где не действуют обычные аналитические сервисы и браузерные плагины. Первым шагом в этом направлении может стать контент-анализ тем и сообщений форумов Даркнета.

Весьма примечательно, что определенную помощь в этом могут оказать и сами пользователи Даркнета, которые иногда проводят своего рода «социологические опросы» в своей среде (рис. 6).

Даркнет, безусловно, способствует ускоренной наркотизации, поскольку предоставляет продавцам ПАВ более широкие возможности их распространения, позволяет реализовывать цепочки оптовых и розничных поставок, схемы доставки доз через дропов, вербовку членов преступных сообществ. Даркнет, по сути, создает новый уровень организации преступных сообществ, значительно повышая их эффективность в распространении ПАВ.

Заключение

Можно со всем основанием утверждать, что сегодня интернет-среда в определенной степени задает тенденции наркотизации общества. Механизмы этого влияния, носящие, по всей видимости, синергетический характер, требуют подробного изучения. Сегодня с определенностью можно говорить о трех из них. Во-первых, сама стратегия интернет-продаж вынуждает продавцов ПАВ продвигать свой товар в сети, тем самым способствуя наркотизации. Во-вторых, высокие темпы роста популярности характерны именно для тех ПАВ, которые активно продвигаются в сети. Технологические и маркетинговые особенности интернет-среды задают стратегии продаж ПАВ, те, в свою очередь, формируют рынок, а он определяет картину наркотизации общества. В-третьих, интернет-среда, а в особенности ее «скрытая» часть, представленная Даркнетом и анонимными мессенджерами, выступает основой современной системы анонимных продаж ПАВ, обеспечивая успешное функционирование наркобизнеса на высоком организационно-техническом уровне.

Эти механизмы нуждаются в пристальном изучении со стороны ученых и практикующих специалистов. Они открывают перспективу влияния на процессы наркотизации общества через интернет-среду. Последняя способна стать эффективным средством синергетического противодействия социальной наркотизации.

Список литературы

1. Поправко В.Н. Закрытое Интернет-сообщество как форма коммуникации в виртуальном пространстве // Вестник Том. гос. ун-та. 2009. № 322. С. 52–54.

2. Володенков С.В. Особенности интернета как современного пространства политических коммуникаций // PolitBook. 2018. № 3. С. 6–21.

3. Лебедева С.Э., Вакку Г.В. Интернет-журналистика как особая форма отражения процессов массовой культуры // Вестник ВУиТ. 2022. № 2 (38). С. 191–199.

4. Зубков А.Н., Клочкова А.В. Роль СМИ в формировании отношения молодежи к наркотикам (по результатам криминологических исследований) // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2009. № 6. С. 81–93.

5. Кузина С.В. Информационное воздействие в процессе формирования массового сознания молодежи // Среднерусский вестник общественных наук. 2007. № 4. С. 64–67.

6. Рыбакова Л.Н. «Новые наркотики» и старые проблемы (по зарубежным материалам) // Социология. 2013. № 2. С. 164–172.

7. Введенская О.Ю. Способ незаконного сбыта наркотических средств с использованием сети Интернет и телекоммуникационных технологий. // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2020. № 2 (48). С. 19–23.

8. Ищенко Д.П. Оборот курительных смесей как угроза здоровью населения и национальной безопасности Российской Федерации // Философия права. 2020. № 3 (94). С. 47–52.

9. Хохлов Е.Е. Применение нейросетевых технологий для идентификации наркомаркетов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет // Академическая мысль. 2020. № 2 (11). С. 70–74.

10. Мальцева В.А., Слесарев А.В. Вопросы профилактики интернет-наркотизации несовершеннолетних в Российской Федерации // Общество: политика, экономика, право. 2019. № 9 (74). С. 85–90.

11. Бурлаков В.Н., Щурова А.С. Уголовно-правовое противодействие интернет-наркотизации // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2017. № 2. С. 198–208.

12. Бурлаков В.Н., Плоткина Л.Н., Щурова А.С. Ограничения права на распространение информации в интернете в свете противодействия наркопреступности // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. № 3. С. 550–562.

13. Фарахиева Г.Р. Влияние интернет-пространства на процессы вовлечения несовершеннолетних в незаконный оборот наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов // Вестник Саратовской Государственной юридической академии. 2021. № 5 (142). С. 182–191.

14. Митягин С.А., Крысанов В.П. Прогнозирование наркотизации общества с использованием данных интернет-источников в целях совершенствования мониторинга наркоситуации // Антинаркотическая безопасность. 2015. № 1 (4). С. 43–47.

15. Якушев А.В., Митягин С.А., Бухановский А.В., Захаров Ю.Н. Исследование социальных сетей в задаче моделирования наркотизации населения и противодействия незаконному обороту наркотиков // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 4. С. 107–111.

16. Сервис WordStat компании Яндекс. URL: https://wordstat.yandex.ru (дата обращения: 14.05.2022).

17. Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» (ред. от 08.12.2020 № 429-ФЗ) // Интернет-портал «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17437/? (дата обращения: 14.05.2022).

18. IQBuzz – сервис мониторинга электронных медиа. URL: https://new.iqbuzz.ru/ (дата обращения: 14.05.2022).

MECHANISMS OF INTERNET ENVIRONMENT INFLUENCE ON THE SOCIETY DRUG ADDICTION TRENDS

R.V. Golubin, A.P. Korotyshev, P.P. Rykhtik

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article examines the current trends in drug addiction in modern society. The main goal of the article is to substantiate the statement that the Internet environment allows not only to track these trends, but itself, acting as a space of social communication, largely determines the scale and nature of the spread of psychoactive substances. The novation of the author's approach lies in the fact that modern web analytics tools are used as the main methodological tools. The following methods for assessing online drug addiction trends were used: analysis of queries in search services through the WordStat service and content analysis of publications in social networks through the IQBuzz service, as well as the study of specific sections of the darknet.

Keywords: Internet, darknet, drugs, drug addiction, anesthesia, web-analytics.

УДК 316.354, 316.454
DOI 10.52452/18115942_2023_4_142

ФАКТОРЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2023 г.

Е.В. Батоврина

Батоврина Екатерина Викторовна, к.соц.н.; доцент кафедры управления персоналом
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова
batovrinaev@spa.msu.ru

Статья поступила в редакцию 30.06.2023
Статья принята к публикации 25.10.2023

Одним из основных условий успешного развития российских инновационных организаций является привлечение и сохранение (удержание) высококвалифицированных и высокомотивированных специалистов, готовых к созданию, реализации и продвижению новых технологий, продуктов и услуг. На фоне высокой конкуренции за таланты на рынке труда и высоких требований к месту работы соискателей вакансий и сотрудников, занятых в инновационной сфере, особую актуальность приобретает выявление факторов привлекательности российских инновационных организаций как работодателей и определение направлений совершенствования их кадровой политики в области привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов. Контент-анализ 600 отзывов сотрудников и соискателей вакансий о 30 ведущих российских инновационных организациях показал, что важнейшими факторами их привлекательности как работодателей являются: профессиональное руководство, демонстрирующее лояльное отношение к сотрудникам; хороший, дружный коллектив; своевременно выплачиваемая и регулярно индексируемая заработная плата; комфортные условия труда, возможности карьерного и профессионального роста. Именно эти факторы должны быть учтены при совершенствовании кадровой политики российских инновационных организаций, что, с одной стороны, позволит удержать в них действующих сотрудников более длительный срок, с другой – привлечь новых перспективных специалистов.

Ключевые слова: привлечение персонала, удержание персонала, привлекательность работодателя, HR-бренд, инновационные организации.

Введение

Важнейшим ресурсом развития инновационной деятельности в России являются люди – высококвалифицированные и высокомотивированные специалисты, обладающие знаниями, опытом и умениями, необходимыми для создания, реализации и продвижения новых технологий, продуктов и услуг. Многочисленные исследования инновационной сферы в России, проведенные за последние десять – двенадцать лет крупнейшими консалтинговыми компаниями и представителями академического сообщества, показали, что дефицит человеческих ресурсов – одно из ключевых препятствий на пути развития инноваций в стране. Например, исследование PricewaterhouseCoopers и Российской экономической школы «Инновационная активность крупного бизнеса в России» (2010 г.) выявило, что важнейшими факторами, негативно влияющими на инновационную активность организаций в России, являются «нехватка сотрудников» и «дефицит управленческих кадров» [1, с. 96]. Исследование The Boston Consulting Group «Россия 2025: от кадров к талантам» (2017 г.) подтвердило, что «работодатели, кто планирует реализовать масштабные проекты развития и роста, считают нехватку кадров, обладающих необходимыми для этого компетенциями, ключевым препятствием на этом пути» [2]. Исследование Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ (2020 г.) определило, что одним из значимых барьеров для разработки и внедрения инноваций, с которыми столкнулся российский бизнес, является «недостаток квалифицированного персонала» [3]. Данная тенденция не могла не отразиться на подходах к управлению человеческими ресурсами, используемых отечественными инновационными организациями: все больше российских работодателей уделяют особое внимание привлечению и удержанию высококвалифицированных сотрудников, или, как их еще называют, «талантов», полагая, что они могут помочь им «достичь желаемого и повысить результативность», добиться процветания, а не «бороться за выживание» [4, с. 18].

Привлечение персонала в российские инновационные организации осуществляется в условиях весьма жесткой конкуренции за «таланты», что вынуждает работодателей постоянно заботиться о своей привлекательности на рынке труда, применять нестандартные инструменты поиска перспективных специалистов, тщатель-

но выбирать самых мотивированных и подготовленных соискателей. Инструменты привлечения «талантов», применяемые в российской инновационной сфере, можно условно разделить на следующие блоки.

1. *Инструменты управления HR-брендом* – «образом компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и др.)» [5], ее репутацией на рынке труда. К ним можно отнести формирование привлекательного ценностного предложения, под которым принято понимать «атрибуты работодателя, отличающие его от других компаний, набор ключевых преимуществ, которые организация предлагает сотруднику в обмен на его навыки, усилия, время» [6, с. 9], «сообщение о ценностях организации, включающее мемы, слоган, видеоролики и другие информационные материалы о ней», на основании которого соискатели выбирают работодателя [7, p. 194]; создание яркого, запоминающегося и, самое главное, функционального карьерного сайта; продвижение организации как работодателя в социальных сетях; проведение как разовых, так и регулярных мероприятий для соискателей вакансий, включая бесплатные обучающие и профориентационные мероприятия, дни открытых дверей в организации, благотворительные акции; участие в рейтингах и конкурсах работодателей (например, в конкурсе «Премия HR-бренд»).

2. *Инструменты поиска талантливых сотрудников*, нацеленные на расширение пула перспективных соискателей, потенциальных единомышленников конкретного работодателя, разделяющих его ценности и цели. В этот блок инструментов входят подготовка и публикация оригинально написанных, привлекающих внимание соискателей объявлений о вакансиях, содержащих требования к креативности, инновационности будущих сотрудников организации, с одной стороны, и запоминающиеся слоганы, информацию о корпоративных ценностях и миссии работодателя – с другой; распространение информации об открытых в организации вакансиях на мероприятиях, посетители которых интересуют работодателя как специалисты (выставки, форумы, профильные конференции, тренинги, семинары, благотворительные акции, спортивные соревнования); активное использование игровых технологий (геймификации) – проведение квестов, онлайн-соревнований, онлайн-игр для специалистов определенной отрасли, призванных привлечь их внимание к организации как работодателю [8, с. 212–217] (примерами могут послужить игры «Построй АЭС» и «Атомный рейс», инициированные «Росатомом» [9; 10], а также ежегодное онлайн-соревнование по анализу данных Sibur Challenge, организуемое компанией «Сибур» [11]).

3. *Инструменты отбора наиболее перспективных, мотивированных и инновационно мыслящих соискателей*, включающие проведение многоэтапных отборочных испытаний, вовлечение соискателей в выполнение сложных тестовых заданий и проектов, диагностику их ценностных ориентаций и построение общего мотивационного профиля.

С выходом на работу отобранных соискателей трудности российских инновационных организаций как работодателей не заканчиваются: возникает следующая задача – удержать квалифицированных специалистов от увольнения, ухода к конкурентам, во фриланс, переезда в другие регионы или даже за рубеж. Решению этой задачи способствует комплексное использование работодателями инструментов мотивации, повышения вовлеченности, приверженности сотрудников, управления организационной культурой. И в зарубежной, и в отечественной практике управления персоналом инновационных организаций широкое распространение получили такие инструменты, как балльная и рейтинговая оценка работы сотрудников, пробуждающая в них соревновательный дух и позволяющая им отследить свою эффективность [12, p. 105]; создание игр для сотрудников, призванных увлечь их решением той или иной задачи, раскрыть их творческий потенциал, «преобразовать часть рабочих рутинных обязанностей в игровой процесс, изменить отношение человека к определенным процессам, откорректировать поведение коллектива» [13, с. 169]; проведение конкурсов идей и рационализаторских предложений среди персонала, вручение сотрудникам ценных призов и премий по их итогам; делегирование сотрудникам бо́льшего объема полномочий и ответственности, помогающее им в полной мере реализовать свои профессиональные способности [14, с. 57–58; 15]; вовлечение сотрудников в обучающие мероприятия, оказание им поддержки в повышении квалификации и профессиональном росте; предоставление наиболее ценным специалистам свободного или гибкого графика работы; в целом формирование инновационной культуры («особого типа организационной культуры, ориентированного на системную поддержку нововведений в организации» [16, с. 196]), предполагающее культивирование свободной творческой атмосферы в организации за счет создания рекреационных пространств для отдыха и общения сотрудников, поощрения их к обмену идеями и мнениями, в том числе на ма-

стер-классах, тренингах, конференциях, проводимых внутри организации, использования руководителями исключительно демократического стиля управления, предоставление условий и свободного времени сотрудникам для реализации своих бизнес-идей в организации, а также «создание инновационных лабораторий в виде структурных подразделений организации, предназначенных для проведения экспериментов и позволяющих выявить дополнительные возможности и оценить инновационный потенциал НИОКР» [17, с. 52].

Несмотря на усилия работодателей и активное применение многими из них описанных выше инструментов, сложности с привлечением и удержанием «талантов» в российских инновационных организациях все же остаются. Их причины носят системный характер и кроются далеко не только в неправильных действиях и кадровой политике организаций. Тем не менее роль работодателей в преодолении данных сложностей традиционно высока, правильно выбранные и своевременно реализованные ими меры могут помочь по крайней мере снизить нехватку квалифицированных специалистов и избежать массового оттока наиболее ценных сотрудников. Одна из типичных ошибок, допускаемых организациями при выборе соответствующих инструментов и мер, – игнорирование актуализированных потребностей соискателей и действующих сотрудников, их требований к месту работы и условиям труда, представлений о ключевых составляющих привлекательности организации как работодателя. *Цель* настоящей *статьи* – выявить факторы привлекательности российских инновационных организаций как работодателей и определить направления совершенствования их кадровой политики в области привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.

Методология исследования

Для выявления факторов привлекательности российских инновационных организаций как работодателей был проведен контент-анализ 600 отзывов сотрудников и соискателей вакансий о 30 российских инновационных организациях из технологической, телекоммуникационной и биотехнологической отраслей[1]. При выборе организаций учитывались два критерия: их известность на рынке труда, подтверждаемая большим количеством отзывов о них как о работодателях, опубликованных на открытых интернет-площадках, и представленность в российских рейтингах инновационных организаций, свидетельствующая об их успешном развитии в инновационной сфере, например в Национальном рейтинге российских быстрорастущих технологических компаний (ТехУспех) (НПП «Прима», «Т8», «ИНФОТЕКС», НПО «Старлайн», ЦРТ), рейтинге крупнейших российских компаний, работающих на российском ИТ-рынке (Softline, «Ростелеком», «Лаборатория Касперского», КРОК, IBS). Предметом исследования стали положительные (300) и отрицательные (300) отзывы сотрудников и соискателей вакансий о данных организациях, опубликованные на сайтах www. dreamjob.ru, https://otzivisotrudnikov.ru/, https://pravda-sotrudnikov.ru, https://otzyvy.review в 2021 – 2022 гг. Выбор отзывов осуществлялся по дате их публикации (в приоритетном порядке рассматривались самые свежие отзывы) и авторству (предпочтение отдавалось отзывам, подготовленным специалистами, активно участвующими в создании и реализации инноваций, – инженерами-разработчиками, инженерами-технологами, научными сотрудниками, специалистами по клиническим исследованиям, химиками, инженерами-конструкторами, инженерами-программистами, техническими экспертами, архитекторами продуктов и др.). При этом баланс по количеству отрицательных и положительных отзывов о каждом работодателе был соблюден: по каждой из 30 рассматриваемых инновационных организаций было отобрано 10 положительных и 10 отрицательных отзывов соискателей вакансий и сотрудников.

Анализ положительных и отрицательных отзывов проводился раздельно и проходил в несколько этапов. На первом этапе были определены категории анализа (или, другими словами, смысловые единицы) текстов отзывов – области управления персоналом и работы организаций, упоминаемые в них. Второй этап был посвящен уточнению единиц анализа текстов отзывов – аспектов, факторов, параметров управления персоналом и работы организаций, соответствующих выделенным ранее смысловым единицам (как отмечает, например, Е.А. Брянцева, «единицами анализа могут быть конкретные слова и словосочетания, наиболее часто встречающиеся в тексте и относящиеся к теме исследования» [18, с. 71]). В рамках третьего этапа были определены единицы счета и проведена квантификация текста. При этом мы исходили из того, что «единицы счета могут и совпадать, и не совпадать с единицами анализа» [19, с. 221], на что указывало присутствие в некоторых отзывах слов и фраз, соответствующих единицам анализа текста (например, коллектив, график, руководство, питание, корпоративные мероприятия), при этом полное отсутствие уточняющих слов и фраз, которые могли бы быть расценены

как единицы счета. Поэтому мы провели квантификацию как по единицам счета, так и по единицам анализа, что, на наш взгляд, позволило более четко определить и охарактеризовать группы факторов, влияющих на привлечение и удержание персонала в российских инновационных организациях. Наконец, на четвертом этапе были аккумулированы суждения авторов отзывов, касающиеся уточненных на предыдущих этапах единиц анализа текстов отзывов, что позволило оценить их мнения о работодателях с учетом их эмоционального настроя.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ положительных отзывов сотрудников и соискателей вакансий о российских инновационных организациях (табл. 1) показал, что важнейшим фактором, формирующим их позитивное впечатление о работодателях, является коллектив. Слово «коллектив» встречается в отзывах значительно чаще других характеристик рассматриваемых организаций, размеры текстов отзывов (по количеству предложений и знаков), посвященных описанию коллективов, запомнившихся авторам, присутствующий в них эмоциональный заряд тоже свидетельствуют о значимости этого фактора для сотрудников инновационных организаций. «Прекрасный коллектив, готовый всегда прийти на помощь», «крутой, молодой, креативный, дружный коллектив», «один из лучших коллективов за мои 15 лет работы», «суперколлектив – очень многому меня научили», «нигде не встречала такой теплой атмосферы в коллективе», «душевный коллектив», «большое количество талантливых специалистов» – вот лишь несколько характерных примеров из отзывов.

На втором месте по количеству упоминаний в текстах положительных отзывов оказалась заработная плата. Опровергая стереотипное представление о том, что для людей, занятых в инновационной сфере, заработная плата имеет далеко не приоритетное значение, многие авторы отзывов уделили ее описанию пристальное внимание и похвалили работодателей за стабильную, своевременно выплачиваемую, «белую» заработную плату достойного, конкурентного уровня: «стабильная зарплата выше среднего по рынку для инженера», «стабильная высокая зарплата», «полностью белая зарплата, выплата всегда в срок», «зарплата приходит, как часы». Интересно, что дополнительные выплаты в виде премий и надбавок упоминались в отзывах значительно реже, что может свидетельствовать об их второстепенном значении как факторов мотивации для сотрудников инновационных организаций.

Третье место занял фактор «график работы». Для сотрудников инновационных организаций важно чувствовать себя свободно, самостоятельно планировать рабочее и личное время, поэтому не удивительно, что многие из них отметили «гибкий график» и «возможность выбора графика работы» в качестве ключевых преимуществ рассматриваемых работодателей.

На четвертом месте по количеству упоминаний в текстах положительных отзывов оказалось руководство организаций. Их авторы с большой теплотой и благодарностью отзываются о своих руководителях, всегда готовых «прийти на помощь», «пойти навстречу», «поощряющих инициативу», «поддерживающих даже по нерабочим вопросам». Для многих авторов отзывов важно работать под началом «лояльных», «адекватных» руководителей, «ведущих постоянную работу по улучшению климата в коллективе», дающих сотрудникам «возможность работать и развиваться, особенно в начале карьеры». Складывается впечатление, что оптимальными моделями лидерства в инновационных организациях, принимаемыми и поддерживаемыми сотрудниками, являются патерналистское лидерство, требующее от руководителей активного участия в жизни сотрудников и проявления постоянной заботы о персонале, и трансформационное или вдохновляющее лидерство, означающее принятие руководителями роли наставников, мотивирующих подчиненных на развитие, саморазвитие и профессиональные свершения. И та, и другая модели ближе к демократическому подходу к управлению, ассоциирующемуся с предоставлением руководителями большой свободы действий сотрудникам, оказанием им доверия и отсутствием жесткого контроля.

Пятое место разделили несколько факторов, получивших схожее количество упоминаний в текстах положительных отзывов, – это и карьерный рост с обучением персонала, набравшие в сумме 35 упоминаний, и место расположения организации, ее транспортная доступность и близость к дому (36 упоминаний), и содержание работы (31 упоминание), включающее «множество интересных задач и проектов», связанное с созданием «сложных технических продуктов», выполнением «разноплановых», «сложных», «амбициозных» задач («20 лет работаю в компании. Почему? Да потому что интересно, впечатляюще, охватывает чувство гордости за производство, коллег и свою страну», – отмечает в этой связи один из авторов отзывов).

Отдельного внимания заслуживают близкие по содержанию факторы – «рабочая зона», «инфраструктура организации» и «оборудование рабочего места», характеризующие условия

труда в рассматриваемых организациях. В сумме количество их упоминаний (80) уступает только количеству упоминаний лидирующего фактора «коллектив», что указывает на значимость для многих сотрудников инновационных организаций комфорта, бытовой и технической оснащенности рабочих мест. Как видно из отзывов, их авторы довольны тем, что работают в «светлых, просторных помещениях», «уютных» и «красивых офисах», в каком-то смысле даже гордятся тем, что их работодатели вкладывают деньги в обустройство рабочих помещений, нарочито подчеркивая в комментариях, что «в офисе достаточно дорогая мебель», офис находится «в современном, недавно построенном здании», «в живописном месте» или «в центре города», в офисе «сделан качественный ремонт», производственные помещения «отремонтированы со стилем». Для сотрудников лабораторий и производства особое значение имеет техническая оснащенность рабочих мест. В их отзывах встречаются упоминания «хорошего технического оснащения», «высокотехнологичного оборудования», «наличия практически любого оборудования», «отличных инструментов» и «новых инструментов».

Таблица 1

Сводная регистрационная карточка контент-анализа положительных отзывов сотрудников и соискателей вакансий о российских инновационных организациях

Категории анализа	Единицы анализа	Количество упоминаний в тексте отзывов в позитивном контексте	Единицы счета	Количество упоминаний в тексте отзывов
Положение организации на рынке труда	Сфера деятельности организации	8	Реальный производственный сектор	1
			Высокотехнологичное производство	1
			Перспективная отрасль	1
			Развивающаяся отрасль	3
	Размер организации	3	Большая организация	2
			Крупная организация	1
	Стабильность и надежность организации как работодателя	20	Стабильная компания / стабильность	18
			Надежный работодатель	2
	Значимость работы организации, ее продуктов и услуг	3	Чувство гордости за организацию	1
			Чувство причастности к важному делу	2
Управление организацией	Руководители / руководство	37	Хорошие руководители	3
			Прекрасные руководители	3
			Приятное руководство	1
			Адекватное руководство	7
			Лояльное руководство	9
			Открытое руководство	4
			Компетентное руководство	2
			Опытное руководство	1
	Подходы к управлению организацией	3	Отсутствие жесткой иерархии	1
			Отсутствие бюрократии	2
Развитие персонала в организации	Карьерный рост	17	Перспектива / возможность роста	16
			Возможности развития	3
	Обучение персонала	18	Возможности обучения	3
			Курсы английского языка	2
			Возможность получения новых знаний	1
			Обучение у ведущих специалистов	1
			Онлайн-обучение	1
			Библиотека	1
			Стажировки	2
			Семинары	2
			Наставничество	1
			Повышение квалификации	1

Продолжение таблицы 1

Организационная культура	Стиль руководства персоналом	5	Гибкое управление	1
			Помощь сотрудникам в решении проблем	4
	Коллектив	87	Отличный коллектив	10
			Прекрасный коллектив	3
			Хороший коллектив	8
			Дружный коллектив	16
			Доброжелательные люди	2
			Профессионалы	3
			Отзывчивые коллеги	5
			Талантливые люди	2
			Молодой коллектив	5
			Взаимопомощь в коллективе	2
	Корпоративные мероприятия	19	Спортивные соревнования	2
			Развлекательные мероприятия	2
			Спортивные мероприятия	5
Денежное стимулирование персонала	Зарплата / оплата труда	77	Стабильная зарплата	17
			Своевременная выплата зарплаты	23
			Достойная зарплата	11
			Конкурентная зарплата	3
			Зарплата выше рыночной	4
			«Белая» зарплата	13
	Дополнительные выплаты	12	Премии	6
			Надбавки	2
			Различные доплаты	4
Неденежное стимулирование персонала	Содержание работы	31	Интересная работа	10
			Интересные задачи	10
			Сложные задачи	3
			Новые задачи	1
			Задачи как вызов	1
			Интересные проекты	3
	Питание	21	Компенсация обедов	5
			Частичная компенсация обедов	3
			Бесплатное питание	9
	Забота о здоровье персонала	25	ДМС	18
			Абонементы в фитнес-зал	2
			Массаж в офисе	2
			Йога в офисе	2
			Настольный теннис в офисе	1
	Поддержка со стороны руководства	5	Руководство готово пойти навстречу	3
			Поощрение инициативы	2
	Самореализация в профессиональной сфере	1	Возможности для самореализации	1
Условия работы	Инфраструктура организации	27	Столовая / кафе	15
			Парковка	6
			Спортивный зал	5
			Кухня с бытовой техникой и посудой	1
	Рабочая зона	33	Хороший офис	6
			Уютный офис	2
			Красивый офис	2
			Удобный офис	7
			Просторные помещения	1
			Светлые помещения	2
			Дорогая мебель	1
			Современная мебель	1
			Чистота	6
			Порядок	5

Окончание таблицы 1

Условия работы	График работы	54	Гибкий график	14
			Гибкое начало рабочего дня	3
			Гибридный график	1
			Возможность удаленной работы	10
			Возможность выбора графика работы	11
			Свободный график	1
			Удобный график	5
	Оборудование рабочего места	20	Новое оборудование	3
			Современное оборудование	4
			Новые компьютеры	1
			Высокотехнологичное оборудование	1
			Прекрасно оборудованные рабочие места	4
			Хорошее оборудование	3
	Расположение организации	36	Близость к метро / автобусам	4
			Удобно добираться	5
			Близость к дому	17
			Удобное расположение	5
	Трансфер до места работы	10	Корпоративный транспорт	10

В целом, подводя итог анализа положительных отзывов сотрудников о российских инновационных организациях, можно отметить, что квалифицированный персонал, занятый в инновационной сфере, ценит работодателей за хорошее, своевременно выплачиваемое вознаграждение, комфортные условия труда, возможность работать на новом оборудовании, развиваться и получать новые знания. Для него важны отношения в коллективе, доброжелательная атмосфера, общение с компетентными, талантливыми коллегами и понимающим, поддерживающим и лояльным руководством. Создавая перечисленные условия, инновационные организации могут существенно повысить свою привлекательность на рынке труда и заметно сократить количество проблем с привлечением и удержанием квалифицированных сотрудников.

Анализ отрицательных отзывов сотрудников и соискателей вакансий о российских инновационных организациях выявил их низкую вариативность: большинство отзывов касаются узкого круга характеристик организаций как работодателей, многие характеристики организаций, упоминаемые в положительных отзывах о них как о работодателях (например, связанные с положением организаций на рынке труда), не были ни разу затронуты в рассмотренных критических комментариях. Камнем преткновения для авторов отрицательных отзывов служат, прежде всего, особенности управления упомянутыми в них организациями – этот фактор упоминается 94 раза. Авторы отзывов (преимущественно сотрудники организаций) уделяют особое внимание критике руководства. Поводами для критики служат: некорректное, неэтичное поведение руководителей по отношению к коллективу (руководство «вечно орет, хамит и унижает всех», «даже слушать доводы не хочет», «создает нездоровую обстановку»), неправильная организация руководством работы персонала, бумажная волокита («много бюрократии», «согласование каждой бумажки может длиться бесконечно»). Сотрудники сетуют на «низкий уровень профессионализма» руководителей, «паршивый менеджмент», «вечный поиск виноватых», а также отсутствие слаженного взаимодействия между подразделениями, рабочими группами и коллегами («плохо настроена коммуникация между рабочими группами», «отсутствует коммуникация между отделами», «нужно налаживать коммуникации между сотрудниками»).

На втором месте по количеству упоминаний в текстах отрицательных отзывов с большим отрывом от фактора управления организацией оказалось денежное стимулирование персонала (48 упоминаний). Авторы отзывов недовольны низкой заработной платой («зарплата ниже среднего по рынку», «платят мало, а требуют много»), ее нестабильностью, отсутствием индексации («зарплата не индексируется пять лет») и в некоторых случаях – ее снижением («несколько лет назад взят курс на снижение уровня зарплат»). Интересно, что переменные составляющие оплаты труда – премии, бонусы,

надбавки – практически не упоминаются в отрицательных отзывах. Можно предположить, что это связано с приоритетным влиянием базовой части заработной платы на восприятие сотрудниками работодателя: от того, какую сумму сотрудники гарантированно получают за работу в организации, зависит позитивный или, напротив, негативный характер их отношения к ней.

Третье место занял фактор «условия работы» (43 упоминания). Авторы отзывов критикуют организации за плохую инфраструктуру – отсутствие столовых («раньше была столовая, но затем ее закрыли, в связи с пандемией», «хотелось бы столовую на территории»), низкое качество их работы («столовая ужасна», «столовая плохая и дорогая»), отсутствие или нехватка зон отдыха («нет оборудованной зоны отдыха», «часто зона отдыха занята как переговорная»), неудобный, «неуютный» офис («офис – полный кошмар», «офис маленький и тесный», «устаревший офис», «сидим в отстойном офисе»). Для многих существенное значение имеет график работы. Его несоответствие ожиданиям авторов отзывов вызывает недовольство: «Нет удалёнки, только гибридный формат, а это уже как-то совсем не комильфо для ИТ-компании», «мой гибридный график рискует стать полностью офисным». Некоторые из них жалуются на переработки: «В норме жуткие переработки», «рабство», «дико перерабатываем», «принято жить на работе и иметь кучу дел, которые нужно было сделать вчера».

Наконец, на четвертом месте по количеству упоминаний оказался фактор развития персонала (39 упоминаний). Главным поводом для критики организаций в его контексте служит отсутствие перспектив карьерного роста и/или прозрачной системы продвижения по карьерной лестнице («на карьерный рост можно не рассчитывать», «руководство не заинтересовано в продвижении сотрудников», «система карьерного роста субъективна, непрозрачна»).

Таблица 2

Сводная регистрационная карточка контент-анализа отрицательных отзывов сотрудников и соискателей вакансий о российских инновационных организациях

Категории анализа	Единицы анализа	Количество упоминаний в тексте отзывов в негативном контексте	Единицы счета	Количество упоминаний в тексте отзывов
Управление организацией	Руководители / руководство/ менеджмент	48	Низкий уровень профессионализма менеджеров / руководителей	3
			Низкая эффективность менеджмента	4
			Неуважительное поведение руководителей по отношению к сотрудникам	6
			Низкий уровень коммуникаций между руководителями и сотрудниками	6
			Конфликты с руководством	1
			Непредсказуемость руководства	1
			Контроль и давление со стороны руководства	2
	Бюрократия	12	Бюрократия	9
			Бумажная волокита	3
	Организация взаимодействия между подразделениями и сотрудниками	34	Неэффективное взаимодействие между подразделениями / рабочими группами	7
			Низкий уровень взаимодействия в команде	1
			Плохая коммуникация между отделами	11
			Низкий уровень коммуникаций между сотрудниками	9
			Низкий уровень коммуникаций между сотрудником и руководителем / начальством	6

Окончание таблицы 2

Развитие персонала в организации	Карьерный рост	29	Непрозрачность карьерного роста	4
			Отсутствие возможностей развития	3
			Нет возможностей для роста	14
	Обучение персонала	10	Отсутствие наставничества	1
			Отсутствие обучения	9
Организационная культура	Атмосфера	6	Удручающая/гнетущая/ напряженная атмосфера	3
			Нервозная/гнетущая обстановка	3
	Коллектив	10	Плохой коллектив	8
			Неприятные сотрудники / люди	2
	Корпоративные мероприятия	7	Мало корпоративных мероприятий	7
Денежное стимулирование персонала	Зарплата / оплата труда	38	Снижение зарплаты	2
			Несвоевременная выплата зарплаты	2
			Отсутствие индексации зарплаты	3
			Маленький размер оплаты труда / низкая заработная плата	28
	Дополнительные выплаты	10	Отсутствие премий	6
			Низкие бонусы	2
Неденежное стимулирование персонала	Социальный пакет	3	Слабый соцпакет	1
			Неинтересный соцпакет	1
	Содержание работы	3	Скучные задачи	1
			Неструктурированные задачи	2
	Забота о здоровье персонала	6	Отсутствие медицинского страхования	4
			Низкое качество питания	2
Условия работы	Инфраструктура организации	11	Плохая столовая / кафе	5
			Отсутствие зоны отдыха	5
			Плохие туалеты	1
	Рабочая зона	10	Беспорядок / бардак	2
			Неудобный офис	6
			Отсутствие ремонта	2
	График работы	15	Отсутствие гибкого графика	1
			Переработки	6
			Отсутствие гибридного графика	2
			Отсутствие возможности удаленной работы	2
			Отсутствие баланса работа/личная жизнь	2
	Расположение организации	7	Отдаленность от метро/ автобусов	5
			Плохая транспортная доступность	2

Все остальные факторы (корпоративная культура, неденежное стимулирование персонала и др.), часто встречающиеся в положительных отзывах об организациях как о работодателях, в отрицательных отзывах упоминаются реже или не упоминаются вовсе. Можно предположить, что эти факторы, в целом оказывая существенное влияние на привлекательность российских инновационных организаций на рынке труда, являются второстепенными по отношению к базовым факторам, определяющим ключевую направленность (положительную/отрицательную) их восприятия сотрудниками и соискателями, их менеджменту, системам денежного стимулирования и развития персонала, условиям труда.

Выводы

Привлекательность российских инновационных организаций как работодателей для соискателей вакансий и действующих сотрудников зависит от множества факторов – это и социальные (коллектив, организационная культура, отношения с руководством), и экономические (система вознаграждения), и личностные (интерес к выполняемым задачам) факторы, каждый из которых вносит свой вклад в принятие окончательного решения соискателями вакансий трудоустроиться в организацию, а действующими сотрудниками – остаться работать в ней на длительный период. Значение некоторых факторов является определяющим. Как показало проведенное исследование, к ним, в первую очередь, можно отнести профессиональное, опытное, знающее руководство, демонстрирующее лояльное отношение к сотрудникам и оказывающее им поддержку; хороший, дружный коллектив; своевременно выплачиваемую заработную плату, уровень которой не опускается ниже среднерыночного; комфортные условия труда; возможности карьерного и профессионального роста. Именно эти факторы должны быть учтены при совершенствовании кадровой политики российских инновационных организаций. Основными направлениями работы с персоналом должны стать повышение профессиональной, прежде всего управленческой, компетентности руководителей, освоение ими технологий трансформационного, вдохновляющего лидерства; развитие системы материального стимулирования сотрудников, включая регулярную индексацию оплаты труда; формирование системы обучения и развития персонала; проведение командообразующих и иных мероприятий, способствующих развитию коммуникаций между сотрудниками, подчиненными и руководителями; создание комфортных условий труда; обеспечение баланса между работой и личной жизнью персонала. Реализация этих направлений на практике и отражение достижений в данных областях в ценностных предложениях российских инновационных организаций как работодателей может способствовать решению проблем привлечения и удержания персонала.

Примечание

1. ООО «Т8», АО «ИНФОТЕКС», ООО «НПО Старлайн», Группа компаний ЦРТ, ГК Softline, ПАО «Ростелеком», АО «Лаборатория Касперского», ЗАО КРОК «Инкорпорейтед», ООО IBS, ООО «СИБИНТЕК», ООО «НПП Прима», АО «Новомет», ООО «Аргус-Спектр», ООО «Парус Электро», ПАО «НПО Элсиб», ООО «Промэкс», ООО «Томская электронная компания», АО «НПП Цифровые решения», ФЦНИВТ СНПО «Элерон», АО «Диаконт», АО BIOCAD, АО «Р-Фарм», АО «Фармасинтез», ЗАО «Эвалар», АО «НПО Микроген», АО «ВАЛЕНТА Фармацевтика», АО «Генериум», ПАО «Институт стволовых клеток человека», АО «Акрихин», ЗАО «ФармФирма Сотекс».

Список литературы

1. Инновационная активность крупного бизнеса в России: механизмы, барьеры, перспективы. Исследование Российской экономической школы, PricewaterhouseCoopers в России и Центра технологий и инноваций PwC // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 4. С. 81–112.

2. Бутенко В., Полунин К., Котов И. Россия 2025: от кадров к талантам (отчет по результатам исследования The Boston Consulting Group). URL: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf (дата обращения: 18.01.2023).

3. Власова В.В., Фридлянова С.Ю. Что мешает российскому бизнесу развивать инновации? // Новости Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. URL: https://issek.hse.ru/news/707347228.html (дата обращения: 18.01.2023).

4. Майклз Э. Война за таланты. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2005. 272 с.

5. Минчингтон Б. HR-бренд: как стать лидером. Строим компанию мечты. М.: Альпина Бизнес Букс, 2011. 280 с.

6. Осовицкая Н. HR-брендинг: Работа с поколением Y, новые инструменты для коммуникации, развитие корпоративной культуры и еще 9 эффективных практик. СПб.: Питер, 2015. 330 с.

7. Kochina S., Shchetinina E. Diagnosis of Labor Relations and Human Capital Through the Prism of HR Branding // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2021. Vol. 646. P. 193–197.

8. Батоврина Е.В. Геймификация как технология управления персоналом инновационных организаций // Государственное управление. Электронный вестник. 2022. № 95. С. 209–222.

9. Игра «Построй АЭС» // Сайт АО «Русатом Оверсиз». URL: https://www.rusatom-overseas.com/ru/games-apps/build-npp/ (дата обращения: 15.09.2022).

10. Росатом запустил всероссийскую игру «Атомный рейс» // Сайт Корпоративной академии Росатом. URL: https://www.rosatom-academy.ru/media/novosti/rosatom-zapustil-vserossiiskuiu-igru-atomnyi-reis/ (дата обращения: 15.09.2022).

11. Мы запустили онлайн-чемпионат по Data Science // Сайт Сибур Диджитал. URL: https://sibur.digital/103-my-zapustili-onlayn-chempionat-po-data-science (дата обращения: 29.08.2022).

12. Hussain S., Qazi S., Rizwan Raheem Ahmed et al. Employees Management: Evidence from Gamification Techniques // Montenegrin Journal of Economics. 2018. Vol. 14. № 4. P. 97–107.

13. Гуреева Е.Г., Летова Я.С. Геймификация как новый способ мотивации сотрудников // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной

экономики. Т. 1. Пермь: Изд-во Пермского национального исследовательского политехнического университета, 2021. С. 167–172.

14. Энтони С., Коббен П., Наир Р., Пеншо Н. Полезные привычки для инноваций. Как преодолеть препятствия на пути к росту // Harvard Business Review Россия. Декабрь 2019. С. 57–58.

15. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. М.: Альпина Паблишер, 2021. 268 с.

16. Батоврина Е.В., Черняева Г.В. Принципы и ключевые направления формирования инновационной организационной культуры // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2018. Т. 8. № 2. С. 196–202.

17. Гаврилюк А.В. Сущность и специфика формирования инновационной культуры // Социология. 2018. № 4. С. 46–53.

18. Брянцева Е.А. Контент-анализ в исследовании имиджа // Социология. 2010. № 2. С. 69–81.

19. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Институт социологии РАН, Изд-во «Добросвет», 2003. 596 с.

FACTORS OF SEARCHING AND RETAINING STAFF IN RUSSIAN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

E.V. Batovrina

Lomonosov Moscow State University

One of the main factors for successful development of the Russian innovative organizations is the attraction and retention of highly qualified and highly motivated specialists who are ready to create, implement and promote new technologies, products and services. Due to the high competition for talents in the labor market and high requirements of job seekers and employees employed in the innovation field, it becomes especially important to identify the factors that make Russian innovation organizations attractive as employers and identify the ways for improving their personnel policy in attracting and retaining highly qualified specialists. Content analysis of 600 reviews of employees and job seekers about 30 leading Russian innovative organizations shows that the most important factors of their attractiveness as employers are professional management that demonstrates a loyal attitude towards employees, a good, friendly team, timely paid and regularly indexed wages, comfortable working conditions and opportunities for career and professional growth. These factors should be taken into account when improving the personnel policy of Russian innovative organizations, which, on the one hand, will allow them to retain existing employees for a longer period, and on the other hand, to attract new promising specialists.

Keywords: searching staff, retaining staff, employer attractiveness, HR-brand, innovative organizations.

УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2023_4_153

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА И СОЛДАТ ЗАПАСА (на примере военного учебного центра ННГУ им. Н.И. Лобачевского)

© 2023 г.

Я.В. Ушакова, И.В. Ситникова, Д.В. Зернов

Ушакова Яна Владимировна, к.соц.н.; доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
yana@fsn.unn.ru
Ситникова Ирина Викторовна, к.соц.н.; доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
april@fsn.unn.ru
Зернов Дмитрий Васильевич, к.полит.н.; доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zernov@fsn.unn.ru

Статья поступила в редакцию 26.06.2023
Статья принята к публикации 18.10.2023

Рассматриваются основные результаты социологического исследования «Отношение студентов к обучению в военном учебном центре, к службе в российской армии по контракту и профессиональной карьере в силовых структурах» (2023 г.), целью которого было выявление факторов, влияющих на профессиональные стратегии студентов военного учебного центра. Осуществлён сравнительный анализ профессиональных стратегий студентов, обучающихся по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса. Данные проведенного исследования позволили выявить мотивацию прохождения обучения в военном учебном центре, охарактеризовать уровень удовлетворённости студентов выбором обучения, выявить оценку студентами условий образовательной деятельности в ВУЦ, определить связь военного образования с будущим профессиональным выбором, выявить отношение студентов к службе в армии по контракту и работе в других силовых структурах.

Ключевые слова: профессиональные стратегии, военное образование, служба в армии, программы военной подготовки, военный учебный центр (ВУЦ).

Введение

Одним из новых подходов к формированию кадрового потенциала Вооруженных сил России является подготовка офицеров и солдат в военных учебных центрах на базе гражданских вузов. Студенты ВУЦ сознательно выбирают профессию военнослужащего, посвящают часть времени военной подготовке на протяжении всего периода получения гражданской специальности.

Профессиональные стратегии студентов военных учебных центров представляют интерес в связи с их особым положением из-за получения двух специальностей одновременно: в отличие от курсантов военных учебных заведений они могут иметь не только военно-ориентированную направленность, но и гражданско-ориентированную, в том числе никак не связанную со службой в армии или других силовых структурах, поскольку после успешного окончания обучения в ВУЦ по определенному ряду программ подготовки обязательная служба по контракту не предусмотрена.

Самоопределение и мотивация к военной службе зависят от осознанности сделанного профессионального выбора, понимания своей принадлежности к делу защиты Отечества, принятия социальных норм и образцов поведения, ценностей и образа жизни военнослужащих [1, с. 44]. Мотивация обучающихся в военных учебных центрах при выборе профессионально-образовательной траектории не однозначна: с одной стороны, профессиональные предпочтения современной молодежи формируются под воздействием установок, превалирующих в их социальной среде (ценности высшего образования, престижности профессии, материального достатка и социального статуса) [2, с. 110], с другой – доминирование военно-профессиональных и военно-корпоративных мотивов военной службы (желание быть офицером, воинская честь, чувство долга, патриотизм, дисциплинированность) [3, с. 189].

Основными задачами военных учебных центров являются развитие принципов смешанного обучения, достижение содержательного и персонифицированного профессионального обучения студентов [4, с. 84]. Студенты военного учебного центра в период обучения осваивают предметы не только по военной подготовке, но

и по гражданской специальности. Наличие еще одной профессии расширяет возможности выпускников ВУЦ после окончания вуза или прохождения военной службы [5, с. 71], повышает социальную мобильность [6, с. 107]. Важно отметить, что непосредственно военная подготовка, включающая владение оружием, строевую, огневую, инженерную подготовки, не дает конкурентного преимущества на рынке труда вне военной сферы в отличие от навыков в сфере инновационных и высоких технологий, приобретенных в специальных военных подразделениях.

Выпускники ВУЦ в результате обучения должны стать подготовленными высококвалифицированными специалистами, мотивированными к военной службе. Однако исследования показывают высокий уровень неопределенности жизненных планов будущих выпускников ВУЦ, их сомнения в своем соответствии требованиям военной службы и перспективах служебного роста в армии из-за низкого уровня военно-профессиональной подготовки, полученной в вузе [1, с. 47]. Социологические исследования демонстрируют различия военной и гражданской молодёжи, связанные с особенностями обучения. Мотивация студентов военных учебных центров и курсантов военных вузов имеет отличия – чувство принадлежности к профессии военнослужащего, готовность и желание служить сформированы в наибольшей степени у курсантов, чем у студентов ВУЦ [7, с. 137]. Поэтому рассмотрение профессиональных ориентаций обучающихся в военных учебных центрах представляет особый исследовательский интерес.

Методология исследования

С целью изучения профессиональных стратегий студентов, обучающихся в военном учебном центре Университета Лобачевского по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса, было проведено социологическое исследование методом анкетирования. В опросе приняли участие студенты 2–4 курсов (по гражданской специальности): 182 человека, обучающихся по программе подготовки офицеров запаса, и 136 человек – по программе подготовки солдат запаса. Стандартизированная анкета состояла из трех блоков вопросов: 1) мотивация обучения в военном учебном центре; 2) оценка студентами условий образовательной деятельности в ВУЦ; 3) связь военного образования с будущей профессиональной деятельностью.

В качестве рабочих были выдвинуты следующие гипотезы:

– основной мотивацией обучения студентов в военном учебном центре является возможность не проходить срочную службу в армии;

– получение военного образования не связано с будущей профессиональной деятельностью выпускников университета.

Результаты исследования

Военный учебный центр Университета Лобачевского осуществляет подготовку офицеров для военной службы по контракту, а также подготовку офицеров и солдат запаса. По программам подготовки офицеров запаса ведется обучение студентов 2-го курса очной формы обучения радиофизического факультета, физического факультета, Высшей школы общей и прикладной физики, Института информационных технологий, математики и механики, факультета социальных наук, Института филологии и журналистики, Института международных отношений и мировой истории. Срок обучения по программе военной подготовки офицеров запаса 2.5 года. После прохождения теоретического курса обучения в военном учебном центре (по окончании 4-го курса) студенты в течение месяца проходят учебные сборы и итоговую аттестацию по военной подготовке в воинских частях. После успешного окончания университета выпускники, прошедшие программу военной подготовки, зачисляются в запас Вооруженных сил Российской Федерации с присвоением первого офицерского звания «лейтенант».

На программы военной подготовки солдат запаса проводится набор студентов 2-го курса очной формы обучения всех специальностей и направлений подготовки высшего образования, включенных в Квалификационные требования к военно-профессиональной подготовке. Срок обучения по программе военной подготовки солдат запаса 1.5 года. После прохождения теоретического курса обучения в военном учебном центре (по окончании 3-го курса) студенты в течение месяца проходят учебные сборы и итоговую аттестацию по военной подготовке в воинских частях. После успешного окончания университета выпускники, прошедшие программу военной подготовки и успешно сдавшие итоговую аттестацию, зачисляются в запас Вооруженных сил Российской Федерации с присвоением воинского звания «рядовой»[1].

Профессиональное становление человека начинается с выбора направления подготовки в вузе. Реформа системы военного образования предоставила возможность выпускникам средней школы выбора способа получения военного образования: военные вузы при Министерстве обороны РФ или военные учебные центры (ВУЦ) при гражданских вузах. Первые готовят кадровых офицеров для службы в Вооруженных

Таблица 1

Мотивация принятия решения о поступлении в ВУЦ, %

Основания выбора	Офицеры запаса	Солдаты запаса
Возможность не проходить срочную службу в армии	85	79
Возможность параллельного обучения по двум специальностям (гражданской и военной)	36	39
Получить военную специальность как дополнительную	34	34
Расширение возможности трудоустройства при получении воинской специальности как дополнительной	24	35
Возможность трудоустройства в системе государственного управления	14	35
Возможность военной карьеры	12	18
Возможность трудоустройства в силовые структуры	9	31
Востребованность военной специальности	8	11
Престиж профессии военного	6	12
Возможность в будущем работать с вооружением и военной техникой	5	11
Продолжение семейной традиции (в семье были кадровые военнослужащие)	3	4
Высокий уровень заработной платы военнослужащих	3	6

силах РФ, вторые предоставляют возможность получения наряду с гражданской специальностью военно-учетной специальности. Кроме этого выпускники ВУЦ получают возможность не проходить срочную службу в армии.

Результаты исследования показали, что большинство студентов Университета Лобачевского, обучающихся по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса, приняли осознанное решение о поступлении в ВУЦ: 49% студентов – офицеров запаса и 46% студентов – солдат запаса сделали это еще учась в старших классах школы, а 37% студентов – офицеров запаса и 49% студентов – солдат запаса – при поступлении в университет. С большой долей уверенности можно утверждать, что выбор университета как места обучения был связан с наличием в нем военного учебного центра.

Мотивация получения военного образования одновременно с получением образования по гражданской специальности в университете выявила существенные различия не только в основаниях выбора, но и в профессиональных стратегиях студентов, обучающихся по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса (табл. 1).

Ведущими мотивами поступления в военный учебный центр Университета Лобачевского у обеих групп студентов выступает возможность не проходить срочную службу в армии и возможность параллельного обучения по двум специальностям (гражданской и военной). Поступление в ВУЦ у студентов – офицеров запаса не связано с профессиональным будущим. Они не стремятся служить в Вооруженных силах РФ или других силовых структурах, трудоустройство в системе государственного управления для них малопривлекательно. Полученные результаты свидетельствуют о том, что студенты – офицеры запаса востребованы на рынке труда по получаемым гражданским специальностям (IT, физика, радиофизика). Тем не менее они осознают, что наличие воинской специальности как дополнительной к гражданской расширяет их возможности трудоустройства.

Несколько отличается структура мотивов у студентов, обучающихся по программе подготовки солдат запаса: 35% рассматривают возможность трудоустройства в системе государственного управления; 35% считают, что получение воинской специальности как дополнительной расширит их возможности при трудоустройстве; 31% не исключают трудоустройство в силовые структуры. Эти результаты вполне объяснимы: студенты – солдаты запаса, принимавшие участие в опросе, получают гражданские специальности на факультете экономики и предпринимательства, юридическом факультете, факультете физической культуры и спорта, а рынок этих профессий не испытывает дефицита трудовых ресурсов.

Таким образом, получение военного образования не рассматривается студентами в перспективе военной карьеры, а скорее выступает дополнительным инструментом при трудоустройстве.

От мотивации к получению военного образования зависит успеваемость студентов по учебным дисциплинам по гражданской специальности и по учебным дисциплинам в ВУЦ, удовлетворенность учебным процессом и оценки условий образовательной деятельности. Более высокая мотивация студентов – солдат запаса в получении военного образования отражается и в их более высокой успеваемости как по гражданской специальности, так и по учеб-

Таблица 2

Успеваемость по учебным дисциплинам по основной специальности и по учебным дисциплинам в ВУЦ, %

Успеваемость	Офицеры запаса		Солдаты запаса	
	1*	2	1	2
«Отлично»	9	10	10	8
«Отлично» и «хорошо»	35	20	43	35
«Хорошо»	16	24	21	33
«Хорошо» и «удовлетворительно»	35	25	24	14
«Удовлетворительно»	5	10	1	1
Нет ответа	—	10	1	10

*1 – успеваемость по гражданской специальности; 2 – успеваемость по военной специальности.

Таблица 3

Удовлетворенность учебным процессом в ВУЦ, %

Оценки	Офицеры запаса	Солдаты запаса
Полностью удовлетворены	38	58
Скорее удовлетворены	50	37
Скорее не удовлетворены	9	3
Полностью не удовлетворены	1	—
Нет ответа	1	2

ным дисциплинам в военном учебном центре (табл. 2). Среди них гораздо меньше тех, кто получает «удовлетворительные» оценки: 74% учатся без «троек» по гражданским дисциплинам и 76% – по военным дисциплинам. В отличие от студентов – солдат запаса, количество студентов – офицеров запаса, успешно осваивающих программы подготовки по гражданской специальности и по военной специальности, значительно меньше (60% и 54% соответственно).

Удовлетворенность учебным процессом и качеством образования в университете, с одной стороны, во многом отражает степень реализации социальных ожиданий студента от учебно-образовательной деятельности, а с другой – является важным компонентом и условием успешного освоения студентами будущей профессии. Связь более высокой мотивации студентов – солдат запаса в получении военного образования прослеживается и в удовлетворенности учебным процессом в ВУЦ и в более высоких оценках условий образовательной деятельности (табл. 3).

Удовлетворённость учебным процессом во многом зависит от условий образовательной деятельности, осуществляемой в ВУЦ. Содержание занятий, система преподавания и оценивания, материально-техническая оснащённость учебного процесса, профессионализм профессорско-преподавательского состава и многие другие факторы влияют на оценку студентами качества образовательного процесса (табл. 4).

Студенты обеих программ подготовки высоко оценивают профессионализм преподавателей военного учебного центра, а также взаимоотношения с ними. Преподавательский состав ВУЦ имеет высокий уровень профессиональной подготовки и обладает навыками педагогической коммуникации. Наибольшее количество «удовлетворительных» оценок студенты – офицеры запаса поставили таким параметрам, как соответствие выделяемых часов значимости учебных дисциплин (24%), система оценивания знаний (23%), материально-техническая оснащенность учебного процесса (21%), расписание занятий (20%). Так же оценили студенты – солдаты запаса только два параметра: расписание занятий (23%) и материально-техническая оснащенность учебного процесса (19%).

Негативных оценок («плохо» и «очень плохо») в обеих группах студентов было минимальное количество. Условия образовательной деятельности в военном учебном центре Университета Лобачевского в целом удовлетворяют потребности студентов и соответствуют их представлениям.

Разница в удовлетворённости обучением в военном учебном центре Университета Лобачевского между студентами – офицерами запаса и студентами – солдатами запаса наблюдается и в возможностях рекомендации другим потенциальным претендентам поступить в ВУЦ. Так, 98% студентов – солдат запаса в той или иной степени рекомендовали бы своим друзьям и знакомым обучение в ВУЦ. Среди студентов – офицеров запаса таких 89%, а 10% не будут рекомендовать обучение в военном учебном центре университета своему окружению.

Уровень удовлетворённости студентов качеством обучения отражается на уверенности в

Таблица 4

Средние оценки условий образовательной деятельности в ВУЦ (по пятибалльной шкале)

Параметры	Офицеры запаса	Солдаты запаса
Профессионализм преподавателей	4.7	4.9
Взаимоотношения с преподавателями	4.4	4.6
Содержание занятий	4.4	4.5
Материально-техническая оснащенность учебного процесса	4.1	4.2
Система оценивания знаний	4.0	4.4
Соответствие выделяемых часов значимости учебных дисциплин	4.0	4.3
Расписание занятий	3.8	3.9

Таблица 5

Готовность повторного выбора места обучения и программ подготовки, %

Параметры выбора	Офицеры запаса	Солдаты запаса
Повторили бы выбор гражданской специальности и программу военной подготовки в ВУЦ Университета Лобачевского	66	74
Выбрали бы другую гражданскую специальность с сохранением программы военной подготовки в ВУЦ Университета Лобачевского	21	13
Поступили бы в другой вуз при наличии в нем ВУЦ	8	7
Поступили бы в другой вуз независимо от наличия в нем ВУЦ	2	4
Повторили бы выбор гражданской специальности без программы военной подготовки в ВУЦ Университета Лобачевского	2	1
Выбрали бы другую гражданскую специальность без программы военной подготовки в ВУЦ Университета Лобачевского	0	0
Поступили бы в военный университет/училище	—	1

Таблица 6

Навыки и черты характера, которые помогает развить обучение в военном учебном центре (согласие с тезисами), %

Навыки и качества	Офицеры запаса	Солдаты запаса
Дисциплинированность	96	96
Ответственность	92	96
Командная работа	82	83
Сила воли	73	76
Патриотизм	73	86
Верность воинскому долгу	70	85
Лидерские качества	68	67
Трудоспособность	59	73
Аналитическое мышление	51	52
Физическая подготовка	35	57

правильности выбранного места обучения и программ подготовки по гражданской и военной специальности. Большинство студентов ВУЦ Университета Лобачевского при гипотетической возможности повторили бы свой выбор университета, а также основной программы подготовки по гражданской специальности и программы военной подготовки в военном учебном центре (табл. 5). Пятая часть студентов – офицеров запаса выбрали бы другую программу подготовки по гражданской специальности с сохранением программы военной подготовки в ВУЦ.

Всего 8% студентов – офицеров запаса и 7% студентов – солдат запаса выбрали бы другой вуз, но одним из критериев такого выбора было бы наличие в нём военного учебного центра. Полученные данные свидетельствуют о достаточно высокой степени удовлетворённости студентов обучением в ВУЦ.

Обучение в военных учебных центрах формирует у студентов определённые навыки и качества, необходимые в профессиональной деятельности военнослужащего (табл. 6). Стоит отметить, что такие качества, как патриотизм (86%) и верность воинскому долгу (85%), которыми должен обладать военнослужащий любого звания, более всего развивает обучение в военном учебном центре у студентов – солдат запаса (73% и 70% соответственно у студентов – офицеров запаса).

Военное образование, полученное в ВУЦ, по мнению половины респондентов, развивает аналитическое мышление, однако треть студентов – офицеров запаса (30%) и четвертая часть студентов – солдат запаса (24%) с этим не со-

гласна. Что же касается физической подготовки, необходимой для военнослужащего, значительная часть студентов – офицеров запаса (45%) считают, что обучение в военном центре не способствует её развитию (среди студентов – солдат запаса таких 23%).

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что в ВУЦ проводится эффективная работа по формированию у студентов военно-профессиональных качеств. Успешная профессиональная подготовка студентов напрямую связана с высоким уровнем их удовлетворённости выбранной программой обучения, а также учебным процессом.

Выбор студентами университета образовательной стратегии, которая включает подготовку по гражданской специальности и получение военного образования, предполагает дальнейшую реализацию в профессиональной деятельности.

Студенты военного учебного центра университета по-разному оценивают значимость получаемого ими военного образования для их будущей профессиональной карьеры. Для большинства студентов, обучающихся по программе подготовки офицеров запаса (59%), получаемое в ВУЦ образование не представляется важным в профессиональном будущем, 22% ещё не определились – возможно, военное образование понадобится в построении профессиональной карьеры, а возможно, и нет. Вероятно, что не определившиеся со степенью важности военного образования студенты ещё не до конца определились и со своей будущей профессией. Только для 17% студентов – офицеров запаса военное образование будет играть важную роль в профессиональном будущем. Диаметрально противоположные оценки наблюдаются у студентов, обучающихся по программе подготовки солдат запаса: большинство из них (47%) считают военное образование важным для их профессионального будущего. Можно предположить, что их профессиональные стратегии связаны со службой в армии или других силовых структурах. Однако треть студентов – солдат запаса (33%), как и большинство студентов – офицеров запаса, считают военное образование незначимым для своей будущей профессиональной деятельности.

Одной из важных задач исследования являлся вопрос о дальнейших планах студентов сразу после окончания обучения в университете и связи полученного военного образования с будущей профессиональной деятельностью. Никто из студентов, обучающихся в ВУЦ, не планирует служить в Вооруженных силах РФ по контракту. Студенты – офицеры запаса придерживаются своей позиции выбора профессиональной сферы без учета полученного военного образования: 45% планируют продолжить обучение в магистратуре или аспирантуре, 41% планируют трудоустраиваться в сферах, не требующих военного образования. Несколько иная картина наблюдается у студентов – солдат запаса: пятая часть (21%) планируют работать в других силовых структурах, 27% хотят продолжить обучение, однако большая часть (35%) так же, как и студенты – офицеры запаса, не планируют работать в сферах, связанных с полученным военным образованием.

Студенты военного учебного центра университета рассматривают получение военного образования как дополнительный ресурс при трудоустройстве. При этом трудоустройство в силовые структуры и органы государственного управления и студентами – офицерами запаса, и солдатами запаса отмечены как второстепенная причина выбора получения военной специальности. Стремление значительной части студентов – солдат запаса служить в силовых ведомствах, кроме Министерства обороны к которым относятся МВД, ФСБ, МЧС и другие силовые структуры, возможно, объясняется уверенностью в стабильной оплате труда и социальной защищенности молодого сотрудника.

Социологическая анкета включала уточняющий вопрос о возможном влиянии обучения в военном учебном центре на профессиональное будущее. С этой точки зрения, получение военного образования наибольшее влияние может оказать на профессиональную карьеру выпускников программы подготовки солдат запаса. Они предполагают, что наличие военного образования даст им дополнительные преференции при трудоустройстве в крупные престижные компании (32%) и в построении общественно-политической карьеры (17%). Стоит отметить, что значительное количество студентов – офицеров запаса (41%) вообще не планируют связать свое профессиональное будущее с полученным военным образованием (среди студентов – солдат запаса таких 28%).

Студенты военного учебного центра как потенциальные военнослужащие, проходящие на учебных занятиях тактико-специальную, военно-специальную и военно-техническую подготовку, после окончания обучения в перспективе должны быть готовыми к выполнению боевых задач. Однако на практике не каждый студент готов выполнить реальные боевые задачи. Так, среди студентов – офицеров запаса только 8% готовы выполнить боевые задачи в любое время – и в мирное, и в военное, среди студентов – солдат запаса таких в три раза больше – 24%.

Таблица 7

Отношение к тезисам, %

Тезисы	Офицеры запаса		Солдаты запаса	
	1*	2	1	2
Служба в армии по контракту связана с высоким риском для здоровья и жизни	69	14	73	11
Служба в армии по контракту после получения военного образования в ВУЦ – это возможность реализовать свои знания и навыки	59	16	65	11
Срочная военная служба – конституционная обязанность гражданина России	50	32	70	18
Служба в армии по контракту связана с тяжёлыми условиями несения службы	47	13	56	16
Служба в армии по контракту – это возможность улучшить материальное положение	45	27	51	25
Служба в армии по контракту – это возможность отдать свой долг Родине	39	36	48	24
Служба в армии по контракту – это возможность отстоять свои нравственно-патриотические ценности	35	28	51	21
Служба в армии по контракту – это возможность повышения своего социального статуса	34	32	49	24
Получение военного образования в ВУЦ – это реальная возможность мобилизации в зону СВО	33	28	30	31

* 1 – согласие с тезисами; 2 – несогласие с тезисами.

Наибольшая часть студентов из обеих групп готовы выполнять боевые задачи только в военное время (42% офицеров запаса и 35% солдат запаса). Равное количество студентов – офицеров запаса (20%) и студентов – солдат запаса (20%) готовы выполнять боевые задачи только в мирное время – это, например, поддержание боевого потенциала, совершенствование боевой и мобилизационной готовности войск к отражению агрессии локального масштаба, обеспечение готовности войск к осуществлению мероприятий мобилизационного и оперативного развертывания. Не готовы выполнять реальные боевые задачи в любое время 29% студентов – офицеров запаса и 21% студентов – солдат запаса.

После окончания обучения в военном учебном центре и по гражданской специальности в университете выпускники могут по желанию заключить контракт о прохождении военной службы в армии, в отличие от выпускников программ подготовки кадровых офицеров и курсантов военных вузов, которые после успешного окончания обучения обязаны несколько лет отслужить в Вооружённых силах РФ. Важным аспектом исследования было рассмотрение отношения студентов – офицеров запаса и солдат запаса к службе в армии в целом и к службе по контракту в частности. Результаты исследования показали, что студенты – солдаты запаса более мотивированы к военной службе, в том числе и по контракту (табл. 7). Осознавая риски для жизни и здоровья (73%), тяжелые условия несения службы (56%), тем не менее половина из них оценивают такую перспективу как возможность отстоять свои нравственно-патриотические ценности и отдать свой долг Родине. Немаловажное значение для них имеют и улучшение своего материального положения (51%), и повышение социального статуса (49%).

Менее выраженная военно-профессиональная ориентация студентов – офицеров запаса прослеживается и в отношении нравственно-патриотических ценностей, и в отношении офицерского долга.

Несмотря на получение военного образования, только половина студентов – офицеров запаса согласны с тезисом, что срочная военная служба – конституционная обязанность гражданина России (среди студентов – солдат запаса таких 70%). Вероятно, статью 59 Конституции Российской Федерации, где закреплено, что защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации, они представляют как-то иначе. Такая позиция явно противоречит стремлению молодых людей получить военное образование в гражданском вузе, которое дает возможность не проходить срочную службу в армии.

Только третья часть студентов, обучающихся по программам военной подготовки офицеров запаса (33%) и солдат запаса (30%), вполне осознают возможность мобилизации в зону специальной военной операции, так как после окончания обучения в военном учебном центре и получения военного билета они зачисляются в запас Вооруженных сил РФ и являются мобилизационным резервом.

Выводы

Структура мотивации поступления в военный учебный центр Университета Лобачевского

у студентов, обучающихся по программам подготовки офицеров запаса и солдат запаса, практически однородна. Основным мотивом поступления является возможность не проходить срочную службу в армии, а также получение двух специальностей – гражданской и военной.

Профессиональные стратегии студентов, обучающихся по программе подготовки офицеров запаса, не связаны с построением военной карьеры. После окончания обучения в университете часть из них планируют работать в сферах, не связанных с военной службой, а другая часть – продолжить обучение на другом уровне образования. Для их профессионального будущего военное образование не имеет значения, однако воинское звание может помочь им при трудоустройстве в крупные престижные компании.

Профессиональные стратегии студентов, обучающихся по программе подготовки солдат запаса, тоже не связаны с военной карьерой, однако военное образование расширяет их возможности трудоустройства в органы государственного управления и силовые структуры. Несмотря на маловероятные перспективы военной карьеры, они имеют более высокие показатели готовности и желания служить и выполнять реальные боевые задачи, чем студенты – офицеры запаса. У них более развиты нравственно-патриотические качества.

Низкий уровень мотивации военно-профессиональной деятельности определяется внешними мотивами выбора обучения в военном учебном центре – возможностью не проходить срочную службу в армии, одновременного обучения по гражданской и военной специальности в невоенном вузе, расширением возможности трудоустройства при получении воинской специальности.

Проведённое исследование не исчерпывает всех факторов профессионального выбора и возможных траекторий профессионального развития студентов военного учебного центра. Дальнейшая работа может быть направлена на более глубокое и всестороннее изучение процесса профессионального самоопределения студентов военных учебных центров, что позволит отслеживать состояние и динамику мотивационной структуры обучающихся, удовлетворенность качеством обучения, степень сформированности мотива военно-профессиональной деятельности и повысить эффективность образовательного процесса в военном учебном центре.

Примечание

1. Программы подготовки офицеров и солдат запаса. Военный учебный центр (unn.ru).

Список литературы

1. Суханов П.В., Карлова Е.Н., Морозова Н.В. Проблема воинской идентичности студентов учебных военных центров // Армия и общество. 2012. № 4 (32). С. 42–48.

2. Васенина И.В., Липатова М.Е., Сушко В.А. Профессиональные и образовательные стратегии современных абитуриентов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2019. Т. 25. № 4. С. 102–123.

3. Сокол Л.Н., Ярулин И.Ф. Учебные военные центры – современная система военно-профессиональной подготовки офицеров Вооруженных сил России // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 4. С. 188–192.

4. Ларина Т.В., Склярова О.Н. Особенности процесса цифровизации в военно-учебных заведениях России // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 6 (85). С. 83–86.

5. Самохвалов Ю.П. Управление реализацией социальных функций военного образования в учебных военных центрах гражданских вузов // Вопросы управления. 2014. № 5. С. 67–74.

6. Самохвалов Ю.П. Взаимодействие учебных военных центров с социальными институтами как основа развития военного образования в гражданских вузах // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2015. № 1 (135). С. 105–112.

7. Карлова Е.Н. Особенности социального статуса студентов военных центров // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 135–142.

PROFESSIONAL STRATEGIES FOR STUDENTS ENROLLED IN RESERVE OFFICERS AND RESERVE SOLDIERS TRAINING PROGRAMS (by the example of N.I. Lobachevsky NNSU Military Training Center)

Y.V. Ushakova, I.V. Sitnikova, D.V. Zernov

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article deals with the main results of the sociological research «Students' attitudes towards training in a military training center, service in the Russian army under contract, and professional career in the power structures» aimed at identifying the factors influencing the professional strategies of students of a military training center. A comparative analysis of professional strategies of students enrolled in reserve officer and reserve soldier training programs was carried out. The data of the study allowed us to identify the motivation for training in a military training center, to characterize the level of student satisfaction with the choice of training, to identify students' assessment of the conditions of educational activity in the military training center, to determine the relationship of military education with the future professional choice, to identify the attitude of students to military service under contract and work in other law enforcement agencies.

Keywords: professional strategies, military education, military service, military training programs, military training center (MTC).

УДК 316.43
DOI 10.52452/18115942_2023_4_161

«СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» VS «СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»: СМЕНА КОНЦЕПТУАЛЬНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ В КИТАЙСКОЙ КОНТИНЕНТАЛЬНОЙ СОЦИОЛОГИИ НАЧАЛА XXI в.

© 2023 г.

Е.В. Кремнёв

Кремнёв Евгений Владимирович, к.соц.н.; доц.; заведующий кафедрой китаеведения
Иркутского государственного университета;
ассоциированный научный сотрудник Российско-Китайского центра междисциплинарных исследований
Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН,
Санкт-Петербург
kremnyov2005@mail.ru

Статья поступила в редакцию 15.05.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

Цель данной статьи – на основе эпистемологических подходов и с применением концептуального и терминологического анализа описать основные направления смены концептуально-терминологической парадигмы в области изучения социального управления в КНР, проанализировать аргументацию для отбора новых понятий и терминов, а также выявить реальные причины происходящих изменений. Автор установил, что основной задачей изменения понятийно-терминологического аппарата в указанной сфере стал поиск регион-специфичных форм социального управления путем пересмотра влияния западных концепций, а также через попытки совместить два разнонаправленных процесса в современной социально-политической системе КНР: централизации управления и повышения социального запроса на участие в нем. Выявлено, что на научный нарратив, касающийся социального управления, влияют три базовых фактора «внешней социальности»: прагматизм, идеология и традиционализм, каждый из которых выполняет запрос различных типов элит: научной, политической и традиционалистски настроенной интеллектуальной элиты.

Ключевые слова: социальное управление, Китай, китайская наука, китайская социология, концептуально-терминологическая парадигма, прагматизм, идеология, традиционализм.

Введение

Социальное управление становится объектом китайской континентальной[1] социологии еще в 1980-е, почти сразу после того, как Дэн Сяопин «разрешил» эту науку и вернул ее в число общественно важных. Однако наибольший интерес к социальному управлению появляется уже в XXI веке, когда проблема соотношения управленческих полномочий двух акторов, государства и общества, начинает расти. Этому способствуют урбанизация КНР, повышение уровня образования, техническая и социальная модернизация – все те факторы, что ведут к запросу на социальное участие в управленческих процессах. В связи с этим во многих исследовательских материалах все чаще поднимается проблема необходимости формулирования концепции социального управления в Китае как процесса вовлечения граждан в управление обществом, диверсификации субъектов этого процесса и постепенного отказа от административных способов управления в пользу коллективного и социально ориентированного принятия решений. Однако одновременно с этим политическая система после прихода к власти Си Цзиньпина начинает медленную, но ощутимую трансформацию в сторону усиления партийно-государственного вмешательства во все сферы социальной жизни и укрепления роли Коммунистической партии Китая. Это оказывает влияние и на социологический текст, в котором отражаются обе разнонаправленные тенденции. При этом продолжается идеологизация социально-политической и социокультурной жизни: партийно-государственная идеология сильнее проникает в научную среду, политические высказывания начинают определять терминологический и понятийный аппарат. Цель данной статьи – описать основные направления смены концептуально-терминологической парадигмы в сфере изучения социального управления в описанных условиях, проанализировать базовую аргументацию выбора новых понятий и терминов и выявить реальные причины происходящих изменений.

Теоретико-методологические подходы

Базой для исследования послужили эпистемологические подходы [1] западных и отечественных исследователей: Д. Блура [2], Э. Гол-

дмана [3], С. Фуллера [4], Н.Т. Абрамовой [5], И.Т. Касавина [6], В.А. Лекторского [7], М.А. Розова [8]. В этом ключе под социальным управлением мы понимаем, вслед за Д.Х.С. Оливейрой [9], новую область управленческих знаний и практик, ключевыми аспектами которой являются социальное участие и коллективное принятие решений на основе принципов этики и солидарности, ориентированных на социальное как результат и как процесс. На основе указанных выше подходов мы предприняли попытку проанализировать современные концепции социального управления в КНР, разрабатываемые в рамках социологической науки под влиянием так называемой «внешней социальности знания» [6]. Факторный анализ позволил выявить факторы «внешней социальности» китайского регион-специфичного знания: прагматизм, идеологию и традиционализм (в связи с особенностями социально-политического развития Китая совокупность этих факторов характерна лишь для континентального Китая, исключая территории Тайваня, Гонконга и Макао). Данные три фактора имеют непосредственное влияние на сферу изучения социального управления. Прагматизм определяет необходимость научного решения реальных проблем в этой сфере, то есть отвечает интересам научной элиты, нацеленной на достижение рациональных результатов исследовательской деятельности. Два других, идеология и традиционализм, направлены на удовлетворение запросов политической элиты и традиционалистски настроенной интеллектуальной элиты. Первой необходимо использовать научный текст для укрепления политического строя, второй – для культивирования идеи китаецентричности, специфичности китайской нации. Следует предположить, что именно эти три фактора определили реальные причины зафиксированной нами смены концептуально-терминологической парадигмы в XXI в. Проверке данной гипотезы способствовало применение терминологического и концептуального анализа.

Результаты

Одним из важнейших событий, повлиявших на сферу социологического изучения социального управления, стало принятие в 2013 г. 3-м пленумом ЦК КПК XVIII созыва Постановления ЦК КПК по некоторым важным вопросам всестороннего углубления реформ. Этот документ ознаменовал запущенную «сверху» смену терминологической и понятийной парадигмы. На протяжении всего текста постановления уже устоявшийся термин «гуаньли» в значении «управление» употребляется не так часто, как «чжили» (в переведенных на английский язык китайских научных и идеологических текстах первому термину соответствовало английское «management», второму – «governance»; в русскоязычном дискурсе разница осталась без закрепленных за терминами вариантов перевода). Еще важнее было то, что «шэхуэй гуаньли» («social management») употребляется только один раз, в остальных пяти случаях его заменили на «шэхуэй чжили» («social governance»). Кроме того, этому новому термину дали конкретное и очень подробное пояснение: «социальному управлению» требуется модернизация, которая будет достигнута, когда будут выполнены следующие условия, которые мы можем разделить на четыре сферы. В идеологической сфере предписывается «придерживаться системного управления, укреплять партийное руководство, реализовывать ведущую роль правительства, поощрять и поддерживать всестороннее социальное участие, наладить позитивное взаимодействие между процессами государственного управления, социальной саморегуляции и самоуправления жителей». Правовая сфера регламентируется следующими требованиями к государству: «твердо придерживаться управления на основе закона, усилить гарантии обеспечения такого управления, разрешать социальные противоречия путем внедрения правового мышления и юридических методов, построенных на таком управлении». В политико-экономической сфере требуется «твердо отстаивать комплексное управление, усиливать нравственность и дисциплину, регулировать социальное поведение, уравновешивать интересы, координировать общественные отношения, разрешать социальные проблемы», а социально ориентированной – «придерживаться источника управления, бороться не только с симптомами, но и с первопричинами, сосредоточившись на последних, сделать базовым направлением сетевое управление и социальные услуги, укреплять платформу для комплексного управления услугами на низовом уровне; своевременно реагировать на требования людей во всех аспектах и на всех уровнях и координировать их интересы» [10].

В последующих документах партии и правительства новая концепция продолжает подробно раскрываться. Так, в отчетах о работе правительства 2014, 2015 и 2016 г. «шэхуэй чжили» упоминается как процесс, в рамках которого правительство активизирует преобразование своих функций, движется к децентрализации власти и привлекает большее количество социальных субъектов к участию в социальном

управлении. В плане 10-й пятилетки (на 2016–2020 гг.) было сформулировано шесть аспектов укрепления новой концепции социального управления «шэхуэй чжили»: 1) усиление и совершенствование потенциала социального управления; 2) повышение уровня государственного управления; 3) расширение функций общественных услуг; 4) усиление роли общественных организаций; 5) улучшение механизмов общественного участия; 6) защита прав граждан [11].

После легитимизации нового терминологического подхода на государственно-партийном уровне тема была передана для научной разработки. Вышло значительное количество статей и несколько крупных работ, в том числе «Социальное управление и политический порядок в современном Китае» Фэн Шичжэна [12], «Общественные организации и социальное управление» Ван Мина [13], «Социальное управление: новое мышление и новая практика» Чжан И [14], «Содействие модернизации государственного и социального управления» Юй Кэпина [15], «Городское социальное управление» Ли Юмэй [16].

Большинство этих работ сосредоточилось на обосновании двух аспектов: роли государства и партии в социальном управлении и возможностей расширения социального участия. В качестве новых акторов социального управления наряду с правительством были названы еще два: бизнес и общество. Распределение полномочий между этими тремя акторами предполагает учет структуры социального управления, вычленение в ней уровней: вертикального типа (макро-, мезо- и микроуровней), горизонтального типа (политического, экономического, социального), этнического типа (этническое региональное управление, также обозначаемое как «местное самоуправление»).

Верхние, политические уровни контролируются партией и правительством, ниже формируются сетевые структуры с акторами разной степени участия в управлении [17]. В качестве базовых неполитических акторов рассматриваются только легитимные организованные структуры: на среднем уровне это, в частности, общественные организации [18] (со стороны социума) и торговые палаты (со стороны бизнеса), на низовом уровне – общественные комитеты, городские и сельские сообщества, советы улиц, микрорайонов. В работах по социальному управлению появляются новые концепции: «вернуть власть народу» (还权于民), «государственное управление, социальное саморегулирование, самоуправление населения» (政府治理和社会自我调节、居民自治). Чжоу Сяохун в своей работе «Инновационные пути реформирования системы социального управления» указывает, что эти концепции реализуются сверху: правительство анализирует ситуацию и на системной основе принимает решение, какие именно полномочия в сфере социального управления ему следует передать другим акторам [19].

Несмотря на четко выстроенную иерархичность участников процесса социального управления, во многих исследованиях указанная стратегия правительства обосновывается как «совместное управление» (合作治理), свойственное постиндустриальным обществам, где формируется достаточно высокий уровень социального саморегулирования, об этом пишет, в частности, Чжан Канчжи в работе «Разработка концепции совместного управления в процессе постиндустриализации» [20] (сама концепция «совместного управления» разрабатывалась и ранее, например, в работе Юй Кэпина «Демократия и всё, что вокруг нее» [21]). Кроме того, нередко звучит концепция «надлежащего управления» (善治), в рамках которой утверждается, что на новом этапе социальное управление способно удовлетворять и координировать потребности и интересы всех участников общественных отношений.

Более конкретно о сходствах и различиях «шэхуэй гуаньли» и «шэхуэй чжили» пишет Сунь Говэнь в работе «Переход от [концепции социального управления] “шэхуэй гуаньли” к “шэхуэй чжили”» [22]. Он утверждает, что у этих двух типов управления совпадают лишь цели (порядок, развитие, общественные интересы), а по всем остальным параметрам концепция «шэхуэй чжили» находится на шаг впереди. Их конкретные различия он демонстрирует на основе в том числе анализа работы Гао Гунцзина, сравнившего концепции «тунчжи»[2] (которую Сунь Говэнь приравнивает к «гуаньли») и «чжили» [23]. Так, сравнивая субъектов управления, исследователь считает, что старая концепция исключает любых других участников, кроме правительства, тогда как новая предусматривает их широкую диверсификацию и включает неправительственные организации, добровольные объединения, частные структуры, различные объединения граждан. Кроме того, он считает, что в новой концепции нет упора на централизацию управления, в ней появляется множество центров, акцент смещается на многообразие и децентрализацию. Источником права на управление в старой концепции он называет только полномочия, предоставленные конституционной системой, и нормативные правовые акты. В новой концепции большое значение приобретают источники не нормативно-правового характера: добровольное одобре-

ние и консенсус участников. Среди базовых подходов к управлению в концепции «шэхуэй гуаньли» автор приводит принудительный, вертикально-иерархичный, однонаправленный характер, опору на механизмы государственного насилия, тогда как концепции «шэхуэй чжили» он приписывает непринудительный, мягкий характер, двунаправленное взаимодействие по вертикали и горизонтали и опору на добровольное сотрудничество и дух инициативы в достижении совместных целей и удовлетворении интересов всех сторон. Наконец, он полагает, что в старой концепции государство и общество противопоставлены друг другу, что приводит к отсутствию рефлексии в управлении и чрезмерной его рационализации. Новая концепция подразумевает сосуществование и взаимозависимость государства и общества, высокую рефлексию и достаточный рационализм.

Исходя из вышеизложенного, социологическое осмысление социального управления в концепции «шэхуэй чжили» предполагает существенный шаг вперед во внедрении самоуправления, расширение акторов управленческих отношений, методов управления. Однако анализ вышеуказанных работ вкупе с осмыслением предыдущего опыта не дает возможности согласиться с интерпретацией двух концепций «социального управления» в большей части китайских работ исследуемого периода.

Модель «шэхуэй гуаньли» нередко рассматривается как устаревшая, в связи с отсутствием в ее понятийном аппарате места для других акторов управления или в связи с наличием в ней противопоставления власти и общества. Вместе с тем, как уже рассмотренные выше подходы к управленческим концепциям предыдущих этапов в целом, так и ранние определения «шэхуэй гуаньли» не подтверждают такую интерпретацию. Еще в 1991 г. «Большая китайская энциклопедия» в разделе «Социология» приводит следующее определение социального управления: «в контексте рыночной экономики социальное управление является деятельностью государственных и общественных организаций по организации, координации, обслуживанию, контролю и управлению в отношении элементов социальной системы, различных сфер общественной жизни и аспектов социального развития с целью содействия общественному развитию» [24]. Из определения видно, что «социальное управление» довольно давно рассматривается как деятельность, включающая не только государственные органы в качестве актора управленческой деятельности. Этот же подход встречаем и в других работах по «шэхуэй гуаньли», например, в статье Тан Цзюня «Социальное управление: фарватер или запруда», который в качестве субъектов социального управления указывает правительство и организации граждан (民间组织) [25].

Другим недостатком «шэхуэй гуаньли» часто называли его строгую привязку к формальным, административным методам и источникам управления. Тем не менее еще в 2010 г. Институт административного управления, созданный при Государственном совете КНР, учредил специальную исследовательскую группу по проблеме социального управления, одной из её задач было определить «социальное управление с китайской спецификой». По результатам работы этой группы было представлено следующее определение: «Социальное управление – это деятельность партии и правительства, а также иных социальных субъектов по обслуживанию, координации, организации и контролю, осуществляемая напрямую или опосредованно в отношении всех социальных сфер с опорой на законы, постановления, политический курс, мораль, ценности и иные общественные нормы» [26]. Из определения видно, что в источники и способы управления включен весь спектр формальных и неформальных социальных практик.

Кроме того, предполагается, что концепция «шэхуэй чжили» внедряет в процессы управления новые установки на служение людям, социальную направленность. Вместе с тем «шэхуэй гуаньли» включала и эти аспекты: в работе «Общие принципы структурной реформы системы социального управления: переход к новым формам» Хэ Цзэнкэ указывает, что принципы современного социального правления – это «ориентир на человека как основу всего» (以人为本), «расширение прав граждан» (公民增权), «взаимовыгодное сотрудничество» (合作共赢), «приоритет равноправия» (公平权利优先), «служение [народу] и прокладывание пути [для него]» (服务引导) [27].

Наконец, «шэхуэй гуаньли» критиковалась за то, что в ней государство и общество представляются как противопоставленные друг другу элементы системы социального управления. Однако еще в 1999 г. в работе Фэн Сяотяня, Чжан Сяошаня и Чжоу Цинпина «Введение в науку о социальном управлении» указывалось, что в социальном управлении все элементы социальной системы рассматриваются как единое целое, нуждающееся в упорядочивании для полноценного функционирования [28].

Вместе с тем анализ использования понятий «шэхуэй гуаньли» и «шэхуэй чжили» дает возможность выявить реальные причины смены концептуально-терминологической парадигмы.

Эти причины отвечают трем факторам, определяющим регион-специфичную адаптацию китайской континентальной науки в целом: идеологии, традиционализму и прагматизму.

Первая причина – *идеологическая* – определяется сменой социально-политической ситуации в КНР: концепция «шэхуэй чжили», несмотря на ее интерпретацию в «либеральном ключе», напротив, была озвучена для продвижения идеи о верховенстве партии и государства в системе социального управления. С приходом к власти Си Цзиньпина наметились тенденции к укреплению вертикали власти [29], среди основных причин которой озвучиваются борьба с оппозицией внутри КПК, продвижение серьезных экономических реформ, бескомпромиссность антикоррупционной борьбы и опасения китайских властей в связи с возможной дестабилизацией обстановки в стране [30]. Процессы укрепления вертикали выразились, в частности, в последовательных мерах лоялизации региональных управленческих кадров [31], усиления регулирования некитайских религий [32] и стратегии их китаизации [33]. Не стала исключением и сфера управления в самом широком смысле. Несмотря на активное противопоставление двух терминов и придание новому – «шэхуэй чжили» – «недостающих» прежних качеств, активнее всего с новым термином продвигалась идея верховенства партии и правительства в рамках системы социального управления. Таким образом, научным и общественным кругам напомнили, что ведущие акторы управленческих процессов в стране намерены сохранять свое главенствующее положение.

Вторая причина – *традиционалистски ориентированная* и вытекающая из первой – связана с основаниями для выбора термина. Она исходит из его традиционалистски воспринимаемых параметров: для новых политических условий нужен был термин, не отягощенный коннотациями «западного» дискурса. Относительно «либеральный» этап Цзян Цзэминя и Ху Цзиньтао прочно связал термин «шэхуэй гуаньли» в общественном сознании и научном дискурсе с западными принципами менеджмента, предполагающими демократизацию политических, социальных, экономических и культурных процессов. В связи с этим был подобран другой – «шэхуэй чжили». С точки зрения структуры терминов, в двух «управлениях» – «гуаньли» (管理) и «чжили» (治理) совпадает только второй компонент – «ли», записываемый знаком 理. В «Большом китайско-русском словаре» под ред. проф. И.М. Ошанина приводятся следующие значения этого знака [34]. Глагольные: 1) упорядочивать, приводить в порядок; поправлять, чинить, ремонтировать; настраивать; регулировать, налаживать (инструмент); стричь; причёсывать (волосы); шлифовать (напр. самоцвет); 2) управлять (страной); ведать (делами); судить (о тяжбе); вести (напр. торг); распоряжаться (делом); решать (вопрос); 3) усваивать, овладевать; упражняться [в...]; вникать [в...]; понимать; учитывать, считаться [с...]; обращать внимание [на...]; 4) убеждать, урезонивать; взывать к рассудку (кого-л); 5) считать правым, оправдывать; 6) пользоваться благами хорошего управления; идти по пути законности и порядка; быть решённым (о тяжбе, вопросе); 7) считаться правым, быть оправданным. Предметные значения: 1) высший принцип; справедливость; правильность, правота; правда, истина; основное положение; установленный порядок; норма (напр. поведения); 2) «ли», идея, закон, принцип; 3) резон, мотив; аргумент; аргументация, мотивировка; 4) разум, рассудок, интеллект; разумный, рациональный, логичный; разумно; 5) естество, сущность, природа (вещей); естественный. Как видим, его семантика напрямую связана с управлением и смежной с ними предметной или абстрактной деятельностью.

Вместе с тем очевидна разница между двумя несовпадающими компонентами: «гуань» (管) и «чжи» (治). «Гуань» (管) в связанных с управлением значениях определяется словарем следующим образом. Глагольные значения: 1) управлять, заведовать, руководить (чем-л.); иметь в подчинении; заниматься, ведать (чем-л.); 2) вмешиваться, интересоваться, касаться, затрагивать, заниматься, иметь отношение, быть связанным (с чем-л.); 3) обеспечивать (напр. питанием, жильём); давать, снабжать, предоставлять; 4) гарантировать, обеспечивать; заверять, обязываться; 5) контролировать, ревизовать; надзирать; ведать; 6) ограничивать, сдерживать, держать; 7) *диал.* стеречь, сторожить, караулить; 8) дуть, продувать; играть [на духовом инструменте]. Предметные значения: 1) труба, трубка; тюбик; трубчатый; 2) гуань (духовой музыкальный инструмент, род гобоя); дудка; духовые деревянные инструменты оркестра; 3) писчая кисть (также счётное слово кистей); 4) замок; 5) [бамбуковая] трубка (употреблявшаяся в качестве верительной бирки при отправке послов); 6) основа, стержень, остов, хребет; мерило. Наречные/модальные значения: 1) вне зависимости от..., не взирая на..., безразлично; 2) пусть его; пускай! 3) наверняка; обязательно, непременно, точно.

Что касается «чжи» (治), то его словарь определяет так. Глагольные значения: 1) держать в порядке; устанавливать порядок в (чем-л.); править; ведать, распоряжаться (кем-л., чем-л.);

2) выправлять, направлять; приводить в порядок; ремонтировать (помещение), упорядочивать; 3) призывать к порядку; наказывать; обуздывать, подавлять; усмирять; справляться с (кем-л., чем-л.); вводить в русло (вышедшие из берегов реки); 4) вести борьбу с (кем-л.); истреблять; расправляться с (кем-л.); 5) врачевать, лечить, излечивать; 6) изучать, исследовать (что-л.); заниматься (чем-л.); 7) установить столицу в (каком-либо месте); 8) быть в должном порядке; пользоваться благами хорошего управления и порядка; 9) быть под управлением; управляться; 10) быть в силе; безраздельно господствовать; 11) равняться, сравниваться; соперничать, состязаться. Предметные значения: 1) управление, господство; режим; руководство, административная власть; 2) совершенное управление, порядок; 3) политическое мероприятие; дела управления; 4) столица; административный центр.

Семиотико-грамматологический анализ выявляет явные различия в употреблении и восприятии указанных знаков. «Гуань» (管), кроме политико-управленческого значения, имеет явную социокультурную семантическую окрашенность, которая реализуется в современной речи довольно часто. «Чжи» (治) практически полностью сосредоточен на политической теме, именно этот знак входит в современную лексему «политика» (政治), а также в актуальные сегодня базовые политические концепции, например «править страной на основе закона» (依法治国).

Этот же результат мы получаем и в результате грамматолого-этимологического анализа. Предположительно, первоначальным значением знака «гуань» (管) было «трубка, дудочка», что подтверждается наличием в его структуре семантического знака 竹 «бамбук», а знак «官» со значением «чиновник» первоначально, скорее всего, служил фонетическим указателем. Что касается «чжи» (治), то его этимологическая эволюция выстраивается в изначально «управленческой» коннотации: от первоначального «вводить в русло вышедшие из берегов реки» (о чем свидетельствует семантический знак 氵 «вода») к «подавлять, усмирять» и затем – «править, господствовать»[3].

Таким образом, терминологически замена «шэхуэй гуаньли» на «шэхуэй чжили», с точки зрения их традиционалистски оцениваемого содержания, тоже была обусловлена установкой на определение ведущей роли партии и правительства в вопросах социального управления, в том числе – в связи с поддержкой такой роли со стороны интеллектуальной элиты, культивирующей китайский этноцентризм как основу развития китайской цивилизации.

Третья причина – *прагматическая* – связана с тем, что урбанизация и модернизация китайского общества, как и в других странах, привела к запросу на социальное участие в управлении. Расширение форм участия – это серьезный вызов для автократических систем, но игнорирование проблемы может привести к социальному взрыву, в связи с чем провозглашение новой концепции социального управления с привлечением других акторов к процессам управления дало партии и правительству время на поиск подходящих моделей социального участия – не западного образца, но при этом способных удовлетворить новый тип граждан, не приверженных ценностям традиционного отношения к власти, беспрекословного подчинения, безучастного к социально-политическим процессам. Основная задача, которую здесь видят для себя партия и правительство, – ограничить указанное участие низовыми формами самоуправления, а также обеспечить дальнейший контроль над социальными процессами.

Заключение

Таким образом, основной задачей трансформации понятийно-терминологического аппарата исследований социального управления стал поиск регион-специфичных форм социального управления через пересмотр влияния западных концепций и попыток совместить два разнонаправленных процесса: централизации управления и социального запроса на участие в нем. Дальнейшая разработка проблемы влияния на научный процесс факторов «внешней социальности» – прагматизма, идеологии и традиционализма – поможет выявлению моделей, по которым создается китайский социологический текст, вынужденный удовлетворять запрос государственных и интеллектуальных элит. Следует предположить, что искомые модели позволяют создавать научный нарратив таким образом, чтобы прагматизм (решающий реальные задачи социального управления), идеология (служащая укреплению политического строя) и традиционализм (обеспечивающий воспроизводство китаецентричной модели знания) уравновешивали друг друга. Выявление влияния этих факторов на текст крайне необходимо для понимания, насколько каждое конкретное исследование несет в себе научное содержание, а насколько – следует заданным сверху концептуально-терминологическим реформам.

Примечания

1. То есть не включающей социологию так называемых «неконтинентальных» территорий с иными политико-экономическими системами (Тайвань, Гонконг, Макао).

2. Тунчжи (统治) – китайская управленческая концепция, дословный перевод термина – «господство, владычество».

3. Характерно, что китайские работы, ориентированные на идеологическое обоснование и популяризацию концепции «шэхуэй чжили», используют традиционалистски ориентированные, но сегодня считающиеся устаревшими этимологические подходы. Так, в описанной выше работе Сунь Говэня знак «гуань» (管) интерпретируется как «чиновник с бамбуковой палкой в руке», что отсылает к принудительному характеру управления по модели «шэхуэй гуаньли». Знак «чжи» (治), поскольку содержит семантический компонент «вода», должен, по мнению Сунь Говэня, ориентировать на мягкое, стабильное, гармоничное, то есть подобное течению воды, управление по модели «шэхуэй чжили».

Список литературы

1. Современные тенденции развития эпистемологии (материалы «круглого стола») // Вопросы философии. 2018. № 10. С. 31–66.

2. Bloor D. Wittgenstein: A Social Theory of Knowledge. N.Y.: Columbia University Press, 1983. 213 p.

3. Goldman A.I. Foundations of Social Epistemics // Social Epistemology. 1987. Vol. 73. № 1. P. 109–144.

4. Fuller S. Social Epistemology. 2nd ed. Bloomington: Indiana University Press, 2002. 352 p.

5. Абрамова Н.Т. Идентичность: незыблемость поисков подобия, естественно-природные и экзистенциальные корни // Эпистемология вчера и сегодня: Колл. монография / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.А. Лекторский. М.: ИФРАН, 2010. С. 157–174.

6. Касавин И.Т. Социальная эпистемология: понятие и проблемы // Эпистемология и философия науки. 2006. № 1. С. 5–15.

7. Лекторский В.А. Эпистемология и исследование когнитивных процессов // Эпистемология вчера и сегодня: Колл. монография / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.А. Лекторский. М.: ИФРАН, 2010. С. 3–30.

8. Розов М.А. Познание как предмет эпистемологии. Основные тезисы и проблемы // Эпистемология вчера и сегодня: Колл. монография / Рос. акад. наук, Ин-т философии; Отв. ред. В.А. Лекторский. М.: ИФРАН, 2010. С. 31–50.

9. Oliveira D.J.S. Social Management: Epistemology Beyond Paradigms // Organizações & Sociedade. 2021. No. 28 (98). URL: https://www.scielo.br/j/osoc/a/qJPRsN7wx7CD8Pq6jkVbjhd/ (Дата обращения: 12.05.2023).

10. 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定 (2013年11月12日中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议通过) // 中华人民共和国中央人民政府. URL: http://www.gov.cn/jrzg/2013-11/15/content_2528179.htm (Дата обращения: 12.05.2023).

11. 中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要 (2016–2020) (新华社北京3月17日电) // 中华人民共和国中央人民政府. URL: http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content_5054992.htm (Date of access: 12.05.2023).

12. 冯仕政. 当代中国的社会治理与政治秩序. 北京: 中国人民大学出版社, 2013. 297 页.

13. 王名. 社会组织与社会治理. 北京: 社会科学文献出版社, 2014. 368 页.

14. 张翼. 社会治理: 新思维与新实践. 北京: 社会科学文献出版社, 2014. 489 页.

15. 俞可平. 推进国家治理与社会治理现代化. 北京: 当代中国出版社, 2014. 180页.

16. 李友梅. 城市社会治理作. 北京: 社会科学文献出版社, 2014. 371页.

17. 李培林. 创新社会管理是我国改革的新任务// 人民日报. 2011-02-23.

18. 周红云. 从社会管理走向社会治理: 概念、逻辑、原则与路径// 团结. 2014. 第2期. 第28-32页.

19. 周晓虹. 社会治理体制改革的路径创新 // 新华日报. 2014-07-08.

20. 张康之. 在后工业化进程中构想合作治理 // 哈尔滨工业大学学报. 社会科学版. 2013. 第5卷. 第1期. 第51-60页.

21. 俞可平. 民主与陀螺. 北京: 北京大学出版社, 2006. 369 页.

22. 孙国文. 从社会管理到社会治理的嬗变. 硕士学位论文. 专业: 社会学. 南京: 南京师范大学, 2016. 51页.

23. 高功敬. 村庄治理结构与社区公共物品供应研究 // 社会治理创新与当代中国社会发展. 包心鉴主编. 北京: 人民出版社, 2014. 第49-69页.

24. 社会管理 // 中国大百科全书. 社会学卷. 北京: 中国大百科出版社, 1991. 第301-302页.

25. 唐钧. 社会管理: 疏浚还是堵堵 // 开放导报. 2012. 第3期.

26. 中国社会治理研究 / 龚维斌主编. 北京: 社会科学文献出版社, 2014.

27. 何增科. 社会管理体制改革的总体思路: 走向新的社会管理模式// 毛泽东邓小平理论研究. 2007. 第9期.

28. 风笑天, 张小山, 周清平. 社会管理学概论. 武汉: 华中理工大学出版社, 1999.

29. Виноградов А.В. Трансформация политического режима при Си Цзиньпине: промежуточные итоги // Политические процессы в условиях смены экономической модели: Материалы ежегодной научной конференции Центра политических исследований и прогнозов ИДВ РАН (Москва, 16–18 марта 2016 года) / Российская академия наук; Институт Дальнего Востока Российской академии наук; Центр научной информации и документации. М.: ИДВ РАН, 2016. С. 15–24.

30. Семенов А.А. Рост авторитарных тенденций в Китае накануне XIX Съезда КПК // Социально-политическая ситуация накануне XIX съезда КПК: Материалы ежегодной научной конференции Центра политических исследований и прогнозов ИДВ РАН (Москва, 15–17 марта 2017 года) / Институт Дальнего Востока Российской академии наук, Центр научной информации и документации. М.: ИДВ РАН, 2017. С. 61–70.

31. Зуенко И.Ю. Укрепление «вертикали власти» по-китайски: кадровая политика в отношении регионального руководства в современном Китае // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2017. Т. 10. № 5. С. 30–46.

32. Горбунова С.А. Совершенствование или ужесточение? Си Цзиньпин об управлении религиями // Социально-политическая ситуация накануне XIX съезда КПК: Материалы ежегодной научной конференции Центра политических исследований и прогнозов ИДВ РАН / Институт Дальнего Востока Российской академии наук, Центр научной информации и документации. М: ИДВ РАН, 2017. С. 146–156.

33. Ломанов А.В. Адаптация и китаизация: современная религиозная политика руководства КПК // Международная аналитика. 2021. Т. 12. № 4. С. 88–105.

34. Ошанин И.М. Большой китайско-русский словарь / Под ред. проф. И.М. Ошанина. Институт востоковедения Академии наук СССР. В 4 томах. М.: Изд-во Наука, 1983–1984.

«SOCIAL GOVERNANCE» VS «SOCIAL MANAGEMENT»: A SHIFTING CONCEPTUAL AND TERMINOLOGICAL PARADIGM IN CHINESE CONTINENTAL SOCIOLOGY IN THE EARLY XXI CENTURY

E.V. Kremnyov

Irkutsk State University
Russian-Chinese Center for Interdisciplinary Research, Sociological Institute of FCTAS RAS

The aim of this article is to describe the main directions of conceptual and terminological paradigm shift in the field of social management studies in China on the basis of epistemological approaches and using conceptual and terminological analysis, to analyze the reasoning for the selection of new concepts and terms, and to identify the real reasons for the changes taking place. The author has established that the main task of changing the conceptual and terminological apparatus in the mentioned sphere was to find region-specific forms of social governance by revising the influence of Western concepts, as well as through attempts to combine two multidirectional processes in the modern socio-political system of the PRC: centralization of governance and increasing social demand for participation in it. It is revealed that the scientific narrative concerning social governance is influenced by three basic factors of "external sociality": pragmatism, ideology and traditionalism, each of which fulfills the demand of different types of elites: scientific, political and traditionalist-minded intellectual elite.

Keywords: social governance, social management, China, Chinese social science, Chinese sociology, conceptual and terminological paradigm, pragmatism, ideology, traditionalism.

УДК 316.74
DOI 10.52452/18115942_2023_4_169

ТРАНСЛЯЦИЯ ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРАДИЦИЙ В ТАТАРОЯЗЫЧНЫХ СМИ: КОНТЕНТ-АНАЛИЗ ПЕЧАТНЫХ ИЗДАНИЙ

© 2023 г.

Г.И. Галиева

Галиева Гузель Илгизовна, к.соц.н.; заведующая отделом
«Центра мониторинга межнациональных и межконфессиональных отношений»,
Центра исламоведческих исследований Академии наук Республики Татарстан
guzaka@mail.ru

Статья поступила в редакцию 19.06.2023
Статья принята к публикации 18.10.2023

В современных условиях развития различных технологий информационное пространство расширяется и получение информации происходит не только через печатные СМИ, радио, телевидение, но и Интернет. Республика Татарстан является полиэтничным регионом, где более половины населения составляют татары. В республике в разных сферах общества широко применяются два официальных языка (русский и татарский), в связи с чем наряду с русскоязычными функционируют и татароязычные СМИ, которыми активно пользуется татарская часть населения. Целесообразно изучить татароязычные СМИ на предмет освещения этноконфессиональной тематики в этих изданиях. Нами проведен контент-анализ печатных СМИ и интернет-ресурсов. Представлены результаты анализа печатных СМИ, опубликованных за период с 1 сентября 2020 г. по 31 августа 2021 г. Ввиду ограниченного объема статьи результаты контент-анализа интернет-ресурсов не включены в данную публикацию. Для проведения контент-анализа нами были выделены 3 основные темы: язык, религия, межнациональные отношения, в рамках которых проанализированы 446 публикаций, относящихся к данным разделам.

Каждый источник СМИ имеет свои особенности, концепцию и задачи. Печатные СМИ, в зависимости от издания (государственные или частные), могут отличаться представлениями той или иной информации. Нами подробно проанализирован каждый вид печатного источника. По результатам контент-анализа печатных СМИ выявлено, что государственные печатные издания чаще освещают позитивные события народа и религиозные события, чем частные, которые, в свою очередь, в целях увеличения тиража могут предоставлять непроверенную информацию и чаще освещать события с негативной точки зрения, создавая общественный резонанс. Однако данная тенденция свойственна не только частным, но некоторым государственным изданиям, о которых подробнее пойдет речь.

Ключевые слова: татароязычные СМИ, этнокультурные традиции, религия, этнос, нация, межнациональные отношения, языковая ситуация, трансляция традиций.

Введение

Информационное пространство современной жизни расширяется. Появляются новые способы коммуникации и передачи информации. Если молодое поколение идет в ногу со временем и использует новые технологии для получения информации, то старшее поколение не всегда успевает за новыми трендами и выбирает традиционные способы получения информации. В настоящее время средства массовой информации для охвата всех слоев населения и расширения аудитории, наряду с печатными, телевизионными, радиотехнологиями, стремятся освещать свою деятельность и в сети Интернет. В Республике Татарстан, наряду с русским языком, вторым государственным языком является и татарский. Поэтому для татароязычной аудитории представляется актуальным осуществление трансляции и на татарском языке как в печатных изданиях, так и в интернет-ресурсах.

В зависимости от типа подачи материала, негативного или позитивного окраса сообщений СМИ могут влиять на формирование отношения общества к той или иной теме. Например, если журналисты делают акцент на межнациональных конфликтах, случаях ущемлений прав в преподавании родного языка в образовательных учреждениях, религии в негативном ключе, соответственно, общество будет воспроизводить такие же взгляды и в отношении данной категории населения, явления. Однако если СМИ будут транслировать позитивные явления межнациональных отношений, религиозных аспектов, соответственно, и общество будет более лояльно относиться к данным явлениям. Поэтому важнейшей функцией СМИ является публикация материалов, формирующих в обществе позитивное отношение к межнациональным взаимодействиям, религии, сохранению и воспроизводству родных языков, не создавая социальной напряженности в обществе. Изуче-

ние материалов СМИ дает возможность найти, зафиксировать и осмыслить разнообразные индикаторы данного явления. Однако изучение проблем трансляции языка, межнациональных отношений и вопросов религии на татароязычных интернет-ресурсах и СМИ сопряжено с рядом методологических проблем, связанных, с одной стороны, с субъективным мнением автора, который в силу обстоятельств (уровень образования, национальные и религиозные особенности, требования работодателя) может изложить материал как в негативном, так и в позитивном ключе; с другой – субъективное мнение исследователя, который в зависимости от различных факторов (уровень знаний данной тематики, собственное отношение к данной проблеме, степень профессионализма) может одну и ту же информацию воспринимать поразному. Получение информации по данным проблемам крайне необходимо как научному сообществу, так и представителям данного этноса, и обществу в целом. Это может быть интервью представителей данной группы, экспертов, изучающих данное направление, аналитические статьи, репортажи и короткие сообщения. Одним из способов получения информации по национальным и религиозным вопросам является изучение материалов СМИ, в частности печатных изданий. В связи с современными тенденциями цифровизации общества, когда большая часть населения перешла на электронные источники информации, немаловажно провести исследование татароязычных интернет-сайтов. Однако результаты анализа татароязычных интернет-ресурсов, ввиду ограниченного объема статьи, не включены, эти данные представим в следующей статье.

Методика исследования

Исследование татароязычных печатных средств массовой информации и интернет-ресурсов можно провести с помощью контент-анализа. Контент-анализ позволяет перевести массовую текстовую информацию в количественные показатели. Для выявления смысловых единиц нами были использованы понятия, выраженные в отдельных терминах, темы, выраженные в частях текстов, статьях. Для осуществления контент-анализа, за основу взяли принцип исследования эстонского социолога М. Лауристина, который отмечает, что это метод анализа количественно-качественного содержания массовой информации [1].

Для проведения нашего исследования сформулированы следующие основные задачи:

1. Выделить основные этноконфессиональные темы, публикующиеся в татароязычных СМИ и интернет-ресурсах, и смысловое содержание текста;
2. Рассмотреть проблематику отражения действительности вышеуказанных тем (негативный / нейтральный / позитивный);
3. Охарактеризовать жанр материала (сообщение, интервью, репортаж, аналитическая статья, документальный материал).

Для сужения поля исследования выделены 3 основные темы, которые нашли отражение в публикациях татароязычных СМИ и интернет-ресурсах, касающиеся татарского народа: межнациональные отношения (межэтническое согласие, взаимодействие, межгрупповые конфликты), язык (татарский язык, проблемы и успехи преподавания родного языка в образовательных учреждениях, употребление родного языка), религия (проблемы мусульман, события, связанные с религиозными деятелями, постановка и решение религиозных вопросов, религиозная идентичность). Тематическая классификация публикаций позволила выявить разницу между содержанием различных источников СМИ.

Немаловажным является выделение текстов по объему и жанру публикации, что помогает выявить значение той или иной темы в рамках определенного источника. Концепция каждого СМИ представляет собой выделение определенных тем, которые публикуются в более расширенных статьях, репортажах, интервью.

По данным Роскомнадзора, на начало 2021 г. в Татарстане зарегистрировано 786 средств массовой информации, редакции которых располагаются на территории республики. Среди них печатных СМИ – 448 (в том числе: 269 газет, 169 журналов, 10 иных СМИ); электронных СМИ – 153 (65 телеканалов/телепрограмм, 88 радиоканалов/радиопрограмм), 7 информационных агентств, 178 электронных периодических изданий. В 2022 г. по сравнению с 2021 г. количество СМИ в Татарстане снизилось на 61 единицу. Уменьшение произошло в основном за счет сокращения количества печатных СМИ, несмотря на то, что количество электронных телеканалов/телепрограмм и электронных периодических изданий незначительно увеличилось.

Сотрудниками Центра исламоведческих исследований АН РТ был проведен контент-анализ татароязычных печатных СМИ и интернет-ресурсов, опубликованных за 1 год в период с 1 сентября 2020 г. по 31 августа 2021 г.

В процедуру проведения контент-анализа входит выполнение нескольких условий:

Таблица 1

Аудитория периодических изданий Республики Татарстан

№	Периодические издания Республики Татарстан	Аудитория ресурсов	Тираж за 1 полугодие 2021 г.
1	«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	–	35 414
2	«Акчарлак» («Чайка»)	–	26 636
3	«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	–	16 004
4	«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	–	9 213
5	«Сөембикә» («Сююмбике»)	52 000	7 041
6	«Мәгариф («Образование»)	–	6 245
7	«Татарстан яшьләре («Молодежь Татарстана»)	–	5 195
8	«Шәһри Казан («Город Казань»)	89 000	3 014
9	«Мәдәни җомга («Культурная пятница»)	–	2 200
10	«Юлдаш («Попутчик»)	–	1 289

1. Объективность анализа, которая дополняется тем, что характеристики определяются однозначно без двояких смыслов [2, с. 16];

2. Систематичность анализа объекта исследования, которая достигается выбором нескольких источников из разных видов СМИ (частные и государственные, печатные и интернет-издания);

3. Репрезентативность, которая отражает структурные свойства совокупности на основании анализа полученных материалов. При проведении данного исследования использовалась сплошная выборка – просмотрены все публикации выбранных печатных СМИ и интернет-сайтов за 1 год – с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года, среди которых приняты к анализу статьи, касающиеся этноконфессиональной тематики (языковые вопросы, религиозные, межнациональные отношения);

4. Количественный анализ, который способствует подсчету частотности употребления в тексте тех или иных элементов, выведению корреляционных коэффициентов, процентных и удельных соотношений различных характеристик текста, что проверяется разработанным для этих целей языком математики. Все полученные результаты зафиксированы нами в таблицах Exel. Далее данные таблицы перенесены в статистическую программу IBM SPSS Statistics 25 для проведения дальнейшей обработки результатов.

Описание результатов анализа татароязычных печатных СМИ

Для проведения контент-анализа были выбраны наиболее тиражируемые, по данным, предоставленным «Татмедиа», печатные СМИ на татарском языке. Подробнее в таблице 1.

Для анализа взяли как частные, так и государственные печатные издания. Нами выдвинута гипотеза, что частные издания более свободны в изложении материала, не ограничиваются в выражениях, в связи с чем в таких изданиях поднимаются острые темы, вызывающие общественный резонанс. Государственные издания, напротив, склонны не к обсуждению, а ознакомлению с информацией, без эмоциональной окраски, с нейтральным, чаще с позитивным содержанием. Анализ полученных результатов покажет подтверждение или опровержение поставленной гипотезы.

Среди перечисленных в табл. 1 периодических изданий «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), «Акчарлак» («Чайка»), «Безнең гәҗит» («Наша газета»), «Юлдаш» («Попутчик») являются частными печатными СМИ. Остальные («Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»), «Сөембикә» («Сююмбике»), «Мәгариф» («Образование»), «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»), «Шәһри Казан» («Город Казань»), «Мәдәни җомга» («Культурная пятница»)) – государственными изданиями.

Всего за период с 1 сентября 2020 г. по 31 августа 2021 г. было проанализировано 446 публикаций печатных изданий, касающихся этноконфессиональной тематики. Из них больше всего публикации из газет «Шәһри Казан» («Город Казань») (101 публ. – 22.6% от общего количества проанализированных печатных публикаций), «Акчарлак» («Чайка») (71 публ. – 15.9%), «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») (61 публ. – 13.6%). Наименьшее количество публикаций, принятых к анализу, было в таких печатных изданиях как «Сөембикә» («Сююмбике») (4 публ. – 0.9%), «Юлдаш» («Попутчик») (9 публ. – 2%), «Безнең гәҗит» («Наша газета») (28 публ. – 6.3%).

Результаты контент-анализа татароязычных печатных СМИ

При анализе вышеперечисленных источников были взяты этноконфессиональные публикации, касающиеся языковых, религиозных или межнациональных отношений. Некоторые публикации имели отношение одновременно к нескольким рассматриваемым нами проблемам.

Таблица 2

Соотношение тематики публикаций в татароязычных печатных СМИ, %

Название СМИ	Тематика публикаций		
	Языковой вопрос	Религия	Межнациональные отношения
«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	8.5	8.1	9.2
«Юлдаш» («Попутчик»)		5.6	
«Сөембикә» («Сююмбике»)	1.4	0.6	
«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	16	5.6	10.3
«Шәһри Казан» («Город Казань»)	37.1	13.1	21.3
«Мәгариф» («Образование»)	11.7	6.3	10.3
«Акчарлак» («Чайка»)	8.5	43.8	28.2
«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	1.4	4.4	3.4
«Мәдәни җомга» («Культурная пятница»)	8.5	1.9	13.2
«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)	6.9	10.6	4.1
Итого	100	100	100

Из 446 проанализированных публикаций менее половины затрагивали языковой вопрос (38.9%), около трети касались тематики межнациональных отношений (31.8%) и религии (29.3%).

Как правило, в зависимости от концепции того или иного СМИ одни темы поднимаются чаще, другие могут совсем не рассматриваться или находить отражение в меньшей степени. Так, например, языковой вопрос больше нашел отражение в таких печатных СМИ, как «Шәһри Казан» («Город Казань») (37.1%), «Мәгариф» («Образование») (11.7%), чуть реже в «Акчарлак» («Чайка»), «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), «Мәдәни Җомга» («Культурная пятница») (по 8.5%). Около половины публикаций по религиозным вопросам публиковались газетой «Акчарлак» («Чайка») (43.8%), значительно меньше религия представлена в газетах «Шәһри Казан» («Город Казань») (13.1%), «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») (10.6%). Около трети публикаций по тематике межнациональных отношений были представлены в газете «Акчарлак» («Чайка») (28.2%), чуть меньше в «Шәһри Казан» («Город Казань») (21.3%), в 2 раза меньше в «Мәдәни Җомга» («Культурная пятница») (13.2%) (см. табл. 2).

Каждый источник СМИ имеет свои особенности, концепцию и задачи. Печатные СМИ, как мы указали выше, в отличие от издания – государственное или частное, тоже могут отличаться. Проанализируем подробнее каждый вид печатного источника: какие тематики более актуальны для отдельно взятого источника, в каком ключе публикаций больше, публикуются ли статьи о татарах, мусульманах не только Республики Татарстан, но и из других регионов России и мира в целом. Рассмотрим, с каким посылом опубликованы данные статьи – положительный / нейтральный / негативный.

Печатные средства массовой информации можно разделить на государственные и частные издания. Все государственные издания объединены в акционерное общество «Татмедиа», которое является крупнейшим региональным медиа холдингом в России. Государственные печатные издания регулярно получают дотационные средства из республиканского бюджета, частные издания такого источника доходов не имеют [3, с. 228]. У большинства государственных изданий часть тиража обеспечивается за счет административных ресурсов, а частным изданиям для привлечения подписчиков приходится находить новые формы и приемы работы с аудиторией. Несмотря на то, что акционерное общество «Татмедиа» является одним из ключевых звеньев развития национального информационного поля в Республике Татарстан, в системе татароязычных СМИ в последние годы большую активность проявляют частные издания. В отличие от других типов изданий, их тиражи неизменно растут [4, с. 11]. Если сегодня одна из ведущих татароязычных газет республики «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») распространяется тиражом около 15 тыс. экземпляров, то частная общественно-политическая газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») выпускается тиражом 45 тыс. экземпляров. Ежегодно от 17 до 30 тыс. человек подписываются на такие газеты частных владельцев, как «Акчарлак» («Чайка»), «Безнең гәҗит» («Наша газета»), «Юлдаш» («Попутчик»). Таким образом, частные издания развиваются более динамично. С целью заинтересовать аудиторию в частных изданиях, с одной стороны, применяются такие приемы, как яркая картинка, интересные рубрики, полезная информация, с другой – могут встречаться и публикации по принципу «желтой» прессы – громкие заголовки, непроверенная, недостоверная информация, создание резонанса в обществе. Рассмотрим подробнее анализ публикаций данных изданий.

Таблица 3

Количество проанализированных статей частных периодических изданий по месяцам

Месяц и год	Акчарлак («Чайка»)	Безнең гәҗит («Наша газета»)	Ирек мәйданы («Площадь свободы»)	Юлдаш («Попутчик»)
Сентябрь 2020 г.	5	2	2	1
Октябрь 2020 г.	4	1	3	1
Ноябрь 2020 г.	5	2	3	0
Декабрь 2020 г.	6	1	3	1
Январь 2021 г.	6	2	4	2
Февраль 2021 г.	8	4	3	2
Март 2021 г.	8	2	1	1
Апрель 2021 г.	9	2	9	1
Май 2021 г.	4	5	5	0
Июнь 2021 г.	5	4	2	0
Июль 2021 г.	6	0	1	0
Август 2021 г.	5	3	7	0
Итого за год	71	28	43	9

Таблица 4

Соотношение тематики публикаций в частных печатных изданиях, %

Название периодического издания	Тематика публикаций		
	Языковой вопрос	Религия	Межнациональные отношения
Ирек мәйданы («Площадь свободы»)	8.5	8.1	9.2
Юлдаш («Попутчик»)		5.6	
Акчарлак («Чайка»)	8.5	43.8	28.2
Безнең гәҗит («Наша газета»)	1.4	4.4	3.4

Частные печатные издания

Всего проанализировано 151 статья частных газет, из них большинство публикаций относится к газете «Акчарлак» («Чайка») (71), чуть меньше «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (43), «Безнең гәҗит» («Наша газета») (28), и наименьшее – газете «Юлдаш» («Попутчик») (9). Публикационная активность газет по этноконфессиональным тематикам (языковые, межнациональные отношения и религиозные вопросы) в основном приходится на период с декабря 2020 по апрель 2021 года, а в некоторых изданиях прирост активности наблюдается и в мае-июне 2021 года («Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), «Безнең гәҗит» («Наша газета»)). После июльского затишья – в этот период в частных изданиях не было ни одной публикации этноконфессиональной тематики, за исключением газеты «Акчарлак» («Чайка»), в августе 2021 г. публикационная активность и в других частных газетах вновь набрала обороты и практически достигла весенних значений (7 публ. в «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), 3 публ. в «Безнең гәҗит») (см. табл. 3).

Наиболее обсуждаемыми темами этноконфессиональной тематики в частных печатных изданиях в целом стала тема религии (61.9%), чуть реже межнациональные отношения (40.8%), и в 3 раза меньше религии – вопросы языка (18.4%) (см. табл. 4).

Однако, если смотреть каждую газету в отдельности, заметен определенный перекос по тематике публикации. В газете «Акчарлак» («Чайка») предпочтение дается темам религиозных вопросов – около половины публикаций на данную тему (43.8%). В газете «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») практически в равных долях распределены все три этноконфессиональные тематики – межнациональные отношения (9.2%), языковой вопрос (8.5%), религия (8.1%). Газета «Безнең гәҗит» («Наша газета»), избегая публикаций о языковых вопросах (1.4%), чаще отдает предпочтение вопросам религии (4.4%) и межнациональным отношениям (3.4%) (см. табл. 4).

В частных изданиях около половины публикаций этноконфессиональной тематики составили статьи среднего размера – 601–1000 слов (43%). Четверть проанализированных публикаций достаточного больших объемов – более 1000 слов (26.5%), и практически такое же количество небольших статей (21.2%). Статьи в виде коротких сообщений (до 200 слов), в которых затрагивались этноконфессиональные темы, составили 9.3%.

У газеты «Акчарлак» («Чайка») разные по объему публикации этноконфессиональной тематики: до 200 слов (64.3%), 201–600 слов (46.8%), 601–1000 слов (70.8%). Среди других газет есть определенные отличия. В газете «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») преоб-

Таблица 5

«Настроение» статьи в частных печатных изданиях, %

	Положительное	Нейтральное	Негативное
«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	27.8	22.6	43.6
«Акчарлак» («Чайка»)	44.4	54.8	28.2
«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	22.2	14	28.2
«Юлдаш» («Попутчик»)	5.6	8.6	

Таблица 6

Соотношение «настроения» статьи с тематикой публикаций в частных печатных изданиях, %

	Языковые вопросы	Религиозные вопросы	Межнациональные отношения
Положительные	5.3	6	2
Нейтральные	10.6	4	13.9
Негативные	13.2	40.4	13.2

ладают большие статьи этноконфессиональной тематики, объемом более 1000 слов (65%), в газете «Безнең гәҗит» («Наша газета») публикуются практически в равной степени статьи разных объемов данной тематики. Это говорит о том, что, в зависимости от издания, одни дают предпочтение этноконфессиональной тематике, выделяя большие площади для публикации, другие в равных долях представляют вниманию читателей как публикации с этноконфессиональной тематикой, так и иных направлений.

По жанру публикаций более половины статей в частных газетах – это интервью, беседы с экспертами, выдающимися личностями татарского народа (55.6%), остальную часть составляют сообщения (19.2%), репортажи (14.6%), аналитические статьи (9.9%). Документальные материалы в частных изданиях практически не публикуются (0.7%). Есть газеты, которые предпочитают освещать этноконфессиональные темы в коротких сообщениях («Акчарлак» («Чайка») 58.6%), другие наиболее развернуто в аналитических статьях («Безнең гәҗит» («Наша газета») 66.7%), раскрывая подробные детали в репортажах («Безнең гәҗит» («Наша газета») 36.4%, «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») 27.3%) или, напротив, взяв интервью у знаменитых личностей, экспертов, представителей татарского народа («Акчарлак» («Чайка») 58.3%, «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») 35.7%).

В зависимости от концепции издания одни предпочитают не касаться этноконфессиональной тематики, а если и упоминают, то в небольших сообщениях, а другие, напротив, поднимая данные темы, рассматривают их наиболее широко, предоставляя читателям более глубокий взгляд.

Более половины публикаций этноконфессиональной тематики в частных печатных изданиях в нейтральном ключе (61.9%), четверть – негативном (25.9%), и лишь десятая часть из всех этноконфессиональных публикаций – положительном (12.2%). Наша гипотеза о том, что частные издания для увеличения аудитории и тиража готовы применять различные приемы, в том числе и публикации наиболее резонансных, острых тем для обсуждения, подтвердилась. Рассмотрим поподробнее каждое частное издание, в которых освещались негативные/положительные публикации: около половины положительных и столько же нейтральной окраски статей освещались газетой «Акчарлак» («Чайка»), около четверти публикаций с таким же настроением наблюдается в газетах «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), «Безнең гәҗит» («Наша газета»). Среди негативно окрашенных этноконфессиональных публикаций в лидерах газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»). Можно сделать вывод, что среди приемов для увеличения тиража газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») выбрала тактику привлечения читателей с помощью представления негативных тем для обсуждения (см. табл. 5).

В частных печатных изданиях преобладают нейтральные публикации на тему межнациональных отношений (13.9%). Практически такое же количество и негативных публикаций данной тематики (13.2%), в большинстве которых освещены татаро-башкирские отношения в преддверии Всероссийской переписи населения (см. табл. 6).

Более трети проанализированных публикаций частных газет упоминают татар Татарстана (36.4%), в 2 раза реже – татар других регионов России (14.6%). В 45.7% публикаций этноконфессиональной тематики о татарах не упоминается. Среди публикаций, упоминающих татар Татарстана, в лидерах газеты «Акчарлак» («Чайка») (47.3%) и «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (34.5%). Проблемы и бытие татар, проживающих в других регионах России, чаще представлены в газете «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (54.5%), чуть меньше в газете «Безнең гәҗит» («Наша газета») (31.8%).

Таблица 7

Распределение публикаций, упоминающих татар в частных газетах, %

Издание	Татары в Татарстане	Татары в России	Татары в мире	Татары не упоминаются
«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	34.5	54.5	20	21.3
«Акчарлак» («Чайка»)	47.3	13.7	40	65.6
«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	16.4	31.8	40	
«Юлдаш» («Попутчик»)	1.8			13.1

Таблица 8

Распределение публикаций, упоминающих мусульман в частных газетах, %

Издание	Мусульмане в Татарстане	Мусульмане в России	Мусульмане в мире	Мусульмане не упоминаются
«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	31	20		64.4
«Акчарлак» («Чайка»)	7.1	20		26.7
«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	47.6	60	50	
«Юлдаш» («Попутчик»)	14.3		50	8.9

Таблица 9

Представление частными печатными изданиями тем о межгрупповых конфликтах, кризисах и достижениях татарского народа

Тема	«Ирек мәйданы» («Площадь свободы»)	«Акчарлак» («Чайка»)	«Безнең гәҗит» («Наша газета»)	«Юлдаш» («Попутчик»)
Речь о межгрупповых конфликтах	5	2	3	
Социальные, экономические, культурные проблемы, кризисы, неудачи	20	13	16	2
Социальные, экономические, культурные достижения	16	10	9	1

Небольшая часть публикаций, в которых упоминаются татары из других стран, встречается в газетах «Акчарлак» («Чайка») и «Безнең гәҗит» («Наша газета») (по 40%). Таким образом, большинство публикаций, в которых упоминаются татары, – это наши соотечественники по региону и стране (см. табл. 7).

Среди небольшого количества публикаций с упоминанием мусульман около трети составляют статьи о мусульманах Татарстана, и по несколько процентов публикаций о мусульманах России и других стран (3.3% и 1.3% соответственно). В более чем половине статей о мусульманах не говорится (67.6%). Около половины публикаций, в которых упоминаются мусульмане Татарстана, напечатаны в газете «Безнең гәҗит» («Наша газета») (47.6%), треть публикаций – в «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (31%), десятая доля в «Юлдаш» («Попутчик») (14.3%). О мусульманах России и в мире представлено наименьшее количество статей, дробление которого на отдельные печатные СМИ является нецелесообразным (см. табл. 8).

В частных газетах чаще представлены негативные публикации, связанные с межгрупповыми конфликтами и культурными кризисами народа (50.4%). Положительно настроенные статьи, связанные с культурными, социально-экономическими достижениями народа, в частных печатных изданиях встречаются реже (31.4%). Большинство негативных тем, касающихся межгрупповых конфликтов и социально-экономических, культурных проблем татарского народа, как и было представлено ранее при анализе «настроения» публикаций, опубликованы на страницах газеты «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (5 и 20 публикаций соответственно). На втором месте по освещению вышеуказанных негативных тем является печатное издание «Безнең гәҗит» («Наша газета») (3 и 16). Стоит подчеркнуть, что статей, касающихся межгрупповых конфликтов, в 5–6 раз меньше, чем публикаций о социальных, экономических и культурных проблемах, кризисах (см. табл. 9).

Среди СМИ, которые печатают позитивные темы, связанные с социальными, экономическими, культурными достижениями татарского народа, в лидерах тоже газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») (16), чуть меньше публикаций у газет «Акчарлак» («Чайка») (10) и «Безнең гәҗит» («Наша газета») (9). «Ирек мәйданы» («Площадь свободы») является общественно-политической, культурно-развлекательной газетой, с этим и связано частое отражение политически окрашенных публикаций как в позитивном, так и в негативном ключе. Тематика остальных газет направлена на отражение куль-

Таблица 10

Количество проанализированных статей периодических изданий по месяцам

Месяц и год	«Мәдәни җомга» («Культурная пятница»)	«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)	«Сөембикә» («Сююмбике»)	«Мәгариф» («Образование»)	«Шәһри Казан» («Город Казань»)	«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)
Сентябрь 2020 г.	4	2	1	2	8	8
Октябрь 2020 г.	3	3	1	1	7	2
Ноябрь 2020 г.	5	2	0	3	9	4
Декабрь 2020 г.	4	1	0	2	11	6
Январь 2021 г.	1	4	0	3	7	3
Февраль 2021 г.	3	4	0	3	10	6
Март 2021 г.	1	2	0	3	6	8
Апрель 2021 г.	11	9	1	8	5	8
Май 2021 г.	3	3	0	5	9	0
Июнь 2021 г.	2	3	0	3	8	5
Июль 2021 г.	4	4	0	6	12	4
Август 2021 г.	3	2	1	9	9	7
Итого за год	44	39	4	47	101	61

турной жизни населения и позиционируется национальными изданиями.

Таким образом, частные печатные издания представляют собой газеты, нацеленные на увеличение аудитории и тиража любыми способами. Наиболее ярким примером является газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), в которой преобладающее большинство публикаций этноконфессиональной тематики освещается с негативной стороны, тем самым создавая резонанс в обществе. Газета «Акчарлак» («Чайка») оправдывает свое название как одного из ведущих национальных изданий – за представленный период наблюдений показала наиболее высокую публикационную активность статей этноконфессиональной тематики. Издание «Безнең гәҗит» («Наша газета»), несмотря на то, что отличается критическим взглядом на текущие проблемы вокруг татарского народа и сохранения татарской культуры, отличилась наиболее частым упоминанием мусульман Татарстана, чем другие печатные издания. Газета «Юлдаш» («Попутчик») со своими малочисленными публикациями этноконфессиональной тематики (за весь период наблюдений всего лишь 9 статей), все касающиеся вопросов религии, особых отличительных признаков не показала. «Юлдаш» («Попутчик») – издание, которое перепечатывает публикации других печатных изданий, чаще районных («Кызыл таң», «Өмет», «Ислам нуры» и др.), а также переводы с русского языка публикаций из Интернета без какой-либо ссылки на первоисточник.

Государственные печатные издания

За весь период наблюдений проанализировано 296 публикаций государственных печатных изданий с этноконфессиональным содержанием, из них большинство публикаций относится к газете «Шәһри Казан» («Город Казань») (101), в 2 раза меньше «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») (61), чуть меньше «Мәгариф» («Образование») (49), «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») (47), «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») (39), и наименьшее количество публикаций в журнале «Сөембикә» («Сююмбике») (4). Публикационная активность государственных печатных изданий по этноконфессиональным тематикам приходится на сентябрь 2020 – апрель 2021 гг. Наивысший пик активности – апрель 2021 г. В данный месяц практически все печатные издания показали свой максимум публикационной активности: «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») – 11 публ., «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») – 9, Мәгариф («Образование») – 8, «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») – 8, «Шәһри Казан» («Город Казань») – 5 (см. табл. 10).

Наиболее обсуждаемым среди трех основных этноконфессиональных тем в государственных печатных изданиях стал языковой вопрос (81.6%), более трети публикаций касались межнациональных отношений (59.2%) и на последнем месте освещение вопросов религии (38.1%).

Однако, если смотреть по отдельным газетам, в частности, по тематике публикаций, заметен определенный перекос. Например, в печатных изданиях «Шәһри Казан» («Город Казань»), «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»), «Мәгариф» («Образование»), как и во всех государственных публикациях в целом, предпочтение отдается теме языкового вопроса (37.1%, 16% и 11.7% соответственно). В газете

Таблица 11

Соотношение тематики публикаций в государственных печатных изданиях, %

Название периодического издания	Тематика публикаций		
	Языковой вопрос	Религия	Межнациональные отношения
«Сөембикә” («Сююмбике»)	1.4	0.6	
«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	16	5.6	10.3
«Шәһри Казан» («Город Казань»)	37.1	13.1	21.3
«Мәгариф» («Образование»)	11.7	6.3	10.3
«Мәдәни җомга» («Культурная пятница»)	8.5	1.9	13.2
«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)	6.9	10.6	4.1
Итого	81.6	38.1	59.2

«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») – религиозным вопросам (10.6%), а в «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») – межнациональным отношениям (13.2%) (см. табл. 11).

Более трети публикаций этноконфессиональной тематики в государственных изданиях – это небольшие статьи объемом 200–600 слов (37.8%). Четверть проанализированных публикаций среднего размера – 601–1000 слов (25.4%), и практически поровну – короткие сообщения размером 0–200 слов 19.1%, большие статьи объемом более 1000 слов 17.7%. Если смотреть по отдельным газетам, можно увидеть, что одни газеты отдают предпочтение небольшим заметкам и публикациям («Шәһри Казан» («Город Казань») 54.61%, «Мәгариф» («Образование») 28.1%), другие, напротив, этноконфессиональную тематику представляют в более расширенном формате («Мәдәни җомга» («Культурная пятница») 50.9%, «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») 31.6%, «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») 19.7%, «Сөембикә» («Сююмбике») 7.5%).

По жанру публикаций более трети статей этноконфессиональной тематики в государственных газетах – небольшие заметки, новости, в формате сообщений (36.8%). Около трети публикаций – аналитические статьи (28.4%), остальную часть составляют репортажи (21.7%) и интервью (12.7%). Документальные материалы в государственных изданиях представлены в малом количестве (0.3%).

В зависимости от самого издания, есть газеты, которые дают предпочтение коротким сообщениям («Мәгариф» («Образование») 27.3%), другие, напротив, этноконфессиональную тематику представляют наиболее развернуто в репортажах («Шәһри Казан» («Город Казань») 64.6%), аналитических статьях («Мәдәни җомга» («Культурная пятница») 44.7%, «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») 38.8%), в интервью со знаменитыми личностями, представителями татарского народа, экспертов («Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») 47.4%, «Сөембикә» («Сююмбике») 7.9%). Таким образом, в большинстве государственных изданий публикации этноконфессиональной тематики обсуждаются наиболее широко и представляют читателям глубокий взгляд на данные темы. Однако в связи с концепцией того или иного издания некоторые из них предпочитают не касаться этноконфессиональной тематики, а если и упоминают, то в небольших заметках.

Около половины публикаций в государственных печатных изданиях – положительные (42.5%), чуть меньше – нейтральные (36.5%), и каждая пятая из всех этноконфессиональных публикаций – негативная (20.7%). Наша гипотеза о том, что государственные издания чаще освещают позитивно-нейтральную ситуацию этноконфессиональных отношений, подтвердилась. Однако есть несколько газет, у которых наблюдается преобладание негативных публикаций, – это «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») 33.9%, «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») 25.8%, «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») 22.6%. В положительном ключе представляет этноконфессиональную ситуацию журнал «Мәгариф» («Образование») 24.4%, в нейтральном – «Шәһри Казан» («Город Казань») 56.9% и «Сөембикә» («Сююмбике») 1.8%. Можно сделать вывод, что такие приемы для привлечения аудитории, как негативный контент, применяется и в государственных изданиях «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»), «Мәдәни җомга» («Культурная пятница»), «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»).

В государственных печатных изданиях татары России и других стран мира упоминаются в несколько раз чаще, чем в частных (татары России – 29.8% в государственных изданиях и 14.6% – в частных изданиях; татары мира – 9.4% и 3.3% соответственно). Упоминание татар Татарстана выше и в частных изданиях (41.1% и 36.4% соответственно). Это говорит о том, что в государственных изданиях уделяется большое внимание освещению тем, касающихся татар, не только живущих в Республике Татарстан, но и других регионах России, а также представителей татарского этноса из других

Таблица 12

Распределение публикаций, упоминающих татар в государственных печатных изданиях, %

Издание	Татары в Татарстане	Татары в России	Татары в мире	Татары не упоминаются
«Сөембикә» («Сююмбике»)	0.8			5.9
«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	21.1	21.3	42.9	11.8
«Шәһри Казан» («Город Казань»)	44.7	19.1	35.7	50
«Мәгариф» («Образование»)	24.4	5.6	10.7	32.4
«Мәдәни җомга («Культурная пятница»)	4.1	36	10.7	
«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)	4.9	18		

Таблица 13

Распределение публикаций, упоминающих мусульман в государственных газетах (в %)

Издание	Мусульмане в Татарстане	Мусульмане в России	Мусульмане в мире	Мусульмане не упоминаются
«Сөембикә» («Сююмбике»)				2.3
«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	14		60	28.7
«Шәһри Казан» («Город Казань»)	40	33.3	20	45.6
«Мәгариф» («Образование»)	10	33.3	20	23.4
«Мәдәни җомга» («Культурная пятница»)	4	22.2		
«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)	32	11.2		

стран. Среди публикаций, упоминающих татар Татарстана, в лидерах газета «Шәһри Казан» («Город Казань») (44.7%) и журнал «Мәгариф» («Образование») (24.4%). Жизнь и культурные особенности татар, проживающих в других регионах России, чаще представлены в газетах «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») (36%), в 2 раза меньше в «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») (18%). Небольшая часть публикаций, в которых упоминаются татары из других стран, встречается в газетах «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») (42.9%) и «Шәһри Казан» («Город Казань») (35.7 %) (см. табл. 12).

В публикациях государственных печатных изданий мусульмане упоминаются реже, чем в частных. Чаще всего говорится о мусульманах Татарстана – 16.7%, реже о мусульманах России – 3% и мусульманах из других стран – 1.7%. В большей части публикаций не говорится о мусульманах 78.6%. Чаще всего мусульмане Татарстана упоминаются в газетах «Шәһри Казан» («Город Казань») 40%, «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») 32%. О мусульманах России чаще говорится в газете «Шәһри Казан» («Город Казань») и журнале «Мәгариф» («Образование») (по 33.3%), мусульманах из других стран больше пишет газета «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») 60% (см. табл. 13).

Как и было представлено ранее, государственные печатные издания чаще освещают положительный опыт о татарах. Если сравнивать с частными СМИ, то государственные издания в 1.7 раза меньше печатают статьи о межгрупповых конфликтах, культурных проблемах и кризисах и в 1.3 раза больше – о социальных, экономических и культурных достижениях народа.

Однако на общем фоне преобладания положительных публикаций о культурных достижениях народа и среди государственных изданий есть газеты, освещающие негативные моменты. Например, в газетах «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана») и «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») преобладают публикации о межгрупповых конфликтах, социальных и культурных кризисах (по 23 публикации), чем о социальных, экономических и культурных достижениях народа (14 и 20 публикаций соответственно). В журнале «Сөембикә» («Сююмбике») в равной степени публикации, отражающие и кризис народа, и культурные достижения (по 2 публикации по каждому направлению). В остальных печатных изданиях преобладают публикации о положительном опыте развития, достижениях татарского народа: «Шәһри Казан» («Город Казань») (36 публикаций), «Мәгариф» («Образование») (29), «Мәдәни җомга» («Культурная пятница») (24) (см. табл. 14).

Таким образом, государственные печатные издания представляют собой газеты, журналы, чаще публикующие позитивные этноконфессиональные статьи, положительный опыт татарского народа в развитии культуры, экономики и социальных отношений. Религиозных вопросов государственные издания касаются реже частных. В то же время государственные СМИ активно выступают за сохранение и развитие род-

Таблица 14

Количество публикаций о межгрупповых конфликтах, кризисах и достижениях татарского народа в государственных печатных СМИ

Тема	«Сөембикә» («Сююмбике»)	«Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»)	«Шәһри Казан» («Город Казань»)	«Мәгариф» («Образование»)	«Мәдәни жомга» («Культурная пятница»)	«Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»)
Речь о межгрупповых конфликтах		12	2	2		
Социальные, экономические, культурные проблемы, кризисы, неудачи	2	11	16	1	20	23
Социальные, экономические, культурные достижения	2	20	36	29	24	14

ного языка, в связи с чем публикации о языковом вопросе преобладают над статьями о религиозных и межнациональных отношениях. Однако, несмотря на преобладание позитивно настроенных публикаций, и среди государственных изданий выделились несколько газет, использующих приемы освещения негативных, резонансных событий, привлекая внимание для увеличения аудитории («Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан»), «Шәһри Казан» («Город Казань»)), благодаря чему и тираж данных изданий высокий (см. табл. 1).

Таким образом, частные печатные издания представляют собой газеты, нацеленные на увеличение аудитории и тиража любыми способами. Наиболее ярким примером является газета «Ирек мәйданы» («Площадь свободы»), в которой публикации чаще освещены с негативной стороны. Газета «Акчарлак» («Чайка») показала наиболее высокую публикационную активность статей этноконфессиональной тематики. Издание «Безнең гәҗит» («Наша газета»), несмотря на то, что выделяется критическим взглядом на текущие проблемы вокруг татарского народа и сохранения татарской культуры, отличилось наиболее частым упоминанием мусульман Татарстана, чем другие печатные издания. Газета «Юлдаш» («Попутчик») со своими малочисленными публикациями этноконфессиональной тематики (за весь период наблюдений всего лишь 9 статей) особых отличительных особенностей не показала.

Наша гипотеза о том, что публикационная активность в государственных СМИ в положительном ракурсе будет преобладать, подтвердилась. Однако и среди государственных печатных изданий определилась ниша, аналогичная частным изданиям. Например, газеты «Ватаным Татарстан» («Моя родина Татарстан») и «Татарстан яшьләре» («Молодежь Татарстана»), наряду с позитивными достижениями татарского народа, в равном количестве, а в некоторых вопросах и чаще освещали негативные моменты, связанные с межгрупповыми конфликтами, социально-экономическими, культурными кризисами народа.

Трансляция этноконфессиональных традиций в татароязычных СМИ активно ведется, что наблюдается как в государственных, так и в частных печатных изданиях. Современные семьи в настоящее время чаще нуклеарные, где связь между поколениями слабая и трансляции традиций из поколения в поколение практически не происходит. Единственная надежда остается на внешние агенты социализации, в том числе и средства массовой информации, которые формируют общественное сознание. Для повышения этноконфессионального сознания народа необходимо чаще знакомить население с этнокультурными традициями, обрядами, обычаями, чтобы представители той или иной этнической общности гордились своими традициями, сохраняли и стремились выполнять.

Исследование проведено в рамках государственной программы «Сохранение, изучение и развитие государственных языков Республики Татарстан и других языков в Республике Татарстан на 2014–2022 годы» подпрограммы 7.2. «Социолингвистический мониторинг этноязыковой ситуации в Республике Татарстан». Исследование проводилось под руководством и непосредственным участием автора данной статьи, а также сотрудниками Центра исламоведческих исследований Д.Р. Гильмутдинова, И.А. Мухаметзарипова, М.Р. Гибадуллиной.

Список литературы

1. Лауристин М.Й. О некоторых методологических вопросах анализа содержания массовой информации // Вопросы философии. 1974. № 6. С. 112–121.

2. Федотова Л.Н. Анализ содержания – социологический метод изучения средств массовой коммуникации. Изд. 2-е, испр. и допол. М.: Институт социологии РАН и научный мир. Москва. 2001. 214 с.

3. Гарифуллин В.З. Национальные СМИ Татарстана в условиях глобализации информационного пространства // Приоритеты массмедиа и ценности профессии журналиста: Материалы Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 17–18 мая 2018 г.). Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2018. С. 227–229.

4. Татарская журналистика: становление и развитие. Казань, 2016.

BROADCASTING OF ETHNO-CONFESSIONAL TRADITIONS IN THE TATAR-LANGUAGE MEDIA: CONTENT ANALYSIS OF PRINT PUBLICATIONS

G.I. Galieva

Center for Islamic Studies of Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan, Kazan, the Republic of Tatarstan, the Russian Federation

In modern conditions of development of various technologies, the information space is expanding and receipt of information occurs through not only print media, radio, television, and the Internet. The Republic of Tatarstan is a multiethnic region, where more than half of the population are Tatars. In the Republic in different areas of society are widely used two official languages (Russian and Tatar), in connection with which, along with Russian, and operate tatar language media, which actively uses the Tatar population. It is advisable to examine tatar language media on the subject of lighting ethno-religious issues in its publications. To do this, we conducted a content analysis of the print media and Internet resources. This article presents the results of an analysis of the print media, published for the period from 1 September 2020 to 31 August 2021. Because of the limited volume of the article, the results of the content analysis of the Internet resources are not included in this publication. To conduct a content analysis of us were identified three main themes: language, religion, ethnic relations, in which were analyzed 446 publications related to these topics.

Every source of media has its own characteristics, the concept and objectives. Print media, depending on the edition (public or private) may differ with the views of certain information. We analyzed every printed source. According to the results of the content analysis of print media revealed that state Newspapers often highlight the positive developments of the people and religious events than individuals who, in turn, in order to increase the circulation can not provide reliable information and often cover events from a negative point of view, creating a public outcry. However, this trend is characteristic not only of private, but also of some state-owned publications, which are describing in more detail in this article.

Keywords: Tatar language media, ethno-cultural traditions, religion, ethnos, nation, interethnic relations, language situation, broadcasting of traditions.

УДК 316.482.051.63
DOI 10.52452/18115942_2023_4_181

ПОКОЛЕНЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В ШКОЛЕ

© 2023 г.

Е.Е. Кутявина, Е.А. Шинкаренко

Кутявина Елена Евгеньевна, к.соц.н.; доцент кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
kutyavina@gmail.com
Шинкаренко Елена Александровна, к.соц.н.; доцент кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
elenashinkarenko@fsn.unn.ru

Статья поступила в редакцию 20.09.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

Представлены результаты социологического исследования поколенческих различий основных социальных групп в современной средней школе (школьников, учителей, родителей школьников). Поколение определяется как социальная группа, объединенная сходными ценностями и поведенческими паттернами, сформировавшимися на основе переживания общих значимых социальных событий в сходном возрасте. Школьники отнесены к одному поколению, противопоставленному «старшим» поколениям. Различия между поколениями оцениваются по следующим параметрам: иерархия ценностей, субъектность, включенность в процесс цифровизации. Исследование основано на количественных (данные Всемирного исследования ценностей) и качественных (серия полустандартизированных интервью с сотрудниками школ Нижнего Новгорода) данных. Количественные данные использованы для выявления различий между поколениями, качественные – для содержательной их интерпретации в контексте внутришкольных конфликтов. Выявлены универсальные ценности (место в иерархии ценностей всех рассмотренных поколений сходно), а также специфические (место в иерархии ценностей статистически значимо различается). В качестве значимого различия, которое может осложнять взаимодействие, выделены также меньшая степень субъектности и включенности в процесс цифровизации старших поколений.

Ключевые слова: конфликты в школе, социальное взаимодействие в школе, социальное время, поколение, ценностные различия.

Введение

Поколенческие различия и противоречия привлекают внимание не только исследователей, но и общественность. Увеличение средней продолжительности жизни и трудовой деятельности, высокий темп социальных изменений, кризисные явления в современном обществе актуализируют проблему ценностного консенсуса. Переосмысление соотношений образовательной и воспитательной функций средней школы, выразившееся в том числе в появлении курсов «Разговоры о важном», «Основы религиозных культур и светской этики», «Основы духовно-нравственной культуры народов России», тоже отражает значимость этой проблемы. В данном исследовании основные социальные группы, взаимодействующие в современной средней школе (школьники, учителя, родители школьников), рассматриваются в контексте изменения ценностей, различий и противоречий, которые могут осложнять взаимодействие и взаимопонимание.

При изучении временн*ы*х характеристик социальных групп и ценностей используются разные термины: социальное время, жизненный путь, возраст, поколение.

Самым широким по смыслу из перечисленных терминов является «социальное время». Он отражает самые разнообразные социальные явления, связанные с восприятием времени и переживанием процессов. Основополагающей работой в исследовании социального времени можно назвать статью Р.К. Мертона и П.А. Сорокина «Социальное время: опыт методологического и функционального анализа», опубликованную в 1937 г., в которой они обосновывают необходимость введения термина «социальное время» (отличающегося от астрономического времени), описывают некоторые характеристики (качественная дифференциация, прерывистость) [1]. «Социальное время отражает изменения, движение социальных феноменов в терминах других социальных феноменов, принятых за референтные точки» [1, с. 113].

В социологических исследованиях термин «социальное время» используется для обозначения пространственно-временно́й локализации социальных процессов [2], субъективного восприятия социальных процессов и жизненного пути [3], баланса прошлого, настоящего и будущего в сознании человека, особенностей краткосрочного и долгосрочного планирования,

в связи с различными, в том числе поколенческими, характеристиками [4], динамики социальной структуры современной России [5], бюджетов времени различных социальных субъектов (время может рассматриваться и как ресурс [6; 7], и с точки зрения его содержания, наполнения [8]).

Использование термина «поколение» в социологии связывают с работой К. Мангейма «Проблема поколений» [9], в которой он рассматривает поколение как особое социальное единство, определяемое совместным переживанием значимых социальных событий в одном возрасте. В.В. Радаев обращает внимание на некоторые методологические трудности, связанные с изучением поколений:

– критерии «значимости» событий. Универсальных критериев, имеющих эмпирические индикаторы, которые позволили бы определить событие как значимое, нет. Можно предположить, что такими критериями могут быть известность, вовлеченность большого количества людей, длительность воздействия. В качестве событий, формирующих различия между поколениями, выбираются действительно масштабные исторические вехи: революции, войны, крупные волны миграции и т.п.;

– социальная неоднородность поколений. Несмотря на то, что люди в одно время переживают одну и ту же совокупность событий и это формирует в них сходные социальные свойства, они различаются по множеству параметров: пол, место жительства, профессия, уровень дохода и образования;

– различия в восприятии событий и реакций на них. Предположение о том, что люди, пережившие одни и те же исторические события, сходным образом на них реагируют и отличаются сходным поведением, нуждается в эмпирической проверке;

– границы поколения. «Значимые социальные события» имеют определенную протяженность, кроме того, люди переживают их в разном возрасте. Относятся ли к одному поколению люди, пережившие революцию в возрасте 15 и 30 лет? В качестве способа разграничения поколений предлагается понятие «впечатлительные годы» (impressionable years), или более привычный вариант – «период взросления», возраст приблизительно от 18 до 25 лет. «Опыт, накопленный в процессе социализации именно в этот период, оказывает фундаментальное формирующее влияние на всю оставшуюся жизнь, в течение которой люди становятся все менее и менее восприимчивыми к изменениям» [10, с. 35–38].

Последнее соображение делает затруднительным использование термина «поколение» применительно к школьникам. Лишь старшеклассники приближаются к «impressionable years». Можно отнести школьников к одному поколению (во многих исследованиях всех родившихся после 2000 г. относят к одному поколению Z [10, с. 44–49]). Характер участия школьников в школьном взаимодействии заметно отличается от взрослых (учителей и родителей), они, действительно, относятся к разным поколениям. Однако существенная часть этих различий объясняется не только поколенческими различиями, но и возрастными. Школьники находятся на ранних этапах социализации, причем младшие школьники, среднее звено и старшеклассники проходят разные ее этапы. В социологических исследованиях школьных конфликтов обнаруживаются различия между школьниками разного возраста, часто выделяется как самый конфликтный период 5–8 класс [11–13]. В отдельных исследованиях отмечается возрастание уровня вербальной агрессии и психологической напряженности в старших классах [14]. На 5–8 классы приходится период активного становления идентичности [15][1]. Подростки осваивают навыки взаимодействия с коллективом, ищут свое место в нем. Взаимодействие с группой сверстников становится остро актуальным, при этом навыки взаимодействия находятся еще в процессе формирования. Этот процесс не всегда протекает как последовательное накопление навыков и развитие умений; он может оказаться кризисным, конфликтным.

В данном исследовании мы сосредоточиваем внимание главным образом на поколенческих различиях между учениками, родителями, учителями, учитывая и возрастные различия, а также протяженность изучаемых процессов во времени. Школа изменяется, у некоторых субъектов школьного взаимодействия есть возможность сравнить особенности школьного взаимодействия сейчас и 10-20-30 лет назад. В определении границ поколений мы опираемся на поколенческий ряд Ю.А. Левады [16, с. 125–127]:

– родившиеся примерно в 1890-х годах и реализовавшиеся в условиях «революционного перелома» (1905–1930 гг.);

– родившиеся в начале XX в. и реализовавшиеся в условиях «сталинской» мобилизационной системы 1930–1941 гг.;

– родившиеся в 1920–1928 гг. и реализовавшиеся в военный и непосредственно следующий за ним послевоенный период (1941–1953 гг.);

Таблица 1

Выбор между свободой и безопасностью, %

Возрастные группы	Что более важно	
	Свобода	Безопасность
30–39	29.6	70.4
40–49	20.5	79.5
50–59	21.1	78.9
60–69	18.4	81.6
70–76	18.8	81.3

Формулировка вопроса: «Большинство людей считают, что и свобода, и безопасность важны, но если все-таки нужно выбрать одно из них, что Вы считаете более важным?» (вопрос 150).

– родившиеся условно в 1929–1943 гг. и реализовавшие себя в период «оттепели» 1953–1964 гг.;

– родившиеся в 1944–1968 гг. и реализовавшиеся в период «застоя» 1964–1985 гг.;

– родившиеся примерно с 1969 г. и реализовавшие себя в годы «перестройки» и «реформ» (1985–1999 гг.).

В дополнение классификации Ю.А. Левады обращаемся к классификации В. Штрауса и Н. Хоува, которые особо выделяли поколение X (рожденные в 1964–1984 гг.), миллениалов (поколение Y) (рожденные в 1985–2002 гг.) и хоумлендеров (поколение Z) (рожденные в 2003–2023 гг.) [17].

Методология исследования

Выводы исследования основаны на материалах, полученных с использованием количественных и качественных методов. Качественные методы дают возможность выявить различные составляющие такого сложного явления, как конфликт. В мае–июне 2022 г. в рамках гранта «Школьное насилие – скулшутинг – колумбайн: лики, маски, причины и тенденции насилия в современной российской школе» (Программа стратегического академического лидерства «Приоритет 2030») в школах Нижнего Новгорода была проведена серия полустандартизированных интервью с сотрудниками школ. В исследовании приняли участие представители как общеобразовательных школ, так и лицеев, школ с углубленным изучением отдельных предметов. В качестве интервьюируемых выступили директора школ и их заместители, учителя, социальные педагоги, психологи. Всего было собрано 27 интервью (*n*=27). Для обработки полученных данных применен метод контент-анализа с привлечением специализированного пакета «Лекта». Словарь составил 43 000 слов. Объем словаря для изучения интересующей нас проблемы составил 105 семантических цепочек. В результате было получено 17 факторов. Один из факторов отражает поколенческие и/или возрастные противоречия. Нужно отметить, что при проведении исследования 2012–2013 гг. «Анализ социокультурных корней школьного насилия» поколенческие аспекты в интервью не проявлялись.

Для понимания глубины противоречий необходимы количественные данные. Для этого были привлечены данные Всемирного исследования ценностей (World values survey). Опросник разработан Р. Инглхартом для анализа (в том числе сравнительного) обществ по шкале ценностей безопасности/развития, традиционности/секулярности. «Всемирное исследование ценностей», 7-я волна была реализована в России в 2017 г., объем выборки 1 810 человек (*n*=1810) [18]. Для нашего анализа мы выделили несколько возрастных групп, которые могут присутствовать в пространстве школы: 30–39 лет (*n*=330), 40–49 лет (*n*=310), 50–59 лет (*n*=306), 60–69 лет (*n*=252), 70–76 лет (*n*=99). Выбор самой молодой и самой старшей групп основан на нескольких соображениях. Самая молодая группа – 30–39 лет. Согласно статистике, средний возраст рождения первого ребенка 26 лет, выделенная возрастная группа представляет условных родителей младшеклассников и молодых учителей [19]. Самая старшая группа – 70–76 лет, послевоенное поколение; к этой группе относится часть учителей.

Комбинирование методов позволяет увидеть более дифференцированную картину поколенческих противоречий и конфликтов в школьном взаимодействии, соотнести сюжеты, о которых упоминают сотрудники школ, с более широким социальным контекстом, а также выявить статистически значимые отличия между поколениями.

Результаты

Согласно данным Всемирного исследования ценностей, между ценностями безопасности и свободы большая часть представителей всех возрастов отдают предпочтения ценностям безопасности (табл. 1).

Среди всех возрастных групп старше 40 лет около 80% выбирают ценности безопасности. В группе 30–39 лет в дихотомии свобода/безопасность 29.6% выбирают свободу, 70.4% безопасность. Несмотря на общность ценностных ориентаций возрастных групп, можно выделить и различия, позволяющие выявить поколенческую специфику. Есть группы ценностей, общие для всех, есть различающиеся аспекты.

Работники школ в интервью упоминали различные конфликтные ситуации, связанные с

Таблица 2

Универсальные качества, которые важно воспитывать у детей в семье

Качество	Возрастные группы					Хи-квадрат Пирсона	Хи-квадрат Пирсона, асимптотическое значение
	30–39	40–49	50–59	60–69	70–76		
Чувство ответственности	70.9%	68.8%	68.7%	63.9%	66.7%	3.477[a]	.481
Хорошие манеры	59.1%	58.2%	54.6%	55.8%	51.5%	2.779[a]	.595
Бережливость, бережное отношение к деньгам и вещам	46.4%	46.6%	51.0%	56.0%	58.0%	9.375[a]	.052
Решительность, настойчивость	43.2%	39.0%	40.1%	34.1%	30.0%	8.429	.077
Послушание	18.8%	16.7%	16.9%	17.9%	19.0%	.716	.949
Бескорыстие	16.4%	13.2%	13.4%	15.5%	17.0%	2.235	.693
Религиозность	11.2%	11.9%	10.8%	12.3%	12.1%	.428[a]	.980

Формулировка вопроса: «Перед Вами на карточке список качеств, которые можно воспитать у детей в семье. Какие из них, если такие есть, являются, по Вашему мнению, наиболее важными? Выберите, пожалуйста, не более пяти качеств /отметьте не более пяти качеств» (вопрос 7–17).

Таблица 3

Специфические качества, которые важно воспитывать у детей в семье

Качество	Возрастные группы					Хи-квадрат Пирсона	Хи-квадрат Пирсона, асимптотическое значение
	30–39	40–49	50–59	60–69	70–76		
Трудолюбие	71.8%	75.2%	80.1%	82.5%	90.0%	21.007	.000
Терпимость и уважение к другим людям	48.5%	56.6%	55.9%	63.9%	68.0%	19.657	.001
Независимость	38.9%	37.9%	35.0%	27.8%	26.3%	12.470	.014
Воображение	18.8%	16.1%	13.1%	9.5%	10.1%	12.694	.013

Формулировка вопроса: «Перед Вами на карточке список качеств, которые можно воспитать у детей в семье. Какие из них, если такие есть, являются, по Вашему мнению, наиболее важными? Выберите, пожалуйста, не более пяти качеств /отметьте не более пяти качеств» (вопрос 7–17).

поколенческими изменениями. Противоречия, возникающие в учебном процессе, обусловлены изменением статуса учителя: «*Вы не имеете права на это, не имеете права на это…», – дети говорят учителям. Мы такого не делали, для нас учитель – это авторитет был больше, однозначно больше, чем сейчас*» (Ж., заместитель директора по воспитательной работе, 6 лет в должности).

Еще одним фактором противоречий выступают отношения семьи и школы, трансформация взглядов на соотношение статусов институтов семьи и школы в вопросах образования и воспитания подрастающего поколения: «*Потребительское отношение к школе – источник многих конфликтных ситуаций и других уровней психологического давления. Ребёнок нарушает дисциплину или агрессирует, при этом родители остаются на его стороне, даже если он не прав, это очень осложняет ситуацию в школе. Сейчас реальная оценка знаний превратилась в источник конфликтов*» (Ж., директор, 13 лет в должности).

Разные поколения участников образовательного процесса социализировались в разной социокультурной среде, усваивали нормы, которые со временем менялись, то есть поколенческий конфликт в школе может носить ценностный характер. В исследовании Р. Инглхарта звучит вопрос о том, какие качества необходимо воспитать у детей в семье. Для разных возрастных групп были построены перекрестные таблицы, вычислен хи-квадрат Пирсона для выявления статистической значимости найденных различий. Весь перечень качеств можно разделить на универсальные и специфичные.

К универсальным были отнесены качества, о важности которых говорят представители всех возрастных групп (таблица 2), между показателями различных возрастных групп нет значимых статистических различий (асимптотическое значение хи-квадрата Пирсона > 0.05).

Наиболее важным качеством при воспитании называют чувство ответственности, во всех возрастных группах это качество выбрали от 63% до 70% респондентов. Более половины респондентов говорят о важности хороших манер. От 30% старшего поколения до 43% 30-летних говорят о необходимости привития детям решительности и настойчивости. Менее 20% упоминают послушание и бескорыстие. Реже всего (от 10 до 12%) представители всех возрастных групп говорят о воспитании религиозности.

К специфическим были отнесены качества, где между показателями различных возрастных групп есть значимые статистические различия (асимптотическое значение хи-квадрата Пирсона < 0.05) (таблица 3).

Таблица 4

Способность влиять на свою жизнь

Возрастные группы	Совсем не / слабо влияю	Определенно влияю	Сильно влияю	Среднее
	от 1 до 4	от 5 до 7	от 8 до 10	
30–39	7.5%	46.3%	46.3%	8.5
40–49	10.1%	52.9%	36.9%	7.6
50–59	14.0%	50.5%	35.5%	7.7
60–69	17.7%	58.5%	23.8%	6.6
70–76	28.7%	46.8%	24.5%	6.4

Формулировка вопроса: «Некоторые люди полагают, что они совершенно свободны в выборе и сами определяют свою жизнь, другие же считают, что они никак реально не влияют на то, что с ними происходит. Используя эту шкалу, оцените, пожалуйста, в какой степени, как Вам кажется, Вы влияете на ход своей жизни» (вопрос 48).

Ранги качеств совпадают у всех возрастных групп: самое часто упоминаемое – трудолюбие (от 70% до 90%), терпимость и уважение (от 48% до 68%), независимость (26–38%), воображение (10–18%). Специфические качества можно дифференцировать на «молодежные» и «возрастные». «Возрастные» – те, где показатель важности в старшей группе превышает показатель в молодой и средней. «Молодежные» – напротив, когда процент ответов выше среди групп 30- и 40-летних. Чем старше респондент, тем больший процент говорит о важности таких качеств, как трудолюбие, терпимость и уважение, бережливость. Чем моложе, тем чаще говорят о важности развития таких качеств, как решительность, независимость и воображение.

Рассмотрим подробно каждое из качеств. Более 70% респондентов в группах 30- и 40-летних говорят о важности трудолюбия, среди старших возрастных групп процент тех, кто считает это качество важным, выше 80%. Позиции разных групп могут быть связаны с трансформацией сферы труда, взаимосвязи труда и образования. Например, В.Н. Шубкин стремился соотнести потребности в кадрах, систему производственного обучения в школах и профессионально-технических училищах и структуру профессиональных устремлений выпускников [20].

Изменения затрагивают не только сферы, но и формы занятости. В постиндустриальной экономике некоторые сектора уходят от привычного фиксированного рабочего дня (8 часов в офисе или на производстве) к новым формам включенности на рабочем месте (проектная занятость, удаленная работа). В настоящее время активно ведутся дискуссии о переходе на четырехдневную рабочую неделю. Согласно данным ВЦИОМ, такую идею скорее поддерживают более 30% респондентов в возрасте 25–34 года (39%), 35–44 года (34%), 45–59 лет (26%), 60 лет и старше (22%). Более 50% респондентов в возрасте 45–60 лет скорее не поддерживают инициативу [21].

Терпимость и уважение к другим людям считают важным 48% респондентов в возрасте 30–39 лет, более половины среди представителей групп 40–50-летних и более 60% в группах старше 60 лет. Различия в показателях между самыми молодыми и самыми возрастными составляют 20%.

О воспитании независимости и воображения чаще говорят представители молодых групп, реже – старших. Более 30% респондентов в возрасте от 30 до 59 лет говорят о важности воспитания независимости. Рассуждая о развитии воображения, важно акцентировать внимание на новом подходе в образовании при изменениях трудовых компетенций. Речь идет о компетентностях 4К: креативность, критическое мышление, коммуникация, кооперация. Разработчики новых учебных программ (например, Сбербанк [22]) настаивают, что на современном этапе развития различных отраслей на первый план выходит не механическое выполнение трудовых операций, а поиск новых решений рабочих задач. На наш взгляд, развитие воображения у школьников можно рассматривать как элемент креативности, и важность этого осознают скорее представители молодого поколения. Чем моложе представитель группы, тем чаще упоминают о необходимости развития воображения (18.8% ответивших в группе 30–39 лет, 9.5% упомянувших это качество в возрасте 60–69 лет, 10.1% в возрасте 70–76 лет).

Поколенческие противоречия прослеживаются и внутри школы, куда приходит новое поколение учителей, больше ценящее активность, решительность, креативность и несколько ниже оценивающее значимость подчинения авторитету. Старшее поколение учителей интерпретирует это как «неумение наладить дисциплину», излишнюю доброту. «*Если учитель начинал еще в Советском Союзе, это другой совершенно формат учителя. Во-первых, они менее гибкие, им сложнее. Но мне очень нравятся эти учителя, потому что, во-первых, дисциплина совершенно другая, они умеют ее наладить. Молодой*

Таблица 5

Роль науки и технологий в улучшении/ухудшении мира

Возрастные группы	Делает хуже	В определенной степени лучше	Делает лучше
	от 1 до 4	от 5 до 7	от 8 до 10
30–39	4.0%	38.6%	57.4%
40–49	3.6%	40.0%	56.4%
50–59	3.0%	46.0%	51.0%
60–69	4.1%	41.3%	54.5%
70–76	2.0%	35.7%	62.2%

Формулировка вопроса: «В целом, как Вы считаете, наука и технологии делают мир лучше или хуже? Дайте ответ по шкале от 1 до 10, где 1 означает «гораздо хуже», а 10 – «гораздо лучше». Вы можете выбрать любое значение шкалы в соответствии с Вашим собственным мнением (Отметьте одно число) (вопрос 163).

педагог не всегда может наладить в классе дисциплину. Дети другие, да, но почему-то старый педагог это может сделать, хотя дети новые, меняющиеся. Новые педагоги не могут этого. Тоже палка о двух концах. Есть большая разница между учителями старого и нового образца. Новые более гибкие. Молодые девушки в основном приходят, они более добрые, дети садятся на шею и едут. И потом страдает учитель от этого. Потому что все равно дисциплину построить надо и границу выстроить с детьми надо, это нормально» (Ж., заместитель директора, 6 лет в должности).

Возрастные отличия могут касаться не только целей воспитательного процесса, но и средств, которые при этом используются. Одно из противоречий, с которым сталкиваются учителя в процессе обучения, – активная реакция детей (и родителей) на повышенный тон. Старшее поколение подобную активность интерпретирует как низкую стрессоустойчивость: «*В наше время не только дети уязвимы, но и взрослые. Почему проблема буллинга сейчас так развита? Раньше люди были более стрессоустойчивы, а сейчас неправильное слово – и люди обижены. Даже, возможно, и не было подтекста обидеть, а все равно – буллинг произошел. Дети сейчас более травмированные, повышенный тон – и это уже воспринимается как буллинг. Тут сложно разные понятия развести. Нам нужно в этом моменте помогать!*» (Ж., директор школы, 14 лет в должности).

Как отмечают исследователи учителей как профессиональной группы, именно учителя школ являются и объектами социальных преобразований, и одновременно непосредственными акторами, воплощающими в жизнь многие перемены, и именно они испытывают на себе давление возникающих при этом проблем и вызовов [23]. В качестве существенных характеристик условий труда учителя называют аффективную нагруженность взаимодействия, качество общения, высокий уровень стресса и эмоциональное выгорание.

Подобные реакции можно рассматривать и как проявление субъектности, отстаивание границ. С.М. Ребрей в качестве элемента субъектности рассматривает оценку индивидом способности влиять на свою жизнь [24]. В оценке разных групп выявлены значимые статистические отличия (таблица 4) (хи-квадрат Пирсона = 87.386, асимптотическое значение = 0.0001).

Чем старше человек, тем меньше в нем уверенность в способности влиять на свою жизнь. Среди группы 70–76 лет низкие оценки (от 1 до 4) поставили 28.7% респондентов, что является максимальным в этой группе баллов среди всех возрастных групп. Во всех возрастных группах старше 40 лет большинство респондентов (более 50%) выбирали баллы от 5 до 7 (то есть середина шкалы и выше). В группах 40-ка и 50-летних более 30% уверены в активном влиянии на свою жизнь (баллы от 8 до 10). Группа в возрасте 30–39 лет – единственная, в которой более 45% говорят об активном и очень активном влиянии на свою жизнь, выбирая оценки от 5 до 7 и от 8 до 10. Различия между самыми высокими оценками в самой молодой и самой старшей группе составляет около 19.8%, то есть способность влиять на свою жизнь как элемент субъектности может иметь поколенческую специфику.

Один из аспектов различий и противоречий между возрастными группами – использование цифровых технологий. Представители поколений получили доступ в глобальную сеть на разных этапах жизненного пути, что сказывается в том числе на темпах освоения инноваций. В отчете Global Digital указано, что в 2023 г. в России 127.6 млн человек пользовались Интернетом [25]. Согласно данным компании «Медиаскоп», люди в возрасте 25–40 лет проводят в глобальной сети в среднем 4 часа в день, 45–54 лет – 3.5 часа в день, 55–64 – около 2 часов, 65+ – чуть более часа [26].

Всемирное исследование ценностей дает возможность оценить отношение к техническому прогрессу. Мы сгруппировали ответы, разбив шкалу на 3 интервала от наихудшего к наилучшему (табл. 5).

Представители всех возрастных групп уверены, что наука и технологии в той или иной степени делают жизнь лучше. При этом самые высокие оценки (от 8 до 10) чаще встречаются в группе 70–76 лет (62.2%). Но наблюдение за развитием технологий и их освоение для работы имеют свои нюансы. В интервью сотрудников школ звучали сюжеты о сложностях, возникающих у учителей в условиях цифровизации образования: «*Все нововведения, связанные с цифровизацией, тоже способствует конфликту. Электронный журнал и другие электронные формы оценивания не способствуют открытости и объективности. Подсчёт такого показателя, как средний балл, является часто яблоком раздора*». (Ж., директор, 13 лет в должности). В этом контексте можно говорить о разных уровнях цифровой грамотности среди представителей разных возрастных групп. Представители аналитического центра «НАФИ» в комментариях к замерам цифровой грамотности россиян отмечают высокие показатели в работе с данными и информацией, хорошие показатели коммуникативных навыков в цифровой среде. Но необходимо улучшение защиты персональных данных и настройки программного обеспечения. Наиболее высокие показатели индекса демонстрируют люди в возрасте от 25 до 54 лет (72 п.п.), а наиболее низкие – россияне от 55 лет и старше (68 п.п.) [27].

Выводы

По результатам анализа можно говорить о том, что основные противоречия наблюдаются не внутри укрупненных возрастных групп «взрослых» (учителя, родители) и «детей», а между ними. Есть перечень ценностей, близких представителям всех возрастных групп. Представители всех возрастов считают важными ценности безопасности, и этот тезис касается и школы как пространства социальных взаимодействий. И старшие, и молодые поколения считают важным воспитывать в детях чувство ответственности, хорошие манеры, бережливость, решительность. Среди качеств, относительно которых мнения расходятся, – трудолюбие, терпимость, независимость, воображение.

Расхождения касаются и путей воспитания, в том числе проявления субъектности в этом процессе. Представители школ говорят об этом в контексте конфликтов с детьми, которые отстаивают свою точку зрения. При этом показатели субъектности как способности влиять на свою жизнь в старших возрастных группах невысоки по сравнению с более молодыми. Несмотря на то, что представители всех поколений уверены, что наука и технологии делают мир лучше, инновации (в том числе цифровые) в образовании не способствуют сглаживанию противоречий и конфликтов, а на данном этапе скорее обостряют их.

Так как изначально выявление поколенческих противоречий и оценка их вклада в школьные конфликты не входила в цели исследования (этот аспект был выявлен при анализе результатов интервью с работниками школ), некоторые аспекты требуют дополнительного исследования. В данной работе на основе качественных данных представлен скорее взгляд старшего поколения сотрудников школ на проблему, остальные участники описаны на основе количественных или косвенных данных. Для более полного понимания поколенческих конфликтов в школе нужны дополнительные интервью с молодыми учителями, родителями школьников, а также самими школьниками.

Примечание

1. Эриксон Э.Х. Идентичность: юность и кризис. Пер. с англ./ Общ. ред. и предисл. Толстых А.В. М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. 344 с.

Список литературы

1. Сорокин П.А., Мертон Р.К. Социальное время: опыт методологического и функционального анализа // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 112–119.

2. Бредникова О.Е. Соседствование в российском большом городе: время и место соседских коммуникаций // Журнал социологии и социальной антропологии. 2023. 26(1). С. 118–142. https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.1.5.

3. Попов В.В., Тимофеенко В.А. Особенности корреляции темпоральности и социального времени в структуре субъективного времени индивида во включающем обществе: концептуально-семантический аспект // Социально-гуманитарные знания. 2023. № 1. С. 140–143.

4. Лучистая Р.С. Трансформация восприятия времени и горизонта планирования в периоды социальных кризисов // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2023. № 1 (45). С. 112–121.

5. Багдасарьян Н.Г., Король М.П. Социальное время современной России: многомерность или «калейдоскоп разорванных фрагментов» // Социальная политика и социология. Т. 15. 2016. № 3 (116). С. 166–174. DOI: 10.17922/2071-3665-2016-15-3-166-174

6. Беккер Г. Эволюция семьи. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение. Экономический подход: Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 670 с.

7. Барсукова С.Ю., Радаев В.В. Легенда о гендере: принципы распределения труда между супругами в современной городской семье // Мир России. 2000. Т. 9. № 4. С. 65–102.

8. Голева М.А. Социальное значение времени в семье с детьми (на примере многодетных семей) //

Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 239–260. https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.14.

9. Мангейм К. Проблема поколений // Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. М.: ИНИОН РАН. 2000. С. 8–63. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_13079422_80036141.pdf (дата обращения: 14.09.2023).

10. Радаев В.В. Миллениалы: как меняется российское общество / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

11. Шалагинова К.С., Куликова Т.И., Залыгаева С.А. Учет половозрастных особенностей потенциальных участников буллинга при планировании работы психолога по его профилактике // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2019. Т. 29. С. 91–104. https://doi.org/10.26516/2304-1226.2019.29.91

12. Соловьев В.С. Криминологическая диагностика масштабов школьного насилия (по материалам анонимного интернет-опроса школьников) // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2014. № 4 (19). С. 220–231.

13. Кутявина Е.Е., Курамшев А.В. Проблема насилия в школе глазами учителей // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2013. № 4 (32). С. 45–50.

14. Кутявина Е.Е. Динамика школьного насилия в нижегородских школах (на основе исследований 2013 и 2021 гг.) // Сборник статей «Абсолютный терроризм: международная молодежная субкультура «Колумбайн» и родственные течения как новая террористическая угроза». Нижний Новгород, 2022. С. 86–94.

15. Мид Дж.Г. Аз и я // Американская социологическая мысль. М., 1996. С. 225–235.

16. Левада Ю.А. Сочинения: избранное: социологические очерки, 2000–2005 / Ю.А. Левада: [сост. Т.В. Левада]. М.: Издатель Карпов Е.В. 2011. 507 с.

17. Howe N., Strauss W. Millennials Rising: The Next Great Generation. N.Y.: Vintage Books, 2000.

18. Всемирное исследование ценностей, 7 волна. 2017 г. URL: https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp. (дата обращения: 14.09.2023).

19. Щербакова Е.М. Молодежь СНГ, демографические штрихи статистического портрета 2021 года // Демоскоп Weekly. 2022. № 969–970. URL: http://demoscope.ru/weekly/2022/0969/barom01.php (дата обращения: 14.09.2023).

20. Шубкин В.Н., Астафьев Я.У. Социология образования в СССР и России // Мир России. 1996. Т. V. № 3. С. 161–178.

21. Четырёхдневка: мечта или риск? Опрос Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ). URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chetyryokhdnevka-mechta-ili-risk (дата обращения: 14.09.2023).

22. Благотворительный фонд Сбербанка «Вклад в будущее». URL: http://vbudushee.ru/library/kompetentsii-4k-formirovanie-i-otsenka-na-uroke-prakticheskie-rekomendatsii/ (дата обращения: 14.09.2023).

23. Колесникова Е.М., Митрохина Е.В. Воспитатели и учителя об условиях труда и организационной поддержке // Вестник Института социологии. 2017. № 20. С. 13–34.

24. Ребрей С.М. Неравенство возможностей женщин и мужчин России: анализ агентности на базе Всемирного исследования ценностей // Женщина в российском обществе. 2022. № 4. С. 22–32. DOI: 10.21064/WinRS.2022.4.3

25. Отчет «Digital 2023: the Russian Federation». URL: https://datareportal.com/reports/digital-2023-russian-federation (дата обращения: 14.09.2023).

26. Ачкасова К. Медиаскоп. Медиапотребление 2022. URL: https://mediascope.net/upload/iblock/fd8/RIF_mediapotreblenie.pdf) (дата обращения: 14.09.2023).

27. В России выросла доля людей с продвинутым уровнем цифровой грамотности. URL: https://nafi.ru/analytics/v-rossii-vyrosla-dolya-lyudey-s-prodvinutym-urovnem-tsifrovoy-gramotnosti/ (дата обращения: 14.09.2023).

GENERATIONAL DIFFERENCES IN SCHOOL

E.E. Kutyavina, E.A Shinkarenko

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The results of a sociological study of the interaction of the main subjects (schoolchildren, teachers, parents of schoolchildren) in a modern secondary school from the point of view of generational and age differences are presented. A generation is defined as a social group united by similar values and behavioral patterns formed on the basis of experiencing common significant social events at a similar age. Schoolchildren are assigned to one generation, opposed to the "older" generations. Differences between generations are assessed by the following parameters: hierarchy of values, subjectivity, involvement in the process of digitalization. The study is based on quantitative (data from the World Values Survey) and qualitative data (a series of semi-standardized interviews with employees of Nizhny Novgorod schools). Quantitative data were used to identify differences between generations, qualitative data were used for their meaningful interpretation in the context of intra–school conflicts. Universal values are revealed (the place in the hierarchy of values of all the considered generations is similar), as well as specific ones (the place in the hierarchy of values is statistically significantly different). As a significant difference that can complicate interaction, a lesser degree of subjectivity and involvement in the digitalization process of older generations are also highlighted.

Keywords: conflicts at school, social interaction at school, social time, generation, value differences.

УДК 316.6
DOI 10.52452/18115942_2023_4_189

ОБУЧЕНИЕ ПРОАКТИВНОМУ КОНСТРУИРОВАНИЮ РАБОТЫ (ДЖОБ-КРАФТИНГУ): ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОГРАММ ИНТЕРВЕНЦИЙ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

© 2023 г.

Т.В. Казанцева, Т.А. Кинунен

Казанцева Татьяна Валерьевна, к.психол.н.; доц.; доцент кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
tatakaz@mail.ru
Кинунен Тамара Александровна, к.психол.н.; старший научный сотрудник кафедры социальной психологии
Санкт-Петербургского государственного университета
kinunen@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 26.09.2023
Статья принята к публикации 27.10.2023

Проактивное конструирование работы (job-crafting) имеет ряд полезных эффектов: от повышения вовлеченности, креативности и продуктивности работы до роста благополучия, самодетерминации, позитивной идентичности. В связи с этим усиливается потребность в разработке программ интервенций, развивающих навыки проактивного конструирования рабочей среды, и оценке их эффективности. Проводится анализ основных подходов к обучению проактивному конструированию работы с точки зрения как содержания, так и организации самого обучения, чтобы сделать его максимально эффективным. Охарактеризованы три теоретические модели, являющиеся содержательной базой для разработки интервенций (компонентная, ресурсная и иерархическая), а также принципы модификации поведения, с точки зрения теории социального научения, теории планируемого поведения, теории эмпирического обучения. Описываются компоненты, на которые направлено обучение: реконструирование рабочих задач, рабочих отношений, ценности и смысла работы, рабочего пространства и времени, развития личностных ресурсов, а также факторы, влияющие на эффективность обучения, например субъективные нормы, убеждения в необходимости изменений, низкий воспринимаемый контроль поведения. Основными элементами обучения могут быть: анализ личности (сильных сторон, мотивов, связи с другими членами команды), анализ работы (инвентаризация рабочих требований и ранжирование их по временны*м* затратам, важность, срочность), анализ соответствия работы и личности, формулирование целей и плана действий, итеративная оценка успехов, а также препятствий к проактивному конструированию работы и корректировка действий, закрепление изменений. Анализируется имеющийся опыт создания обучающих программ, их базовые принципы и цели, а также исследования, оценивающие их эффективность.

Ключевые слова: проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг), психосоциальный дизайн работы, вовлеченность в работу, психологическое благополучие работника, развитие персонала, лучшие практики, программа интервенции.

Введение

По данным исследования «Рандстад Воркмонитор» [1], наблюдается тенденция увеличения числа людей, которые планируют продолжать свою трудовую деятельность даже после достижения пенсионного возраста. Это связано прежде всего с желанием сохранить финансовую стабильность. В то же время турбулентность рынка и растущая неопределенность приводят к увеличению числа людей, не готовых менять место работы, предпочитающих стабильность новым вызовам. И одновременно с этим, по данным исследовательского центра Гэллапа [2], около 77% сотрудников компаний не чувствуют себя счастливыми на работе.

Описанные тенденции ставят перед научным и экспертным сообществом новые нетривиальные задачи: как «пересобрать» рабочие задачи, рабочие отношения, рабочие смыслы таким образом, чтобы, оставаясь на прежнем месте работы, сотрудник чувствовал себя счастливее? Поиск ответов на этот вопрос вызвал после 2019 г. взрывной рост прикладных исследований такого явления, как проактивное конструирование работы [3], а также разработку обучающих программ по данной теме.

Проактивное конструирование работы (ПКР, джоб-крафтинг) – одна из форм проактивного поведения, представляющая собой, с точки зрения авторов термина, инициированные самим работающим человеком изменения (физические и когнитивные) в материальных и нематериальных аспектах своей рабочей роли [4], то есть в содержании задач, в социальных отношениях и в приписываемых работе смыслах (когнитивные изменения). Другое определение проактивного конструирования работы рассматривает его как

явление повседневного уровня, нацеленное на конкретные аспекты работы, тем самым подчеркивая динамический характер этих изменений [5].

Проактивное конструирование работы имеет ряд полезных эффектов: например, креативность и продуктивность работы, повышение вовлеченности, рост самодетерминации, позитивной идентичности и благополучия. В денежном выражении обучение персонала проактивному конструированию работы приводит к увеличению дохода компании на 14.1% за 3-месячный период и к снижению затрат на оплату труда на 12.36% также за 3 месяца [6].

Согласно отчету Всемирного экономического форума [7], в ближайшие 5 лет наиболее востребованными на рынке труда окажутся навыки, связанные с самоэффективностью. В связи с этим поднимается еще один вопрос: можно ли этот навык у работников развивать и какими должны быть интервенции в психосоциальный дизайн работы, чтобы сотрудник стал более продуктивным?

Интервенция, нацеленная на проактивное конструирование работы, – это любая преднамеренная деятельность, направленная на стимулирование или развитие различных форм поведения, связанных с джоб-крафтингом, у сотрудников с целью оценки их влияния на интересующие результаты [8]. Интервенция, нацеленная на ПКР, также может быть частью более общих вмешательств из области позитивной психологии [9], поскольку они осуществляются в сочетании с другими видами вмешательств, например с направленными на развитие личностных ресурсов [10, 11].

По-прежнему мало исследований, оценивающих влияние ПКР-интервенций (чаще всего это обучение джоб-крафтингу) на результаты индивидуальные и организационные, но в то же время накапливаются данные, говорящие о различной эффективности стимулируемого поведения по джоб-крафтингу [12].

Цель данной работы в том, чтобы детально проанализировать имеющийся опыт создания программ интервенций и выявить основные компоненты и принципы, лежащие в основе лучших практик.

Методы

Сбор релевантных материалов осуществлялся в базе данных GoogleScolar по запросам «job crafting intervention», «обучение джоб-крафтингу». Были отобраны 29 англоязычных статей, содержащих описание интервенций и/или исследование их эффективности, в том числе 2 обзорные статьи по данной теме. На русском языке подобных работ к моменту написания статьи нами не обнаружено.

Кроме того, был проведен поиск программ обучения джоб-крафтингу на сайтах ведущих университетов мира. Были получены описания программ из следующих организаций: Йельский университет (США), Мичиганский университет (США), Утрехтский университет (Нидерланды), университет им. Э. Роттердамского (Нидерланды).

Полученная база работ анализировалась в соответствии с задачами исследования.

1. Определить, какие теоретические основания использовались при построении программ интервенций по джоб-крафтингу.

2. Описать дизайн интервенций, их основные содержательные компоненты и формат проведения.

3. Описать исследования эффективности этих программ, выявленные последствия вмешательства.

4. Проанализировать ограничения этих программ и выдвинуть предложения по преодолению этих ограничений.

Описание результатов, представленное ниже, структурировано в соответствующие разделы.

Результаты

Теоретические принципы построения программ интервенций в сфере ПКР (джоб-крафтинга)

Теоретические принципы построения программ интервенций в сфере ПКР можно условно разделить на две большие группы: во-первых, это теоретическая база, на которой основывается содержание тренинга, и, во-вторых, это принципы, на которые опирается само научение новому навыку. Последовательно рассмотрим обе эти группы.

Если начать с содержательных аспектов, то можно увидеть, что в литературе описаны три модели проактивного конструирования работы: компонентная, ресурсная и иерархическая [13].

Сами разработчики понятия «job-crafting» (ПКР) предполагали три типа (компонента) ПКР на рабочем месте [14]: 1) крафтинг задач (видоизменение рабочих задач), 2) крафтинг социальных отношений; 3) когнитивный крафтинг (изменение человеком образа мыслей о своей работе, поиск новых смыслов). Авторы предполагали, что мотивация к творческому подходу к работе лежит в трех потребностях работающего человека – в социальной принадлежности, позитивной идентичности и самодетерминации. При реализации этих потребностей

растет осмысленность работы и удовлетворенность ею [14]. Важно, что ПКР – это не пассивная подстройка поведения работника под ситуацию на рабочем месте, а именно проактивное создание и инициирование изменений в дизайне своей работы.

В последнее время к трем компонентам оригинальной теории ПКР были добавлены еще два: так называемый пространственно-временной крафтинг (time-spatial crafting, [15]) и крафтинг развития (developmental crafting, [16]). Пространственно-временной крафтинг подразумевает проактивный выбор и/или адаптацию человеком своего рабочего места, локации и рабочего графика для повышения самоэффективности. Крафтинг развития представляет собой проактивное развитие навыков и расширение ресурсов для повышения продуктивности работы, чаще всего это развитие когнитивных способностей, позитивного самовосприятия, готовности к изменениям.

Другая теоретическая модель ПКР – «требования и ресурсы работы» (job demands-resources model, JD-R, [17, 18]) – содержит 4 элемента: 1) развитие компетентности и ответственности (развитие структурных ресурсов); 2) снижение уровня изнуряющих требований на рабочем месте; 3) наращивание социальных ресурсов на рабочем месте; 4) поиск новых задач и развивающих требований на работе. Выраженность каждого из этих элементов измеряется шкалой ПКР, разработанной авторами данной модели. Они определяют ПКР как изменения, осуществляемые работниками, чтобы сбалансировать рабочие требования, рабочие ресурсы, а также свои способности и/или потребности. Физические, когнитивные и эмоциональные вложения и усилия – это физиологическая и психологическая «стоимость» работы, то есть требования. Те аспекты, которые позволяют стимулировать профессиональный рост (например, обратная связь о работе или автономия) и помогают достичь рабочих целей, относятся к рабочим ресурсам.

В иерархической модели ПКР [19] были объединены эти две доминирующие точки зрения на ПКР. Предложенная модель включает три уровня ПКР: (1) базовый уровень, то есть ориентация на крафтинг работы или его избегание; (2) выбор поведенческой или когнитивной формы ПКР; (3) определение конкретных способов, которыми люди видоизменяют работу под себя. Методы избегания являются, скорее, дисфункциональным поведением, которое может приводить к ухудшению отношений с руководителем, потому что такое поведение часто заметно [19].

Разработанные к настоящему моменту программы обучения ПКР в своем содержании так или иначе затрагивают элементы всех трех моделей. В качестве дополнения используются фундаментальные теории – самодетерминации [20], психологического капитала [21] и сохранения ресурсов [22].

Если рассматривать непосредственно сам процесс обучения новому навыку, мы тоже наблюдаем преобладание нескольких теорий. Прежде всего, это теория социального научения [23].

Согласно этой теории, основными тремя принципами научения человека новому поведению являются: 1) ролевое моделирование – примеры эффективного поведения; 2) вербальное убеждение, обратная связь, поддержка со стороны других людей; 3) опыт достижения целей, например опыт, когда большая цель разбивается на конкретные и достижимые шаги [24].

В последующих тренингах теория социального научения была интегрирована с элементами теории эмпирического обучения [25] и модели обучения экспериетальными нарративами [26]. Теория эмпирического обучения утверждает, что цикл обучения состоит из четырех этапов: непосредственный опыт, рефлексивное/критическое его обдумывание, понимание на абстрактном уровне и активное экспериментирование. Если в первых интервенциях в дизайн работы акцент делался на использовании прошлого опыта участников для облегчения процесса обучения через рефлексию и анализ энергозатрат, то впоследствии было добавлено упражнение, основанное на использовании экспериментальных нарративов (рассказами о ролевых моделях) для улучшения понимания участниками того, как их поведение на работе может стать формой джоб-крафтинга [27].

Второй очень значимой рамкой для модификации поведения при создании интервенций служит теория планируемого поведения [28]. Согласно данной теории, поведенческие намерения человека можно изменить, воздействуя на его установки, субъективные нормы и воспринимаемый поведенческий контроль. Соответственно, для того чтобы повысить эффективность тренингов, необходимо воздействовать на все эти факторы.

Исследования, посвященные вмешательствам в сфере ПКР, основываются на представлении, что человек мотивирован самостоятельно поставленными целями и действует для их достижения [29]. Однако ни одно из этих исследований не дает прямой эмпирической проверки предполагаемых теоретических механизмов изменения поведения. Таким образом, остается неясным, могут ли вмешательства, связанные с джоб-крафтингом, быть инструментом изменения проактивного крафтинг-поведения, повы-

шать способность сотрудников инициировать, поддерживать и при необходимости прекращать действия, связанные с проактивным конструированием работы.

Дизайн интервенций по джоб-крафтингу: компоненты и формат

История интервенций, стимулирующих ПКР, началась совсем недавно, и в ней можно выделить три волны. В 2013 г. появился Мичиганский тренинг проактивного конструирования работы [30], в котором выделено шесть последовательных компонентов: 1) анализ личности (сильных сторон, мотивов, связей с другими членами команды); 2) анализ работы (инвентаризация рабочих задач и ранжирование их по временны*м* затратам, важности, срочности); 3) анализ соответствия работы и личности; 4) формулирование целей (возможных значимых изменений в рабочей ситуации, социальных и структурных ресурсах) и плана действий на ближайшие четыре недели; 5) оценка успехов через четыре недели, обмен опытом с участниками группы; 6) оценка препятствий к ПКР и корректировка действий, закрепление изменений.

Тренинг опирается на принцип «определить – изучить примеры – сделать». Сначала участники слушают вводную лекцию о том, что такое ПКР, и выполняют мотивирующие упражнения, например, «Представление о лучшей версии себя», просматривают и обсуждают видеокейсы с различными примерами индивидуализации работы и заполняют рабочую тетрадь по джоб-крафтингу (Job Crafting Exercise booklet), после чего внедряют запланированные изменения в жизнь. Две основные части тренинга – составление «Наброска до» (Before Sketch) и «Диаграммы после» (After Diagram). Это визуализация участниками основных «строительных блоков» своей работы, включая требования рабочей роли, имеющиеся ресурсы, задачи, рабочие отношения и понимание ценности своей деятельности. Главная идея такого тренинга – привить слушателям идею о том, что структура их работы достаточно гибкая, чтобы активно реконструировать ее под себя даже в таких регламентированных сферах, как образование, здравоохранение и охрана общественного порядка. В итоговой «Диаграмме после» в результате перегруппировки, переименовывания, перераспределения задач в более значимом и стратегическом ключе участники тренинга визуализируют свои будущие возможности в работе. Получается более позитивная, при этом реалистичная, картина дизайна работы, сконструированная в большем соответствии с сильными сторонами, ценностями и целями личности. Эта картина тоже может содержать и неприятные задачи, но с другой мотивацией и смыслом, а также задачи вне всяких ролевых рамок [14].

Вторая волна началась в Амстердамском университете (Нидерланды) в 2015 г. (job crafting training workshop [31]), в ее основу легла концепция «требований и ресурсов работы», а также принципы теории социального научения. Цель тренинга – увеличение рабочих ресурсов, эмоционального благополучия и самоэффективности (как личного ресурса). Тренинг проходил в формате двух сессий по 2 часа с 4-недельным интервалом. На первой сессии составлялась карта ключевых характеристик работы участников, происходило знакомство с концепцией требований-ресурсов работы (JD-R) и проактивного конструирования работы. Кроме того, участников учили определять рабочие ситуации, подходящие для работы по модели JD-R, в итоге участники ставили себе крафтинг-цели на 4 недели вперед. На второй сессии происходила рефлексия полученного за это время опыта. Фокус удерживался всего на двух рабочих ресурсах: на возможностях для развития и взаимодействии с руководителем (структурный и социальный ресурсы). Ежедневные усилия по достижению этих целей фиксировались в специальном дневнике. Необходимым элементом такого тренинга стало планирование времени на еженедельную рефлексию: «Что было хорошо в моей работе? Какую позитивную обратную связь я получил? Что вызывает у меня гордость?» Такой подход работает на самоэффективность и эмоциональное благополучие.

Приведем несколько примеров типичных заданий тренинга: определить свои потребности в развитии (например, работая рядом с мастером); повысить внимание к возможностям, которые существуют для реализации потребностей в развитии (например, что в организации есть бюджет на обучение); улучшить качество отношений с руководством (запланировать обсуждение с руководителем своих целей, потребностей; получение от него обратной связи).

Эффекты от тренинга были непродолжительными (см. табл. 1) и наблюдались всего неделю, пока участники сохраняли фокус на заданиях.

На основе этого дизайна были разработаны и протестированы другие вмешательства, в которые иногда вносились незначительные изменения по сравнению с оригиналом. Например, Гордон и его соавторы [27] разработали и протестировали более короткий семинар (3 часа вместо 8) и включили в него упражнения для стимулирования рефлексии [36]. В другом тренинге [34] использовалось онлайн-приложение и основное внимание уделялось рабочим за-

Таблица 1

Дизайн интервенций по джоб-крафтингу и полученные эффекты

Исследование	Оценивание	Интервенция	Значимые эффекты (+/-)
van den Heuvel et al. (2015) [31]	До, после	Две тренинговые сессии (8 ч и 4 ч) с 4-недельным интервалом	нет
Sakuraya et al. (2016) [32]	До, после и через 1 месяц	Две тренинговые сессии (2 ч каждая) с 2-недельным интервалом	JCB (+) CC (+) WE (+) PD (-)
van Wingerden et al. (2016) [10]	До, после	Две тренинговые сессии (8 ч и 4 ч) с 4-недельным интервалом	JCB (+) IStrJR (+) ICJD (+) PsyCap (+) WE (+) IRP (+)
Demerouti et al. (2017) [33]	До, после	Одна тренинговая сессия (3 ч)	RD (+) PA (+) AP (+ and -) Openness to change (+)
Kooij et al. (2017) [34]	До, после	Одна тренинговая сессия (4 ч) и личный звонок для оценки достижения цели	JC-сильн для старших (+) JC-сильн для молодых (-)
van Wingerden et al. (2017) [12]	До, после	Две тренинговые сессии (8 ч и 4 ч) с 4-недельным интервалом	ICJD (+) WE(+) удовл потребн (+)
van Wingerden et al. (2017) [13]	До, после и через 1 год	Две тренинговые сессии (8 ч и 4 ч) с 4-недельным интервалом	JCB (+) DHJDT2 (+) IStrJR (+) ICJDT2 (+) самоэфф (+) PF (+) OD (+) JP (+)
van Wingerden et al. (2017) [11]	До, после	Три тренинговые сессии в течение 4 недель	DHJD (+) IStrJR (+) ISocJR (+) IRP+ PR (+)

Примечание: JCB = поведение, связанное с джоб-крафтингом; TC = крафтинг задач; CC = когнитивный крафтинг; RC = крафтинг отношений; IStrJR = увеличение структурных рабочих ресурсов; ISocJR = увеличение социальных рабочих ресурсов; ICJD = увеличение сложности рабочих требований; DHJD = снижение изнуряющих задач; SR = поиск ресурсов; RD = снижение требований; JC-strengths = джоб-крафтинг, направленный на сильные стороны; JC-interests = джоб-крафтинг, направленный на интересы.

Ресурсы рабочего места: OD = возможности развития; LXM = взаимодействие начальника и подчиненных; PF = обратная связь о работе.

Благополучие на рабочем месте: PA = позитивный аффект; NA = негативный аффект; WE = вовлеченность в работу; PD = психологический дистресс; PJ-Fit = соответствие работы и личности.

Эффективность работы: IRP = исполнение роли; AP = адаптивная эффективность работы; IRP+ PR = исполнение роли, когда интервенция по джоб-крафтингу дополнялась интервенцией по оценке персональных ресурсов. Составлено по [8].

дачам, которые необходимо сортировать по затратам времени и соответствию сильным сторонам, интересам и потребностям человека, в соответствии с Мичиганским упражнением по джоб-крафтингу [37]. Другие примеры вмешательств по джоб-крафтингу (например, [10, 11]) были основаны на сочетании элементов Мичиганского упражнения по джоб-крафтингу и теории JD-R [38].

Интересной тенденцией является сочетание обучения на тренингах с выполнением персонального плана работы, содержащего четкие цели, сформулированные самими участниками. Такая комплексная практика облегчает и усиливает усвоение знаний (van Wingerden, 2017). Кроме того, во всех рассмотренных нами интервенциях по джоб-крафтингу важными элементами были упражнения на рефлексию (например, анализ работы и личности) и групповой процесс (например, обмен опытом развивающего проактивного конструирования) работы. Подобный сценарий вмешательства может быть усовершенствован с помощью добавления тщательного цифрового мониторинга [31] или личных телефонных звонков [34] для обсуждения выполнения планов по джоб-крафтингу и устранения любых препятствующих факторов, что позволило бы сделать процесс освоения новых навыков более плавным и непрерывным.

Третья волна интервенций в дизайн работы (которая берет начало в Италии) характеризуется обращением к принципам теории планируемого поведения [39]. Подробный план этой интервенции (двух ее частей – мотивационной и планирования действий) приводится в табл. 2.

Первый семинар был направлен на укрепление намерений участников участвовать в джоб-крафтинге путем усиления позитивных установок и социальных норм в отношении возможных стратегий самостоятельного управления требованиями и ресурсами на работе. Социальные и эмоциональные последствия такого поведения обсуждались в малых группах, и участники индивидуально перечисляли в своих буклетах плюсы и минусы своего прошлого поведения, связанного с работой.

Затем участники в малых группах могли поделиться своим мнением о социальных нормах

Таблица 2

Структура интервенции, основанной на теории планируемого поведения (2 тренинга – мотивационный и планирования поведения)

Общий план интервенции 1 (4-часового мотивационного тренинга).		
Теоретический конструкт	Техники изменения поведения	Формат упражнения
1. Рабочие ресурсы и требования	Поиск и определение ресурсов, требований и различных форм поведения, связанных с развивающим джоб-крафтингом (направленным на увеличение ресурсов и требований на работе).	Индивидуальный
2. Установки	Рефлексия на тему последствий (с точки зрения уровня энергии на работе) применения различных форм джоб-крафтинга, направленных на увеличение ресурсов и требований на работе. Рефлексия на тему индивидуальных реакций, связанных с применением различных форм джоб-крафтинга, направленных на увеличение ресурсов и требований на работе. Перечисление факторов “за” и “против” различных форм джоб-крафтинга, направленных на увеличение ресурсов и требований на работе.	Индивидуальный
3. Социальные нормы	Каждый участник делится своим опытом применения различных форм джоб-крафтинга, а также все вместе: • обсуждают воспринимаемое одобрение другими людьми различных форм джоб-крафтинга, направленных на увеличение ресурсов и требований на работе; • обсуждают практическую и эмоциональную поддержку, получаемую при применении различных форм джоб-крафтинга, направленных на увеличение ресурсов и требований на работе; • записывают инсайты относительно поведенческих стратегий других участников, которые показались ценными для роста благополучия.	Малые группы (<5 участников)
Общий план интервенции 2 (3-часового тренинга планирования действий).		
Теоретический конструкт	Техники изменения поведения	Формат упражнения
1. Воспринимаемый контроль поведения	Планирование действий: Составление трех планов (для каждого из форм крафтинга), в которых уточняется: – Что (What) будет внедряться нового в поведении (в сфере поиска ресурсов и сложных задач, а также оптимизации требований); – Когда (When) (день недели); – в процессе какой (Which) рабочей задачи; – с кем (Who); – и в каком месте (Where).	Индивидуальный
2. Намерение внедрения нового поведения	Планирование совладания: Определение барьеров, с которыми участник может столкнуться при внедрении новой практики джоб-крафтинга. Разработка стратегии преодоления этих барьеров Письменная фиксация намерений внедрить в поведении практики джоб-крафтинга.	Индивидуальный с финальной групповой дискуссией
3. Самомониторинг и социальная поддержка	Визуализация поведенческих целей по внедрению джоб-крафтинга в специальном календаре Выбор напарника, с которым обсуждаются поставленные цели, дается обратная связь друг другу по целям, связанным с крафтингом, а также обсуждение в последующие недели, в какой степени личные цели достигнуты или нет.	Индивидуальный В парах
Источник: [39]		

(одобрения другими людьми такого поведения, а также оказания ими практической и эмоциональной поддержки). По окончании групповых обсуждений все участники выбирали себе напарника, который помогал выявить возможные стратегии поведения, способные сделать работу более увлекательной.

Через неделю после первого семинара, то есть в начале четвертой недели, сотрудники приняли участие в 3-часовом занятии, направленном на поддержку достижения целей в поведении через усиление воспринимаемого поведенческого контроля и развитие намерения к реализации. Далее, чтобы способствовать планированию преодоления трудностей, участникам предлагалось определить препятствия, с которыми они могли столкнуться при попытке проактивного конструирования работы, и выработать стратегии их преодоления. Для стимуляции самоконтроля на последней странице бук-

лета был помещен календарь на месяц, в котором участникам предлагалось указать, какие стратегии поведения они будут использовать в течение следующих трех недель при проактивном конструировании работы.

Исследования эффективности предложенных вмешательств

Р. Девотто и С. Вечлер [8] приводят систематический обзор работ, посвященных интервенциям по джоб-крафтингу с 2007 по 2017 г. (см. табл.1). Авторами было найдено восемь статей с общей выборкой 601 участник (средний размер выборки n = 75). Шесть из восьми исследований были проведены в Нидерландах, что соответствует 81% от общей выборки по профессиям. Одно исследование было проведено в государственном секторе Греции во время организационных изменений, а именно сокращения расходов, реорганизации, увольнения, уменьшения заработной платы [33], и еще одно – в частном секторе Японии [32]. В исследованиях принимали участие полицейские и медицинские работники, а также учителя, служащие, менеджеры.

Только одно исследование анализировало долгосрочный эффект вмешательства по ПКР (было лонгитюдным), семь исследований были квазиэкспериментальными с контрольными группами [35]. Все восемь интервенций по ПКР проводились в рамках от одной до трех тренинговых сессий продолжительностью от трех до двенадцати часов, то есть осуществлялись в рабочем контексте сотрудника. Тренинги всегда сочетались с разработкой плана по реконструированию работы (джоб-крафтингу). Участники тренинга работали над достижением личных целей в своей рабочей среде в течение максимум четырех недель. Только в одном из исследований тренинги проводились в нерабочее время [32]. В двух исследованиях тренинг по работе с личными ресурсами сочетался с тренингом по джоб-крафтингу, чтобы проверить влияние обоих вмешательств на интересующие результаты [10, 11].

Результаты исследований тоже были противоречивы: от отсутствия значимых эффектов до положительного влияния на такие виды крафтинг-поведения, как увеличение социальных ресурсов работы (IsStrJR) и повышение сложных требований (ICJD). Выявленные несоответствия и противоречия, по-видимому, говорят о том, что в результате вмешательства могут быть развиты не все виды джоб-крафтинга. Среди описываемых причин выделяют: 1) ограничения дизайна исследований (например, временные рамки измерения для фиксации фактических изменений в поведении после вмешательства [32]), 2) ситуационные условия в различных профессиональных группах, влияющие на различные типы крафтинг-поведения (например, медицинские работники и учителя не имеют достаточных возможностей для увеличения на работе своих социальных ресурсов [10, 12]), 3) индивидуальные факторы (например, возраст как критическое условие, которое модерирует эффект от интервенций по джоб-крафтингу [34]).

Вмешательства, направленные на (1) увеличение ресурсов работы [12], (2) стимулирование когнитивного крафтинга [32] или (3) совмещение тренинга по джоб-крафтингу с тренингом личных ресурсов [10], оказали положительное влияние на вовлеченность в работу. Напротив, в тех исследованиях, где участники фокусировались в основном на снижении мешающих требований к работе [11, 35], значимого влияния на вовлеченность в работу не наблюдалось. Таким образом, полученные результаты свидетельствуют, что для повышения вовлеченности в работу с помощью интервенций по проактивному конструированию работы необходимо стимулировать определенные типы поведения, направленные на развитие ресурсов и повышение значимости работы.

Ограничения в дизайне интервенций по джоб-крафтингу и в дизайне исследований их эффективности

С учетом имеющихся данных о неустойчивости результатов обучения экспертами были предложены требования к эффективным интервенциям [40]: 1) активность и вовлеченность всех ключевых участников; 2) понимание ситуации (исходных данных и целей); 3) соответствие интервенции текущей ситуации и целям; 4) логика программы понятна участникам; 5) деятельность в рамках интервенции находится в приоритете и основана на соблюдении баланса усилия–результат; 6) осуществляется работа с существующими практиками, процессами и убеждениями; 7) производится итеративное наблюдение, рефлексия и адаптация; 8) развиваются внутриорганизационные возможности обучения; 9) учитывается взаимовлияние интервенции, контекста и процесса; 10) знания могут быть перенесены за пределы конкретной организации.

Если обратиться к ограничениям в дизайне интервенционных исследований [8], можно увидеть несколько их типов. Во-первых, однородность профессиональной группы (в шести исследованиях из восьми), что ограничивает генерализацию полученных результатов. Во-вторых, короткий срок (1–5 недель) проведения измерений после вмешательства. Так, авторы

шести исследований признали, что они не могут быть уверены, продолжат ли сотрудники применять навыки после окончания вмешательства [31], то есть был ли обнаруженный эффект долгосрочным или кратковременным [33]. В-третьих, ограничением в пяти исследованиях было отсутствие рандомизированного контрольного испытания. Квазиэкспериментальный дизайн без случайного распределения участников по группам мог не позволить выявить эффект вмешательства из-за различий между группами в начале вмешательства или в результате этих вмешательств. И, наконец, еще одним ограничением (в пяти исследованиях из восьми) был небольшой размер выборки. Это могло привести к низкой статистической мощности и завышенным оценкам величины эффекта [11].

Выводы

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

1. Проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг) является актуальным навыком, способствующим повышению вовлеченности человека в работу, продуктивности и эмоционального благополучия на рабочем месте.

2. Навык проактивного конструирования работы поддается целенаправленному развитию, разработанные ранее интервенции показывают умеренную эффективность.

3. Эффективная программа интервенции в дизайн работы должна опираться не только на современные концепции, раскрывающие содержание конструкта ПКР, но и на теории обучения (теорию социального научения, теорию планируемого поведения, теорию эмпирического обучения).

4. Обязательными элементами программы интервенции должны быть: анализ работы (ресурсов, требований, организационных барьеров); план действий по реконструированию различных аспектов работы (джоб-крафтингу), система поддержания непрерывности процесса обучения (напоминания, мониторинги, мотивационные сессии и сессии обратной связи). Дополнительным элементом дизайна интервенции может быть групповая работа для модификации установок и социальных норм.

5. Для повышения вовлеченности в работу с помощью интервенций по проактивному конструированию работы необходимо стимулировать определенные типы поведения, в частности, направленные на развитие ресурсов (как рабочих, так и личностных) и повышение значимости работы.

Финансирование: Грант РНФ 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

Список литературы

1. Randstad Workmonitor 2022. URL: https://www.randstad.cz/s3fs-media/cz/public/2022-04/Randstad_Workmonitor_2022.pdf (дата обращения: 20.09.2023).

2. State of the Global Workplace: 2023 Report, Gallup. URL: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1 (дата обращения: 20.09.2023).

3. Iliescu A.N. Job Crafting: A Bibliometric Analysis of the Published Research Works // Review of International Comparative Management. 2012. Vol. 23 (4). P. 525–539.

4. Wrzesniewski A., Dutton J.E. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work // Academy of Management Review. 2001. Vol. 26 (2). P. 179–201.

5. Petrou P., Demerouti E., Schaufeli W.B. Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change // Journal of Management. 2018. Vol. 44. P. 1766–1792.

6. Oprea B., Barzin L., Vîrgă D., Iliescu D., Rusu A. Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2019. Vol. 28. P. 723–741.

7. World Economic Forum Report-2023: The Future of Jobs. URL: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023 (дата обращения: 20.09.2023).

8. Devotto R.P., Wechsler S.M. Job Crafting Interventions: Systematic Review // Trends in Psychology / Temas em Psicologia. 2019. June. Vol. 27 (2). P. 371–383.

9. Meyers M.C., van Woerkom M., Bakker A.B. The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2013. Vol. 22 (5). P. 618–632.

10. van Wingerden J., Bakker A.B., Derks D. A test of a job demands-resources intervention // Journal of Managerial Psychology. 2016. Vol. 31 (3) P. 686–701.

11. van Wingerden J., Derks D., Bakker A.B. The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance // Human Resource Management. 2017. Vol. 56 (1). P. 51–67.

12. van Wingerden J., Bakker A.B., Derks D. Fostering employee well-being via a job crafting intervention // Journal of Vocational Behavior. 2017. Vol. 100. P. 164–174.

13. Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В. Проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг) как фактор повышения субъективного благополучия и успеха // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2022. С. 169–175.

14. Wrzesniewski A., LoBuglio N., Dutton J.E., & Berg J.M. Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work // Advances in positive organizational psychology. Bingley, UK: Emerald Group, 2013. P. 281–302.

15. Wessels C., Schippers M.C., Stegmann S. et al. Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting // Frontiers in Psychology. 2019. Vol. 10. Article 505. P. 1–13.

16. Lyons P. The crafting of jobs and individual differences // Journal of Business and Psychology. 2008. Vol. 23. P. 25–36.

17. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22 (3). P. 309–328.

18. Tims M., Bakker A.B., Derks D. Development and validation of the job crafting scale // Journal of Vocational Behavior. 2012. Vol. 80 (1). P.173–186.

19. Zhang F., Parker S.K. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review // Journal of Organizational Behavior. 2018. Vol. 40. P. 126–146.

20. Deci E.L., Ryan R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. Vol. 11. P. 319–338.

21. Luthans F., Avey J.B., Avolio B.J. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 27. P. 387–393.

22. Hobfoll S.E. Social and psychological resources and adaptation // Review of General Psychology. 2002. Vol. 6. P. 307–324.

23. Bandura A. Human agency in social cognitive theory // American Psychologist. 1989. Vol. 44 (9). P. 1175–1184.

24. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997.

25. Kolb D.A., Boyatzis R.E., Mainemelis C. Experiential learning theory: Previous research and new directions // Perspectives on Thinking, Learning, and Cognitive Styles. 2001. Vol. 1. P. 227–247.

26. Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Addison-Wesley, Menlo Park, CA, US, 1984.

27. Gordon H.J., Demerouti E., Le Blanc P.M. et al. Individual job redesign: job crafting interventions in healthcare // Journal of Vocational Behavior. 2018. Vol. 104. P. 98–114.

28. Ajzen I. From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior // Kuhl J., Beckmann J. (eds) Action Control. SSSP Springer Series in Social Psychology. Springer, Berlin, Heidelberg, 1985. P. 11–39.

29. Costantini A., Demerouti E., Ceschi A., Sartori R. Implementing job crafting behaviors: Exploring the effects of a job crafting intervention based on the theory of planned behavior // Journal of Applied Behavioral Science. 2020. Vol. 58 (3). P. 477–512.

30. Berg J., Dutton J., Wrzesniewski A., Baker W. Job Crafting Exercise. Job Crafting Exercise. Ann Arbor, MI, USA: University of Michigan, 2013.

31. van den Heuvel M., Demerouti E., Peeters M.C. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective wellbeing // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2015. Vol. 88 (3). P. 511–532.

32. Sakuraya A., Shimazu A., Imamura K. et al. Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study // BMC Psychology. 2016. Oct 24. **4 (1)**. P. 49.

33. Demerouti E., Xanthopoulou D., Petrou P., Karagkounis C. Does job crafting assist dealing with organizational changes due to austerity measures? Two studies among Greek employees // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol. 26 (4). P. 574–589.

34. Kooij D.T., van Woerkom M., Wilkenloh J. et al. Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age // Journal of Applied Psychology. 2017. Vol. 102. P. 971–982.

35. van Wingerden J., Bakker A.B., Derks D. The longitudinal impact of a job crafting intervention // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol. 26 (1). P. 107–119.

36. Demerouti E., Peeters M.C., van den Heuvel M. Job Crafting Interventions: Do They Work and Why? // Van Zyl L., Rothmann Sr.S. (eds) Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts. Springer, Cham, 2019. P. 103–125.

37. Berg J.M., Dutton J.E., Wrzesniewski A., Baker W.E. Job crafting exercise. University of Michigan: Center for Positive Organizational scholarship, 2008.

38. Bakker A.B., Demerouti E. Job Demands–Resources Theory // Chen P.Y., Cooper C.L. (eds) Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide. 2014. Vol. III. P. 1–28.

39. Costantini A., Landi S., Bonazzi M. Factors Influencing the use of the Balanced Scorecard: Evidence from a Regional Context in Italy // International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2020. Vol. 10 (2). P. 578–596.

40. von Thiele Schwarz U., Nielsen K., Edwards K. et al. How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: the Sigtuna Principles // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2020. Vol. 30 (3). P. 415–427.

JOB-CRAFTING TRAINING: PRINCIPLES OF INTERVENTION PROGRAM DESIGN AND THEIR EFFECTIVENESS

T.V. Kazantseva, T.A. Kinunen

Saint-Petersburg State University

Job-crafting has a range of beneficial effects, such as increased engagement, creativity and productivity, increased well-being, self-determination, positive identity. Therefore, there is a growing need to develop intervention programs that develop job-crafting skills and to evaluate their effectiveness. The article provides an analysis of the main approaches to job-crafting training in terms of training content, training organisation and training effectiveness. The three theoretical models that are the content basis for intervention design (component, resource, and hierarchical) are described, as well as the principles of behavior modification in terms of social learning theory, theory of planned behavior,

and experiential learning theory. The components targeted by the training are described: reconstruction of work tasks, work relationships, value and meaning of work, work space and time, personal resource development, and factors that influence the effectiveness of the training, e.g., subjective norms, beliefs about the need for change, low perceived behavioral control. The basic elements of training may include: personality analysis (strengths, motivations, connections to other team members), job analysis (inventorying work requirements and ranking them by time commitment, importance, urgency), job and personality fit analysis, formulation of goals and action plan, iterative evaluation of successes, and obstacles to proactive job design and corrective action, and consolidation of changes. The available experience in creating training programs – their basic principles and goals, and research evaluating their effectiveness – is analyzed.

Keywords: job crafting, psychosocial work design, work engagement, psychological well-being, talent development, best practices, intervention program.

УДК 316
DOI 10.52452/18115942_2023_4_199

ВЛИЯНИЕ СУБИНСТИТУТА ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЕЖИ

© 2023 г.

Ю.С. Трофимова

Трофимова Юлианна Сергеевна, аспирантка кафедры отраслевой и прикладной социологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
trofimova.ys@mail.ru

Статья поступила в редакцию 18.05.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

Рассматриваются некоторые аспекты влияния субинститута изобразительного искусства на формирование гражданской идентичности молодого поколения. Рассматривая формирование гражданской идентичности молодого человека через призму процессов глубинного эмоционального переживания окружающей действительности, отношения к собственному этносу или государству, автор рассуждает о роли субинститута изобразительного искусства в данном процессе на основе формирования у молодежи символических представлений о целостной картине прошлого, настоящего и будущего. Свои рассуждения автор подкрепляет материалами межрегионального социологического опроса молодежи о гражданской идентичности, гражданственности и влиянии субинститута изобразительного искусства на формирование их гражданской идентичности. В результатах опроса представлено мнение респондентов о собственной идентичности, ведущие ценности, характерные для участников опроса, понимание молодыми людьми гражданственности и их оценка некоторых форм влияния субинститута изобразительного искусства на восприятие молодыми людьми себя как граждан России на их гражданскую идентичность.

Ключевые слова: влияние, воспитание, социальный институт культуры, субинститут изобразительного искусства, гражданская идентичность, молодежь.

Введение

Решение приоритетных задач социально-экономического развития российского государства, обеспечения технологической безопасности нашей страны возможно только при осознанной и целенаправленной включенности в эти процессы всех российских граждан, в первую очередь молодого поколения.

Для этого необходимы не только глубокие научные знания и профессиональные компетенции, но осознание ответственности своего поколения за судьбу государства, собственной причастности к содержательному наполнению механизмов выполнения национальных целей развития Российской Федерации с опорой на традиционные российские ценности и придания личной значимости своим действиям.

В современный период жизни российского общества одним из актуальных направлений воспитания молодого поколения российских граждан становится формирование их гражданской идентичности. Именно гражданская идентичность рассматривается исследователями как основа консолидации российского общества, выполняющая интегрирующую функцию [1].

Обращаясь к исследованиям проблемы формирования гражданской идентичности, некоторые авторы отмечают, что феномен идентичности не сводится только к рефлексивным процессам [2], а рассматривают его через призму «процессов глубинного эмоционального, почти сакрального переживания и манифестации единства общности, он формируется из совокупности чувств, которые складываются из эмоциональных форм отношения к собственному этносу или государству (родной природе, языку, культуре, родному народу, его истории, привычному образу жизни, быта и т.д.)» [3, 4].

Теоретико-методологические подходы к формированию гражданской идентичности посредством субинститута изобразительного искусства

Одним из первых рассматривал феномен идентичности Э. Эриксон. Понятие «идентичность» он использовал при научном обосновании психологического феномена, следствием которого являлась интеграция результатов индивидуального развития в единую структуру, определяющую целостность и уникальность индивида на субъективном уровне как с точки зрения социального, так и исторического контекста [5].

По мнению основоположника концепции идентичности У. Джеймса, человек, когда осмысливает свою «само тождественность»,

думает о себе как о личности и как о своем «Я» в социальном окружении.

М.В. Силантьева, рассуждая о гражданской идентичности, считает, что «по существу, это вопрос о возникновении новых социальных и культурных проекций психологических феноменов, обусловленных глобальными «смещениями» под воздействием процессов, происходящих в современных информационных и постинформационных обществах, а «стратегии формирования такой идентичности варьируются от идеи «третьей волны» до модели «символического менеджмента» как более или менее искусного формирования субструктур «региональной» идентификации внутри «национального целого» [6].

Ряд исследователей считают, что «общей для социальных наук является точка зрения, согласно которой идентичность есть активный процесс, отражающий представление субъекта о самом себе» [7].

Гражданскую идентичность можно рассматривать как «интегративное качество, являющееся результатом осознания личностью политико-правовой принадлежности к сообществу граждан какого-либо государства и выражающееся в ценностно-ориентированной общественной деятельности» [8].

Автор разделяет точку зрения, что «гражданская идентичность – это динамическое, имеющее сложную внутреннюю структуру явление, обеспечивающее сохранение и перманентное воспроизводство институциональной преемственности в социально-политических системах путем сличения мировозренческих установок и их групп с некой идеальной моделью» [9].

Исследуя понимание феномена гражданской идентичности, автор разделяет точку зрения, обозначенную Л.Ф. Шаламовой и Н.Ю. Лесконог, о сложившемся в научной среде представлении о структуре гражданской идентичности из четырех компонентов: когнитивного, ценностно-смыслового, эмоционального, деятельностного [10].

Рассматривая различные подходы конструирования гражданской идентичности у молодого поколения, можно выделить два сложившихся базовых подхода.

Первый предполагает формирование у молодых людей целостной картины прошлого и настоящего, насыщенной позитивными смыслами и символами, и на этой основе построение приемлемого, привлекательного понятного образа будущего, в котором траектория благополучного жизненного пути молодого человека тесно связана с государством (идея позитивной ценностно-ориентированной идентичности).

Второй подход – это конструирование идентичности через акцент на борьбе с общим внешним врагом, совместное преодоление трудностей, объединение усилий для противостояния бедам и испытаниям.

Оба эти пути предполагают осуществление воздействия на все внутренние составляющие компоненты гражданской идентичности самых различных социальных институтов в их непосредственном взаимодействии.

Не обращаясь в рамках данной публикации к сущности социального института, автор подчеркивает, что функционально они способствуют накоплению социально значимых ценностей, норм, знаний и опыта у подрастающего поколения, обеспечивают передачу культуры от одного поколения к другому, способствуют формированию мировоззрения, жизненной позиции человека. Одну из подфункций социального института культуры выполняет институциональный феномен – изобразительное искусство, которое можно рассматривать как субинститут культуры.

Согласно определению, данному в Большой российской энциклопедии, «изобразительное искусство – это раздел пластических искусств, вид художественного творчества, целью которого является воспроизводство окружающего мира» [11].

К составляющим компонентам субинститута изобразительного искусства можно отнести фотоискусство, скульптуру, графику, живопись. Особое место занимают декоративно-прикладное искусство, архитектура, дизайн, театрально-декорационное искусство, поскольку им тоже присущи некоторые качества изобразительного искусства.

Через присущую субинституту изобразительного искусства возможность воздействовать на человека через символическую и знаковую системы, средства стали использоваться в сфере социального развития и формирования личности человека еще в далекой древности.

Один из первых в истории педагог-мыслитель Нового времени Ян Коменский создал учебник «Мир чувственных вещей в картинках», в котором использовал изображение как оптимальное средство «переработки наук» доступным каждому человеку способом усвоения языка графических образов.

В конце XIX – начале XX в. в отечественной и зарубежной научной теории появляются фундаментальные работы, в которых рассматривается влияние художественного творчества на различные аспекты формирования личности человека, его становление, обосновывается природа этого влияния и его механизмы.

Художественное творчество начинает рассматриваться не только как средство самовыра-

жения человека, но и как культурный факт, отражение национальных особенностей, исторических и культурных событий.

Среди «визуальных факторов, влияющих на человека, выделяют прежде всего:

1. Цвет и цветовые сочетания.
2. Форма объекта и частей изображения.
3. Размер объекта.
4. Смысловое содержание.
5. Пространственное размещение» [12].

Однако, с точки зрения влияния на формирование гражданской идентичности подрастающего человека, гораздо большее значение имеют социально-культурные, нравственные, этические и эстетические составляющие, присущие изобразительному искусству. Воспринимая содержание произведения изобразительного искусства, переживая собственную сопричастность к увиденному, формируя собственное отношение к сюжету или символу, молодой человек идентифицирует это с собственным видением ситуации, события, опирается на уже сложившиеся установки и ценности, формирует свое отношение к окружающей его действительности, которое в дальнейшем отражается на его жизненных установках, поведенческих и чувственных реакциях.

Для формирования адекватной гражданской идентичности молодого человека должна происходить передача традиционных для социума базовых ценностей, установок, позволяющих создавать представление об окружающей действительности, народе, городе, стране, должны формироваться жизненные приоритеты и установки, духовно-нравственные идеалы, присущие народу и государству, с которыми он себя идентифицирует, позволяющие ему воспринимать свою эмоциональную и этическую принадлежность государству, российскому народу.

Результаты исследования и обсуждение

С целью выявления влияния изобразительного искусства на формирование гражданской идентичности молодежи автором в 2023 г. был проведен социологический опрос молодежной группы в количестве 258 человек из 10 субъектов Российской Федерации (Москва, Воронежская, Владимирская, Липецкая, Пензенская, Московская, Саратовская, Тверская области, Луганская Народная Республика, Ставропольский край). Возраст респондентов составил: 12–13 лет – 13%; 14–15 лет – 11%; 15–16 лет – 31%; 17–18 лет – 14.7%; более 20 лет – 30.3%. Девушки составили большинство – 73.6%; юноши – 26.2%. Выборка случайная. Опрос проводился через ссылку на опросник в социальных сетях «ВКонтакте» и «Одноклассники».

Прежде чем выявить гражданскую идентичность респондентов, им было предложено ответить на вопрос: «Что Вы понимаете под определением «гражданственность?» Ответы на данный вопрос распределились следующим образом: почти половина респондентов (44.5%) под гражданственностью понимает «сознательное и активное выполнение человеком своих гражданских обязанностей и гражданского долга, разумное использование своих гражданских прав и свобод». Еще 7% дали близкий по содержанию ответ, но отражающий более активную жизненную позицию: «Активная созидательная деятельность на благо страны, общества».

В целом адекватно понимают понятие «гражданственность» в общей сложности чуть больше половины респондентов – 51.5%, 1.6% молодых людей, участвующих в опросе, связали это понятие с членством в различных общественных организациях, 20% участников опроса понятие «гражданственность» считают тождественным понятию патриотизма. Однако четверть опрошенных с гражданственностью путают понятие «гражданство – принадлежность человека к определённой стране, государству». Результаты опроса показали, что необходима серьезная работа по разъяснению молодежи понятия «гражданственность» для правильного осознания ими своей гражданской идентичности.

Одной из ключевых позиций опроса являлось выявление того, как себя идентифицируют респонденты. Ответы распределились следующим образом: относительное большинство участников опроса идентифицируют себя как гражданина России – 41.6%; как россиянина себя воспринимают еще 5% респондентов. Как представителя определенной национальности (русский или иной национальности) воспринимают себя – 17.1%; «я просто человек» – ответили 14.3%. Незначительное количество отвечавших идентифицируют себя как жители какой-либо территории (я москвич или житель другой территории) – 3.7%. «Я гражданин мира» – 4.9%. Не задумывались об этом 11%. Оставшиеся отвечавшие дают разнообразные ответы. Например, «я гражданин России, русский и москвич».

Из ответов респондентов следует, что у молодежи сформировалась разнородная идентичность.

Перед субъектами воспитательной деятельности стоят задачи формирования у молодого поколения россиян единой гражданской идентичности, используя для этого возможности различных социальных институтов, в том числе и субинститута изобразительного искусства.

Таблица

Распределение ответов на вопрос:
«Что для Вас представляет наибольшую ценность в жизни?»

№ п/п	Наименование ценности	%	Количество
1	Семья	85.1	217
2	Здоровье	76.1	194
3	Взаимоуважение	66.3	169
4	Любовь	65.9	168
5	Права и свободы	65.1	166
6	Образование	64.3	164
7	Дружба	62	158
8	Материальная обеспеченность	57.6	147
9	Милосердие	42.4	108
10	Достоинство	41.6	106
11	Единство народов	38.4	98
12	Богатство	25.9	66
13	Служение Отечеству	22.4	57
14	Преемственность поколений	19.6	50
15	Другое	2.0	5
16	Ничего из перечисленного	1.2	3

Поскольку в структуре гражданской идентичности одним из основных компонентов является ценностный, автору исследования представлялось важным выявить основные ценностные ориентации молодых людей. С этой целью им были предложены ряд традиционных для российского общества ценностей, обозначенных в п. 91 Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400, и возможность выбрать необходимое количество ответов (таблица). На данный вопрос ответ дали 255 человек.

Ведущей ценностью для абсолютного большинства молодых людей[1] является семья: так ответили 85.1% участников опроса. Для двух третьих респондентов (76.1%) ведущей ценностью является здоровье. Более половины опрошенных в качестве наиболее важных жизненных ценностей определили для себя семь: семья, здоровье, взаимоуважение, любовь, права и свободы, образование, дружба и материальная обеспеченность. Более чем для трети участников опроса значимыми ценностями являются милосердие, достоинство и единство народов. Однако такая ценность, как «служение Отечеству», значимой оказалась только для 22.4% респондентов. К сожалению, среди участников опроса нашлось три человека, для которых ни одна из приведенных в таблице ценностей не является жизненно важной.

Для выявления роли субинститута изобразительного искусства и его продуктов на формирование их гражданской идентичности молодым людям был задан ряд специальных вопросов. К сожалению, формат статьи не позволяет раскрыть все полученные результаты, но обозначим ответы, данные респондентами на вопрос: «Как влияют на Ваше восприятие себя гражданином России средства изобразительного искусства (изображения на плакатах, медиаизображения, медиапродукция, сценическое оформление, дизайн оформления пространства) на современных социально ориентированных плакатах?» Только 17.6% отвечавших молодых людей отметили, что они всегда усиливают их гражданскую идентичность и чувство патриотизма. Еще 25.5% респондентов говорят о том, что они «усиливают гражданскую идентичность и чувство патриотизма в зависимости от содержания и организации». В то же время 54.9% участников опроса ответили, что «никак не влияют». Аналогично распределились ответы на вопрос: «Как влияют на Ваше восприятие себя гражданином России средства изобразительного искусства (изображения на плакатах, медиаизображения, медиапродукция, сценическое оформление, дизайн оформления пространства) на школьных и иных тематических мероприятиях?» Только количество ответов «никак не влияет» оказалось на 1.2% больше.

Вывод

Проведенный опрос позволяет сделать вывод, что субинститут изобразительного искусства оказывает несомненное влияние на формирование гражданской идентичности молодых людей, на их восприятие себя гражданином России. Но возможности знакового, символического влияния контекста произведений изобразительного искусства на формирование самосознания и самовосприятие молодого человека себя как гражданина Российской Федерации

используются зачастую импульсивно, бессистемно, без учета гражданского значения или особенностей восприятия молодыми людьми социально актуальных тем современной жизни российского общества, что заметно снижает роль этого субинститута культуры.

Одной из основных задач субинститута изобразительного искусства становится извлечение смысла среди шаблонов или банальностей, которые не затрагивают ценностный мир молодого человека, и придание ему гражданского значения. Когда у значительной части молодых людей еще не сформирована гражданская российская идентичность и собственный социальный интерес реализации активной жизненной позиции, субинститут изобразительного искусства может воздействовать посредством создания определенного культурного поведенческого кода через знаково-символическую реальность культуры, через эмоциональное привлечение к восприятию социально значимых образов и символических представлений о целостной картине прошлого, настоящего на внутренний духовный мир молодого человека и тем самым способствовать выработке необходимого для гражданского развития социального интереса у молодого поколения и его идентификации с собственным народом, страной и государством.

Примечание

1. Далее при описании полученных результатов опроса под молодыми людьми понимаются участники опроса.

Список литературы

1. Кириленко Н.П. Формирование гражданской идентичности у подрастающего поколения: значение, структура, возрастные особенности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 16. Вып. 4. С. 471.

2. Лавринов Д.Г. Динамика этнокультурной идентичности в условиях глобализации: Автореф. дис. … кандидата философских наук. М., 2008. 24 с.

3. Уразаев Ф.Я. Механизмы сохранения этнокультурной идентичности татарского народа: Автореф. дис. … кандидата исторических наук. Казань, 2011.

4. Гелагаева А.М. Типологическая общность традиционных культур Северного Кавказа в условиях модернизирующейся российской цивилизации: Дис. … канд. филос. наук. Ростов-на-Дону, 2007.

5. Гальченко А.С. Психологические детерминанты формирования гражданской идентичности у старшеклассников: Автореф. дис. ... кандидата психологических наук. Санкт-Петербург, 2021. 23 с.

6. Силантьева М.В. Диффузная идентичность: современная версия гражданской идентичности // Вестник МГИМО Университета. 2012. № 2 (23). С. 173–179.

7. Николаева А.А. Гражданская идентичность в структуре социальных идентичностей личности. // Вестник практической психологии образования. 2011. № 4 (29). С. 67–70.

8. Асеева Т.А. Идентификация жителей Республики Алтай: от этнической к гражданской идентичности // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12. № 1. С. 207–213.

9. Беспалова Т.В., Свиридкина Е.В., Филатов Г.А. Национальная идентичность и идентификация // Философия права. 2006. № 1 (17). С. 82–87.

10. Шаламова Л.Ф., Лесконог Н.Ю. О гражданской идентичности студентов как факторе гражданско-патриотического воспитания современной молодежи // Известия Тульского государственного университета. 2020. № 3. С. 17–27.

11. https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/937238 (дата обращения: 18.04.2023).

12. Калайдов И.В. Использование психокоррекционного потенциала произведений изобразительного искусства в социально-культурной сфере // Наука. Культура. Интеграция. 2011. № 2 (14). С. 68–73.

13. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» (дата обращения: 18.04.2023).

ON THE QUESTION OF THE INFLUENCE OF THE SUBINSTITUTE OF FINE ARTS ON THE FORMATION OF THE CIVIC IDENTITY OF YOUTH

Yu.S. Trofimova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

This article discusses some aspects of the influence of the subinstitute of fine arts on the formation of the civic identity of the younger generation. Considering the formation of a young person's civic identity through the prism of the processes of deep emotional experience of the surrounding reality, attitude to one's own ethnic group or state, the author discusses the role of the subinstitute of fine arts in this process based on the formation of symbolic representations of the holistic picture of the past, present and future among young people. The author supports his arguments with the materials of an interregional sociological survey of young people about civic identity, citizenship and the influence of the subinstitute of fine arts on the formation of their civic identity. The survey results present the respondents' opinion about their own identity, the leading values characteristic of the survey participants, young people's understanding of citizenship and their assessment of some forms of influence of the subinstitute of fine arts on young people's perception of themselves as a citizen of Russia, and on their civic identity.

Keywords: influence, education, social institute of culture, subinstitute of fine arts, civic identity, youth.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 373.6
DOI 10.52452/18115942_2023_4_204

ВЫПОЛНЕНИЕ МНОГОУРОВНЕВЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ УМЕНИЙ УЧАЩИХСЯ В РАМКАХ ПРОПЕДЕВТИЧЕСКОГО КУРСА ФИЗИКИ В НАЧАЛЬНОЙ И ОСНОВНОЙ ШКОЛЕ

© 2023 г.

Ю.В. Масленникова, Е.В. Чупрунов

Масленникова Юлия Владимировна, д.пед.н.; доц.; доцент кафедры педагогики
и управления образовательными системами
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского;
учитель физики гимназии № 2 г. Н. Новгорода
maslennikova.yuliya.61@mail.ru
Чупрунов Евгений Владимирович, д. ф.-м. н.; проф.; заведующий кафедрой кристаллографии
и экспериментальной физики Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
chuprunov@phys.unn.ru

Статья поступила в редакцию 15.09.2023
Статья принята к публикации 27.10.2023

Цель работы – следуя основной тенденции в развитии современного естественно-научного образования и положений, содержащихся в Концепции преподавания учебного предмета «Физика» в образовательных организациях РФ, показать, что познавательные и простейшие методологические умения у учащихся успешно формируются в ходе изучении пропедевтического курса физики. Разработанная методика является одним из вариантов методики, известной как «обучение через открытие». Основой методики является формирование и развитие физических представлений и понятий на основе проблемного качественного эксперимента. Методы, используемые в преподавании созданного курса, учитывают специфику познавательной деятельности учащихся каждого возраста и предусматривают расширение и усложнение объектов и способов самостоятельной познавательной деятельности учащихся. При этом преподаватель направляет поисковую деятельность ученика, постепенно выдавая ему экспериментальные задания более высокого уровня сложности, рассчитывая на то, что он сможет самостоятельно получить требуемое познавательное содержание из объекта усвоения. Длительный педагогический эксперимент, поставленный в рамках детского исследовательского клуба «Кулибин» ННГУ и ряде школ г. Н. Новгорода показывает, что методика является эффективной, поскольку позволяет формировать у учащихся познавательные умения в ходе исследовательской деятельности на разных этапах изучения физики в системе дополнительного образования в начальной и основной школе. Наблюдение за дальнейшим обучением учащихся в средней школе дает возможность подтвердить вывод об эффективности разработанной методики и позволяет ее совершенствовать.

Ключевые слова: раннее обучение физике, развитие познавательного интереса, многоуровневые экспериментальные задания, исследовательская деятельность учащихся.

Введение

Многочисленные теоретические работы и опыт преподавания физики доказывает, что интерес к явлениям природы возникает у детей от 6–7 до 11–12 лет, поэтому педагогическим средством поддержки и формирования такого интереса может быть раннее обучение физике, нацеленное на формирование познавательных умений учащихся. Научное познание развивается по спирали, каждый виток которого образует частично замкнутый цикл. «В.Г. Разумовский первым обратил внимание на то, что в ходе изучения физики необходимо использовать систему замкнутых циклов научного познания, которыми последовательно овладевают учащиеся» [1], отмечая, что процесс научного познания и его дидактическая конструкция содержит единую последовательность действий, которая приводит к формированию требуемых познавательных умений учащихся:

– наблюдать, описывать и анализировать наблюдаемые явления;

– выдвигать гипотезы на основе знания основополагающих законов физики;

– формулировать цель исследования;

– планировать и проводить эксперимент;

– измерять и обрабатывать результаты измерений, обнаруживать зависимости между величинами и объяснять полученные результаты.

При этом следует учитывать, что математический аппарат физики требует достаточно высокого уровня абстракции и освоение этого языка становится доступным лишь с определенного возраста. Значит, на раннем этапе обучения нужны особые эвристические подходы, которые базируются на эмпирическом познании, и выстроенная многоуровневая система заданий, которые предлагаются учащимся на занятиях.

Постановка проблемы

По результатам международного мониторингового исследования качества школьного математического и естественно-научного образования TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study), проведённого в 2003–2019 годах, российские выпускники начальной школы постоянно находятся в числе лидеров [2–4]. Причём большая часть заданий, обычно предлагаемых выпускникам четвёртого класса в этом исследовании, не соответствует содержанию российских программ. Из семи тем в блоке «Физические науки» в курсе «Окружающий мир» изучаются только две – «Классификация веществ» и «Изменение агрегатных состояний», причём достаточно эпизодически. На вопросы, связанные со знанием различных источников энергии, тепловых, звуковых, световых, электрических и магнитных явлений, а также темы «Силы и движение» учащимся приходится отвечать на основе здравого смысла и знаний, полученных в ходе повседневного опыта. Наиболее впечатляющими являются результаты при выполнении заданий в разделах «Электричество и магнетизм». Большинство учащихся правильно указывают полюсы магнита на рисунке, изображающем отталкивающиеся постоянные магниты, правильно указывают на вещества, легко намагничивающиеся в магнитном поле постоянного магнита. То есть при отсутствии в программе упоминаний о магнитах учащиеся начальной школы не просто представляют себе их основное свойство (притягивать железные предметы), но и различают полюсы магнита и условия их взаимодействия. Судя по выполнению заданий из раздела «Электричество», выпускники начальной школы представляют себе не только основные составляющие электрической цепи, но и понимают необходимое условие её работы – замкнутость цепи, причём обязательно проводящим ток материалом, и наличие источника тока (гальванической батарейки). Это лишний раз свидетельствует об интересе учащихся к физическим явлениям, их наблюдательности, доступности и влиянии современных источников информации на развитие познавательных интересов учащихся, необходимости развития спонтанно полученных знаний, вовлечения их в систематическую учебную работу.

Многолетний опыт исследовательской работы показывает, что познавательные и простейшие методологические умения успешно формируются уже в 5–6 классе при изучении пропедевтического курса физики [5–9]. На этом этапе продолжается начатое в начальной школе знакомство учащихся с основными явлениями природы и такими элементарными приёмами научного метода, как наблюдение, описание увиденного, выполнение простейших измерений, выявление закономерностей, проведение эксперимента и предсказание его результатов [10].

В настоящее время в педагогической психологии и образовательной практике чрезвычайно высок интерес к поисковой активности ребёнка как важнейшему ресурсу его развития [11, 12]. В плане дидактики оно основано на биологической предопределённости потребности ребёнка познавать окружающий мир. Именно это внутреннее стремление к познанию через собственные исследования порождает исследовательское поведение и создаёт условия для формирования познавательных умений учащихся.

Разработка концепции. В основу разрабатываемой концепции раннего обучения физике и реализующей её методики нами положен системно-деятельностный подход, согласно которому личность формируется в деятельности, в нашем случае познавательной, при условии, что эта деятельность важна для учащегося, интересна и успешна [13, 14].

Наиболее общей и существенной закономерностью психического развития ребёнка является смена сенситивных периодов в определенной последовательности [15]. В.П. Зинченко обращает внимание на то, что существование и последовательность этих периодов ставят проблему подбора соответствующего предметного, знакового, символического содержания, а также соответствующих этим периодам методов обучения [16]. Как уже отмечалось, в раннем подростковом возрасте особый интерес учащихся связан с физическими явлениями, а значит, физика, как учебный предмет, адаптированный под возрастные особенности учащихся, должна составлять необходимый элемент обучения и развития.

Разработанная концепция раннего обучения созвучна с концепцией предмета «Физика» [17], в которой отмечается необходимость:

– корректировки содержания курса «Окружающий мир», заключающейся во введении новых элементов содержания, позволяющих учащимся познакомиться с основными физическими явлениями;

– ликвидации разрыва в естественно-научном образовании в 5–6 классе, который произошел после введения отдельных курсов географии и биологии и отказа от изучения курса «Естествознание», включающего элементы физики.

Важным элементом концепции является систематичность и последовательность формирования познавательных умений учащихся в ходе доступной им исследовательской деятельности, при постепенном расширении и усложнении объектов деятельности, основанном на особенностях психического развития учащихся и соответствующих им методах педагогического воздействия.

В современных условиях развитие познавательных умений и формирование научного типа мышления учащихся становится возможным на базе существенно обновлённой системы обучения, широко использующей возможности дополнительного образования и внеурочной деятельности. При этом важно понимать, что термин «дополнительное образование» относится не только и не столько к предметному содержанию, ограниченному учебными программами, сколько к самому процессу приобретения школьниками дополнительного опыта деятельности. В сущности, «дополнительное образование – это мотивированное образование, позволяющее ученику приобрести устойчивую потребность в познании и творчестве и максимально реализовать себя» [18].

Оптимальное построение педагогического процесса подразумевает активное использование закономерностей и характеристик процесса восприятия и мышления учащихся, а отбор содержания и способы его предъявления основываются на одном из главных дидактических принципов – принципе доступности.

Методика и опыт работы

В основу методики работы с учащимися начальной школы и учащимися 5–6 классов положены закономерности онтогенетического развития психики ребёнка, связанные с переходом от наглядно-действенного и наглядно-образного к словесно-логическому и абстрактному мышлению, рождение интереса к естествознанию как мотива к активной деятельности.

Разработанная методика является одним из вариантов методики, известной как «обучение через открытие» [19]. Основой методики является формирование и развитие физических представлений и понятий на основе проблемного качественного эксперимента. Она «учитывает специфику познавательной деятельности учащихся каждого возраста и предусматривает расширение и усложнение объектов и способов их самостоятельной познавательной деятельности по мере продвижения от начальной к средней школе» [20].

Психолого-педагогической основой разработанной методики является введённое Л.С. Выготским представление о влиянии обучения на динамику развития ребёнка и понятия «зоны актуального и зоны ближайшего развития». Зона актуального развития – это сегодняшние возможности ребёнка. Зона ближайшего развития – всё то, что сегодня ребёнок выполняет в сотрудничестве, а завтра сможет выполнять самостоятельно. На процесс формирования познавательных умений учащихся оказывает влияние не только масштаб зоны ближайшего развития, но и оптимальное для конкретной педагогической ситуации соотношение действий учащегося, выполненных по собственной инициативе, и его действий, инициированных учителем. При традиционном обучении основная роль отводится репродуктивным действиям. Они необходимы, но масштаб зоны ближайшего развития при этом ограничен, а вклад собственных и преобразующих действий учащегося относительно мал.

В предлагаемой организации учебного процесса на занятии ученику постоянно открываются не только ближайшие, но и дальние перспективы. В этом случае одна из важнейших функций учителя состоит в раскрытии программы предстоящих действий ученика. В начальной школе основой усвоения материала является слово, рассказ учителя и показ образца выполнения заданий, имея который ученик может создать собственный продукт, проявив творческое начало. В 5–6 классе опора делается на самостоятельное добывание знаний об объекте в ходе активной деятельности. При этом преподаватель направляет поисковую деятельность ученика, постепенно выдавая ему экспериментальные задания более высокого уровня сложности, рассчитывая на то, что ученик сможет самостоятельно получить требуемое познавательное содержание из объекта усвоения.

На занятиях в начальной школе учителем создаётся проблемная ситуация, которая связана с недостатком имеющихся у учащихся знаний. В ходе проведения фронтальных экспериментов они обнаруживают интересное физическое явление, которое требуется объяснить. При этом

Рис. 1. Эксперимент с коробкой, имеющей смещённый центр масс

Рис. 2. Выполнение эксперимента с картонным образцом

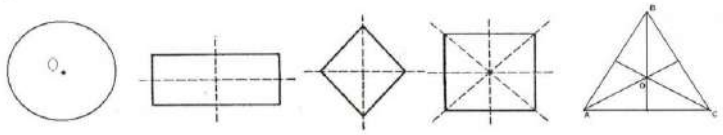


Рис. 3. Иллюстрация к утверждению Архимеда № 10 и № 14

учитель сам формулирует проблему и решает её, обозначая учащимся определённые этапы научного познания. Учащиеся учатся наблюдать, описывать и анализировать изучаемое явление.

В ходе проведения занятий в 5–6 классе одна из важнейших функций учителя состоит в формировании программы предстоящих действий ученика. Учащиеся учатся самостоятельно выдвигать гипотезы на основе знания основополагающих физических законов, измерять и обрабатывать результаты измерений, обнаруживать зависимости между величинами. Расширяется спектр вопросов, которые предлагаются учащимся для индивидуальных исследований, а сами исследования постепенно выводятся на новый качественный уровень. Все названные аспекты дополнительного образования реализованы на занятиях в детском научно-исследовательском клубе «Кулибин», созданном при Нижегородском государственном университете [21, 22] и ряде школ г. Нижнего Новгорода, реализующих программы раннего обучения физике.

Приведем небольшой пример, иллюстрирующий реализацию предлагаемой методики.

На занятии в начальной школе по теме «Статика» учитель ставит проблемный эксперимент, располагая прямоугольную коробку со смещённым центром тяжести на краю стола (рис. 1), и предлагает провести вариант эксперимента с пустыми коробками самим учащимся. В ходе эксперимента обнаруживается, что пустая коробка начинает падать со стола, как только она смещается больше чем наполовину. Учитель предлагает высказать гипотезу о явлении, а затем провести некоторую модификацию эксперимента и рассмотреть поведение плоских тел (картонных образцов).

В ходе эвристической беседы ученики подводятся к самостоятельному выводу о существовании у фигуры «центра тяжести». Ученикам интуитивно понятно, что центр тяжести квадратного картонного образца должен находиться в центре квадрата, но им предстоит это доказать в ходе контрольного эксперимента.

Следует отметить, что впервые экспериментальный метод определения центра тяжести плоских тел предложен Архимедом в книге «О равновесии плоских фигур». Учёный доказал, что «у всякого параллелограмма центром тяжести будет точка, в которой встречаются диагонали» (Книга 1. Утверждение 10) [23], и подтвердил это на опыте.

Действуя по образцу, учащиеся догадываются, что нужно уравновешивать картон на краю стола. Эмпирическим путём они находят положение неустойчивого равновесия. На фигуре проводится линия, аналогичная одной из линий, представленных на рисунке 3. Затем проводится вторая линия и на пересечении линий отмечается центр тяжести. Учащимся предлагается проверить его местоположение экспериментально, подперев фигуру в обозначенной точке карандашом. Далее учитель предлагает учащимся освоить новый алгоритм экспериментальных действий, последовательно подвешивая второй такой же картонный образец на стержне штатива, используя отверстия, расположенные в углах квадрата, и проводя линию действия силы тяжести вдоль отвеса.

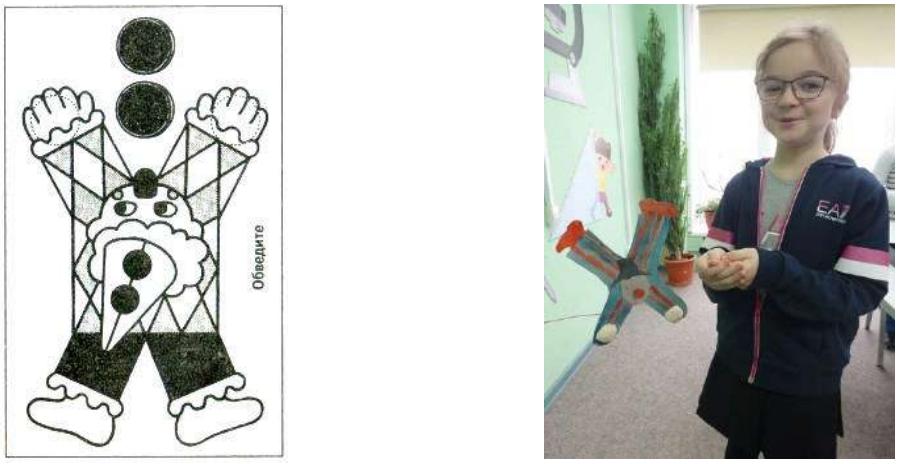


Рис. 4. Конструирование картонного образца со смещённым центром масс

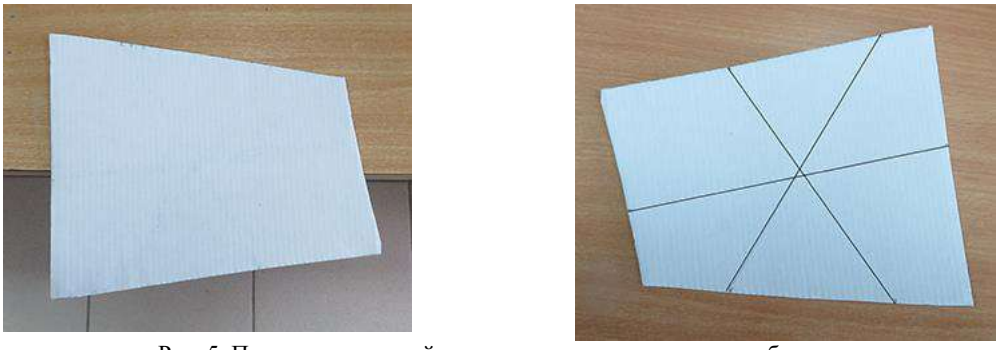


Рис. 5. Положение неустойчивого равновесия картонного образца
и несколько пересечений полученных линий

Рис. 6. Вариант пересечения линий, проведённых вдоль отвеса

После выполнения эксперимента с квадратными картонными образцами учащимся предлагается вернуться к первому эксперименту и изготовить картонный образец со смещённым центром масс, используя лекала, а затем убедиться, что конструкция будет устойчивой (рис. 4), уравновешивая ее на краю стола или на горизонтально натянутой нити.

В 5–6 классе основной школы (на втором этапе обучения) учащиеся выполняют более сложные задания. Преподаватель предлагает определить центр тяжести картонного образца произвольной формы разными способами, выдавая два одинаковых образца.

Используя приобретённые в начальной школе знания, умения и навыки, учащиеся без труда находят центр масс образца, воспроизводя известные алгоритмы (рис. 5 и 6). Проверка правильности полученного результата может быть проведена экспериментально или простым наложением двух одинаковых образцов. В ходе анализа полученных результатов, учащиеся должны объяснить: какой способ выполнения эксперимента оказался точнее и почему? Объяснение состоит в том, что первый метод даёт значительную погрешность, поскольку трудно точно зафиксировать положение неустойчивого равновесия картонного образца на краю стола.

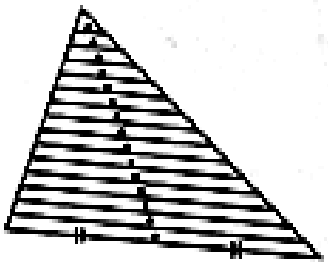


Рис. 7. Треугольник, разбитый на параллельные сегменты

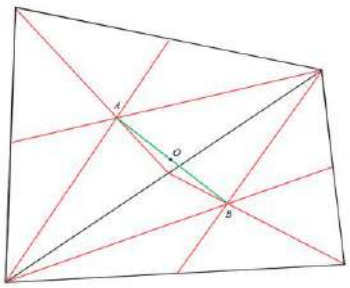


Рис. 8. Нахождение центра тяжести плоской фигуры методом Архимеда

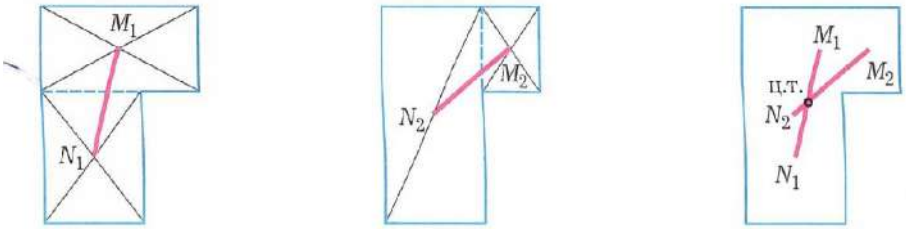


Рис. 9. Нахождение центра тяжести плоской фигуры методом Архимеда

При каждом положении образца накапливается ошибка в проведении линии равновесия, и в результате в каждом положении точка определяется с погрешностью несколько миллиметров.

В основу нового цикла исследований, иллюстрирующего тесную связь физики и математики, может быть положено ещё одно утверждение Архимеда из книги «О равновесии плоских фигур»: «У всякого треугольника центром тяжести будет точка, в которой встречаются прямые, проведённые из углов к серединам сторон» (Книга 1. Утверждение 14). Учащимся предлагается геометрическим способом определить центр тяжести треугольника (рис. 3) и проверить результат экспериментально. В качестве информации, расширяющей предметное поле и являющейся основой для дальнейших исследований, полезно сообщить учащимся, что Архимед доказал утверждение № 14, разбив треугольник на отдельные параллельные сегменты (весомые рычаги), центры тяжести которых легли на медиану (рис. 7). Поскольку представление об условии равновесия рычага учащиеся получили в ходе изучения физики в начальной школе, на имеющие знания можно опираться.

В качестве задания повышенной сложности, идеи которого расположены в «зоне ближайшего развития», учащимся предлагается задание, связанное с определением центра тяжести более сложной фигуры, которую можно разбить на два треугольника (рис. 8).

При этом предварительно подробно разбирается аналогичная задача и описывается весь алгоритм действий (рис. 9).

Для поддержки образовательного процесса нами разработаны учебные и учебно-методические пособия, помогающие организовывать занятия с учащимися [24–27].

Заключение

Обобщая, следует отметить, что в свете основной тенденции развития естественнонаучного образования в России процесс формирования познавательных умений учащихся необходимо начинать с раннего школьного возраста, расширяя содержательное поле и организуя необходимый объем и уровень познавательной деятельности на каждом этапе обучения. При этом формирование познавательных умений учащихся, связанных с экспериментальной деятельностью, рассматривается в плане комплексной инновации, теоретически разработанной, методически обеспеченной и практически реализованной.

Список литературы

1. Вараксина Е.И., Майер В.В. Учебные проекты по школьному физическому эксперименту. 7 класс. Дидактические ресурсы проектной деятельности. 7 класс. М.: Флинта: Наука, 2017.

2. Демидова М.Ю. Основные результаты естественнонаучной части исследования TIMSS для начальной школы // Педагогические измерения. 2017. № 2. С. 30–34.

3. Пентин А.Ю., Ковалёва Г.С., Давыдова Е.И. и др. Состояние естественнонаучного образования в российской школе // Вопросы образования. 2018. № 1. С. 99–109.

4. Результаты исследования TIMSS – 2019. URL: https://www.ivege.ru/uploads/files/2021/Деятельность/Tims/TIMSS%202019.pdf (дата обращения: 12.06.2023).

5. Исаев Д.А. Формирование первоначальных физических представлений у учащихся младшего подросткового возраста: Дис. … канд. пед. наук. М., 1992. 126 с.

6. Даммер М.Д. Методические основы построения опережающего курса физики основной школы: Дис. … докт. пед. наук. М.Д. Челябинск, 1997. 443 с.

7. Шулежко Е.М. Разработка структуры и содержания пропедевтического курса физики на основе метода научного познания: Автореф. дис. … канд. пед. наук. М., 2003. 20 с.

8. Степанова Г.Н. Раннее обучение физике // Физика в школе. 2007. № 4. С. 6–12.

9. Масленникова Ю.В. Влияние пропедевтического курса физики 5–6 класса на уровень развития исследовательских навыков учащихся // Проблемы учебного физического эксперимента. Сборник научных трудов. Вып. 25. М.: ИСМО РАО, 2015. С. 41–44.

10. Даммер М.Д. Пропедевтику физики – с начальной школы. URL: http://fiz.1september.ru/2006/16/03.htm

11. Занков Л.В. К вопросу о соотношении обучения и развития // Психологическая наука и образование. 1996. № 4.

12. Савенков А.И. Эффективная организация исследовательского обучения // Народное образование. 2011. № 6. С. 179–181.

13. Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. М.: Издательство АПН, 1960.

14. Асмолов А.Г. Системно-деятельностный подход в разработке стандартов нового поколения // Педагогика. 2009. № 4. С. 18–22.

15. Лейтес Н.С. К проблеме сензитивных периодов психического развития человека. М.: Наука, 1978.

16. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М.: Тривола, 1994.

17. Концепция преподавания учебного предмета «Физика» в образовательных организациях РФ, реализующих основные образовательные программы. Утверждена Решением Коллегии Министерства Просвещения РФ. Протокол от 03.12.2019 г. № ПК-4вн

18. Майер Р.В. Проблема формирования системы эмпирических знаний по физике: Автореф. дис. … д-ра пед. наук. СПб., 1999. 36 с.

19. Брунер Д. и др. Исследование развития познавательной деятельности. М., 1971.

20. Масленникова Ю.В. Формирование умений учащихся использовать научный метод познания в системе основного и дополнительного физического образования: Автореф. дис. … докт. пед. наук. Н. Новгород, 2019. 41 с.

21. Масленникова Ю.В., Фаддеев М.А., Зворыкин И.Ю. Использование научного метода познания в системе дополнительного физического образования в школе // Физика в школе. 2020. № 3. С. 23–30.

22. Масленникова Ю.В., Зворыкин И.Ю. Система дополнительного физического образования в начальной и основной школе в рамках детского исследовательского клуба «Кулибин». Приоритетные направления развития науки и образования: Монография / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2020 (электронное издание).

23. Наука. Величайшие теории. Вып. № 7. Эврика! Радость открытия. Архимед. М.: Де Агостини, 2015. 160 с.

24. Трухаткина И.В. Рабочая тетрадь члена детского научно-исследовательского клуба «Кулибин». 1 год обучения. Н. Новгород: Типография ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2015. 47 с.

25. Физика-5. Учебное пособие для учащихся 5 класса / Сост. Ю.В. Масленникова. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 2016. 83 с.

26. Физика-6. Учебное пособие для учащихся 6 класса / Сост. Ю.В. Масленникова. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского. 2016. 97 с.

27. Масленникова Ю.В. Физика 5–6 класс. Учебно-методическое пособие. Н. Новгород. Издательство ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2018. 248 с.

PERFORMING MULTI-LEVEL EXPERIMENTAL TASKS AS A WAY OF FORMING COGNITIVE SKILLS OF STUDENTS IN THE FRAMEWORK OF A PROPAEDEUTIC PHYSICS COURSE IN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS

Yu.V. Maslennikova, E.V. Chuprunov

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The purpose of the work: following the main trend in the development of modern natural science education and the provisions contained in the Concept of teaching the subject "Physics" in educational institutions of the Russian Federation, to show that cognitive and the simplest methodological skills of students are successfully formed during the study of the propaedeutic course of physics. The developed technique is one of the variants of the technique known as "learning through discovery". The basis of the methodology is the formation and development of physical representations and concepts based on a problematic qualitative experiment. The methods used in teaching the created course take into account the specifics of the cognitive activity of students of each age, and provide for the expansion and complication of objects and methods of independent cognitive activity of students. At the same time, the teacher directs the student's search activity, gradually giving him experimental tasks of a higher level of complexity, hoping that he will be able to independently obtain the required cognitive content from the object of assimilation. A long-term pedagogical experiment conducted within the framework of the children's research club "Kulibin" of the UNN and a number of schools in Nizhny Novgorod shows that the methodology is effective, since it allows students to form cognitive skills during research activities at different stages of studying physics in the system of additional education in primary and secondary schools. Monitoring the further education of students in secondary school makes it possible to confirm the conclusion about the effectiveness of the developed methodology and allows it to be improved.

Keywords: early learning in physics, development of cognitive interest, multilevel experimental tasks, research activities of students.

УДК 378
DOI 10.52452/18115942_2023_4_211

АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ОСНОВ УЧЕБНОЙ РОБОТОТЕХНИКИ БАКАЛАВРАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2023 г.

М.А. Родионов, О.А. Кочеткова, А.А. Демирова

Родионов Михаил Алексеевич, д.пед.н.; проф.; заведующий кафедрой информатики и методики обучения информатике и математике Пензенского государственного университета
do7tor@mail.ru
Кочеткова Ольга Анатольевна, к.пед.н.; доц.; доцент кафедры информатики и методики обучения информатике и математике Пензенского государственного университета
gorelovaoa@mail.ru
Демирова Александра Алексеевна, студентка направления подготовки «Педагогическое образование», профиль «Информатика» Пензенского государственного университета
gorelovaoa@mail.ru

Статья поступила в редакцию 25.09.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

В перечне основных направлений развития информационных и коммуникационных технологий в России выделяются такие, как искусственный интеллект, обработка больших данных, облачные вычисления, робототехника, кибербезопасность, виртуальная и дополненная реальность. Интеграция занятий по робототехнике в образовательные учреждения России ставит проблему отсутствия или низкой квалификации учителей, ведущих теоретическую и практическую деятельность по реализации образовательных программ в области робототехники. Анализ теории и практики профессиональной подготовки будущих специалистов-педагогов позволил выделить содержание и направления организации работы по формированию готовности студентов в области учебной робототехники: включение теоретических вопросов в дисциплину «Методика обучения и воспитания (информатика)», практическая подготовка, обобщение и описание опыта в процессе выполнения курсовых работ (проектов) и выпускных квалификационных работ по методике обучения информатике. В статье представлено содержание подобной подготовки студентов в рамках студенческого научного кружка «Учебная робототехника».

Ключевые слова: ФГОС, высшее образование, программа подготовки бакалавров педагогического направления, обучение робототехнике.

Введение

В рамках актуальной профессиональной подготовки бакалавров по направлению «Педагогическое образование» в условиях цифровизации образования становится популярным и востребованным такое направление, как учебная робототехника. Занятия по робототехнике сегодня разрабатывают во многих школах в качестве внеурочной деятельности или кружков, чаще всего по информатике и технологии [1–3]. Продолжающимся трендом является открытие робототехнических кружков, клубов и школ, «кванториумов» и технопарков с обязательной секцией «Робототехника».

В исследованиях Н.А. Толстовой [4], Д.М. Гребневой [5], В.Н. Халамова [6], В.В. Козлова [7] и т.д. обосновывается актуальность подготовки и переподготовки педагогических кадров по робототехнике, необходимость разработки учебных программы подготовки учителей. Аспекты изучения образовательной робототехники рассмотрены в работах С.А. Филиппова [8], Г.А. Ечмаевой [9], О.С. Власовой [10], А.И. Газейкиной [11] и т.д., которые уделяют основное внимание вопросам подготовки обучающихся к соревновательной деятельности.

Для того чтобы осуществлять обучение основам робототехники, необходимы учителя и педагоги, владеющие достаточным объемом информации и навыками работы с различными моделями учебных роботов, а также знающие области применения и использования роботов в урочной и неурочной деятельности, обладающие навыками работы в различных программных средах, которые можно применять для образовательной робототехники, демонстрации работы роботов в виртуальном пространстве (Scratch, VEXcode VR, Tinkercad, Trik и т.д.) [12].

В настоящее время существует большое количество фирм, которые выпускают учебные робототехнические наборы, которые активно используются в образовательном процессе (рисунок).

Перечислим препятствия на пути к эффективному включению робототехники в об-

Рис. Образовательные робототехнические наборы

разовательное пространство школы и дополнительного образования:

— отсутствие в школах необходимого робототехнического оборудования и современной компьютерной техники;

— недостаточный уровень методического обеспечения обучения робототехнике;

— отсутствие или низкая квалификация учителей в области робототехники.

Таким образом, открытие кружков, «кванториумов» и технопарков с обязательной секцией «Робототехника» и дефицит высококвалифицированных учителей, готовых к преподаванию основ робототехники, определяет актуальность подготовки компетентных кадров в области учебной робототехники. Педагогические вузы, в свою очередь, могут выступать площадкой по разработке методики интегрирования робототехники в школьное и дополнительное образование, подготовке и переподготовке кадров по учебной робототехнике.

Методы исследования

Обзор нормативных документов, определяющих содержательную подготовку бакалавров педагогического направления. Систематизация различных подходов к повышению готовности будущих учителей к обучению робототехнике в системе их профессиональной подготовки. Изучение теоретических основ профессионально-методической подготовки будущего учителя информатики в педагогическом вузе.

Результаты и обсуждение результатов

Одна из основных проблем, возникающих при практической реализации курсов робототехники – это отсутствие проработанных учебных программ и учебных материалов для учителей. Отметим, что робототехника распространена в основном в области дополнительного образования («Кванториумы», «IT-кубы», «Точки роста», «Мини-Сириусы» и Дома научной коллаборации), которое не требует единого подхода в содержании учебных программ. Как показывают исследования ряда работ по данной тематике [7, 13], а также анализ опыта по внедрению и реализации робототехники в ряде образовательных учреждений города Пензы, необходимо повышение квалификации учителей, ведущих теоретическую и практическую деятельность по реализации образовательных программ в области робототехники.

Программы бакалавриата по направлению «Педагогическое образование» зачастую не обеспечивают должную предметную и методическую подготовку, поскольку ФГОС ВО ориентирован в большей мере на формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника. В основе анализа программ бакалавриата (ФГОС 3++) по направлению 44.03.01 «Педагогическое образование», направленность (профиль) «Информатика» в Пензенском государственном университете (ПГУ) выделим дисциплины профессиональной подготовки студентов, включающие в себя элементы технического содержания («Программирование», «Компьютерное моделирование», «Архитектура компьютера», «Компьютерная графика», «Основы искусственного интеллекта», «Численные методы», «Web-программирование»), но, к сожалению, изучение их в полной мере не подготавливает студентов в области учебной робототехники.

Для успешной подготовки будущих учителей информатики к обучению школьников основам робототехники в содержание методической подготовки, с нашей точки зрения, необходимо включить следующие аспекты:

1) определение основ современной робототехники (история робототехники в России и за рубежом, основные понятия робототехники, классификация робототехнических устройств, виды роботов и их применение в современном мире);

2) развитие робототехники в российском образовании, научно-исследовательская работа с использованием образовательных конструкторов;

3) изучение учебной и методической литературы в области учебной робототехники, методов и приемов обучения, апробированные материалы, обобщающие опыт внедрения робототехники, особенности подготовки обучающихся к всероссийским робототехническим соревнованиям;

4) особенности использования учебного робототехнического конструктора в исследовательской и проектной деятельности обучающихся.

Далее предложим основные направления подготовки бакалавров педагогического образования в области учебной робототехники, реализуемые в учебных планах подготовки студентов профиля подготовки «Информатика» на базе ПГУ.

Первое направление – это подготовка будущих учителей в процессе выполнения курсовых работ по методике обучения информатике и написания выпускных квалификационных работ. Основное внимание здесь должно быть направлено на изучение теоретического и практического опыта по использованию робототехники на уроках информатики и во внеурочной деятельности, проведение самостоятельных методических исследований по другим аспектам использования робототехнических устройств в школьном образовании.

Следующее направление – обучение студентов по программе дисциплины «Методика обучения и воспитания (информатика)». Отметим, что на современном этапе развития школьного образования в области информатики не существует рекомендованных учебников по информатике, в содержании которых был бы полнофункционально представлен раздел робототехники. В перечень изучения основных вопросов можно включить основные разделы образовательного курса по робототехнике, методы организации модульного изучения робототехники и информатики, методику проведения интегрированных занятий в области учебной робототехники и информатики.

Для решения проблем подготовки будущих учителей информатики на факультете физико-математических и естественных наук ПГУ был создан научный студенческий кружок по учебной робототехнике. Проанализировав опыт успешного применения образовательных робототехнических наборов, в которые входят технические конструкторы, среды программирования, техническая и методическая поддержка, мы оснастили учебную лабораторию вуза робототехническими наборами на базе Arduino Uno.

В отборе содержания курса «Учебная робототехника» для студентов педагогического направления важно было соотнести его со школьным курсом информатики и выделить возможности изучения тем робототехники в рамках данного учебного предмета. Студенты изучают программирование, основы робототехники и мехатроники, датчики, образовательные наборы по робототехнике, современные цифровые технологии (искусственный интеллект, трехмерная печать и т.д.). В процессе изучения курса изучаются процессы проектной деятельности, начиная от анализа задачи, ее проектирования и моделирования и заканчивая средствами поддержки и масштабирования проекта, кроме того, рассмотрены вопросы обучения подобной деятельности школьников. Цель курса «Учебная робототехника» заключается не в обучении студентов на конкретном оборудовании, а прежде всего в том, чтобы будущие учителя имели достаточно информации о возможностях учебных конструкторов робототехники для школьников.

В таблице представлен учебно-тематический план обучения студентов в научном кружке «Учебная робототехника».

Рассмотрим содержание основных разделов программы научного студенческого кружка «Учебная робототехника».

Раздел 1. История развития робототехники.

Введение в робототехнику. Основные понятия и определения роботов и робототехнических устройств. Предпосылки использования робототехники в школьном курсе информатики и во внеурочной деятельности. Связь робототехники с другими науками. Классификация робототехники по сферам применения. Робототехнические проекты и их виды. Технопарки и «Кванториумы». История развития направлений и нормативные основания ее применения в современном школьном обучении.

Раздел 2. Принципы робототехники.

Обзор и назначение робототехнических конструкторов. Области применения, классификация и технические характеристики роботов. Знакомство с основными принципами механики и основами моделирования роботов. Структура работы Arduino. Система команд исполнителя. Программирование на C/C++ для Arduino. Основы электроники: светодиоды, резисторы, кнопки, моторы и датчики. Различные виды алгоритмов в робототехнике, использование их при решении задач различной сложности. Знакомство с программой 3D-моделирования и работой 3D-принтера. Создание схем на Arduino Uno с использованием устройств вывода. Использование датчиков для организации более сложных приборов. Этапы конструирования сложных приборов. Жизненный цикл проекта, сопровождение устройства.

Раздел 3. Организация соревнований по робототехнике.

Классические соревнования роботов. Изучение содержания различных состязаний и игр роботов (сумо, лабиринт, лестница, кегельринг, слалом по линии, траектория, футбол, сортировщик и т.д.) для поиска, разработки и апробации новых видов соревнований роботов. Просмотр видеороликов соревнований. Творческая категория (проекты). Обсуждение особенностей конструкций роботов для каждого вида со-

Таблица

№ п/п	Наименование этапов, разделов, тем	Всего часов
1	Раздел 1. История развития робототехники	8
1.1	Введение в робототехнику	2
1.2	Учебная робототехника. Робототехнические проекты и их виды	2
1.3	Роль и место образовательной робототехники в пространстве школы	4
2	Раздел 2. Принципы робототехники	44
2.1	Обзор и назначение робототехнических конструкторов	4
2.2	Основы моделирования роботов	8
2.3	Программирование на C/C++ для Arduino Uno	8
2.4	Сборка робототехнических устройств с помощью платы Arduino Uno и печатной платы	8
2.5.	Использование датчиков	8
2.6	Этапы конструирования сложных приборов	8
3	Раздел 3. Организация соревнований по робототехнике	8
3.1	Общие правила проведения соревнований по робототехнике. Регламенты соревнований	4
3.2	Содержания различных состязаний роботов	4
4	Раздел 4. Организация проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся в рамках программ по робототехнике	12
4.1	Принципы организации проектной деятельности при обучении робототехнике	4
4.2	Обучение реализации проектов	4
4.3	Организация удаленной работы обучающихся робототехнике	4
Итого:		72

стязаний. Всемирная олимпиада по робототехнике. Требования к формированию программы (регламента) соревнований по робототехнике.

Раздел 4. Организация проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся в рамках программ по робототехнике.

Организация учебной и проектной деятельности на основе использования робототехнических комплексов, в том числе и в цифровых дистанционных лабораториях, в разных возрастных категориях учащихся. Принципы организации проектной деятельности при обучении робототехнике. Обучение реализации проектов, подготовка к выпуску продукции. Организация дистанционной работы обучающихся по робототехнике. Представление проекта и обмен опытом с другими участниками курса.

Таким образом, вследствие проведенных занятий студенты-информатики полностью овладевают знаниями в области робототехники, овладевают практическими основами моделирования и конструирования роботов, рассматривают вопросы программирования и проектирования робототехнических устройств на базе различных языков программирования, также рассматривают методические вопросы обучения робототехнике.

Обучение в студенческом научном кружке нацелено на формирование трех общепрофессиональных компетенций студентов:

– информационно-педагогическая подготовка заключается в формировании информационной базы по темам схемотехники и робототехники. Сюда входят теоретическая подготовка, подбор и разработка практических заданий по робототехнике;

– проектная, направленная на формирование у будущих учителей четкой пошаговой инструкции создания прототипов роботов и самих устройств при соблюдении жизненного цикла проекта и его заявляемых характеристик;

– программно-аналитическая, направленная на изучение особенностей языка C/C++ при программировании устройств Arduino Uno, принципов минимизации размеров устройства при выполнении поставленных задач.

Учебный процесс, основанный на применении интерактивных форм и методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех студентов без исключения. Таким образом, для формирования мотивации студентов к изучению робототехники необходимо внедрение современных интерактивных методов обучения. Приведем примеры внедрения интерактивных методов обучения в рамках изучения бакалаврами курса «Учебная робототехника».

Метод «учебная дискуссия» использовался при изучении темы «Навигация и управление мобильного робота». Занятие проводилось после того, как был изучен весь теоретический и практический материал (управление траекторным движением, обнаружение и пространственная локализация препятствий, обеспечение движения по заданному маршруту и т.д.). Студентам было предложено выполнить творческое задание: спроектировать и собрать мобильного

робота, который должен будет за 30 секунд пройти лабиринт. Итогом работы стало выступление студентов с презентацией результатов научного исследования. «Учебная дискуссия» позволила оценить уровень теоретической подготовленности каждого студента.

Рассмотрим применение кейс-метода на занятии по теме «Соревнования по робототехнике в дистанционном формате». Кейс даёт возможность студентам на простых примерах понять основные принципы трехмерного моделирования и научиться проектировать и прототипировать 3D-объекты по своим творческим задумкам. Студенты получают материалы, необходимые для выполнения кейса: описание ситуации, формулировку проблемы, условия решения, необходимые материалы и начальные условия. Затем они распределяются на группы (3–5 человек), определяют роли в команде, анализируют ситуацию и проблему, предлагают пути решения, собирают роботов по заданным характеристикам.

Основные блоки кейса следующие:

1. 3D -моделирование в Tinkercad;
2. Создание собственного проекта в Tinkercad (например, робот, избегающий препятствий с помощью Tinkercad);
3. Программирование робота.

Кейс-задание позволяет расширить образовательное пространство, применить полученные теоретические знания в нестандартных условиях, испытать роботов в виртуальном пространстве.

Заключение

В настоящее время в России создаются целые сети образовательных центров (центры образования цифрового профиля «Точка роста», центры цифрового образования «IT-КУБ», мобильный технопарк «Кванториум» и т.д.), обучение в которых ведется по востребованным программам, имеющим прикладную направленность. Одним приоритетных направлений в них является робототехника. Интеграция занятий по робототехнике в образовательные учреждения России ставит проблему отсутствия или низкой квалификации учителей, ведущих теоретическую и практическую деятельность по реализации образовательных программ в области робототехники. На основе анализа содержания подготовки бакалавров направления «Педагогическое образование», профиль «Информатика» выделены основные направления подготовки студентов в области учебной робототехники. Основное содержание подготовки реализуется в рамках студенческого научного кружка «Учебная робототехника». В рамках деятельности студенческого научного кружка могут быть поставлены и решены следующие основные задачи: формирование у студентов ключевых компетенций в основных тенденциях в образовательной робототехнике. Работа по внедрению основ робототехники в образовательную практику продолжается в настоящий момент.

Список литературы

1. Кочеткова О.А., Купряшина Л.А., Пудовкина Ю.Н. Об эффективности применения курса «Робототехника и программирование» в средней школе // Современные проблемы физико-математических наук: Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Под общей редакцией Т.Н. Можаровой. 2018. С. 93–96.

2. Родионов М.А., Кочеткова О.А., Пудовкина Ю.Н. Обучение учащихся основам программирования в рамках элективного образовательного курса «Робототехника» // Школьные технологии. 2019. № 2. С. 86–93.

3. Шадронов Д.С., Крылов Н.В. Робототехника в современном образовании // Молодой ученый. 2018. № 19. С. 241–243.

4. Толстова Н.А., Бондаренко Д.А., Ганьшин К.Ю. Образовательная робототехника как составляющая инженерно-технического образования // Наука. Инновации. Технологии. 2013. **3**. С. 171–177.

5. Гребнева Д.М. Проектирование содержания курса «Основы робототехники» для студентов педагогических вузов // Современные наукоемкие технологии. 2015. № 12-2. С. 313–316.

6. Халамов В.Н. Образовательная робототехника на уроках информатики и физики в средней школе: Учебно-метод. пособие. Челябинск: Взгляд, 2011. 160 с.

7. Козлов В.В., Янушенко А.И. О необходимости обучения образовательной робототехнике бакалавров педагогического образования // Наука и образование: проблемы и перспективы. 2018. С. 104–107.

8. Филиппов С.А. Уроки робототехники. Конструкция. Движение. Управление. М.: Лаборатория знаний, 2017. 176 с.

9. Ечмаева Г.А. Подготовка педагогических кадров в области образовательной робототехники // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2.

10. Власова О.С., Попова А.А. Образовательная робототехника в учебной деятельности учащихся начальной школы. Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2014. 111 с.

11. Газейкина А.И., Димитрова М.Д. Обучение будущих учителей математики и информатики организации школьных соревнований по робототехнике // Актуальные вопросы преподавания математики, информатики и информационных технологий. 2021. С. 217–223.

12. Болотский А.В. Робототехника – основа технического образования // Современное образование: научные подходы, опыт, проблемы, перспективы. Материалы XV Международной научно-практической конференции. Посвящается 80-летию Педагогического института им. В.Г. Белинского / Под общ. ред. М.А. Родионова. ПГУ, 2019. С. 186–188.

13. Зайцева С.А., Иванов В.В., Киселев В.С., Зубаков А.Ф. Развитие образовательной робототехники: проблемы и перспективы // Образование и наука. 2022. Т. 24. № 2. С. 84–115.

ASPECTS OF STUDYING THE BASICS OF EDUCATIONAL ROBOTICS BY BACHELORS OF PEDAGOGICAL EDUCATION

M.A. Rodionov, O.A. Kochetkova, A.A. Demirova

Penza State University

The list of the main directions of development of information and communication technologies in Russia highlights such as artificial intelligence, big data processing, cloud computing, robotics, cybersecurity, virtual and augmented reality. The integration of robotics classes in educational institutions in Russia poses the problem of the lack or low qualification of teachers conducting theoretical and practical activities for the implementation of educational programs in the field of robotics. The analysis of the theory and practice of professional training of future specialists-teachers allowed us to identify the content and directions of the organization of work on the formation of students' readiness in the field of educational robotics: the inclusion of theoretical issues in the discipline «Methods of teaching and upbringing (computer science)», practical training, generalization and description of experience in the process of completing coursework (projects) and final qualifying works according to the methodology of teaching computer science. The article presents the content of such training of students within the framework of the student scientific circle «Educational Robotics».

Keywords: Federal State Educational Standard, higher education, bachelor's degree program in pedagogical direction, robotics training.

УДК 378.1
DOI 10.52452/18115942_2023_4_217

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАННЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ

© 2023 г. ***Т.Т. Щелина, Э.Г. Патрикеева, С.О. Щелина, Е.В. Лёвкина***

Щелина Тамара Тимофеевна, д.пед.н.; проф.; директор
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
arz65@mail.ru
Патрикеева Элла Геннадьевна, к.пед.н.; доц.; доцент кафедры общей и практической психологии
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
ellapatrik@mail.ru
Щелина Светлана Олеговна, к.психол.н.; доцент кафедры общей и практической психологии
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
svetikol91@mail.ru
Лёвкина Елена Викторовна, к.пед.н.; доцент кафедры общей педагогики
и педагогики профессионального образования
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
levkina_alena11@mail.ru

Статья поступила в редакцию 06.09.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

Поднимается вопрос о необходимости совершенствования качества подготовки учителей для общеобразовательных школ. Авторами утверждается, что достигнуть этого можно опираясь на педагогическую направленность личности, сформированную ещё на этапе школьного обучения в процессе ранней профессиональной ориентации и подготовки. В статье анализируются теоретические основы ранней профориентации школьников, представлены основные этапы коррекционно-развивающей программы, направленной на решение задач повышения привлекательности учительской профессии среди старшеклассников; на выработку стратегий конструктивной педагогической поддержки школьников через оптимизацию развивающего взаимодействия с успешными в профессии учителями; на работу с родителями, направленную на выстраивание гармоничных детско-родительских отношений с целью обеспечения старшеклассникам возможности своевременного решения возрастных задач развития: сепарации от родителей, грамотной профессиональной ориентации, успешного самостоятельного профессионального самоопределения (из опыта Арзамасского филиала ННГУ). Авторами сформулированы ряд выводов и рекомендаций относительно проблем и перспектив ранней профориентации старшеклассников, обучающихся в профильных классах психолого-педагогической направленности.

Ключевые слова: ранняя профессиональная ориентация, педагогическая направленность личности, психолого-педагогические классы, профильное обучение.

Введение

Перестройка современной системы образования и развитие инновационных учебных заведений (гимназии, лицеи, колледжи) требуют подготовки специалистов высокого уровня. Современной школе нужен учитель-профессионал, который хорошо знает, как учить и воспитывать детей, как переводить из одного эмоционального состояния в другое, как решать задачи, постоянно возникающие в ходе учебно-воспитательного процесса, как наиболее эффективными путями реализовать цели обучения и воспитания, как осуществлять дифференцированный и личностно ориентированный подход к учащимся.

К настоящему времени возникло принципиальное противоречие между типовой системой подготовки будущего учителя и индивидуально-творческим характером его практической деятельности. В основу процесса формирования педагога не поставлена личность будущего специалиста. Учитель по-прежнему выступает объектом массового процесса педагогического воспроизводства, не выявляется и не формируется его творческая педагогическая индивидуальность.

В связи с этим возникает необходимость в совершенствовании качества подготовки учителей для общеобразовательных школ и новых типов учебных заведений. Успешное выполнение этой задачи станет возможным тогда, когда наряду с высокой общекультурной и профессиональной подготовкой будущий учитель станет обладать также устойчивыми интересами, реальными склонностями и способностями к педа-

гогической деятельности. Достигнуть этого можно лишь опираясь на педагогическую направленность, сформированную ещё на этапе школьного обучения в процессе ранней профессиональной ориентации и подготовки.

Теоретические основы

Исследование проблемы профессионального становления педагога на этапе вхождения в профессию базируется на позициях системно-личностного подхода, на идеях, что профессиональная ориентация происходит в процессе формирования направленности личности педагога: социальные, личностные и профессиональные потребности; ценностные ориентации; осознание гражданского долга и общественной ответственности; интерес, любовь и уважение к детям, заключающиеся в признании за ребенком права быть индивидуальностью, субъектом своего развития (Ю.П. Азаров, Е.Н. Белозерцев, З.И. Васильева, С.Г. Вершловский, В.С. Ильин, Н.В. Мудрик, В.А. Сластёнин); увлечённость педагогической деятельностью, духовная культура учителя, ориентация педагога на гуманистическую педагогику и общечеловеческие ценности (Ш.А. Амонашвили, В.А. Сухомлинский); воспитание «зоркости души» (Б.М. Неменский, Д.Б. Кабалевский); ориентация на личность педагога, как пример правильного профессионального выбора и успешной профессиональной самореализации (Е.В. Лёвкина) [1] и другое.

Так, в этой связи В.В. Орлова утверждает, что «...выбор будущей профессии, будущей деятельности для молодого человека – это во многом вопрос о смысле жизни, о жизненной перспективе. Это проблема скорее мировоззренческая, чем профориентационная, и все попытки профориентации будут во многом бесплодны, пока молодой человек не разберется в себе, пока не осознает свои потребности, способности, интересы, склонности, направленности, устремления, ценности» [2].

Профессиональная ориентация представляет собой «комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодых людей в соответствии с их желаниями, склонностями, которые сформировались с учетом потребности их будущей профессии, сознательный выбор человеком профессии, которая отвечает его интересам и предусматриваемой успешности» [3].

В настоящее время, утверждает Н.С. Пряжников, происходит смещение интереса школьников к личностным аспектам проблемы профессионального самоопределения. Личностное самоопределение в ходе профессиональной ориентации приобретает черты профессионального самоопределения, сущность которого в формировании внутренней психологической готовности к осознанной реализации и корректировке перспектив профессионального развития [4].

Прикладные психолого-педагогические аспекты профессиональной ориентации молодежи получили разработку в трудах А.М. Павловой, П.С. Лернер, Н.С. Пряжникова, Е.В. Павличенко, Н.О. Садовниковой, С.Н. Чистяковой, Н. Родичева и др. Вопросам методического и психологического сопровождения профориентации выпускников школ посвящены работы Е.А. Климова, Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцева. Вопросы психодиагностики в профориентационной работе представлены в исследованиях Н.А. Волковой, Н.С. Глуханюк, В.В. Гришина, В.Н. Дружининой, Б.Ф. Кулагиной, Н.И. Непомнящей, Н. Подлесовой, О.А. Рудей, Я.С. Сунцовой, С.Н. Чистяковой и др.

Э.Г. Патрикеева и Т.В. Калинина подчеркивают, что «социальные детерминанты удовлетворенности выбранной профессией отражают особенности объективных социальных условий труда и тесно связаны с системой потребностей личности: удовлетворенность профессией и удовлетворенность профессиональным трудом включают в себя взаимосвязанные «мотивы», «потребности», «установки» [5].

Активация профессионального и личностного самоопределения возможна в процессе профориентации как комплексе психологических и педагогических мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с их желаниями, развитыми способностями и с учетом необходимости в специалистах, востребованных народным хозяйством и обществом в целом [6].

М.Я. Сонин, определяя содержание ранней профессиональной ориентации, включает следующие компоненты в её содержание: социально значимое обоснование профессионального выбора подростка; ознакомление претендента с содержанием работы, с положением людей, занятых в различных сферах профессиональной деятельности; изучение состояния здоровья, профессиональных интересов, склонностей и способностей тех, кто ищет работу; консультации по вопросам, связанным с продолжением и расширением направлений образования, встречи с представителями данных специальностей и профессий [7].

Следовательно, изучение теоретических подходов к проблеме ранней профессиональной ориентации позволяет утверждать, что профориентационная деятельность – широкий и разносторонний процесс, который, с одной сто-

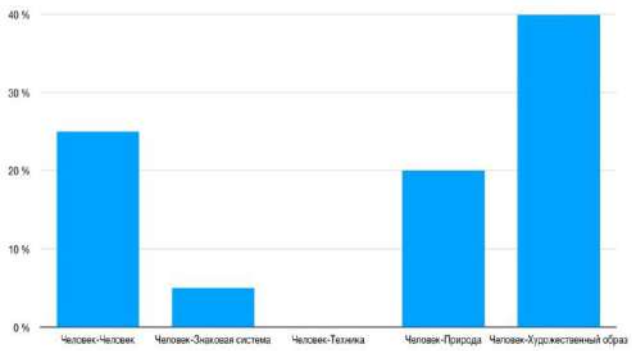


Рис. 1. Профессиональные склонности учащихся психолого-педагогических классов

роны, ставит целью ориентирование школьника, однако с другой стороны, профессиональное самоопределение близко по сути к понятию самоориентирования (личностного самоопределения) учащегося [8].

С точки зрения авторов данного исследования, профессиональная ориентация, в том числе на возрастном этапе школьного обучения, – это многоаспектный динамичный процесс, в ходе которого личность формирует ценностную иерархическую систему отношений к профессиональной деятельности.

Этапы и результаты исследования, их обсуждение

С сентября 2022 г. на базе МБОУ «Средняя школа № 14» и МБОУ «Средняя школа № 16» г. Арзамаса открыты классы психолого-педагогической направленности. Исследовательская рабочая группа психолого-педагогического факультета в рамках деятельности инновационных площадок на основании договора о сетевом взаимодействии вуза и школы проводила исследование, в котором приняли участие 20 обучающихся психолого-педагогических классов МБОУ СШ №14 и МБОУ СШ №16, 35 родителей и 37 педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в указанных образовательных учреждениях. Респондентам трех групп (обучающимся, родителям, педагогам) были предложены психодиагностические методики, направленные на изучение ценностного отношения к педагогической деятельности.

Для обучающихся профильных классов была разработана анкета, исследующая степень заинтересованности старшеклассников выбором учительской профессии, а также дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова, направленный на изучение склонности личности к определенным группам профессий.

В начале исследования было интересно выяснить, как оценивают профессию педагога учащиеся психолого-педагогических классов. В результате были отмечены как плюсы, так и минусы педагогической профессиональной деятельности (по взглядам обучающихся).

К привлекательным чертам профессии учителя старшеклассники отнесли: постоянное общение с молодежью, возможность передавать знания, высокую социальную значимость, возможность постоянно учиться новому, большой летний отпуск, подарки на День учителя, наличие социальных льгот.

Из непривлекательных черт ученики указывают невысокую зарплату, большую ответственность, высокую стрессогенность профессии, необходимость вести огромное количество документации, непослушание, иногда неуважение современных школьников.

На вопрос анкеты о том, что больше всего ценят в своем любимом учителе, учащиеся ответили: человечность, доброе отношение, понимание, справедливость, интересную подачу материала, ответственное отношение и любовь к своей работе.

Также было выявлено, что большинство учащихся (75%) попали в психолого-педагогический класс, основываясь на том, что данный профиль обучения подразумевает больше гуманитарных и соответственно меньшее количество естественнонаучных и физико-математических предметов, где старшеклассники часто имеют проблемы с оценками.

Финальный вопрос был посвящен планам на будущее старшеклассников, а именно: видят ли они себя в будущем в педагогической профессии? На первом этапе исследования было выявлено, что большинство учащихся (80%) не планирует работать учителями, поскольку данная деятельность их не привлекает, а также многие из них не любят детей. При этом 20% рассматривают возможность в будущем стать педагогами, если не смогут поступить в вуз другого профиля обучения.

В завершение была проведена диагностика профессиональных склонностей учащихся. Результаты представлены на рисунке 1.

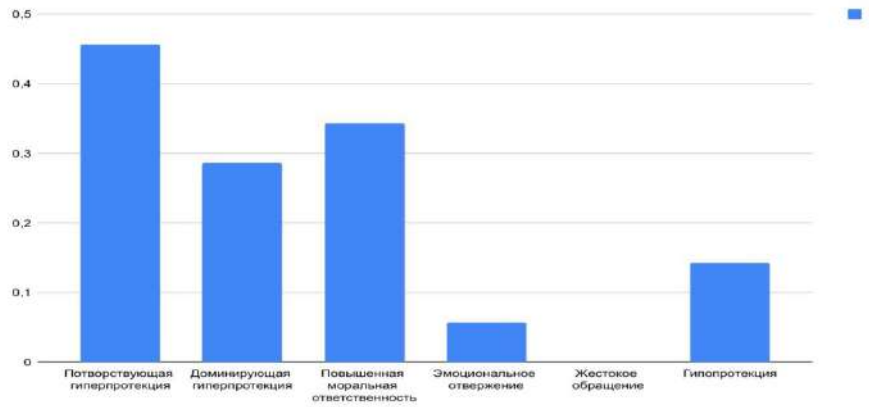


Рис. 2. Распределение стилей семейного воспитания обучающихся психолого-педагогических классов

В результате исследования было обнаружено, что учащиеся психолого-педагогических классов в большей степени склонны к профессиям, связанным с творческой направленностью, а профессии группы человек–человек находятся лишь на втором месте.

В ходе анкетирования также обнаружено, что на выбор будущей профессии школьниками в основном оказали влияние родители и родственники.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что учащиеся в психолого-педагогические классы в основном попали случайно или на основании далеких от педагогической профессии мотивов: они не имеют склонности к точным и естественным наукам (математике, физике, биологии, химии), а другой альтернативы профильного обучения школа не предоставила.

Далее была организована диагностическая работа с родителями старшеклассников, проявивших интерес к психолого-педагогическому профилю обучения. Родители были опрошены на предмет степени вовлеченности в процесс профессионального самоопределения детей, а также с ними была проведена психодиагностическая процедура, целью которой стало изучение стиля семейного воспитания – методика Э.Г. Эйдемиллера и В.В. Юстицкиса «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ).

Известно, что стиль семейного воспитания – важный фактор профессионального самоопределения. Стиль семейного воспитания влияет на формирование таких личностных качеств, как рефлексивность, самоэффективность, мотивация в выборе профессии, предпочтение в карьере [9]. Стиль семейного воспитания определяет характер формирования у старшеклассника установок, потребностей и интересов, определяет характер профессионального выбора, наличие самостоятельности в нем, что в итоге проявляется в специфике профессиональной направленности, уровне сформированности и гармоничности профессионального самоопределения.

Так, обнаружено, что гармоничному стилю семейного воспитания соответствует значимость в выборе профессии деловых мотивов и мотивов творческой просоциальной самореализации. Чем выше включенность родителей в процесс профессионального самоопределения своих детей, тем выше в иерархии личных ценностей школьника профессиональная компетентность.

В ходе анализа фактических данных, полученных в результате анкетирования родителей, было выявлено, что в большинстве случаев родители школьников, обучающихся в психолого-педагогических классах, заинтересованы в профессиональном самоопределении своего ребенка (85%), часто проводят беседы с ним о будущем, о профессии, которую он выбрал.

У значительной части родителей мнение о будущей профессии и выбранном высшем учебном заведении не совпадает со своими детьми (55%). Мнения детей и родителей в отношении дальнейших действий в данной ситуации разделились: 35% родителей планируют повлиять на решение старшеклассника и изменить его в пользу «проверенного» вуза (где они учились сами, где работают знакомые, вуз в своем городе, недалеко от дома и т.д.); 15% родителей уверены, что дети послушно примут решение родителей; 10% утверждают, что согласятся с выбором ребенка при условии, что они подадут документы на несколько направлений обучения и другие специальности; 40% родителей еще не определились с дальнейшими действиями в этом вопросе.

Что касается отношения родителей к профессии учителя, то 80% родителей относятся к педагогической деятельности уважительно, испытывают удовлетворение и гордость, что их дети оказались в психолого-педагогическом классе.

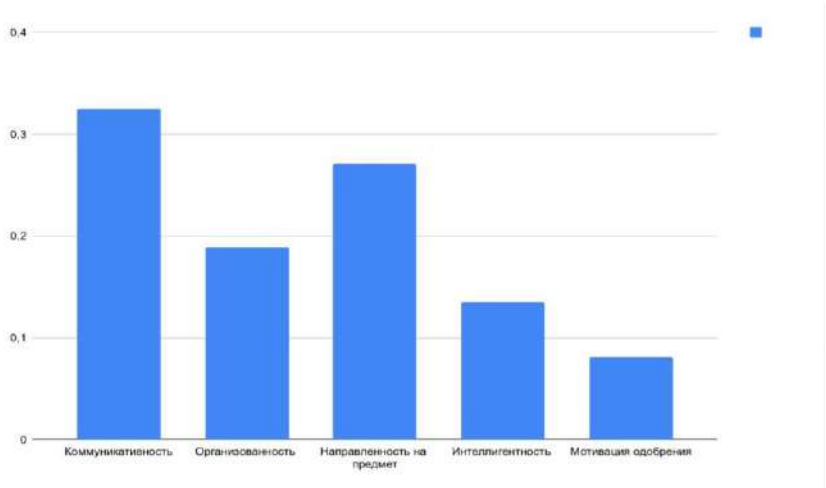


Рис. 3. Распределение приоритета педагогической направленности учителей

В ходе исследования особенностей семейного воспитания школьников, обучающихся в психолого-педагогических классах, обнаружены следующие результаты: основными стилями семейного воспитания в данных семьях являются доминирующая гиперпротекция, повышенная моральная ответственность и потворствующая гиперпротекция. Это говорит о том, что данные родители в основном стремятся контролировать своих детей, предъявлять им высокие требования, в том числе и в плане выбора сферы профессиональной деятельности, что подтверждается результатами анкетирования (рис. 2).

Диагностическая работа с педагогами, осуществляющими учебно-воспитательную профессиональную деятельность в психолого-педагогических классах, была построена следующим образом. Для учителей с целью оценки степени включенности учителя в профессию, определения механизмов, через которые профессиональная деятельность воздействует на личность педагога, выявления типических педагогических деструкций личности была предложена методика экспресс-диагностики педагогической направленности учителя Ю.А. Корелякова (МЭДПНАУ) [10].

Л.М. Митина в концепции профессионального саморазвития учителя доказывает, что направленность педагога обусловливает «непрерывный динамический процесс профессионального самопроектирования личности и успешность педагогического труда в целом. Кроме того, направленность личности педагога – это та совокупность фундаментальных мотивов, позиций, точек зрения, ценностей, убеждений, интересов, потребностей, которые обязательно побуждают воспитанника к определенным видам деятельности, подвигают к решению задач, достижению жизненных целей» [11].

Авторами данной работы считается правомерным утверждать, что ценностные установки на педагогические профессии транслируются в основном школьными учителями и педагогическая мотивация обучающимися формируется прежде всего в процессе накопления опыта взаимодействия с представителями данного профессионального сообщества. Устойчивые представления о сущности педагогической деятельности, ее социальной значимости, знания об особенностях подготовки учителей, о специфике педагогического труда, о достоинствах, факторах пригодности, требованиях, трудностях педагогической профессии – результат взаимодействия с её реальными «носителями».

В результате проведенной диагностики были выявлены следующие особенности педагогической направленности учителей, преподающих в психолого-педагогических классах (рис. 3).

Анализ полученных данных позволяет сделать вывод, что у большинства педагогов школ (32.43%) ярко выражена направленность на коммуникацию. Таким учителям свойственна общительность, доброта, внешняя привлекательность, высокая нравственность, эмоциональность и пластичность поведения, экстравертированность, эмпатия, любовь к детям. Как показывают данные анкетирования учащихся, именно эти психологические качества ученики и ценят в первую очередь в любимых педагогах.

На втором месте по частоте выраженности у педагогов направленность на предмет (27.02%), что свидетельствует о том, что данные учителя обладают наблюдательностью, компетентностью, творческим началом, что им присуща твердая уверенность в необходимости знаний и их значимости в жизни. Эти особенности личности учителя также высоко ценятся учащимися, поскольку для старшеклассников на уроках важна интересная подача материала и ответственное отношение к работе учителей-предметников.

Таким образом, по результатам первичной диагностики можно сформулировать следующие выводы:

1. Для учащихся, выбравших психолого-педагогический профиль, профессия учителя не является приоритетной в выборе дальнейшей специализации после окончания вуза, также учащиеся обнаруживают склонность к творческим профессиям в сфере «Человек–Художественный образ» а педагогическая деятельность относится к профессиям типа «Человек–Человек»;

2. Несмотря на декларативное заявление родителей учащихся о своей заинтересованности в эффективном решении проблемы профессиональной ориентации детей, многие используют прямое директивное влияние на дальнейший выбор профессионального пути старшеклассника или планируют оказать влияние на процесс профессионального самоопределения, изменив его в пользу родительского решения. Большинство родителей уверены, что дети послушно примут родительскую позицию, что также подтверждается результатами исследования преобладающих типов семейного воспитания (потворствующая гиперпротекция, доминирующая гиперпротекция, повышенная моральная ответственность);

3. Учителя, работающие в психолого-педагогических классах, в большей степени ориентированы на межличностное общение с учащимися, на выстраивание с ними позитивных эмоциональных связей. С одной стороны, это высоко ценится старшеклассниками, однако, с другой стороны, не способствует формированию педагогической ориентации школьников и развитию у них устойчивой направленности и мотивации к профессии учителя, что первоначально являлось основной стратегической целью создания психолого-педагогических классов.

С целью решения проблем ранней профессиональной ориентации старшеклассников авторами была разработана и апробирована коррекционно-развивающая программа, которая решала следующие задачи.

Во-первых, повышение степени привлекательности учительской профессии и осознанности в профессиональном выборе за счет формирования у учащихся устойчивых представлений о сущности педагогической деятельности, о специфике педагогического труда, о достоинствах, ее социальной значимости и факторах пригодности.

Во-вторых, выработать стратегию конструктивной педагогической поддержки школьников через оптимизацию развивающего взаимодействия с успешными в профессии учителями, в ходе которого возможно «мягкое» погружение в профессиональную педагогическую деятельность: эффективное развитие навыков, необходимых для дальнейшей работы в сфере человек–человек, проработка потенциальных и актуальных трудностей в педагогической практике, снятие страхов, барьеров, негативных установок.

В-третьих, в коррекционно-развивающей программе был представлен большой блок работы с родителями, направленный на коррекцию стиля семейного воспитания, выстраивание гармоничных детско-родительских отношений с целью обеспечения родителями своим старшеклассникам возможности своевременного решения возрастных задач развития: сепарации от родителей, грамотной профессиональной ориентации, успешного самостоятельного профессионального самоопределения.

Реализация программы была рассредоточена на протяжении 2022/23 учебного года и состояла из четырех блоков.

1. Мотивационный блок – направлен на развитие заинтересованности учащихся в работе. Здесь были применены различные кооперативные методы обучения, такие как: дискуссии, где участники рассуждали о роли педагога в современном мире, о возможности/невозможности заменить его искусственным интеллектом, плюсах и минусах педагогической профессии и т.д.; «Ко-оп Ко-оп» – учащиеся в группах разбирали и представляли особенности работы учителя в разных странах и др.

2. Личностно развивающий блок – направлен на развитие и актуализацию навыков учащихся, необходимых для будущей успешной педагогической деятельности. В данном блоке были проведены: тренинговые упражнения, направленные на развитие соответствующих навыков (организаторских, коммуникативных, стрессоустойчивости, лидерства, умения справляться с трудными жизненными ситуациями и т.д.); ролевые и деловые игры, где разыгрываются типичные ситуации из жизни педагога, с которыми могут столкнуться в будущем учащиеся, с последующим анализом и рефлексией совместно с экспериментаторами.

3. Консультационно-диагностический блок – направлен на психологическую помощь учащимся в период обучения, прохождения педагогических проб (проведение мероприятий и уроков для младших классов), развитие рефлексии получаемого опыта, а также на диагностику профессиональной направленности учащихся и поведения их в стрессовых ситуациях.

4. Блок работы с родителями – направлен на коррекцию детско-родительских отношений, проработку осознания важности процесса профориентации учащихся с целью дальнейшего

эффективного, благополучного, своевременного профессионального самоопределения. Данный блок включает в себя кооперативные методы работы, тренинги, психологическое просвещение и психологические консультации по интересующим, проблемным вопросам.

5. Блок работы с учителями – направлен на проработку личностного и профессионального развития учителей, оптимизацию профессиональной направленности личности педагога. Блок включает в себя кооперативные методы работы, тренинги, психологическое просвещение и психологические консультации по интересующим, проблемным вопросам.

6. Заключительный блок – направлен на отработку и закрепление полученных навыков, поддержание и стимулирование учащихся к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию в будущей профессиональной деятельности. Блок завершался круглым столом, куда были приглашены не только учащиеся психолого-педагогических классов, но их учителя, ученики средней школы, готовящиеся к поступлению в профильные классы, родители. На круглом столе участники рассказывали о своих педагогических пробах, навыках, приобретенных за время прохождения программы, как они успешно смогли их реализовать, показывая это на примерах (проигрывали сценки, проводили сами упражнения с залом), а также давали оценку своему участию в данной программе.

В завершение была проведена заключительная диагностика, в ходе анализа результатов которой можно констатировать наличие динамики, которая характеризуется следующими изменениями.

1. По результатам анкетирования учащиеся стали более заинтересованными в педагогической профессии: 35% учащихся изменили свое мнение относительно профессии педагога и стали выбирать ее, если не в качестве приоритетной, то одной из возможных к освоению в будущем; 40% в анкетировании отметили, что работа педагога очень важна и интересна, но пока они не готовы посвятить себя ей; 15% опрошенных решили попробовать себя в роли вожатых в пришкольном лагере; 55% учащихся заинтересованы в дальнейшем посещать совместные с вузом-партнером мероприятия, посвященные психолого-педагогической тематике (конференции, квесты, круглые столы, конкурсы и др.).

2. Школьники в ответах, касающихся привлекательности профессии учителя, стали в большей степени отмечать нематериальные преимущества педагогической работы (возможность и необходимость постоянного развития и саморазвития учителя, возможность научить и научиться чему-то новому, высокий социальный статус).

3. Старшеклассники стали проявлять активность и чаще участвовать в мероприятиях, связанных с педагогическими пробами (проводили уроки в младших классах, сами организовывали внеклассные мероприятия и т.д.).

4. Большее количество учащихся стало выбирать на перспективу педагогический вуз для поступления после завершения школьного обучения (25% учащихся по результатам повторной диагностики – против 15% в первичной диагностике).

5. Качественно изменились показатели выбора профессии типа «Человек–человек» как приоритетной сферы профессиональной деятельности (35% учащихся по результатам повторной диагностики – против 25% в первичной диагностике).

6. Изменились показатели в повторном исследовании стиля семейного воспитания в семьях учащихся психолого-педагогических классов по сравнению с данными первичной диагностики, а именно: в детско-родительских отношениях снизились показатели по шкалам «Степень предъявления требований», «Степень запретов», «Уровень протекции».

7. По результатам повторной диагностики у учителей имеет место динамика в показателях педагогической направленности личности: на первое место вышла направленность на предмет, на второе место – организованность, на третье – общительность.

Выводы

Таким образом, анализ опыта, научно-методической и практической деятельности исследовательской группы психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ позволяет сформулировать ряд выводов и рекомендаций относительно проблем и перспектив ранней профориентации старшеклассников, обучающихся в профильных классах психолого-педагогической направленности.

В ходе исследования установок обучающихся в отношении педагогических профессий было обнаружено, что особенности социально-педагогических условий обучения в психолого-педагогических классах, а также реализация коррекционно-развивающей программы, направленной на психолого-педагогическую помощь старшеклассникам в ранней профессиональной ориентации на педагогические профессии, сформировали у старшеклассников особенности направленности личности, некую систему доминирующих мотивов, которые оказывают

непосредственное влияние на их профессиональное самоопределение.

Авторами планируется продолжать системную деятельность по сопровождению старшеклассников на этапе ранней профессиональной ориентации с целью популяризации среди школьников профильного обучения в психолого-педагогических классах, так как результаты анкетирования старшеклассников показали, что учащиеся профильных классов стремятся к более широкому общению, имеют разнообразные социальные контакты, в их мотивационную сферу включены просоциальные ценности сотрудничества, патриотизма, самостоятельности и ответственности.

Старшеклассники «обычных» классов в большей степени склонны декларировать важность в их жизни общения, указывают на наличие разнообразных барьеров, трудностей, препятствий для достижения целей, провозглашают значимость личных потребностей в отдыхе, достатке, досуге.

В ходе психологического анализа особенностей направленности личности респондентов обнаружено, что учащиеся психолого-педагогических классов в большей степени предпочитают деятельность, связанную с высокой степенью личной ответственности и командной работой с людьми. Потребность продолжения образования после завершения школьного обучения у испытуемых профильных классов проявляется в 100% случаев. В структуре направленности личности обучающегося профильного класса четко выделяется ценность профессиональной ориентации.

Следовательно, ранняя профессиональная ориентация школьников на педагогические профессии может не только способствовать успешности профессионального самоопределения, но и стимулировать, гармонизировать процесс разностороннего развития, решать проблемы социализации личности, так как жизнь молодого человека наполняется смыслом и позитивом, а общество получает еще одного сильного члена, способного стимулировать прогресс.

Список литературы

1. Лёвкина Е.В. Психолого-педагогические классы – начало профессиональной карьеры будущего педагога // Педагогика и психология современного детства: вызовы, риски, прогнозы: Сборник статей участников V Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ / Научн. ред. Т.Т. Щелина, С.П. Акутина. Арзамас, 2021. С. 71–76.

2. Орлова В.В. Социальная зрелость молодежи: социально-психологический аспект // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2009. № 5. С. 124.

3. Калинина Т.В., Патрикеева Э.Г. Психолого-педагогический потенциал ранней профессиональной ориентации // Воспитание и социализации в современной социокультурной среде: III Международная научно-практическая конференция, Санкт-Петербург, 24–25 ноября 2022 года. СПб.: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений, 2022. С. 303.

4. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8–11 классы). М.: Вако, 2015. 288 с.

5. Патрикеева Э.Г., Калинина Т.В. Удовлетворенность избранной профессией в контексте профессионального становления студентов педагогического и психологического профилей обучения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2022. № 5 (май). С. 115–129.

6. Митина Н.А. Система профессиональной ориентации молодежи на педагогические специальности // Молодой ученый. 2014. № 4 (63). С. 1037–1040. URL: https://moluch.ru/archive/63/9951/ (дата обращения: 04.07.2023).

7. Чекменева О.Ю. Актуализация проблемы ориентации как социально-педагогического явления // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2016. № 2 (32). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-problemy-professionalnoy-orientatsii-kak-sotsialno-pedagogicheskogo-yavleniya (дата обращения: 05.07.2023).

8. Галкина Н.А., Бровкина А.Г. Влияние направленности личности на профессиональное самоопределение старшеклассников // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: XXIII Международная научно-практическая конференция, Белгород, 30 сентября 2019 года. Белгород: ООО «ГиК», 2019. С. 356–360.

9. Щербакова Л.В. Детерминированность профессионального и личностного самоопределения старшеклассников стилем семейного воспитания // Личность как объект психологического и педагогического воздействия: Материалы Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. 2 / Отв. ред. А. А. Сукиасян. Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 171–177.

10. Кореляков Ю.А. Методика экспресс-диагностики педагогической направленности учителя (МЭДПНАУ) // Психологическая наука и образование / В.В. Рубцов, А.А. Марголис, В.А. Гуружапов. 1997. № 2. С. 75–81. URL: https://psyjournals.ru/psyedu/1997/n2/Korelyakov.shtml (дата обращения: 07.05.2020).

11. Митина Л.М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы: учебное пособие для вузов. М: Юрайт, 2022. 430 с. URL: https://urait.ru/bcode/496530 (дата обращения: 24.05.2023).

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PROBLEMS OF EARLY PROFESSIONAL ORIENTATION TO TEACHING PROFESSIONS

T.T. Shchelina, E.G. Patrikeeva, S.O. Shchelina, E.V. Levkina

Arzamas branch of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The article raises the question of the need to improve the quality of teacher training for secondary schools. The authors argue that this can be achieved based on the pedagogical orientation of the individual, formed at the stage of schooling in the process of early professional orientation and preparation. The article analyzes the theoretical foundations of early career guidance for schoolchildren, presents the main stages of a correctional and developmental program aimed at solving the problems of increasing the attractiveness of the teaching profession among high school students; to develop strategies for constructive pedagogical support for schoolchildren through optimizing developmental interaction with teachers who are successful in the profession; to work with parents, aimed at building harmonious parent-child relationships in order to provide high school students with the opportunity to timely solve age-related developmental problems: separation from parents, competent professional guidance, successful independent professional self-determination (from the experience of the Arzamas branch of UNN). The authors formulated a number of conclusions and recommendations regarding the problems and prospects of early career guidance for high school students studying in specialized classes of psychological and pedagogical orientation.

Keywords: early vocational guidance, pedagogical orientation of the individual, psychological and pedagogical classes, specialized training.

УДК 378.2
DOI 10.52452/18115942_2023_4_226

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ИНДУСТРИИ: АНАЛИЗ ОПЫТА СОВЕТСКОЙ АСПИРАНТУРЫ

© 2023 г.

Н.А. Ходеева, Н.В. Рыбаков, Б.И. Бедный

Ходеева Надежда Александровна, аспирант Центра исследований науки
и развития аспирантского образования Института аспирантуры и докторантуры
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
nadya_hodeeva@mail.ru
Рыбаков Николай Валерьевич, к.соц.н.; доцент Центра исследований науки
и развития аспирантского образования Института аспирантуры и докторантуры
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
rybakov-nv@phd.unn.ru
Бедный Борис Ильич, д.ф.-м.н.; проф.; директор Института аспирантуры и докторантуры
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
bib@unn.ru

Статья поступила в редакцию 18.10.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

Создание эффективно функционирующей системы подготовки высококвалифицированных исследователей для наукоёмких отраслей экономики и сферы интеллектуальных услуг сегодня входит в число приоритетных государственных задач. За рубежом эта задача решается с помощью программ профессиональной аспирантуры, ориентированных на реальный сектор экономики. Однако в нашей стране в настоящее время практически отсутствуют аспирантские программы, направленные на адресную подготовку кадров для неакадемического рынка труда. Целью настоящего исследования является систематизация советского опыта организации аспирантского образования для выявления организационных механизмов и успешных практик, которые позволяли «настраивать» аспирантуру на подготовку научных кадров в интересах промышленных предприятий. На основе изучения нормативных документов и научной литературы проанализированы многочисленные изменения и усовершенствования правил функционирования института аспирантуры в СССР, которые были обусловлены необходимостью кадрового обеспечения приоритетных государственных проектов и задач в сфере индустриального и технологического развития. Выявлены те элементы советского опыта подготовки аспирантов, которые сегодня могут быть востребованы при организации аспирантских программ на основе взаимодействия университетов и индустрии.

Ключевые слова: аспирантура, организация аспирантского образования в СССР, кадры высшей квалификации, индустриальная аспирантура.

Постановка проблемы

В современном мире движущими факторами социально-экономического развития государств являются высокие темпы освоения новых научных знаний, лидерство в исследованиях и в создании инновационной продукции. Действие этих факторов возможно лишь при наличии эффективно функционирующей системы подготовки нового поколения ученых-исследователей, аналитиков, инженеров, обладающих особыми компетенциями, востребованными в реальном секторе экономики. В современной российской действительности задача создания такой системы в аспирантуре является приоритетной. Однако при решении этой задачи возникают некоторые трудности, связанные с тем, что современная отечественная аспирантура имеет исключительно академическую ориентацию [1–3] и навыки многих выпускников не соответствуют запросам и ожиданиям работодателей из промышленности и наукоемкого бизнеса.

Важным шагом в преодолении разрыва между академическими традициями подготовки научных кадров и потребностями современной индустрии является открытие практико-ориентированных программ профессиональной аспирантуры, получивших широкое распространение в экономически развитых странах мира [4–9]. Отличием таких программ от программ академической аспирантуры является целенаправленная подготовка выпускников к работе на предприятиях наукоемкого бизнеса и в сфере интеллектуальных услуг, их ориентация на применение исследовательских компетенций в профессиональной деятельности. Особой формой практико-ориентированной подготовки исследователей за рубежом являются программы индустриальной аспирантуры [1, 2, 7] – программы, разработанные университетами совместно с индустриальными

партнерами, заинтересованными в повышении исследовательских компетенций своих работников и в помощи со стороны университетов в реализации наукоемких производственных проектов.

Перспективы развития программ профессиональной аспирантуры, оценка их потенциальной востребованности в России сегодня находится в центре внимания научного сообщества [7–10]. Применительно к российскому контексту актуальными являются вопросы концептуализации таких программ – определение принципов построения, структуры, организационно-педагогических условий реализации, моделей итоговой аттестации выпускников и др. С этой целью в работах [7–9] проведен анализ эффективных зарубежных практик организации программ профессиональной аспирантуры. Вместе с тем особый интерес представляет изучение опыта решения подобных задач в истории советской аспирантуры, которая за короткое время смогла обеспечить форсированную подготовку высококвалифицированных исследователей для промышленных секторов экономики.

Настоящая работа посвящена анализу организации системы аспирантского образования в СССР, выявлению тех ее элементов, которые позволяли «настраивать» аспирантуру на подготовку специалистов в интересах предприятий реального сектора экономики. На основе изучения нормативных документов и научной литературы мы проанализированы трансформацию норм и правил функционирования советской аспирантуры в связи с решением текущих государственных задач в сфере индустриального и технологического развития. В заключении статьи мы выделили ряд элементов советского опыта организации аспирантской подготовки, которые, на наш взгляд, могут быть востребованы сегодня при организации аспирантских программ на основе взаимодействия университетов и индустрии.

Подготовка научных кадров в советской аспирантуре: становление и развитие союза с индустрией

С момента возникновения советского государства образование рассматривалось как важнейший инструмент воспитания нового человека и построения нового общества. Ключевым принципом государственной политики являлась направленность образования на решение важнейших социально-экономических задач и подготовку высококвалифицированных кадров для индустрии [11]. В связи с острой нехваткой научных кадров в 1925 году в Советском Союзе была создана аспирантура как основная форма подготовки научных и научно-педагогических работников. Система аспирантской подготовки была зафиксирована в инструкции Народного комиссариата просвещения РСФСР «О порядке подготовки научных работников при научно-исследовательских институтах и вузах по прикладным, точным и естественным наукам (Инструкция НКП от 8/VII 1925 г.)» [12]. Государство дифференцированно подходило к развитию высшего образования: если в области общественных и гуманитарных наук содержание образования определялось политической повесткой, то в естественных и технических науках – задачами развития народного хозяйства [13]. Уже в 1932 году признается необходимость восстановления института ученых степеней, которые были отменены в первые годы советской власти. В 1934 году утвержден перечень вузов, имеющих право присуждать ученые степени. Учитывая приоритет подготовки исследовательских кадров для индустрии, 40% этого перечня составили отраслевые вузы, нацеленные на кадровое обеспечение производственной сферы [11].

Советское руководство отмечало важность подготовки кадров, способных ускорить научно-технический прогресс в стране. Для достижения поставленной цели была объявлена «борьба за повышение теоретического образования в вузах, втузах и техникумах, при всемерном дальнейшем укреплении их связи с производством» [14]. Государством определялся перечень вузов и научных специальностей, по которым функционировала аспирантура. Подготовка научных кадров осуществлялась только в ведущих вузах и научно-исследовательских институтах, которые были обеспечены необходимыми материально-техническими условиями, а также имели высококвалифицированный штат научно-педагогических работников, способных осуществлять научное руководство аспирантами [15].

В Постановлении ЦИК СССР от 19.09.1932 г. «Об учебных программах и режиме в высшей школе и техникумах» впервые упоминается о создании специальной инженерной академии для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных использовать в промышленности достижения мировой науки и техники. Отмечается, что работа академии должна осуществляться по отраслям промышленности, а прием в академию производиться из инженеров, имеющих законченное высшее образование и опыт работы на производстве в течение 3–4 лет [14].

Проблемы развития системы подготовки научных кадров были в фокусе внимания правительства и в послевоенное время. В 50–60-е

годы был принят ряд нормативно-правовых документов, касающихся совершенствования подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре. Так, в совместном Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20.08.1956 № 1174 «О мерах по улучшению подготовки и аттестации научных и педагогических кадров» отмечалось, что существующий порядок подготовки научных кадров не соответствует «требованиям дальнейшего развития науки и задачам технического прогресса» [16]. Именно в этом документе четко зафиксированы конкретные проблемы взаимодействия аспирантуры и индустрии. Во-первых, дисбаланс между масштабами подготовки аспирантов и потребностями конкретных отраслей экономики в научных кадрах. В частности, указывалось на необходимость увеличения числа кандидатов наук по физике, математике, биохимии, биофизике, аэродинамике, вычислительным устройствам, радиотехнике, полупроводникам и избыточность выпуска специалистов по ряду гуманитарных направлений. Во-вторых, обращалось внимание на слабую связь тематик диссертационных работ аспирантов с актуальными проблемами науки и недостаточную подготовку выпускников к самостоятельной исследовательской деятельности (новоиспечённые кандидаты наук «… зачастую оказываются по своей квалификации ниже специалистов, не имеющих ученых степеней, но обладающих практическим опытом» [16]).

В 1961 г. и в 1967 г. публикуются совместные постановления Совета министров СССР и ЦК КПСС [17, 18], в которых обобщаются текущие проблемы в сфере подготовки кадров высшей квалификации и предлагаются меры по совершенствованию аспирантуры. В числе общих проблем отмечаются: 1) низкая доля защит диссертаций выпускниками аспирантуры, 2) несовершенство системы отбора кандидатов для обучения в аспирантуре, 3) оторванность аспирантуры от реальных проблем индустрии, 4) слабое вовлечение промышленности в подготовку кадров высшей квалификации. Особое внимание в этих документах сфокусировано на необходимости исправления следующих недостатков:

– мало исследований «по проблемам, выдвигаемым промышленностью и сельским хозяйством»;

– к работе с аспирантами не привлекаются крупные специалисты промышленности и сельского хозяйства;

– вузы уделяют мало внимания повышению научной квалификации «специалистов, работающих непосредственно на предприятиях, в совхозах и колхозах».

Указано на то, что профильные министерства и ведомства должны активнее вовлекаться в решение обозначенных проблем, а руководители научно-исследовательских учреждений и высших учебных заведений должны привлекать к оценке диссертаций представителей предприятий, учреждений и организаций, заинтересованных в результатах исследований.

Политика укрепления союза вузов с индустрией усиливается в 70–80-е годы. В Постановлении ЦК КПСС, Совмина СССР от 06.04.1978 № 271 «О повышении эффективности научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» [19] зафиксированы две стратегические задачи: 1) укрепление связи вузов с научно-исследовательскими, проектно-конструкторскими организациями и предприятиями отраслей народного хозяйства, 2) повышение эффективности и качества проводимых в высшей школе научно-исследовательских работ, ускорение внедрения полученных результатов в практику, более тесное соединение научно-исследовательских работ с учебным процессом. Для реализации поставленных задач были запланированы следующие мероприятия:

– создание в вузах отраслевых научно-исследовательских лабораторий для выполнения крупных перспективных работ на основе хозяйственных договоров с предприятиями;

– увеличение численности профессорско-преподавательского состава, уменьшение учебной нагрузки для преподавателей, активно занимающихся научной работой;

– создание в крупных городах на базе ведущих университетов межвузовских центров обслуживания научных исследований с финансовым обеспечением этих центров на договорных началах за счет средств заказчиков.

Далее мы рассмотрим социально-экономическое положение и статус советских аспирантов, а также институциональные элементы аспирантской подготовки, направленные на укрепление союза индустрии с системой подготовки научных кадров.

Социально-экономическое положение и статус аспирантов

В дореволюционной России существовала практика трудоустройства наиболее способных выпускников на университетских кафедрах для подготовки к научной и педагогической деятельности. В первые послереволюционные годы эта практика сохранялась: прикрепленные к кафедрам молодые люди зачислялись в штат и назывались научными сотрудниками II разряда. Позднее, с появлением аспирантуры, научные

сотрудники II разряда стали называться аспирантами, а лица, завершившие аспирантскую подготовку, получали право преподавать в вузе и занимать должность научного сотрудника I разряда в научно-исследовательских институтах [20, 21].

В 1925 г. аспирантура была учреждена в РСФСР и к 1927 г. в республике насчитывалось 2273 аспиранта [21]. Позднее, после создания института аспирантуры в других союзных республиках, численность аспирантов в стране стала увеличиваться (к 1940 году в СССР обучались 17 тыс. аспирантов), но особенно резкий рост аспирантуры произошел в послевоенный период: в 1960 г. численность аспирантов составляла уже 37 тыс. человек, а в 1965 г. – 90 тыс. чел. (отметим, что 40% аспирантов специализировались в технических науках). Планомерное увеличение числа аспирантов происходило в том числе за счет введения в 1939 г. заочной формы обучения (в 1965 г. доля заочных аспирантов составляла 43%). Поскольку для кандидатов в аспирантуру часто требовалось наличие стажа практической работы, около 40% обучающихся были в возрасте от 30 до 39 лет [11].

Советские аспиранты приравнивались по своему положению к научным работникам. Их статус был закреплен Положением об аспирантуре 1939 года, в котором определено, что «аспиранты пользуются всеми льготами, установленными для научных работников» [22]. В частности, они имели отсрочку от призыва на военную службу на 3 года и освобождались от лагерных сборов [20].

На этапе становления советской аспирантуры существовало разделение аспирантов на штатных и сверхштатных. И первые, и вторые пользовались одинаковыми правами во время обучения, отличие состояло в лишь том, что сверхштатные аспиранты не получали стипендию. При прочих равных условиях в штатные аспиранты зачисляли лиц рабочего и крестьянского происхождения. Штатные аспиранты могли совмещать обучение с работой в научных и педагогических учреждениях, однако оплата их труда не могла превышать размер государственной стипендии. Завершившие обучение штатные аспиранты были обязаны отработать в вузе в течение периода, равного сроку пребывания в аспирантуре [20]. Уже в 1927 году были выявлены недостатки сложившейся системы подготовки научных кадров, важнейшим из которых стал низкий размер стипендий. Вынужденная трудовая занятость аспирантов, высокая загруженность на рабочем месте негативно отражались на научной работе и зачастую приводили к отсеву аспирантов [21].

Вопрос о повышении стипендиального обеспечения был положительно решен в 1930-е годы. У аспирантов этого периода уже не было острой необходимости в подработке, так как их стипендия была приблизительно в два раза выше средней зарплаты по экономике [11]. Поэтому в Положении об аспирантуре 1939 года было определено, что аспиранты, обучающиеся с отрывом от производства, не имеют права работать по совместительству. В 1960-е годы возможности трудоустройства аспирантов были несколько расширены: теперь они могли участвовать в хоздоговорных научно-исследовательских работах в своем вузе (при условии соответствия тематик хоздоговорных работ профилю аспирантской подготовки). В конце 1980-х годов у аспирантов появилась возможность совмещать обучение с работой за пределами вуза в конструкторских и технологических организациях, однако для этого необходимо было получить специальное разрешение ректора вуза [23].

Отметим, что на протяжении советского периода денежное довольствие аспирантов менялось, но в целом было на достаточно высоком уровне. Интересно, что размер стипендии зависел от стажа практической работы до поступления в аспирантуру, причем разница в стипендиальном обеспечении однокурсников могла достигать 36%. Так, в конце 1980-х годов при стаже до трех лет стипендия составляла 110 – 120 руб. Аспиранты, имеющие стаж более трех лет, получали от 130 до 150 рублей в зависимости от курса обучения (если до поступления в аспирантуру средняя зарплата работников была не менее 150 руб., на весь период обучения назначалась стипендия в размере 150 руб.). Кроме того, все аспиранты обеспечивались дополнительным пособием на приобретение научной литературы. С 1987 года время обучения в аспирантуре с отрывом от производства стали засчитывать в стаж научно-педагогической работы [23].

Подводя краткий итог анализу социально-экономического положения советских аспирантов, отметим наиболее существенные моменты. Во-первых, положение в социально-экономической иерархии советского общества и статус аспирантов позволяли относить их скорее к научным сотрудникам, нежели к обучающимся. Во-вторых, относительно высокое финансовое обеспечение и определённые социальные льготы позволяли аспирантам сконцентрироваться на диссертационном исследовании и подготовке кандидатской диссертации. В-третьих, аспиранты, имевшие стаж профессиональной деятельности в научно-технической сфере, пользовались дополнительными льготами. В-четвертых, на протяжении советского периода существовал запрет на совмещение обучения в очной аспирантуре с работой за пределами организации, в которой проходило обучение.

Система отбора кандидатов в аспирантуру

На протяжении всего советского периода к поступающим в аспирантуру предъявлялись определенные «входные требования». Они касались возраста кандидатов, их образования, опыта профессиональной деятельности и некоторых других аспектов.

Вначале в аспирантуру принимались граждане СССР в возрасте до 35 лет, позднее – до 40 лет [23, 24]. На ранних этапах функционирования аспирантуры принимать на обучение можно было лиц «как окончивших вузы, так и не окончивших вуз вовсе» [20], но обладающих необходимыми для аспиранта знаниями. Отсутствие требований к уровню образования было недолгим – уже в начале 1930-х годов закрепилось обязательное условие осуществлять прием только из числа лиц, имеющих законченное высшее образование (преимуществом при зачислении обладали лица, имеющие диплом с отличием [15, 22]).

Обязательным условием для обучения в аспирантуре было наличие стажа работы по специальности. Это объяснялось так: «… в аспирантуру принимается много лиц, только что окончивших вузы и не имеющих опыта практической работы, что является неправильным» [16]. Для поступления требовалось проработать по специальности на производстве не менее двух лет. Перспективным для научной деятельности молодым специалистам на производстве предоставляли места, способствующие развитию исследовательских и профессиональных навыков, а вузы осуществляли контроль их прогресса. Зачисление в аспирантуру происходило после приобретения производственного опыта и при наличии характеристики-рекомендации с места работы. Лишь в исключительных случаях кандидат, имеющий выдающиеся способности к научной работе, мог быть зачислен в аспирантуру сразу после окончания вуза, причем только по теоретическим дисциплинам [15][1]. С целью широкого привлечения в аспирантуру талантливых специалистов-производственников руководителям предприятий разрешалось создавать группы для проведения занятий по подготовке к сдаче вступительных и кандидатских экзаменов с привлечением для этой работы научных и педагогических работников. Расходы на организацию таких групп оплачивали предприятия. Министерствам, ведомствам, профсоюзным организациям рекомендовалось привлекать научно-технические общества к организации таких групп, а также к отбору в аспирантуру специалистов-практиков [18].

До 1937 года прием в аспирантуру осуществлялся без вступительных испытаний, позже был установлен устный коллоквиум, который включал вопросы из целого ряда дисциплин для определения уровня академической и культурно-педагогической подготовки претендента. В конце 1930-х годов было установлено, что все поступающие в аспирантуру проходят вступительные испытания, которые включали в себя сдачу экзаменов по специальной дисциплине (в соответствии с избранной научной специальностью), социально-гуманитарной дисциплине и иностранному языку [22, 26]. Перечень вступительных испытаний на протяжении всего советского периода просуществовал практически в неизменном виде. Отметим лишь, что лицам, проявившим себя в научной и практической работе, имеющим изобретения и научные труды, разрешалось вместо вступительных экзаменов сдавать кандидатские экзамены с последующим уменьшением срока обучения в аспирантуре [25, 26]. Позднее кроме экзаменов были установлены дополнительные механизмы отбора аспирантов: вместе с заявлением о поступлении абитуриент должен был представить список опубликованных научных работ, научно-технических отчетов, сведений об изобретениях, опытно-конструкторских работах, а также характеристику с места работы. Если абитуриент не имел научных и/или научно-технических работ и достижений, ему необходимо было подготовить реферат по избранной специальности [24].

В системе отбора в советскую аспирантуру ключевую роль играл потенциальный научный руководитель аспиранта. Например, в Положении об аспирантуре 1962 года отмечалось, что «решение о допуске к вступительным экзаменам в аспирантуру выносится приемной комиссией с учетом отзыва будущего научного руководителя по представленным научным работам, научно-техническим отчетам, изобретениям и опытно-конструкторским работам или реферату» [24].

Формы и сроки обучения

Подготовка кадров высшей научной квалификации в СССР осуществлялась в строгом соответствии с государственным планом. Плановый характер экономики определял единственный источник финансирования аспирантуры – государственный бюджет. Планирование численности аспирантов осуществлялось через распределение так называемых контрольных цифр приема (КЦП). КЦП формировались Министерством образования для вузов и Академией наук – для научных институтов [26]. Распре-

деление КЦП по отраслям наук осуществлялось исходя из потребностей промышленности.

Вначале продолжительность аспирантской подготовки составляла три года, причем обучение проводилось только в очной форме, что существенно затрудняло продвижение к ученой степени специалистов-практиков. Чтобы исправить эту ситуацию, в 1939 году было принято Положение о заочной аспирантуре. К поступающим в заочную аспирантуру предъявлялись требования профильности базового образования и наличия стажа практической работы не менее трех лет по специальности высшего образования (образование и стаж профессиональной деятельности должны соответствовать специальности аспирантуры). Срок обучения устанавливался индивидуально для каждого аспиранта исходя из уровня его научно-исследовательской подготовки, однако максимальная продолжительность обучения составляла три года [24, 27]. На руководителей предприятий возлагалась обязанность предоставлять аспиранту-заочнику необходимые материалы для выполнения экспериментальных работ по диссертации, а также содействовать в выполнении его индивидуального плана (утвержденный план аспирантской подготовки направлялся на предприятие [27]). В 1940-х годах лишь 15% аспирантов обучались в заочной аспирантуре, однако востребованность этой формы обучения росла и к началу 1980-х годов доля заочников составляла около 60% [11].

В 1962 году приказом Минвуза СССР «Об утверждении Положения об аспирантуре» [24] были введены существенные изменения в порядок организации подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре. Во-первых, был увеличен срок обучения в заочной аспирантуре с трех до четырех лет[2]. Аспирантам-заочникам создавались благоприятные условия для обучения и подготовки диссертации: ежегодный оплачиваемый дополнительный 30-дневный отпуск для сдачи экзаменов, проведения экспериментальных работ и защиты диссертации. В течение всего периода обучения заочники могли воспользоваться правом на дополнительный выходной день, который оплачивался в размере 50% заработной платы. Во-вторых, с целью адресной подготовки высококвалифицированных специалистов для вузов, научно-исследовательских учреждений и промышленных предприятий учреждена целевая форма обучения в аспирантуре для лиц, командированных заинтересованными организациями. После завершения аспирантской программы выпускники возвращались на работу в направившую их организацию. В-третьих, наряду с целевой аспирантурой была организована так называемая годичная аспирантура, в которую принимали преподавателей вузов и учителей школ для завершения работы над диссертацией и подготовки к защите. Поступающие должны были иметь опубликованные научные статьи и/или монографии по теме диссертации, сданные кандидатские экзамены и высокую степень готовности научно-исследовательской работы. За такими аспирантами сохранялись должность и основной оклад по месту работы.

Таким образом, для советской аспирантуры была характерна диверсификация форм и сроков обучения, обусловленная многообразием задач подготовки кадров высшей квалификации для науки, образования и индустрии.

Содержание и организация обучения в аспирантуре

На самых ранних этапах функционирования аспирантура в СССР в большей степени была «образовательной» с жестким нормированием учебного времени и конкретными сроками освоения каждого компонента образовательной программы [28]. В связи с крайне ограниченными сроками обучения (два-три года) аспиранты не успевали провести запланированные научные исследования и своевременно защитить диссертацию. Это стало причиной трансформации модели советской аспирантуры в «исследовательскую» [26, 29]. Одной из основных задач аспиранта стало углубленное изучение конкретных тем в избранной специальной дисциплине и методологии научного исследования под руководством вузовского профессора или сотрудника научного института. Помимо углубления теоретических знаний аспиранты должны были работать над применением результатов исследования в практической области – промышленности, сельском хозяйстве, медицине и др. [21, 12]. В 1930-е годы в аспирантуре вводится обучение по индивидуальным учебно-производственным планам, согласно которым не менее 75% времени отводится на проведение научно-исследовательских работ и изучение специальных предметов [15]. Выполнив все требования индивидуального плана, аспирант публично защищал диссертацию на степень кандидата наук.

Структура программы подготовки аспирантов очной формы обучения подробно зафиксирована в Положении об аспирантуре 1939 года [22]. Она включала следующие пять компонентов: 1) дисциплины – иностранный язык, специальные дисциплины, социально-экономические дисциплины (марксистско-ленинская философия, марксистская методология, теоретическая

экономия, диалектический и исторический материализм); 2) педагогическая и методическая работа на кафедре; 3) научно-исследовательская работа по теме диссертации; 4) научно-производственная практика; 5) подготовка и защита кандидатской диссертации. Научно-производственная практика проводилась в научно-исследовательских или фабрично-заводских лабораториях и была нацелена на укрепление связи теории и практики.

В 1950-е годы структура аспирантских программ была изменена. Суть этих изменений состояла в сокращении многопредметности и нормативном закреплении необходимого «кандидатского минимума» в образовательной подготовке аспирантов [28, 29]. Эти изменения были направлены на повышение эффективности аспирантуры, поскольку более 70% аспирантов не успевали защищать диссертации в установленный срок[3].

Научное руководство и результаты обучения

После зачисления на обучение каждому аспиранту назначался научный руководитель из числа докторов наук или профессоров (лишь в исключительных случаях научным руководителем мог быть кандидат наук), который помогал в выборе темы диссертации, консультировал по вопросам организации научного исследования, контролировал выполнение индивидуального плана работы аспиранта и участвовал в его ежегодной аттестации [22]. Таким образом непосредственное руководство научной работой аспирантов, а также персональная ответственность за их подготовку возлагались на научных руководителей, при этом общее руководство и контроль осуществлялись профильными кафедрами вузов [15]. В 1932 году для научных руководителей впервые была введена оплата за руководство аспирантами [29].

С 1960-х годов научный руководитель принимал решение о допуске абитуриента к вступительным испытаниям. Кандидаты в аспирантуру проходили собеседование с предполагаемым научным руководителем, который должен был представить в приемную комиссию письменное заключение о степени подготовленности кандидата к научной деятельности и своем согласии осуществлять руководство диссертационной работой.

В 1987 года приказом Минвуза СССР закреплена возможность назначения двух научных руководителей (или руководителя и консультанта), один из которых мог быть кандидатом наук. Такое право предоставлялось аспирантам, выполняющим научные исследования «…на стыке смежных проблем, а также по новейшей тематике, обеспечивающей ускорение научно-технического прогресса» [23].

В первые годы создания аспирантуры в стране отсутствовала ясность в определении критериев успешного прохождения обучения, а также в необходимости защиты квалификационной работы, но уже в 1932 году нормативно закреплена обязательность защиты научной диссертации в срок обучения [14, 29]. В это же время была создана Высшая аттестационная комиссия Всесоюзного комитета по делам высшей школы (ВАК), которая с 1938 года присуждала ученые степени (до этого ученые степени присуждались по результатам защиты диссертации советами вузов [29]). В задачи ВАК входило определение требований к диссертационным работам и системе присуждения ученых степеней [11].

Дальнейшее развитие отечественной аспирантуры сопровождалось периодически меняющимися критериями ее успешного завершения. При этом ключевые изменения всегда связывали с центральным элементом аспирантуры – подготовкой кандидатской диссертации, а именно с введением или отменой обязательной защиты в срок обучения. Хронологический отрезок с 1956 по 1961 г. был единственным периодом в истории советской аспирантуры, когда защита диссертации не требовалась для успешного завершения обучения (не считая периода до 1932 года, когда система подготовки и аттестации научно-педагогических кадров находилась в стадии формирования). Для успешного окончания аспирантуры было необходимо сдать экзамены по дисциплинам кандидатского минимума, овладеть избранной специальностью, пройти обязательную педагогическую практику (для аспирантов вузов) и выступить с докладом о выполненной научной работе на заседании ученого совета или на научной конференции. При выполнении этих требований аспиранту выдавалось удостоверение об окончании аспирантуры. Вместе с тем в этот период существенно меняется порядок приема к защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук. Теперь к защите принимались только работы, опубликованные в виде монографий или отдельных статей. Вводится обязательное требование публикации авторефератов диссертаций и рекомендуется получение отзывов на защищаемые работы от предприятий. Ведомства, участвующие в присуждении ученых степеней, были обязаны обращать особое внимание на практическую значимость диссертационных работ [16, 29].

В начале 1960-х годов правительством отмечается ряд недостатков в организации аспи-

рантской подготовки. В частности, обращается внимание на то, что диссертационные исследования в вузовских аспирантурах имеют слабую направленность на решение проблем промышленности [17]. Для устранения этой проблемы советы вузов получили право при согласовании с ВАК принимать к защите на соискание степени кандидата и доктора наук «… наравне с диссертациями опубликованные в печати работы по созданию новых оригинальных машин, внедренных в производство, оригинальных возведенных строительных сооружений и по внесенным коренным изменениям в технологические процессы производства» [17]. Аспиранты, подготовившие такие проекты, в исключительных случаях освобождались от сдачи кандидатских экзаменов [17]. Положение 1962 года возвращало кандидатскую диссертацию в орбиту аспирантского образования. Теперь окончившими аспирантуру считались обучающиеся, сдавшие кандидатские экзамены, защитившие или представившие к защите диссертации в период обучения в аспирантуре. Таким аспирантам выдавалось «удостоверение единого образца по установленной форме» [24].

Заключение

Активизация сотрудничества университетов и индустрии, создание консорциумов научно-образовательных организаций с предприятиями промышленности и технологическими компаниями для ускоренной генерации и реализации инновационных решений сегодня является важнейшим направлением государственной научно-технической политики[4]. Решение этой задачи невозможно без эффективно работающих институтов подготовки высококвалифицированных исследователей − инженеров, конструкторов, аналитиков, технологических менеджеров, ориентированных на практическое применение научных знаний. К сожалению, современная российская аспирантура институционально ориентирована лишь на подготовку научных и научно-педагогических работников, и аспиранты, планирующие развитие карьеры в высокотехнологичных промышленных компаниях, вынуждены обучаться по тем же правилам и программам, что и будущие научные работники и преподаватели высшей школы.

Создание специальных программ профессиональной аспирантуры, нацеленных на подготовку специалистов для наукоемких секторов экономики и сферы интеллектуальных услуг, сегодня становится очередным вызовом для российской системы образования. В поисках методологического фундамента для построения практико-ориентированных треков в аспирантуре мы обратились к опыту взаимодействия высшей школы и индустрии в вопросах подготовки кадров высшей научной квалификации в СССР. Результаты ретроспективного анализа позволили выделить некоторые организационные подходы и механизмы, основанные на взаимодействии университетов и индустриальных партнеров, которые, на наш взгляд, целесообразно использовать и в современной российской аспирантуре:

1) целенаправленное регулирующее воздействие правительства на активизацию взаимодействия аспирантуры и индустрии;

2) адресная поддержка государством и предприятиями реального сектора экономики работников, обучающихся в аспирантуре;

3) приоритетный отбор в аспирантуру кандидатов, имеющих практический опыт работы в промышленности;

4) интеграция аспирантской подготовки и прикладных проектов индустрии; разработка диссертационных проектов, нацеленных на новые практические применения научных знаний в конкретных профессиональных областях;

5) привлечение к работе с аспирантами высококвалифицированных специалистов-практиков, в том числе в качестве соруководителей диссертационных исследований;

6) диверсификация форм, сроков и методов подготовки практико-ориентированных аспирантов;

7) применение инновационных форм итоговой аттестации аспирантов, упрощающих оформление практико-ориентированных диссертационных работ, подготовленных на базе предприятий реального сектора экономики.

Сопоставление системы подготовки кадров для индустрии в советской аспирантуре с современными моделями профессиональной аспирантуры в ведущих зарубежных университетах [9] свидетельствует об их сходстве в отношении ключевых принципов и подходов к организации обучения аспирантов − взаимовыгодном сотрудничестве университетов и работодателей в подготовке аспирантов; особых требованиях к кандидатам в аспирантуру; вовлеченности аспирантов в прикладные исследовательские проекты, представляющие интерес для реального сектора экономики; дифференцированном подходе к оценке требований, предъявляемых к содержанию и оформлению диссертационных работ. Таким образом, результаты настоящей работы показывают, что методологические подходы к организации программ подготовки кадров для индустрии в советской аспирантуре соответствуют современным трендам

развития докторского образования и могут быть успешно применены при проектировании подобных программ в современной российской аспирантуре.

Примечания

1. В 1960-е годы молодым специалистам было разрешено поступать в аспирантуру сразу после окончания высшего учебного заведения при наличии рекомендаций ученых советов. Для поступающих из числа специалистов-практиков сохранялось обязательное требование двухлетнего стажа работы по специальности, причем направление в аспирантуру являлось мерой поощрения лучших специалистов. После завершения аспирантской программы выпускники возвращались на предприятие, которое их направило на обучение [24].

2. В 1962 г. для поступающих в заочную аспирантуру введено ограничение по возрасту – 45 лет.

3. В 1980-е годы в аспирантскую программу включены в качестве обязательных дисциплины, направленные на овладение методами применения электронно-вычислительной техники и математического моделирования. Кроме того, в учебные планы аспирантов введена обязательная педагогическая практика. В соответствующем Постановлении Центрального Комитета КПСС, Совета Министров СССР «О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров» особо подчёркивается необходимость привлечения к проведению занятий в аспирантуре высококвалифицированных специалистов народного хозяйства [30].

4. Дмитрий Чернышенко. Реализация инновационных решений – ключевой вектор деятельности Правительства РФ // Газета «Поиск». 23.11.2022. https://poisknews.ru/science-politic/dmitrij-chernyshenko-realizacziya-innovaczionnyh-reshenij-klyuchevoj-vektor-deyatelnosti-pravitelstva-rf (дата обращения: 16.10.2023).

Список литературы

1. Тесленко В.А., Мельников Р.М. Перспективы развития индустриальной аспирантуры в России // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 5. С. 157–167.

2. Бедный Б.И. Об индустриальной аспирантуре (Комментарий к статье) // Высшее образование в России. 2017. № 10 (216). С. 122–124.

3. Бедный Б.И., Миронос А.А., Рыбаков Н.В. Профессионально-ориентированные аспирантские программы: взаимодействие университетов и индустрии // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 1. С. 37–42.

4. Kot F.C., Hendel D.D. Emergence and growth of professional doctorates in the United States, United Kingdom, Canada and Australia: A comparative analysis // Studies in Higher Education. 2012. Vol. 37. № 3 P. 345–364. DOI: 10.1080/03075079.2010.516356.

5. Bao Y., Kehm B.M., Ma Y. From product to process. The reform of doctoral education in Europe and China // Studies in Higher Education. 2018. **43**. P. 524–541. https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1182481

6. Assbring L., Nuur C. What's in it for industry? A case study on collaborative doctoral education in Sweden // Industry and Higher Education. 2017. **31.** P. 184–194. https://doi.org/10.1177/0950422217705245

7. Рудской А.И., Боровков А.И., Романов П.И., Киселева К.Н. «Кандидат инженерии» – учёная степень, востребованная временем // Высшее образование в России. 2017. № 10. С. 109–121

8. Бедный Б.И., Бекова С.К., Рыбаков Н.В., Терентьев Е.А., Ходеева Н.А. Профессиональная аспирантура: мировой опыт и российский контекст // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 10. С. 9–21. https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-10-9-2

9. Бедный Б.И., Рыбаков Н.В., Ходеева Н.А. Практико-ориентированные аспирантские программы и профессиональные степени: анализ зарубежного опыта // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 3. С. 70–81. https://doi.org/10.15826/umpa.2021.03.028.

10. Ходеева Н.А. Профессиональная аспирантура для наукоемких отраслей экономики: оценка востребованности в России // Отечественная и зарубежная педагогика. 2022. Т. 2. № 4 (86). С. 20–27. https://doi.org/10.24412/2224–0772–2022–86–20–27

11. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 616 с.

12. Инструкция Наркомата просвещения РСФСР «О порядке подготовки научных работников при научно-исследовательских институтах и вузах по прикладным, точным и естественным наукам (Инструкция НКП от 8/VII 1925 г.)» URL: http://docs.historyrussia.org/ru/nodes/136674-o-poryadke-podgotovki-nauchnyh-rabotnikov-pri-nauchno-issledovatelskih-institutah-i-vuzah-po-prikladnym-tochnym-i-estestvennym-naukam-instruktsiya-nkp-ot-8-vii-1925-g (дата обращения: 10.08.2023).

13. Кузьминов Я.И., Семенов Д.С., Фрумин И.Д. Структура вузовской сети: от советского к российскому «Мастер-плану» // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 8–69.

14. Постановление ЦИК СССР от 19.09.1932 «Об учебных программах и режиме в высшей школе и техникумах» // СПС «КонсультантПлюс».

15. Постановление СНК СССР от 13.01.1934 № 78 «О подготовке научных и научно-педагогических работников» // СПС «КонсультантПлюс».

16. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20.08.1956 № 1174 «О мерах по улучшению подготовки и аттестации научных и педагогических кадров» // СПС «КонсультантПлюс».

17. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 13.06.1961 № 536 «О мерах по улучшению подготовки научных и научно-педагогических кадров» // СПС «КонсультантПлюс».

18. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 16.11.1967 № 1064 «Об улучшении подготовки научных и научно-педагогических кадров» // СПС «КонсультантПлюс».

19. Постановлении ЦК КПСС, Совмина СССР от 06.04.1978 № 271 «О повышении эффективности научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» // СПС «КонсультантПлюс».

20. Ананов И.Н. Правовое положение научных работников. М.: Нижполиграф, 1928. 59 с.

21. Никуленкова Е.В., Скворцов В.Н. Поиски новых форм подготовки научных кадров в советской России в 1920-е гг. // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2016. № 4-2. С. 21–30.

22. Постановление СНК СССР от 31.03.1939 № 415 «Об утверждении Положения об аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских институтах»// СПС «КонсультантПлюс».

23. Приказ Минвуза СССР № 637, Высшей аттестационной комиссии при Совете Министров СССР № 63 от 15.09.1987 «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе непрерывного образования» (вместе с «Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе непрерывного образования») // СПС «КонсультантПлюс».

24. Приказ Минвуза СССР от 31.07.1962 № 284 «Об утверждении Положения об аспирантуре» (вместе с «Положением об аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях») // СПС «КонсультантПлюс».

25. Постановление Совета Министров СССР от 19.02.1953 № 539 «О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР» // СПС «КонсультантПлюс».

26. Якимович Е.П., Суржик С.С., Доронина Н.А., Семенова Д.В. Развитие системы подготовки кадров высшей квалификации: исторический аспект // Интернет-журнал «Мир науки». 2018. № 6. С. 1–9.

27. Постановление Совета народных комиссаров СССР от 16.09.1939 № 1469 «О заочной аспирантуре» (вместе с «Положением…») // СПС «КонсультантПлюс».

28. Матушанский Г.У., Бушмина О.В. Аспирантура и докторантура как образовательные институты подготовки научно-педагогических кадров // Известия вузов. Проблемы энергетики. 2005. № 3–4. С. 110–114.

29. Цеховой Н.П. Организационно-правовое оформление системы советской аспирантуры: основные этапы и особенности // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 362. С. 111–115.

30. Постановление Центрального Комитета КПСС, Совета Министров СССР от 13 марта 1987 г. № 327 «О мерах по улучшению подготовки и использования научно-педагогических и научных кадров» // СПС «КонсультантПлюс».

31. Постановление Госкомвуза РФ от 31.05.1995 № 3 «Об утверждении Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

TRAINING OF HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL FOR INDUSTRY: THE ANALYSIS OF THE EXPERIENCE OF SOVIET POSTGRADUATE STUDIES

N.A. Khodeeva, N.V. Rybakov, B.I. Bednyi

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The creation of an effectively functioning system of training highly qualified researchers for science-intensive sectors of the economy and the intellectual services sector is today one of the priority government tasks. Abroad, this task is solved through professional doctoral programs focused on the real sector of the economy. However, our country currently has virtually no postgraduate programs aimed at targeted training of personnel for the non-academic labor market. The purpose of this study is to systematize the Soviet experience of organizing postgraduate education in order to identify the organizational mechanisms and successful practices that allowed "customize" postgraduate education to train scientific personnel in the interests of industrial enterprises. Based on the study of regulatory documents and scientific literature, numerous changes and improvements in the rules of functioning of the postgraduate institute in the USSR which were determined by the need to staff of priority government projects and tasks in the field of industrial and technological development, were analyzed. The elements of the Soviet experience of postgraduate training that can be in demand today when organizing postgraduate programs based on the interaction between universities and industry have been identified.

Keywords: postgraduate studies, organization of doctoral education in the USSR, highly qualified personnel, industrial postgraduate studies.

УДК 37.01(092)+37.034
DOI 10.52452/18115942_2023_4_236

ПОВСЕДНЕВНОСТЬ УЧИТЕЛЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ГИМНАЗИИ В 1895 – ИЮЛЕ 1911 гг. (ПО ПИСЬМАМ С.Н. ШАМОНИНОЙ К Н.Н. ПЛАТОНОВОЙ)

© 2023 г.

В.В. Митрофанов

Митрофанов Виктор Владимирович, д.и.н.; доц.; профессор кафедры государственно-правовых дисциплин Университета при Межпарламентской ассамблее при ЕврАзЭС, Санкт-Петербург
viktor-n1962@mail.ru

Статья поступила в редакцию 29.05.2023
Статья принята к публикации 30.10.2023

Публикуемые эпистолярные материалы являются важным источником о семье Шамониных, проживавших в Нижнем Новгороде. Их автором является учитель нижегородской гимназии, дворянского происхождения С.Н. Шамонина. В 1906 г. умирает её муж и она остается с 6 детьми разного возраста. Именно они и являются главными героями писем, адресованных золовке Надежде Николаевне Платоновой – жене выдающегося отечественного историка. Активная взаимная переписка начинается в 1910 г., хотя её начало относится к 1896 г. Между корреспондентами устанавливаются теплые, дружеские, действительно родственные отношения, которые будут сохраняться до 1928 г. – года ухода из жизни Надежды Николаевны. Повседневная жизнь, финансовые трудности, успехи и проблемы в учебе детей, их физическое здоровье и болезни – всё находит своё отражение на страницах писем. Поиск пути в жизни старшей дочери, готовность её уйти в монастырь доставляют матери немало горечи.

Ключевые слова: С.Н. Шамонина, Н.Н. Платонова, семейная жизнь, повседневность, учебный процесс, бескорыстие, сострадание, племянники, золовка.

Введение

На страницах журналов всё чаше появляются исследования, которые относятся к перспективному антропологическому направлению, получившему название «микроистория». Оно активно развивается: вводятся в научный оборот многочисленные архивные материалы, касающиеся населенных пунктов, улиц, предприятий, учреждений. Немало интересных публикаций в последние годы появилось о повседневной жизни провинциального учительства [1, 2]. В этом перечне жизнь отдельно взятой семьи вызывает закономерный интерес. Мы продолжаем привлекать эпистолярии неизвестного широкой общественности преподавателя Нижегородской гимназии дворянского происхождения Софьи Николаевны Шамониной (Иванченко) на имя Надежды Николаевны Платоновой [3]. В 1896 г. она получила письмо из Выборга от своей невестки, этим и положено было начало их письменного общения на протяжении более чем 30 лет. Активный его период начинается с 7 июня 1910 г. и продолжается почти до смерти Надежды Николаевны (13 июня 1928 г.), последнее датированное письмо на её имя было написано 8 января этого года. Несмотря на то, что личные встречи были редкими, между ними установились тесные родственные отношения, основанные на общей цели – воспитание и образование детей, оставшихся после смерти мужа/брата.

В этой публикации помещаются письма за 1896 – 2 июля 1911 г., хранящиеся в двух архивных делах. В первой папке 16 писем и телеграмма хронологически датированы 1896 – концом 1910 г. на 42 листах [4, д. 6113], часто исписанных с обеих сторон. Из них 7 адресованы в имение князей Шаховских Покровское-Свапуща, недалеко от г. Осташкова Тверской губернии, где Платоновы в 1910 г. проводили лето. Одно – краткое на отрезном купоне с указанием суммы (5 руб.) перевода. Здесь же 2 телеграммы другого автора – Софьи Николаевны – родной сестры Надежды Николаевны. На это указывает её фамилия – Колчанова и адрес отправителя – Алёшки Таврической губернии. По ошибке архивного работника они оказались не на месте. Этому способствовало то, что фамилия, имя и отчество сестры и золовки совпадали. Они публикуются без нумерации.

Письма за 1911 г. разделены на 2 дела: в одном 15 штук на 40 листах [4, д. 6114], во втором 10 и 2 телеграммы на 36 листах [4, д. 6115], порой исписанных с обеих сторон. Причиной деления годовой переписки явился её объём. В приложении помещены письма до 2 июля включительно. Надежда Николаевна аккуратно

собирала их, сохраняя почти все конверты, они сохранились почти от каждого письма. В отдельных случаях их тексты позволяет проследить места адресации и, что очень важно, почтовые штемпели позволяют установить время написания недатированных писем.

Повседневные заботы С.Н. Шамониной по воспитанию детей

Главными обстоятельствами обращения к письмам С.Н. Шамониной являются: во-первых, имя адресата – жена выдающегося отечественного историка С.Ф. Платонова. Во-вторых, она – старшая сестра умершего мужа корреспондента из Нижнего Новгорода. В-третьих, именно она является самым известным представителем дворянского рода Шамониных, внесённых в Родословную книгу Тамбовской губернии. В 1836 г. её дед Иван Алексеев Шамонин имел только четверых дворовых людей, поместий же у них не было. О процедуре перевода из тамбовского дворянства в нижегородское С.Н. Шамонина не раз упоминает в своих письмах. Это необходимо было сделать для получения определенных льгот детям. Еще при жизни её муж В.Н. Шамонин начал необходимые хлопоты, но они не были доведены до конца. И вот спустя 4 года к этому вопросу подключилась его вдова. На страницах писем сообщены ряд интересных подробностей и процедурных вопросов, например необходимо было купить 2 десятины земли в Нижегородской губернии – это рассматривалось как необходимое условие для причисления к местному дворянству. Бюрократическая процедура сопровождалась громоздкой перепиской с разными инстанциями, о её масштабах свидетельствует сумма, израсходованная только на марки (15 руб.), которая была неокончательной.

Шестеро детей (Елена, Катя, Юрий, Андрей, Володя и Соня) С.Н. Шамониной, оставшиеся без отца в 1906 г., являются главными героями писем. Обращает на себя внимание уменьшительно-ласкательное их именование матерью, как, впрочем, и своих племянников – детей Платоновых. Мать знакомит Надежду Николаевну с их характерами, пишет о болезнях, успехах и проблемах в учебе, которых было немало, увлечениях. Успехи детей были чаще удовлетворительные, порой и ниже, что доставляло немало неприятностей. Необходимо было готовиться к переэкзаменовкам, нанимать репетиторов, что приводило к непредвиденным расходам и так скромных доходов семьи.

Много лет готовится к монашеской жизни старшая дочь Елена, чем вызывает неудовольствие мамы. Из писем понятно, что она часто посещает Оптину пустынь, другие монастыри, где находит для себя место для успокоения и отвлечения от мирских сует, неустроенности семейной жизни, а главное – возможности служить Богу, помогать страждущим. Только необходимость материально помогать матери сдерживает её от решительного шага, который будет сделан летом 1912 г. [3, с. 255].

Каждый из младших учился или готовился к учебному процессу. В то же время старшие доставляли немало переживаний. Елена – своим окончательным решением о монастырском служении и отсутствием от неё писем во время поездок в Оптину обитель; Юрий – своим поведением и низкой успеваемостью в Морском корпусе; у Кати были проблемы в общении и с учебой в Мариинском институте благородных девиц. Немало писем посвящено именно последней, исключению её из института за грубость в отношении классной дамы. Не оправдывая поведения дочери, её мать возмутили «педагогические» приемы, примененные к молодой девушке. Это был самый тяжелый период переживаний С.Н. Шамониной в 1911 г. Она получила ощутимый удар по своему самолюбию, как педагог с большим стажем, она испытывала нравственные и душевые мучения, как мать. Особенно её возмутило отношение начальницы института А.А. Голохвастовой (кстати, в этом же году она перебралась в Петербург и там заявила о себе как авторитетном методисте и педагоге [5, с. 15–16]) к поступку поведенческого характера Кати, как пытались ломать её юный характер, через покаянные письма, которые к тому же с назидательными целями зачитывались перед одноклассницами. Этот случай следует рассматривать как антипедагогический факт. Преодолевая свою гордость, мать оказывала своей дочери моральную поддержку, искала варианты продолжения дочерью образования. Мать принимала все меры, чтобы не допустить отдаления дочери. В дело вмешался даже преосвященный Геннадий, который лично вел беседу с нарушительницей этикета общения, её сестрой Еленой, начальницей. Последняя же в этом случае заняла несвойственную педагогу-воспитателю позицию, унижая своим поведением и С.Н. Шамонину, и её дочь. Определенный, к тому немаловажный факт (Катя являлась стипендианткой принца Ольденбургского) вносил в ситуацию заметный резонанс. Мать в отчаянии пишет письмо Н.Н. Платоновой с просьбой совета и помощи, в том числе и Сергея Фёдоровича. Анализ ситуации, часто случающейся и в наши дни, позволяет говорить о правильной, взвешенной позиции, которую заняла С.Н. Шамонина, защищая своего ребёнка, даже не бу-

дучи уверенной в её соответствующем поведении в будущем. Она ставила себя и на место «члена педагогической корпорации». Письмо начальницы было послано и Н.Н. Платоновой, чтобы она могла составить полную картину о конфликте. Попытки перевода в другие учебные заведения окончились безрезультатно, переэкзаменовка по 4 предметам в августе прошла успешно, Катя осталась в институте.

Первым покинул родной дом (съёмную квартиру) старший из сыновей – Юра, поступивший в Морской корпус в Петербурге при участии С.Ф. и Н.Н. Платоновых. Он был им ближе всех, по месту пребывания, поэтому наибольшее личное участие в его жизни, учебе принимала тётя. Племянник был довольно частым гостем у неё. Она же хранила и выдавала ему присланные матерью небольшие деньги, а зачастую и свои, в том числе и на дорогу в Нижний во время каникул. Поэтому у матери часто возникал вопрос к золовке: как Юра? Кстати, в сравнении с его двоюродным братом Борисом Шамониным, который также был в Корпусе, он предстает совершенно другим. Если первый стойко переносит трудности, второй в письмах пишет, что ему и «голодно», и заставляют работать «до изнурения». Юра формирует представление о себе, как озорном, порой недисциплинированном, несобранном юноше. Даже мать отмечала эти детали его характера: то забыл форменную рубашку, находясь на каникулах дома, то обронил фуражку, которой махал на прощанье матери с уходящего с перрона поезда, то не отдал честь гардемарину. Но были и куда более серьёзные промахи и нарушения дисциплины, доводившие его до карцера.

Мать очень переживала за сына, как, впрочем, и за других детей, старалась, в прямом смысле слова, выкроить из своего скромного бюджета небольшую сумму для него, хотя и находящегося на казённом содержании.

Внешний вид младших детей из-за болезни был порой «бледный», что не раз отмечается в письмах, кроме того, они были худы. А Елена после поездок по монастырям возвращалась часто «исхудавшей и зелёной». Младшие в 1910 г. часто кашляли, Соня болела желудком, Катю беспокоили уши, был нарыв, Андрюша болел осенью инфлюэнцей, потом пропустил ещё 6 недель занятий. Хворала и Елена, вероятно, из-за ослабленного организма ввиду ограничений в питании во время поездок в монастыри, нагрузки в институте и двух дополнительных уроков. В этом году в городе распространена была скарлатина, был у Шамониных даже 2-недельный семейный карантин. Опасность принести в семью корь, которой заболел, а позже умер ребёнок кухарки, заставила провести дезинфекцию одежды. Эта болезнь даже остановила на некоторое время и переписку, так как С.Н. Шамонина боялась через письма передать и болезнь в Петербург.

Были и радостные моменты в жизни С.Н. Шамониной, например Андрюша был принят по ходатайству предводителя дворянства М.С. фон-Брина в класс Александровского института сверх комплекта. За обучение Володи О.А. Вернер не брала денег, что было немалым подспорьем. А какую радость доставляли приезды на каникулы Юры, забывались неприятности, строились планы на исправление его поведения и улучшение успеваемости, его мечты об академии, хотя и в далёкой перспективе, окрыляли мать, как и его окончание курса без долгов и поход в море. А доброта Надежды Николаевны её «подавляла», так, она выслала деньги на наём дачи, которая и была снята в Чиченино, приведшая в восторг прежде всего детей. Два месяца отдыха, прогулок по лесу помогли восстановиться и самой Софье Николаевне.

Профессиональная деятельность также была волнообразной. В гимназии были свои сложности – выпускные классы, которым необходимо было уделять внимание кроме урочных часов. Кроме того, 1/3 класса были вновь переведенные из Варшавы.

Разного рода несправедливости по распределению часов, увольнение директора внесло неопределённость в жизнь учебного заведения. Порой были незаслуженные укоры от начальницы из-за пропусков занятий по причине болезни детей и карантина. Её неудовольствие было высказано и за присутствие младшей Сони, которая ездила с мамой в гимназию, чтобы не оставаться дома одной.

Помимо гимназии, приносившей скромный достаток для большой семьи, необходимо было искать дополнительный заработок. Кроме постоянных репетиторских уроков, как, впрочем, и у старшей дочери Елены, С.Н. Шамонина пытается при случае заниматься переводами, дважды об этом сообщается в письмах. Знание французского и немецкого языков было на профессиональном уровне, это позволяло браться даже за сложные технические переводы, требовавшие знания специальной терминологии.

Но решить материальные трудности не удавалось, что и доводило С.Н. Шамонину до отчаяния. Даже написать такие привычные и традиционные слова к празднику «Христос воскрес» у неё «не поворачивалось» перо. Видно, многочисленные молитвы, обращенные к Спасителю, не приносили удовлетворения и улучшения. Заметим, что поздравление было сделано ближе к празднику.

Становятся известны некоторые, хотя и лаконичные, подробности о жизни матери С.Н. Шамониной: в 1910 г. у неё на руках были двое «недорослей» на содержании, к тому же она во время неудачного падения получила несколько серьезных ран. Это также прибавляло дополнительные волнения и тревоги.

Надежда Николаевна была человеком, с которым С.Н. Шамонина могла, хотела и делилась своими радостями и горестями, называя её сестрой, другом и близким, самым родным человеком. Имея свою немаленькую семью, также 6 детей, хотя уже и взрослых, один Миша был ещё небольшим, находясь в центре событий, связанных с многогранной деятельностью мужа, у которого возникало немало непростых ситуаций по службе и с коллегами по ученой корпорации, Надежда Николаевна находила силы, терпение и возможности поддерживать и морально, что было очень дорого для невестки, и оказывать существенную материальную помощь, заниматься, по сути, воспитанием Юры, находившегося под её патронатом. А её многолетняя переписка с Еленой позволяет судить о многих фактах её непростой жизни и поисков духовного и физического спокойствия. Всё это изнашивало организм, заставляло страдать, принимая судьбу своих племянников близко к сердцу. Отсутствие записей в известном дневнике за время, к которому относятся публикуемые письма, позволяют во многом заполнить имеющиеся лакуны в жизни семьи Платоновых.

Некоторые факты о связях С.Ф. Платонова с нижегородцами

Передавая поклоны и благодарности Сергею Фёдоровичу, С.Н. Шамонина приводит некоторые сведения, касающиеся его связей с нижегородскими краеведами, хотя далеко и не полностью. Недавно установлено, что 30 мая 1888 г. он был избран членом Нижегородской губернской ученой архивной комиссии (НГУАК), первый же приезд в Нижний Новгород был летом 1902 г., когда присутствовал на заседании Особого отдела по подготовке празднования 300-летия Нижегородского подвига в 1911 г. В это же время С.Ф. Платонов был желанным гостем и лектором на педагогических курсах, где и прочитал лекции под общим названием «Значение Нижнего Новгорода в истории России». 21 и 22 октября 1903 г. столичный профессор прочитал перед нижегородской публикой благотворительные лекции, в том числе и лекцию об эпохе Ивана Грозного. Доход от которых был разделен между НГУАК (314 р. 33 коп.) и обществом взаимного вспомоществования учителям и учительницам в Нижегородской губернии (314 руб. 32 коп.). А Е.Н. Шамонина в июне 1910 г. слышала разговор в «Книжном музее» о выписке только что вышедшего его учебника [6; 7]. Примечательно, что в 1910 г. заказ на это издание поступил от преподавателей таких нижегородских учебных заведений: Коммерческого училища (Н.А. Саввин), Владимирского реального училища (В.М. Фёдоров), мужской 6-классной прогимназии (Д.В. Гармонин), Мариинской женской гимназии (С.А. Архангельский), Мужской гимназии (А.К. Кабанов [4, д. 1001, л.19, 30, 38, 43, 49] и Н.В. Юшков [4, д. 1002, л. 43]). Этот факт свидетельствует о востребованности труда профессора С.Ф. Платонова, учебник которого быстро расходился среди передовой части учительства. Об этом сообщается и в письме от 7 июня, что его заказали в количестве 210–240 штук для Мариинской гимназии.

26 марта 1911 г. С.Н. Шамонина поздравляет профессора с производством в тайные советники (по Табели о рангах соответствовал чину в армии генерал-лейтенанта) и назначением членом Совета Министра народного просвещения. Кстати, пробыл в этой должности около трех месяцев. Если 18 февраля 1911 г. С.Ф. Платонов сообщал С.Д. Шереметеву, что с «удовольствием согласился» занять место, то 21 апреля этого же года близкому другу в Твери И.А. Иванову писал, что «уходит» [8, с. 145, 147]. Были и другие приезды, которые выходят за временные рамки публикуемых материалов.

Следовательно, С.Ф. Платонов активно включился в работу НГУАК, с желанием откликался на предложения краеведов выступить с лекциями. Слухи же об административных подвижках в карьере ученого доходили и до Нижнего Новгорода.

Заключение

Первый период переписки С.Н. Шамониной с Н.Н. Платоновой важен для понимания складывания теплых и доверительных отношений между ними.

В публикуемых письмах уточняются отдельные детали семейной жизни Платоновых, связанных с замужеством дочери Надежды с Б.К. Краевичем – выпускником Московского университета, будущим известным педагогом-математиком, другие события в жизни их детей.

Среди близких родственников упомянут деверь Н.Н. Шамонин, который заходил к племянникам 5 июля 1910 г., хотя и ненадолго, находясь в Нижнем проездом. В этой связи один раз названа и его жена, и их сын Борис (усыновлен Н.Н. Шамониным). З.Н. Шамонина –

золовка, отношения с которой были натянутыми, но в дальнейшем она окажет большую помощь, когда сын автора писем, Володя, будет жить и учиться в Москве, находясь под её присмотром и на её содержании.

Жизнь и быт Шамониных давно уже не похож на дворянский, хотя оставались одни мелкие черты, например прислуга. С очевидностью проявляется неподготовленность теперь главы большой семьи Софьи Николаевны к организационно-распорядительной и хозяйственно-финансовой деятельности в бытовых повседневных делах.

На примере учебных заведений, где учились дети Шамониной, можно почерпнуть важную информацию, хотя источник и неофициальный, но заслуживающий доверия. Порядок приема, организация учебного процесса, взаимоотношения в коллективе Мариинской гимназии, институте благородных девиц, Александровском институте.

Оплата педагогам, наполняемость классов, дневная нагрузка прослеживается на примере С.Н. Шамониной. Поэтому сведения важны для составления общей картины деятельности названных учебных заведений Нижнего Новгорода в конкретное время.

Жизнь семьи и связанных с ней событий можно будет проследить по письмам последующих лет.

Список литературы

1. Зубков И.В. Российское учительство: повседневная жизнь преподавателей земских школ, гимназий и реальных училищ (1870–1916). М.: Новый хронограф, 2010. 528 с.

2. Жилкибаева Р.Р. Менталитет и личная жизнь учительства провинциальных губерний во второй половине XIX – начале XX в. // Клио. 2021. № 10. С. 88–92.

3. Митрофанов В.В. Повседневность учителя нижегородской гимназии в начале XX в. (по письмам С.Н. Шамониной к Н.Н. Платоновой) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2023. № 1 (69). С. 247–259.

4. ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 1. Д. 1001–1002; Ч. 4. Д. 5749; 6097; 6113; 6114; 6115.

5. Пакшина Н.А. Женское образование в России XX века: начальницы Нижегородского Мариинского института благородных девиц // Гуманитарный научный вестник. 2022. № 5. С. 11–19.

6. Платонов С.Ф. Учебник русской истории: Курс систематический. СПб., 1909. Ч. I. до Петра Великого. 260 с.

7. Платонов С.Ф. Учебник русской истории: Курс систематический. СПб., 1910. Ч. II. От Петра Великого. С. 261–490.

8. Академик С.Ф. Платонов: переписка с историками. В 2 т. / Сост. В.Г. Бухерт. М.: Наука, 2003. Т. 1. 383 с.

Приложение

Письма С.Н. Шамониной Н.Н. Платоновой за 1896 – 2 июля 1911 г.

№ 1

10 февраля

Милая Надюша! Спешу сегодня написать тебе и маме, а то долго ещё не выберется свободной минутки. Я забыла Наташину карточку; вышлите её мне. Наташеньку я по-прежнему вспоминаю с умилением. Мне так живо представляется выражение её глазок и слышится её лепет. Здоровы ли большие девочки? Надеюсь, что поездка на Марсово поле обошлась благополучно! Занимаешься ли ты с детьми? Поздравь от меня няню: она, вероятно, говела на этой неделе, эту неделю я мясного не ела, но от молочного, яиц и рыбы не могла отказаться. С завтрашнего уже дня буду есть и мясное. В среду на будущей неделе будет у меня первый урок 8-ми классниц – новый повод к моим волнениям. Сим все вам кланяются. Л. Кр-вна ездила в Гельсинфорс: отвозила туда С.В. Опять мы осиротели. Мне это особенно грустно. В её отсутствие я ходила навестить Ксению и отнесла ей один из твоих апельсинов.

Расцелуй детей и поклонись С[ергею] Ф[ёдоровичу] и Кл[еопатре] Ал[ександровне]. Скажи детям, чтобы они передали поклон Ал[лександру] Ан[дрееви]чу[1]. Будь здорова. Пиши. Крепко целую тебя и детей. Твоя Соня[2].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 1–2.

№ 2

Завтра, в Страстн[ой] пон[едельник], в последний раз пойду в гимназию на совет, а потом уж засяду с ними за науки.

Катя не хворает, но необыкновенно худа и бледна.

Милые мои Надечка и Сергей Фёдорович, ещё и ещё благодарю Вас, мысленно крепко целую, как сестра, и желаю полнейшей радости и довольства, и в полном здоровье встретить Светлый праздник! Крепко целую всех ваших детей. Всеми помыслами Ваша С. Шамонина [24 апреля 1910 г.][3].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 9.

№ 3

Дорогая Надя!

Наконец, могу тебе написать. Только 4-го я разделалась с гимназическими делами, потом прибралась в квартире с новой горничной. Теперь начну хлопотать о приискании уроков или ещё какой-нибудь работы; те, у кого должен быть урок (где я и прошлое лето занималась), уехали на дачу, в глушь, куда и меня звали на свободную дачку, да это по железной дороге, очень дорогой проезд и очень трудно доставать продукты; да, вообще – дача для меня сложная вещь: и квартиру надо бросить, и прислуга разбежится; а лето у нас короткое – только 2 месяца.

Катюша у меня – она премилая девочка, только тяжело переносит интернат. Еленочка же к ней слишком строга и видит ужасы, где их нет. Ни на ком так не отразилась папочкина смерть, как на Кате: она не так велика была, чтобы стойко и разумно от-

нестись к такой резкой перемене в её жизни, и не так мала, как наша троица, легко мирящаяся со всем новым; у Юры же совсем иной склад, он не такой вдумчивый, как Катя, да и не было такой ломки в его жизни: оставался он при мне, приходящим в институт и исподволь готовился перейти в морское. Никого мне так не жаль, как мою Катюшу, тем более, что и дома я не могу ей доставить никаких развлечений, ничего свойственного её годам.

Младшие что-то раскашлялись, да и кругом все дети кашляют; вероятно, это от зноя и пыли, какие стоят сейчас в Нижнем. Недели две мы будем странствовать по окрестностям, а потом – только по праздникам, п[отому] ч[то] Кате дано много дела на лето, Андрюша будет со мной полегонечку готовиться к осеннему экзамену в пригот[овительный] кл[асс] инст[итута], да и я надеюсь найти какой-н[и]б[удь] урок, без которого никак не обойдусь. 4-й день я живу в одной только домашней сутолоке (без гимназич[еской]) и чувствую, что уже отдохнула. Не раздумала Верочка проехаться по Волге? Мне так хочется её увидеть. Я часто думаю о твоей Надечке и радуюсь её молодому счастью.

Крепко всех вас целую, дорогая моя, хорошая Надюша.

Юрочка нам писал, что они уже мыли сами палубу, он очень доволен.

Пиши побольше о всех своих – я так вас всех люблю! Кланяйся Сергею Фёдоровичу и скажи ему, что его учебник вводится с осени в наших двух 5-х и двух 7-х классах (приблиз[ительно] 240 экз[емпляров] – 210). Будьте здоровы, веселы, счастливы, мои дорогие 7. 6. [19]10[4].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 4–5 об.

№ 4

Дорогая моя Надя!

А Еленочка всё ещё в Оптиной, куда я ей ещё сегодня написала, по её просьбе; она там хочет пробыть до 29-го. У нас теперь все здоровы. Я перевожу немецкую книгу «О животных и людях»[5] Гагенбека[6] – для здешнего Ненюкова[7]; занимаюсь с Андрюшей, делаю франц[узские] диктовки и читаю с Катей, шью и гуляю с детками за городом. В то же время пропадаю по канцеляриям, налепляю бесчисленное множество всякого достоинства герб[овых] марок и с большим терпением жду отовсюду ответов на все мои прошения.

Дело в том, что я начала хлопоты (вернее продолжаю начатое Володечкой) о перечислении своего с детьми в Нижегородск[ое] дворянство; одно из непременных условий –приобретение хоть 2-х завалящих десятин земли (хоть на 20 р.) в Ниж[егородской] губ[ернии] и это мне представляется самым трудно исполнимым.

Всё это я заставляю себя делать иногда с большим усилием, а то я бы, кажется, ничего бы не делала, только спала бы – спала без просыпа.

В общем – всё хорошо, насколько это возможно.

Вчера я была в «Книжном музее» и слышала, что выписывают от Сергея Фёдоровича учебники.

Юра пишет большие письма, из котор[ых] видно, что он попал в свою сферу и очень доволен.

Будьте все здоровы, крепко всех обнимаю.

Твоя С. Шамонина.

Что это о костромских[8] ничего не слышно? Где Боря?[9]

Мишеньку целую особенно и поздравляю с выдержанием экзамена.

Тётя Соня. А где Соня? 25. 6. [19]10 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп.1. Ч.2. Д. 6113. Л. 7–8 об.

№ 5

29 июня 1910 г.

Милые, дорогие Надя и Серёжа!

От всего сердца поздравляю вас с двадцатипятилетием[10], желаю здоровыми и счастливыми праздновать и «золотую» свою свадьбу.

Крепко вас и всех детей обнимаю и поздравляю и с именинами Сергея Фёдоровича.

Вспомните и меня на ваших торжествах, а я мысленно буду с вами. Всей душой ваша С. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 11.

№ 6

Дорогая моя Надя!

Рада была получить твоё письмо и очень радуюсь за Наденьку. Но что же это Еленочки нет у тебя?

По-моему, уже пора бы. Все эти дни буду ждать от неё известий с тревогой: так мне что-то тяжело и неспокойно. Юра, я знаю, благополучен; он очень часто пишет и такие бодрые, интересные письма – видно, что он очень доволен. У нас 5-го был Ник[олай] Ник[олаевич][11], а ещё до его приезда было получено на его имя письмо от Ел[изаветы] Люд[виговны][12] со вложением Бориного письма; Ник[олай] Ник[олаевич] читал мне его, и как оно отличается от Юрочкиных: через несколько строк – один припев – «А то сбегу с корабля»; и голодно ему, и работы до изнурения, и проч[ее]… Впрочем, и сами-то они совсем разные.

Сонечка захворала было желудком, так что я испугалась; теперь она уже всё кушает (кроме ягод и огурцов) и гуляет. Андрюшечка занимается каждый день; Вовочка каждую минуту шалит; Катюша меня огорчает тем, что плохо опять слышит; жду с нетерпением возвращения её ушного доктора. Как бы хотелось свозить её зимой в Москву к Штейн[13] (летом, ведь, все разбегаются).

Перевод мой подвигается, я уже кончаю второй печ[атный] лист.

Лето у нас такое дождливое и грозовое, что никуда далеко мы не собрались прогуляться, только и ходим на откос, да в Печёрах два раза были.

Крепко тебя, дорогая, и детей целую, Сергею Фёдоровичу и Татьяне Александровне кланяюсь. Всего хорошего. Твоя С. Шамонина.

Поклонись от меня Катерине и Мише. 11 июля 1910 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 13–14 об.

№ 7

Дорогая моя Надя!

Слава Богу, Еленочка поехала к тебе, и я теперь спокойна за неё.

Сонечка совсем здорова, другие дети тоже. У Кати, оказывается, был нарыв в ухе; теперь у неё всё прошло, и она опять слышит.

С Андрюшей мы занимаемся; 11-го у него экзамен; прошение я уже подала.

Тороплюсь переписать те два листа, что я уже перевела, получить за них деньги и отослать Юрочке, у которого 30-го кончается плавание. Страшно хочется его видеть. 7-го уже начинается моя служба в гимназии, и мне что-то так страшно (у меня выпускные) и так не хочется идти.

Будь здорова, моя дорогая, крепко тебя и детей целую. Сергею Фёдоровичу передай мой поклон.

Твоя С. Шамонина. 21 июля 1910.

Жара у нас + 40^0 R

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 16–16 об.

№ 8

21 августа 1910 г.

Дорогая Надя!

Какая радость: Андрюша по бумаге предводителя дворянства принят сверх комплекта (комп[лект] – 20 уч[ащихся]); он очень счастлив, впрочем, не знаю, кто больше: он или я. Теперь тороплюсь кончить ещё лист перевода, чтоб заняться Андрюшиной обмундировкой. Дети все здоровы; Юрочка как будто уж скучает без определённого дела. Катя мила до конца, полюбила институт и часто навещает оставшихся на лето подруг. Отчего Еленочка давно не пишет и на моё последнее письмо не ответила, и я не знаю: присылать ли ей её жалованье, и как это сделать, чтобы удобней было его получить, т[а]к, к[а]к мне неизвестно, как далеко от вас почта. Мне пришло в голову, не уехала ли уж Еленочка от вас?

Поздравляю Мишутика с прошедшим днём рождения и Наташу с наступающими именинами, которые, вероятно, будут праздноваться уже в Петербурге.

В гимназии много неприятного: умерла одна очень хорошая учительница, уволен директор (из-за Соф[ьи] Вик[торовны] Виноградовой – француженки); С[офью] Вик[торовну] перевели в мужс[кую] гимназию, взяв для неё 12 ур[оков] у одной давнишней учительницы, которой даны эти уроки у нас, т[а]к что она будет и здесь, и там. Нам всем очень жаль нашего Вас[илия] Вас[ильевича] Андриянова и боимся неизвестного нового.

У меня теперь выпускные классы, и в них поступили 7 совершенно новых учениц – дочерей полка, переведённого из Варшавы, и 14 учен[иков] осталось, так что почти 1/3 кл[асса] для меня новая.

Впрочем, сейчас для меня главное это то, что Андрюша принят, а затем, чтобы поскорей мне ответили из Тамбова и приписали бы в Нижн[ий]. Ведь фон-Брин[14] и решил зачислить Андр[юшу], зная, что я уже столько сделала для приписки в Нижн[ем]. Но как трудно и скучно заочно и лично толкаться в разные канцелярии, консистории и проч[ее]. Одних марок (герб[овых] и др[угих]) вышло на 15 р., а ещё сколько предстоит сделать! И самое трудное и нелепое, это покупка 2 десят[ин] земли (хоть за 20 р. обе) в Ниж[егородской] губ[ернии]. Уж зато Вовочке будет легче поступать. Кажется, обо всём тебе написала, дорогая моя, потому прощаюсь и крепко тебя и деток целую. Сергею Фёд[оровичу] кланяюсь. Твоя С. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 18–19 об.

№ 9

7 сентября 1910 г.

Милая, дорогая Надюша!

Посылаю тебе прошение о выдаче Юрочке годового билета на твоё имя; если ты ничего не имеешь против того, чтобы Юра приходил к тебе в отпуск, то передай это письмо для Ник[олая] Ник[олаевича] Юре.

Крепко тебя и детей целую, Сергею Фёдоровичу кланяюсь, а на днях еще тебе, Надюша, напишу. Твоя С. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 21.

№ 10

Дорогая Надя!

Одновременно с этим письмом высылаю Юрочкину казённую рубашку, которую он забыл. Боюсь, что ему очень досталось и за фуражку, и за эту часть казённого имущества.

Как ты нашла Юрочку? Что у вас нового? Ты теперь, наверное, уже хлопочешь из-за 17-го.

Поздравляю Верочку с прошедшим днём её рождения, а всех вас с приближающимся днём стольких именинниц. Как хорошо, что Наденька в этот день будет с вами; расцелуй её покрепче за меня. Мужу[15] её я кланяюсь и поздравляю его с дорогой именинницей.

Андрюшечка учится, выбран в певчие; он очень счастлив тем, что у него есть рисование и гимнастика.

Еленочка взяла два вечерних урока, что меня смущает. Ольга Алекс[андровна] продолжает её мучить и разжалобливать и вообще как-то распустилась и подобраться не может; я считала её энергичной.

В другой раз я тебе напишу об этом побольше, а сейчас очень спать хочется.

Будьте все здоровы и очень счастливы.

Крепко вас целую, особенно тебя, моя дорогая. Спасибо за мою Еленочку, за Юру, за подарок детям – за всё.

Твоя С. Шамонина. 12 сентября 1910 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 22–23.

№ 11

20 сент[ября] 1910.

Софья Николаевна Шамонина. Н. Новгород,
Б. Печёрка, дом Каменева

Дорогая Надя!

Передай, пожалуйста, эти деньги Юрочке, чтобы он купил себе что-ниб[удь] сам по своему вкусу на память о 22 сент[ября]. Крепко тебя и детей целую, благодарю за поздравления и за Юрочку. Кланяюсь Сергею Фёдоровичу. На днях напишу.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 25

На отрезном купоне с переводом 5 рублей.

№ 12

30 сентября 1910.

Дорогая моя Надя!

Только что успокоилась насчёт Андрюши, который прохворал инфлюэнцей целую неделю и очень волновался из-за пропускаемых уроков. Вчера он был уже в классе и принёс 4. Сонечка перестала кашлять, и теперь опять все ходят учиться.

Из Тамбова не получаю никакого ответа, и боюсь, что хлопоты мои с пропиской не окончатся в это учебное полугодие.

Вчера начальница предложила мне уроки франц[узского] яз[ыка] (4 ур[ока]) вV кл[ассе] (бывшем у С[офьи] Вик[торовны]); но это состоится в том случае, если никого не назначат из Округа – на той неделе, вероятно, решится. Это составит 200 лишних руб. в год и избавит меня от частного урока после гимназии, который в противном случае придётся искать.

Еленочка опять начинает расхварываться, может быть потому, что погода никак ещё не установится, и не знаешь, как одеться.

Как ты находишь Юрочку, и как они ладят с Борей и не доставляют ли тебе ещё лишних хлопот. После 1-го или 5-го я пришлю тебе немного денег на Юрочкины расходы.

Пиши, дорогая, о себе и твоих. Крепко тебя и детей целую. Сергею Фёдоровичу кланяюсь. Напиши мне, пожалуйста, адрес Наденьки. Будь здорова, Надюша! Твоя Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 26–27.

№ 13

Дорогая Надя!

Что ты не пишешь – так скучно без твоих писем.

Мы все здоровы, карантин наш (14 дневн[ый]) кончен, и можно ходить в учебные заведения. Но в Алекс[андровском] инст[итуте][16] сильная скарлатина, и я задержу своих мальчиков ещё до понедельника: если не будет там новых заболеваний, тогда пошлю.

Уроков в гимназии я не получила, т[а]к к[а]к бумага о моём назначении разошлась по дороге с назначением учительницы из Округа. В гимназии сейчас очень тяжело, неприятно: директора нет ещё, губернатор новый[17], не симпатизирующий гимназиям и вводящий новые правила (впрочем, по-моему – новые только теперь, для меня же очень старые), и потому настроение в гимназии мрачное. Катя опять глупит на новый лад, всячески вредит сама себе, восстанавливая против себя и кл[ассных] дам, и начальницу и всё такими пустяками, в сущности.

Переезды эти, дезинфекции, номера – всё это меня так спутало, но настроение у меня скорее радостное: дети все здоровы.

Крепко тебя и всех целую. Кланяюсь Сергею Фёдоровичу. Спасибо вам за Юрочку.

Твоя С. Шамонина. 29 октября 1910 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л.29–30.

№ 14

Дорогая Надя!

Как я рада, что у вас всё хорошо, и что Наденька счастлива; наверное, и сестры по очереди будут навещать её.

Дети здоровы, учатся, а вот Еленочка уже опять изнемогается и всё твердит об Оптиной – бесконечно грустно.

Всё это время я не находила себе места: маленький сынок нашей кухарки умер в бараке, заполучив там ещё и корь, и вот грызёт мысль, что я его как бы вытолкнула в этот барак; но, возвращаясь ко дню его заболевания, я опять-таки не сумела бы поступить иначе. Наташа (кухарка) выдерживает 14-дневный карантин у одной старушки, а потом опять придёт. В городе множество болезней, и во всех учебных заведениях ежедневные заболевания. Хоть бы нам уж больше не сидеть дома, а то моя начальница[18] встретила меня словами: «так служить нельзя». Каково это слышать и продолжать служить, трепеща не только собственно за здоровье и жизнь детей, а ещё и за те гроши, добывая которые, я могу затащить своим детям болезни, и за это же даже не уйти со службы. Вот и кружись в этом кольце. Положим начальница сейчас в трансах, потому что нам всё не назначают директора.

Юра допрыгался до карцера, и меня огорчает его бесшабашное поведение. У Кати вечные истории, фантазии: и жаль её, и досадно – и больно-больно от всего.

А тут ещё получила от мамы письмо: ей сделалось дурно, и она скатилась с большой лестницы, вся избилась, швы на голове затянулись, а одна рана всё ещё открыта. Это в её-то годы, да с двумя недорослями на руках.

Я думаю, ты и читать то про все мои беды устала, дорогая моя, любимая сестра Надюша. Крепко тебя целую, и знай: твоя дружба так меня поддерживает и помогает многое переносить мысль, что есть душа мне сочувствующая и перед которой я могу излиться. Крепко тебя целую, моя родная. С. Шамонина. 7 ноября 1910 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 32–33 об.

№ 15

Милая, дорогая Надечка!

Замучили тебя, как я вижу, мальчишки. Извиняюсь и горячо благодарю за своего. Я с таким нетерпением жду Рождества (для всех), и такое у меня сейчас радостное настроение в ожидании времени, когда я соберу своих детей, что даже то обидное, тяжёлое, что случается в гимназии, отступает. Но всё же не все мои будут со мною, т[а]к Еленочка ждёт не дождётся, когда уедет из Нижнего. И Бог с ней – раз в этом заключается её отдых. Еленочкина маленькая ученица (племянница начальницы инст[итута]) уехала опять в Петерб[ург], и у Ел[еночки] теперь почти всё утро свободно. Отчасти по её настоянию, отчасти потому, что О. А. Вернер отказывается брать с меня деньги за учение, Володя и Соня будут учиться дома с Еленочкой, что у неё будет 1 ½ часа. А весной, Бог даст, она будет держать экзамен в приготовительный класс института. Андрюшечка себя прекрасно там чувствует и учится порядочно.

Как я рада за Наденьку, и как хорошо, что тебе приходится сравнительно часто её видеть.

Крепко тебя целую и детей – больших и маленьких и кланяюсь Сергею Фёдоровичу, Коле и Боре[19].

Больше писать не могу – устала. Спокойной ночи, дорогая!

Твоя С. Шамонина. 4 декабря 1910 г.

Уж ты не сердись, родная, а я посылаю тебе 20 р.: Юре на дорогу, а остальные тебе, чтоб возместить потраченное тобой на Юру. Ещё раз крепко целую. Твоя С. Ш[амонина].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 35–36 об.

№ 16

14/XII-[19]10 г.

Малая Посадская, 26 Платоновой. Из Нижнего Новгорода. № 23610.

Телеграфируй правду [о] Юрином здоровье, поведении. Мне страшно. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 38.

№ 17

26. 12. [19]10 г.[20]

Дорогая Надя!

Поздравляю тебя, Сергея Фёдоровича и всю твою семью. Желаю всего самого приятного, а главное душевного мира и спокойствия.

Я очень виновата перед тобой, что не написала тотчас же по приезде Юры. Доехал он вполне благополучно, меня не извещал, и я только спешно напилась с ним кофе и отправилась в гимназию. Кашель и насморк у него не проходят, а дома трудно его удержать. Катюша и дети здоровы; её отпустили только 22-го, в один со мною; но у меня ещё был совет 22-го же, потому я за хлопотами по дому и не успела вовремя написать письма. Еленочка уехала ещё 19-го и Юры не видала. Спасибо, дорогая Надюша, за присланное, а главное – за все хлопоты о Юрочке. Крепко тебя и всех твоих целую, Сергею Фёдоровичу кланяюсь.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 39.

18-1910 г. [21]

М. Посадская, 26. Платоновой. Из Алешек.

Сердечно поздравляю [с] именинницей. Соня[22].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 41.

31/ XII-[19]10 г.

Малая Посадская, 26. Платоновой.

Приветствуем всех [с] новым годом. Всего доброго [и] хорошего искренне желаем.

Шамонина. Колчанов.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6113. Л. 42.

№ 18

Как мне совестно перед тобой, дорогая Надюша, что я так долго не могла собраться написать тебе. Всё ли у вас благополучно? Праздники мы провели очень хорошо: дети много веселились. Был ли у вас Юрочка в первую субботу по приезде? Получила я его баллы за полугодие: неудовлетворительно по физике, остальные порядочно, хотя, конечно, могло быть лучше. Надеюсь, что он поправится по физике, т[а]к к[а]к занимался ею на праздниках.

Андрюша тоже принёс отметки за II четверть: по всему 4, только арифметика 3; поведение 5. Но для него я помирилась бы и на круглых 3, только бы он пополнел и порозовел.

Можешь меня поздравить, Надя, с прибавкой 5 р. в месяц, т. е. теперь я буду получать 50 р.

Отдал ли тебе Юра на хранение свои 5 р.? В том месяце пришлю тебе для него ещё 5, только лучше, Надюша, если ты ему будешь давать по мере надобности, а не сразу. Но, кажется, ты до сих пор так и делала.

Пиши мне, дорогая, побольше о себе и своих, а также о Юре; в общем, он хороший мальчик, но всё же многое в нём меня заботит и пугает; буду надеяться, что всё понемногу сгладится, что я главным образом припишу вашему доброму влиянию. Порадовало меня то, что Юрочка уже поговаривает об академии, хотя это ещё очень далеко, но мне дорого и то, что он не думает удовлетвориться своим офицерским званием.

Будь здорова, Надечка, и пиши о своих. Кланяйся Сергею Фёдоровичу. Крепко целую тебя и детей. Твоя С. Шамонина.

16 января 1911 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 1–2 об.

№ 19

Милая, дорогая Надя!

Всей душой откликнулась я на твоё предложение, но в ту минуту (очень как раз трудную) я совсем не могла сообразить, что я могу тебе послать. Вот только сегодня я могла внести за второе полугодие Андрюшиного учения, а завтра (сегодня уже поздно) высылаю тебе, дорогая, 25 рублей, из которых 5 прошу взять для Юрочки, а остальные на памятник[23]. Мне грустно, что я больше не могу.

Была ли ты уже в Москве? Пиши про Наденьку.

Что ты узнала про Юрочку? Неприятная история: а где теперь Боря?

У нас все здоровы, каждый по-своему учится.

Будь здорова, дорогая моя. Крепко тебя и детей целую и кланяюсь Сергею Фёдоровичу. Твоя С. Шамонина. 30 января 1911 г.

P.S. Надечка, напиши мне, пожалуйста, всё, что знаешь об Ольге Александровне Фаусек. Будь здорова. С.Ш.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 4–5.

№ 20

Дорогая Надя!

Как распорядиться этими двадцатью рублями, пишу одновременно с этим. Крепко целую тебя, детей и кланяюсь Сергею Фёдоровичу. Соня. 31. 1. [19]11[24].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 7.

На отрезном купоне с переводом 25 руб.

№ 21

Пишу на почте.

Дорогая Надюша!

Так мне хотелось тебе писать, но я поняла, что ты очень боишься кори, и потому воздерживалась. Теперь уже все здоровы, ещё неделю высидим и пойдем учиться. Но всё же эта болезнь очень меня расстроила всячески. Крепко тебя целую и дорогую Верочку, от всего сердца желаю ей как можно больше счастья. Главное, что они любят друг друга, молоды и светло смотрят вперёд – это pro a contra[25]. Вы и без меня всё обдумали. Всего-всего хорошего всем вам. Ваша С. Шамонина. 21. 3. [19]11[26].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 8.

№ 22

Дорогая Надя!

Одновременно с этим письмом высылаю на твоё имя деньги для Юрочки, но только 15 р. Я понимаю, что этого мало, что, вероятно, тебе пришлось тратить на Юрочку расходы свои; ты дай, Надюша, ему на дорогу и на чай, а остальные оставь себе; чего не будет хватать – уж извини: я тебе потом с Юрочкой пришлю.

Сегодня в первый раз водила детей гулять; в понедельник отправлю в дезинфекционное бюро учеб-

ное платье, книги и проч[ее], а во вторник надеюсь проводить Андрюшу в институт и отправиться в гимназию; и Еленочка переедет ко мне из института. Очень боюсь я за Андрюшины экзамены – ведь, он пропустил 6 недель. Володе тоже уже не придётся держать весной, буду его готовить к переэкзаменовке к августу.

Поздравь, Надюша, от меня Сергея Фёдоровича с производством в Тайные Сов[етники] и назначением его Членом Совета М[инистра] Н[ародного] П[росвещения] – это я прочла в газете.

Кланяюсь Сергею Фёдоровичу, Коле и крепко целую милых ваших девочек и Мишутика, а крепче всех тебя, дорогая моя Надя.

Всей душой твоя С. Шамонина. 26 марта 1911 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 9–10.

№ 23

31 марта.

Надюша, дорогая моя!

Что делать? Посоветуй: Катя дерзко ответила классной даме, и меня вызвали, чтоб я её немедленно взяла из института, т[ак] к[а]к у начальницы лежит постановление об её исключении, но она придержала его, чтобы не помешать Кате поступить в другое заведение, если я сама и сейчас же возьму (это произошло третьего дня). И вот Катя у меня. Третьего дня, под конец разговора, начальница мне так и сказала, что может быть всё совершившееся так подействует на Катю, что она совершенно переменится, образумится, сама серьёзно захочет спокойно кончить курс в инст[итуте], и тогда, может быть через месяц, она, А[лександра] А[лексеевна][27], примет Катю снова, что в прошлом году был такой случай, и теперь нельзя узнать ту девицу, которая была невозможной. Вечером А[лександра] А[лексеевна] прислала Еленочке записку: в инст[итуте] был преосвященный Геннадий[28], с котор[ым] А[лександра] А[лексеевна] много говорила о происшедшем, и он пожелал поговорить с Катей сегодня утром; Ел[еночка] её водила, он долго с К[атей] беседовал и посоветовал ей написать А[лександре] А[лексеевне] раз и другой…, а он со своей стороны, тоже приложит старание, чтобы К[атю] приняли обратно. Но за неё сегодня же днём он разговаривал при классной даме, пожалев, о Кате, говоря с Еленочкой, отправился к А[лександре] А[лексеевне], чтобы спросить, правда ли К[атя] совсем ушла, и нельзя ли её стипендию (принца Ольденб[ургского][29]) передать вот такой-то воспитаннице. Вероятно, это обстоятельство и заставило А[лександру] А[лексеевну] посоветовать через Еленочку, чтобы я просила Вас разузнать, нет ли в каком-н[и]б[удь] из П[е]т[ер]б[ургских] инст[итутов] стипендиантки пр[инца] Ольд[енбургского], которую желали бы перевести в Нижний, обменявшись с Катей, и, если б это устроилось, тогда Кате разрешат закончить курс в этом, чтобы затем перейти в другой инст[итут]. Надюша, передаю тебе всё так подробно, чтобы ты сама разобралась в этом; мне же этот перевод представляется невозможным. Кому нужно принимать неизвестную девочку в выпускной или в предпоследний класс, да ещё по каким-то сомнительным «семейным обстоятельствам», когда семья-то в Нижн[ем]. А кроме того, по-моему, прямо жестоко поступить так с девочкой, оттолкнувши её ещё дальше от себя. Вернуться же виноватой в преж[ний] инст[итут], где столько недоброжелательства, хотя бы и заслуженного – каково самолюбию, и могу ли я поручиться за то, что К[атя] опять не сдержится в случай какой-ниб[удь] насмешки (есть и злые дети, не чуткие), какой-ниб[удь] бестактности? В гимназию её определить – с трудом, пригласивши опытную учительницу, можно к августу приготовить в V кл[асс]; при этом, в моей гимназии, исключительно трудно учиться, особенно по математике, а в других двух уж очень распущено. Совершенно не знаю, как поступить, а ещё как раз сейчас у меня страшно много дела в гимназии: классы выпускные (64 чел[овека]), усиленные занятия даже на Страстной; диктовка программ и конспектов, составление отчётов и ведомостей (ведь я 6 нед[ель] высидела дома), так что совсем мало времени могу принадлежать моей бедной, глупой девочке. Дорогая моя, своим тёплым материнским сердцем пойми всё как сестра, как друг, помоги мне разобраться. Говорят мне: Вы с ней посуровей, похолодней… Я очень близко видела такие страшные примеры того, как коверкалась молодая жизнь от суровости и холодности вместо поддержки в трудную минуту, и наоборот: что может сделать ласка и мягкость даже со взрослым. Да и хотела бы я знать, где я их возьму, эти рекомендуемые средства, когда у меня их нет.

Знала бы ты, как мне тяжело, как я устала. Крепко тебя, Мишутика и девочек целую. Серг[ею] Фёд[оровичу] кланяюсь.

Сейчас проводила Еленочку – маршрут обычный. Поторопилась она уехать, потому что ей тяжело встречаться в институте.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 12–15 об.

№ 24

Дорогая Надя!

Юра приехал, благополучен и жизнерадостен. Катюша такая унылая, съёженная – просто сердце сжимается. Писала она начальнице и классной даме; первая ответила мне, что, если Катя по моим наблюдениям, не как матери только, но и как члена педагогической корпорации, в течение 4–5 недель совершенно переменится, я должна прийти к нач[альнице] поговорить, а она, начальн[ица], доложит об этом совету, чтоб К[атю] снова приняли в инст[итут]. Я смотрю на это как издевательство и не могу верить в такую педагогическую, с позволения сказать, меру: все прекрасно знают, как я проведу эти недели после Пасхи: ежедневно в гимназии часов до 4, когда не будет экзаменов, а в дни последних – так и целый день, потому что у меня выпуск в 64 челов[ека], значит, у одного отделения экзам[ен] утром, у другого вечером с 5 ч. – перерыв 1 ½ часа на обед. Какие тут наблюдения, какое воздействие особенное, да и до сих пор я ещё хожу в гимназию; а тут весна и отсутствие ближайшей цели для занятий, т[а]к к[а]к в это время подруги будут держать экзамены, до котор[ых] Катя не будет допущена даже экстерной, если к тому времени (понед[ельник] на Фоминой) не выяснится, что она переводится в другой инст[итут].

Знаешь, Надюша, может быть я слишком устала и всячески измучилась за этот год, но только не вижу ничего светлого, и праздник мне не в праздник; уснула бы без просыпу, кажется оказалась бы в положенное то время, ночью не спишь.

Тебе, дорогая, Сергею Фёдоровичу и всем вашим детям – родным и богоданным – желаю самого светлого праздника. Но почему-то у меня перо не поворачивается сказать: «Христос воскрес» – и это в первый раз в жизни. Может быть потому, что ещё рано. Как-то язык повернётся?

Крепко-крепко всех целую.

Пиши, дорогая! Поддержи, подкрепи.

Твоя С. Шамонина. 6 апр[еля] 1911 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л.17–18 об.

№ 25

10 апр[еля] 1911 г.

Христос Воскресе, дорогая Надюша!

Поздравляю тебя, Сергея Фёдоровича и всех твоих милых детей.

Посылаю тебе письмо Голохвастовой и еще новое красное яичко. Мне страшно совестно, Надя, так тормошить тебя, но я всё-таки просила бы тебя, когда найдёшь возможным, разведать в Корпусе, насколько Юрины дела плохи, так как он мне всё толкует, что это недоразумение, и что по физике он исправился.

Спасибо, дорогая, за детей. Крепко тебя целую.

Последнее письмо – в ответ на мою, можно сказать, мольбу принять Катю обратно так, чтоб она могла держать весной экзамены, котор[ые] начинаются с понедельника на Фоминой, первое – после Катиных покаянных писем к ней и к классной даме.

Сейчас получила, дорогая, твоё поздравление и открытки твоих милых детей. Крепко-крепко всех целую и благодарю. Твоя С. Шамонина. 11 апр[еля] 1911 г.[30]

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 20–21.

№ 26

Дорогая Надя!

Вчера проводила Юрочку, который не может ни приехать, ни уехать без приключений: махал-махал шапкой на прощанье, да и оборонил её на 2-й стрелке. Хорошо ещё, что я не успела уехать, и какой-то мальчик мне об этом сказал. Юре по телефону (служебн[ому]) сказали в Орловку (1-я ст[анция]), чтобы он в Москве на вокзале дождался 12-ти часов (тов[арно]-пасс[ажирского] поезда), с котор[ым] ему будет доставлена фуражка. Просила я и Серёжу встретить Юру. Завтра же, вероятно, и Еленочка будет в Москве.

Надюша! С каким трепетом буду ждать известий об истинном положении Юры в Корпусе и о результате вечернего испытания.

Катя в том же положении, но усердно готовится к экз[аменам] по Закону Божию и географии. Как это не тяжело, а попрошу сегодня ещё разрешения Кате держать завтра и послезавтра экзамены, а там будет опять целая неделя занятий. Катя уговаривает меня не писать больше Ал[ександре] Алек[сеевне] (идти не стоит – она недоступна), потому что подруги, котор[ых] она видела на Пасху, говорили ей, что А[лександра] А[лексеевна] читала в классе Катино письмо, чтоб показать им, какие К[атя] официальные письма пишет. Воля твоя, но как меня возмущает, как можно детскую душу делать орудием каких-то «педагогических», с позволения сказать, манипуляций?

Если тебе интересно, Надя, я пришлю тебе это Катино письмо (я хочу, чтобы ты ясней себе представила всю эту историю и могла бы дать добрый совет); А[лександра] А[лексеевна] вернула его мне. И после этого и ещё второго отказа на мою мольбу просить ли об экзаменах? Но бедная Катюша прежде всего – неправда ли?

Надюша, дорогая! Никому я так не пишу, как тебе: одна ты можешь меня понять вполне.

Крепко-крепко тебя целую и всех твоих. С. Ш[амонина]. 17. 4. [19]11[31].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 23–24 об.

№ 27

29 апр[еля]1911 г.

Милая, милая Надя, спасибо! Никто из нас не ждал Юры, и поднялось всеобщее ликованье. У меня только была маленькая надежда на получение завтра письма об окончании Юр[иного] экзамена. Поздравляю Мишеньку, а тебя и Сергея Фёдоровича с блестящим окончанием экзаменов Мишенькой.

Как мне совестно, Надя, что я до сих пор не смогла выслать тебе, как обещала 3 р. Как только получу от родит[елей] моих питомцев деньги, пришлю тебе.

Катюша моя бедная всё в неизвестности, и начальница сейчас в Петерб[урге] до 2 мая. Как только выяснится К[атино] положение, немедля напишу тебе, а сейчас это так для меня мучительно, что даже больно об этом говорить. 2 и 3 экзамены у Володи, а после 3-го у Андрюши.

Сегодня мои девочки из осн[овного] кл[асса] поднесли мне группу (большую) в раме, а завтра я получу такую же от VII в. Это мой первый выпуск – доживу ли до второго?

Сейчас у нас идут экзамены, и я очень устаю: больше нежели во время уроков.

Крепко тебя, дорогая, целую. Опомниться не могу от радости, что Юра приехал, покончив с экзаменами. Спасибо, родная. Спокойной ночи!

Еленочка и дети все здоровы и много гуляют.

Кланяюсь Сергею Фёдоровичу и целую тебя и детей.

Твоя С. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 26–27.

№ 28

Дорогая Надя!

Не написала тебе с Юрой, потому что выжидала окончательного выяснения Катиного положения. Она послезавтра начнёт экзамены и будет сдавать все, что застанет; остальные же (физ[ика], русск[ий], Закон Божий) останутся до августа. Примут её приходящей о перечислении в каковые послано моё прошение в П[е]т[е]рб[ург]; если последует Высочайшее разрешение, то Катя будет обучаться бесплатно, т[а]к к[а]к с уходом дочерей Ященки освобождаются две вакансии беспл[атных] приход[ящих]. Кроме того, Еленочка уже прослужила в инст[итуте] 5 лет. Разумеется, Катя была очень вино-

вата, но курс ей надо кончить – это поняла и Ал[ександра] Ал[ексеевна] и очень хлопочет, хотя «дамы» очень недовольны Кат[иным] возвращением; уже по одному этому ей лучше быть приходящей. Но я очень боюсь за её экзамены: в каком настроении она их будет сдавать после всего что было? 24-го у них всё кончается.

Ещё раз спасибо, Надечка, за подарок Юре, доставивший ещё больше радости мне. Но удивительный он человек, не обойдётся без к[ако]й-ниб[удь] истории. Когда он уезжал, то на вокзале, по каким-то своим «традициям», не отдал чести принятому вновь гардемарину, который потребовал у Юры объяснения, несмотря на присутствие моё и Еленочки. Буду ждать от него письма о последствиях этого объяснения.

Я тебе, Надя, писала, что Андрейчик очень хорошо перешёл в 1-й кл[асс], но учиться ещё будет до 13-го. Володюшка выдержал, но не знаю, будет ли принят.

Сегодня я была с детьми на гимнаст[ическом] празднике в инстит[уте] (Алекс[андровском]), где и Андрюша подвизался.

Крепко целую тебя, дорогая, и твоих детей. Сергею Фёдоровичу кланяюсь. Наташе желаю блестящего окончания курса, а Верочке и Коле чтоб их настоящее душевное состояние закрепилось на долгие годы. 11. 5. 19[11][32].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 28–29 об.

№ 29

Что это ты придумала, дорогая? Ты меня положительно подавляешь своей добротой. Как только выберется у меня день между экзаменами, я отправлюсь искать дачу и напишу тебе, Надя, о том, как это всё выйдет. У меня, т. е. у моего класса, последний экзамен 27-го, но 31 я назначена на экз[амен] в VI кл[асс], 1-го надеюсь прикончить все табели, отчёты и пр[очее] и окончательно освободиться. Катя кончила свои экзамены, причём на двух провалилась, так что в августе ей придётся держать по 4: русск[ому] яз[ыку], физ[ике], ист[ории] и нем[ецкому] яз[ыку].

Андрюша не совсем здоров: у него была лихорадка и опухли железы, теперь ему лучше, и завтра я его спущу с постели. Еленочка со своими делами окончила, пробудет с нами Троиц[ин] и Дух[ов] дни, а затем отправляется в Оптину; что будет дальше – не знаю, как ей заблагорассудится. Юрочка 9-го явился в Корпус, а 10-го отплыл и теперь в Финском заливе.

Меня удивляет, что никак с тобой не попрощался: ни письмом, ни хотя бы по телефону – пожурю его за это. Мне прислали его переводные отметки – очень хорошие, только по физ[ике] и англ[ийскому] – 8, алг[ебра], черчение – 11, геом[етрия] и геогр[афия] – 10, а остальные – 9; средний бал – 9,36, повед[ение] – 10,5. Не блестящие, но я рада, что переведён в следующий класс и надеюсь, что он образумится и начнёт поусердней заниматься.

Поздравляю Наташечку с окончанием, Верочку и Колю с обручением, а тебя и Сергея Фёдоровича со всем, что у вас хорошего нового.

Крепко тебя целую, дорогая моя Надюша, еще раз благодарю и не скрою, что я страшно рада вытащить моих бледных ребят на воздух и солнце.

Будьте здоровы и счастливы. С. Шамонина. 26. 5. [19]11[33].

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 31–32 об.

№ 30

Дорогая Надюша!

Мы на даче в Чеченине (прист[ань] Работки вниз по Волге – Зелёная улица). Сейчас только кончила устраиваться; два полных месяца можем здесь прожить. Квартиру я оставила за собой, так что адрес зимний будет тот же; теперь, когда Катя будет приходящей, я еще больше дорожу этой квартирой подле института. Здесь у нас 3 большие комнаты и очень большой сад, выходящий на обширную поляну, где молодёжь по вечерам играет в лапту и пр[очее]. Из окон видна Волга. Вчера Андрейчик, осматривая сад, всё восклицал: «мы такие счастливые!». Я думаю, Надюша дорогая, что вся моя благодарность – ничто перед этим детским восторгом. Крепко тебя целую. До 15-го мы все будем отдыхать, а потом начнём заниматься.

Еленочка уехала раньше нас в Оптину, а после приедет к нам. Не знаю, писала ли она тебе, что не будет у вас; а, впрочем, может быть ещё передумает.

Меня очень беспокоит Юрочкино молчание: мы и уехали, не получив от него письма. Писал ли он тебе?

Катюша, очень оживлена и в восторге, что встретилась здесь с бывшей пепиньеркой[34] – Архангельской.

Ещё раз спасибо, голубушка! Крепко целую тебя и детей. Ты всё ещё одна с маленькими? Твоя С. Шамонина. 8 июня 1911 г.

Где Маша и как теперь её здоровье?

Дорогая тётя Надя!

Спасибо тебе за то, что мы поехали на дачу. Мне здесь очень нравится. Мы живём на горе, над Волгой. Я сегодня ходил к нашему институтскому батюшке, он очень добрый. Мы сегодня пойдём в лес, он очень недалеко и там много земляники. У нас большой сад, в нём трава выше моего пояса. Целую тебя крепко. Андрюша.

Извиняюсь, Надечка: Катенька думала, что тут будет конец моего письма, и написала тебе, а я взяла новый лист. Для лёгкости отрываю. С. Ш[амонина].

Дорогая тётя!

Поздравляю Вас, С[ергея] Ф[ёдоровича], сестёр и Мишу с Праздником Пасхи и желаю всего хорошего. Я приехала домой в Вербную субботу, скоро опять уеду, но уж вероятно, ненадолго: лето, вероятно, проведу дома, если не удастся устроиться на урок в отъезд. Крепко всех целую. Ваша Ек. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 34–36.

№ 31

22 июня.

Дорогая Надя!

Ты совершенно верно написала адрес: прист[ань] Работки по Волге, Ниж[егородской] губ[ернии], село Чеченино, Зелёная улица, д. Корягиной – мне. Не думай, дорогая, что я заставляла детей тебе писать, уж очень был большой восторг, а Андрюша такой пылкий мальчик – он непременно хотел тебе написать, а за ним и младшие; я их только уговорила не каждому на отдельном листе писать. Крепко тебя и

всех твоих детей целую, Сергею Фёдоровичу кланяюсь. От Юры уже больше 10 дней не имею известий, даже думаю спросить командира. Будь здорова, Надюша. Твоя С. Шамонина.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 37.

№ 32

Дорогие мои Надя и Сергей Фёдорович!

Поздравляю вас с именинником и днём Ангела и уж, конечно, желаю всевозможных благ, а прежде всего не такой погоды, какая у нас более 5 дней: дождь, ветер, а иногда прямо ураганы, и всё-таки, раз не надо ехать, а находишься на месте, несравненно лучше в деревне. Ещё ровно месяц остаётся нам здесь пробыть. Еленочка уехала из Оптиной и отправилась в Москву, к Троице, в Муром, а последнее письмо из Иверского женск[ого] монастыря на Выксе. Меня эти странствования очень огорчают, потому что я терпеть не могу монастырей. Но здесь так много тяжёлого, Надюша, что в двух словах не скажешь, а по душе, по-сестриному поговорить не знаю, когда придётся.

От Юрочки получила, наконец, вчера письмо на 3 листах; он не писал потому, что усердно готовился к очень важному экзамену и не хотел получить меньше 5 (по пятибал[ьной]). Он всё также бодр и жизнерадостен и много узнал нового в морской службе. Теперь они пошли в Петербург на спуск дредноута, и не знаю, долго ли там пробудут.

Маленькие все здоровы, бегают – так и волнуются, что даже как будто похудели, но вид у всех прекрасный, также, как и у Кати, которая готовится к своим 4 экзаменам.

Будьте здоровы, мои все любимые. От милой Ниночки получила открыточку из Рима и буду отвечать ей на вашу дачу, п[отому] ч[то] не знаю её маршрута.

Крепко тебя, Надя, и детей целую; Сергею Фёдоровичу дружески жму руку.

Всем сердцем Ваша С. Шамонина. 2 июля 1911 г.

ОР РНБ. Ф. 585. Оп. 1. Ч. 2. Д. 6114. Л. 38–39 об.

Примечания к приложению

1. Спицын Александр Андреевич (1858–1931) – выдающийся археолог, член-корр. АН.

2. На почтовом штемпеле место отправления – Выборг.

3. Дата устанавливается по упомянутой Пасхе.

4. Дата установлена по почтовому штемпелю. Письмо адресовано в Осташков, Тверской губернии, имение Покровское-Свапуща князей Шаховских.

5. Известно издание Гагенбек К. О животных и людях / Пер. Л.С. Кустаревской. М.: Издание В.М. Саблина, 1912. 434 с.

6. К. Гагенбек (1844–1913) – дрессировщик, торговец дикими животными, основатель Мюнхенского зоопарка.

7. Ненюков Федор Степанович (1883 – 1934) – сын купца первой гильдии, ботаник-любитель, служил в Ботаническом музее в Нижнем Новгороде.

8. Речь идёт о семье Николая Николаевича Шамонина – брате Н.Н. Платоновой.

9. Шамонин Борис Николаевич (1891–?) – усыновлён Н.Н. Шамониным.

10. Брак был заключен 3 июля 1885 г.

11. Деверь С.Н. Шамониной, брат Н.Н. Платоновой.

12. Шамонина (Дорфнер, Воронихина) (1858–1929) – жена Н. Н. Шамонина.

13. Штейн Станислав Фёдорович (1855–1921) – оториноларинголог, доктор медицины, профессор, основатель школы учёных, клиницистов и преподавателей, занимающихся проблемами оториноларингологии.

14. Брин Михаил Сергеевич фон (1857–1917) – нижегородский губернский предводитель дворянства в 1909—1917 гг.

15. Краевич Борис Константинович (1886–1947) – зять Платоновых.

16. Среднее учебное заведение.

17. Хвостов Алексей Николаевич был губернатором в 1910–1912 г.

18. Начальницей Мариинской женской гимназии была Елена Алексеевна Остафьева.

19. Оба зятя Платоновых.

20. Дата на почтовом штемпеле.

21. Месяц не указан.

22. Текст телеграммы из Крыма. В этой папке телеграмма оказалась по ошибке архивиста, как и следующая. Они принадлежат Софье Николаевне Шамониной (Колчановой) – сестре Н.Н. Платоновой.

23. Речь идёт о памятнике Надежды Дмитриевны Шамониной (Башкирцевой), умершей 28 марта 1908 г.

24. Дата на почтовом штемпеле.

25. Pro et contra — (лат.) за и против; это выражение означает, что приводятся доводы в защиту и в опровержение данного тезиса, в одобрение и порицание обсуждаемого факта.

26. Дата на почтовом штемпеле.

27. Голохвастова Александра Алексеевна (1866–?) – была начальницей института в 1908–1911 гг.

28. Геннадий (Туберозов; 1875–1923) – епископ Балахнинский, викарий Нижегородской епархии (1909–1914).

29. Ольденбургский Пётр Георгиевич (1812–1881) – внук императора Павла I, главный начальник женских учебных заведений Ведомства императрицы Марии.

30. В письме две даты: одна в начале, вторая в конце.

31. Дата на почтовом штемпеле.

32. Дата на почтовом штемпеле.

33. Дата на почтовом штемпеле.

34. Пепиньерка – институтка, оставленная по окончании курса при институте для педагогической практики.

EVERYDAY LIFE OF A TEACHER OF THE NIZHNY NOVGOROD GYMNASIUM IN 1895 – JULY 1911 (ACCORDING TO LETTERS FROM S.N. SHAMONINA TO N.N. PLATONOVA)

V.V. Mitrofanov

University under the interparliamentary assembly of EURASEC, Saint-Petersburg

The published epistolary materials are an important source about the Shamonin family who lived in Nizhny Novgorod. Their author is a teacher of the Nizhny Novgorod gymnasium, of noble origin S.N. Shamonin. In 1906, her husband died and she was left with 6 children of different ages. They are the main characters of the letters addressed to the sister–in-law Nadezhda Nikolaevna Platonova, the wife of an outstanding Russian historian. Active mutual correspondence begins in 1910, although its beginning dates back to 1896. Warm, friendly, and truly family relations are established between the correspondents, which will continue until 1928 – the year of Nadezhda Nikolaevna's passing away. Everyday life, financial difficulties, successes and problems in children's studies, their physical health and illnesses – everything is reflected in the pages of letters. The search for a path in the life of the eldest daughter, her willingness to go to a monastery, gives the mother a lot of bitterness.

Keywords: S.N. Shamonina, N.N. Platonova, family life, everyday life, educational process, selflessness, compassion, nephews, sister-in-law.

УДК 378.1
DOI 10.52452/18115942_2023_4_250

ПОДГОТОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МОДУЛЯ «ОСНОВЫ ВОЕННОЙ ПОДГОТОВКИ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ННГУ)

© 2023 г.

А.Н. Абрамов, Т.Г. Мухина, В.В. Трембовецкий

Абрамов Александр Николаевич, к.пед.н.; доц.; доцент кафедры воздушно-космических сил военного учебного центра при Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского
abramov@fvo.unn.ru
Мухина Татьяна Геннадьевна, д.пед.н.; проф.; проф. РАО; профессор кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
mukhina@iee.unn.ru
Трембовецкий Валерий Владимирович, начальник учебной части – заместитель начальника военного учебного центра при Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского
vtrem@vuc.unn.ru

Статья поступила в редакцию 18.08.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

В связи с решением Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о введении в основные образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы образовательного модуля «Основы военной подготовки» возникает необходимость обеспечения подготовки кадров для преподавания данного модуля. Организовать разработку соответствующей дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации, а также обучение преподавательского состава возможно на базе факультета повышения квалификации и переподготовки ННГУ и военного учебного центра при ННГУ (ВУЦ ННГУ). Факультет повышения квалификации и переподготовки университета имеет лицензию на право разработки и реализации программ повышения квалификации педагогических работников, а ВУЦ имеет многолетний опыт конструирования программ военной подготовки и преподавания дисциплин военной подготовки для различных категорий обучающихся, современную учебную материальную базу военной подготовки (включая полевую), опытный преподавательский состав. Предлагаемый вариант совместной работы факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки и ВУЦ успешно апробирован в ННГУ и позволяет организовать повышение квалификации педагогических работников других вузов для проведения занятий по начальной военной подготовке.

Ключевые слова: начальная военная подготовка, модуль программы повышения квалификации «Основы военной подготовки», подготовка преподавателей, факультет повышения квалификации и переподготовки, военный учебный центр, повышение квалификации.

Введение

В силу уникального геостратегического положения и наличия неисчерпаемых природных и огромных людских ресурсов, независимой внутренней и внешней политики Россия всегда привлекала внимание соседей-недругов, стремившихся завладеть ее богатствами и лишить суверенитета, поэтому защита Отечества, военно-патриотическое воспитание и военная подготовка граждан всегда были в центре внимания правителей и органов власти нашего государства.

Одним из действенных инструментов патриотического воспитания и военного обучения граждан была и остается начальная военная подготовка учащихся старших классов образовательных учреждений общего среднего (далее – общеобразовательные школы) и среднего профессионального образования и военное обучение граждан в военных учебных центрах при вузах, а до 2019 года – на военных кафедрах (факультетах военного обучения) и в учебных военных центрах. Учитывая сложившуюся военно-политическую обстановку в мире, проводимую Россией специальную военную операцию на Украине, являющуюся по сути военным противостоянием с блоком НАТО, руководство государства принимает дополнительные меры по мобилизации экономики и общества на защиту Отечества. В рамках вышеуказанных мер по поручению Правительства Российской Федерации с 1 сентября 2023 г. Министерством науки и высшего образования Российской Федерации введена программа начальной военной подготовки студентов во всех вузах страны [1].

Результаты ретроспективного анализа, представленные в [2], показывают, что еще с XVIII

века во многих городах России действовали кадетские корпуса, где юношей целенаправленно готовили к военной деятельности. С 1918 г. кадетские корпуса стали закрываться, но с установлением советской власти вся учащаяся молодежь в обязательном порядке занималась начальной военной подготовкой. В 1926 г., при сохранении военной подготовки в школах, во всех вузах и техникумах СССР введена высшая допризывная подготовка, которая, развиваясь и трансформируясь в различные годы данного исторического периода, приобрела современную форму военного обучения по программам подготовки запаса и офицеров кадра в военных учебных центрах (ВУЦ). Начальная военная подготовка в общеобразовательных школах и обучение на военных кафедрах вузов Советского Союза были обязательными формами военного обучения. С 1991 г. после распада СССР начальная военная подготовка в школах была ликвидирована, а обучение на военных кафедрах вузов стало добровольным. Однако пацифистские настроения, возникшие в российском обществе в 90-е годы прошлого столетия, и надежда на мир, дружбу и равноправное сотрудничество с США и ведущими государствами Западной Европы начали постепенно трансформироваться в противоположные. Беспрецедентное расширение НАТО за счет бывших республик и союзников СССР, фактически уничтожение таких суверенных государств, как Ирак, Югославия, Ливия, США и их союзниками по НАТО, а затем организованный Западом государственный переворот на Украине показали истинные намерения наших бывших «партнеров» и развеяли иллюзии о возможности равноправного сотрудничества с ними. В современных условиях Россия просто вынуждена иметь уровень обороноспособности, гарантирующий ее безопасность, что подразумевает кроме экономической мощи также психологическую и военно-профессиональную готовность граждан защищать свою Родину, и важнейшую роль в формировании такой готовности играют учебные заведения всех уровней.

Уже в начале 2000-х годов текущего века в общеобразовательных школах начала возрождаться начальная военная подготовка (сначала факультативно), а в отдельных школах формировались классы с усиленной военной подготовкой и кадетские классы. Затем, в 2013 г., в статьи 11–13 Федерального закона 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» были внесены изменения, в соответствии с которыми подготовка граждан по основам военной службы в образовательных организациях в рамках освоения образовательной программы среднего общего образования или среднего профессионального образования стали обязательными. В частности, в соответствии со ст. 12 данного закона, получение гражданами начальных знаний об обороне государства и о воинской обязанности граждан предусматривается федеральными государственными образовательными стандартами среднего общего образования и федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования [3]. Темы, содержащие вопросы по основам военной службы, включены в предмет «Основы безопасности жизнедеятельности» образовательной программы среднего общего образования в виде отдельных модулей [4, 5].

К настоящему времени в общеобразовательных школах в той или иной степени создан механизм реализации изучения данных модулей и в основном решен вопрос кадрового обеспечения. В соответствии с [1], программа начальной военной подготовки теперь включена в основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) вузов в дисциплину «Безопасность жизнедеятельности» в виде отдельного модуля. Однако, в отличие от общеобразовательных школ, для вузов это совершенно новая задача, требующая в первую очередь создания учебной материальной базы военной подготовки и кадрового обеспечения. При этом проблема кадрового обеспечения является ключевой и должна быть разрешена в кратчайшие сроки.

В отдельных научных изданиях опубликован ряд статей по данной проблематике, анализ и обобщение которых и соответствующий опыт ВУЦ при ННГУ позволяет разработать наиболее оптимальный вариант подготовки педагогических кадров для реализации программ начальной военной подготовки в вузах.

Методология и методы исследования

В нашем исследовании использовались следующие методы:

1) анализ содержания: нормативных правовых актов в области высшего образования (включая военное образование), дополнительного образования, обороны государства, воинской обязанности и военной службы; педагогической и военно-политической литературы по военно-патриотической, оборонной тематике и организации военного обучения различных категорий граждан; публикаций в научных изданиях, отражающих вопросы организации начальной военной подготовки граждан в различных организационно-педагогических условиях;

2) анализ опыта работы по конструированию программ военной подготовки для различных

категорий граждан и организационно-педагогических условий их реализации в общеобразовательных школах и вузах;

3) анкетирование студентов мужского пола первого курса ННГУ; количественный и качественный анализ полученных данных, результаты которого позволили узнать их личное мнение о степени усвоения ими школьной программы начальной военной подготовки и необходимости ее изучения в общеобразовательной школе. Вышеуказанные сведения учтены при разработке дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации преподавателей и подготовке материалов по ее методическому обеспечению.

Результаты и их обсуждение

В немногочисленных современных научных публикациях А.Н. Воронова [6], Г.А. Обыденкова, З.И. Добрянской, Е.Н. Звягинцевой и др. [7] предлагаются два основных варианта решения кадровой проблемы для реализации программ начальной военной подготовки (далее по тексту – НВП) в вузах.

1. В современных условиях необходимо всех будущих преподавателей НВП общего и высшего образования обучить на курсах повышения квалификации. По мнению А.Н. Воронова, данную задачу можно возложить на организации ДОСААФ. При этом автор обосновывает особенности подготовки преподавателей НВП для общеобразовательных школ, но они вполне актуальны и для их коллег в вузах. Как наиболее значимые особенности такой подготовки отмечены следующие.

Во-первых, преподавателю необходимо владеть определенными методами и формами обучения НВП. Он также обязан владеть современными технологиями обучения, ориентированными на развитие смелой, психологически устойчивой личности, уметь применять здоровьесберегающие технологии на уроках НВП в процессе изучения военного дела, на военно-спортивных соревнованиях, в кружках военно-патриотического воспитания и на военно-полевых сборах. Причем преподавателей нужно обучить игровому песочному моделированию: «мое отделение», «мой взвод», «моя рота».

Во-вторых, НВП в школе должны преподавать мужчины с опытом службы в Вооруженных силах Российской Федерации, реализуя лозунг: «Учить тому, что необходимо на войне!».

В-третьих, основная цель НВП – обеспечить подготовку к службе в армии. Курсы НПВ должны включать наряду с медицинской подготовкой еще и психологическую подготовку. Учитель НВП, который будет преподавать психологическую подготовку, сам должен иметь достаточный уровень психологической подготовки, целью которой является формирование у обучаемых психологической устойчивости к воздействиям боевой обстановки на основе самосовершенствования личностных качеств. В процессе психологической подготовки ученики должны: ознакомиться с научно обоснованными знаниями о боевых действиях; знать, как себя вести в боевой обстановке; изучить меры безопасности при обращении с огнестрельным оружием и боеприпасами; изучить уставы, инструкции и алгоритмы поведения в воинском коллективе и др.

В-четвертых, автор обращает внимание на то, что сегодня в школе (а следовательно, и в вузе) учится так называемое поколение центениалов (рожденные после 2002 г.). Преподавание НВП для этого поколения вызовет определенные трудности именно психологического характера, если использовать старые методики обучения. Следовательно, преподаватели НВП должны быть психологически готовы к столкновению с этими трудностями и негативными моментами. Центениалы не являются патриотами: для них не существует государственных границ, культурных и национальных ценностей. Они отдают предпочтение личному счастью, а не профессиональной самореализации. При этом легко теряют почву под ногами, если сталкиваются с жизненными трудностями при достижении поставленной цели. В этом случае они готовы легко изменить сделанный ранее выбор, стремясь к обретению комфорта и спокойствия. Они хотят расширять свой кругозор, хорошо говорить и быть деятельными, если это личностно важно, приносит положительные эмоции, подтверждает собственную исключительность и не требует принятия важных решений. Такая характеристика говорит о том, что на уроках НВП будут обучать владеть оружием школьников, которые потом будут на практике использовать полученные знания против своего же народа в интересах пятой колонны. Организация школьниками терактов на железной дороге в феврале 2023 г. – яркое тому подтверждение.

Поэтому начинать надо с патриотического воспитания. В первую очередь, нужно активизировать зрительное восприятие учеников. Плакаты, наглядная агитация патриотической тематики должны присутствовать повсюду, а преподавание НВП должно строиться на положительных эмоциях, с постепенным усложнением заданий, с обязательным подведением итогов, разбором совершенных ошибок и поощрением отличившихся. Учебный материал целесообраз-

но давать ученикам дозированно в сопровождении иллюстрированного материала (плакаты, альбомы, наглядные пособия и т.п.), т.е. с использованием объяснительно-иллюстративного метода, поясняя при этом, что данные знания важны для развития их собственной личности. При этом практические занятия должны быть направлены на формирование знаний, умений и навыков.

В-пятых, в ходе занятий по НВП ученики должны научиться работать в команде. Так будет развиваться коллективизм и коммуникативные качества. Важно научить школьников не только подчиняться, но и принимать самостоятельные решения. Это важно для будущей службы в армии. Данные рекомендации можно реализовать при использовании современных технологий обучения (игровых, тренинговых и т.д.).

В качестве выводов автор формулирует следующие основные особенности преподавания НВП в современных условиях:

– психологическая подготовка и готовность учителей к преподаванию дисциплины;

– необходимость включения в программу психологической и медицинской подготовки;

– умение учителей использовать современные методы активного и интерактивного обучения;

– необходимость учета особенностей современного поколения молодежи.

2. Г.А. Обыденковым, З.И. Добрянской, Е.Н. Звягинцевой [7] рассмотрены теоретические аспекты введения НВП в образовательное пространство вуза, изучены возможные проблемы, с которыми столкнётся данный процесс, и намечены пути выхода из создавшейся ситуации.

Во-первых, в данной публикации показаны основные недостатки организационно-педагогических условий преподавания НВП в общеобразовательных школах, которые можно ликвидировать при организации ее преподавания в вузах, а именно:

– в школах утрачена преемственная связь образования и военной подготовки;

– большинство педагогов в современных школах – это женщины, а мужчин, работающих в школах, только единицы, и служили они в армии на должностях рядового состава;

– отсутствие материальной базы и невозможность ее создания в кратчайший срок.

Во-вторых, наряду с ранее изучавшимися в НВП разделами, предлагается дополнить ее такими разделами, как психологическая подготовка, идеологическая подготовка, киберподготовка и изучение специфического раздела иностранного языка, что во многом совпадает с предложениями, указанными А.Н. Вороновым [6].

В-третьих, указаны следующие проблемы реализации НВП в вузах, актуальные на момент написания настоящей статьи:

1) примерная программа НВП должна формировать компетенции, близкие или тождественные компетенциям, формируемым у курсантов Министерства обороны Российской Федерации или Министерства юстиции Российской Федерации;

2) отсутствие учебного оружия, комнат хранения оружия (КХО), тиров;

3) отсутствие противогазов и ОЗК, газоанализаторов и другого оборудования;

4) малое количество специалистов по тактической, топографической и строевой подготовке;

5) из-за диджитализации резко снизилось умение ориентироваться по топографическим картам, что также является большой проблемой;

6) при разработке программы НВП необходимо переориентировать физическую и медицинскую подготовки на «прикладную», «практико-ориентированную», что потребует изменения средств и методов такой подготовки.

В-четвертых, предлагается организовать взаимодействие вузов с военкоматами для привлечения их работников к проведению занятий по отдельным видам подготовки. В городах, где есть ведомственные вузы, можно налаживать сотрудничество с данными вузами в этих же целях, привлекая к занятиям не только преподавателей, но и курсантов.

Учитывая сложившуюся военно-политическую обстановку в мире и в России и анализируя результаты исследований [2, 6, 7] и других авторов, можно сделать вывод о необходимости организации преподавания начальной военной подготовки в вузе с учетом уровня современных конкретных требований военной службы. Основной задачей НВП в современных условиях становится воспитание граждан – в нашем случае студентов вузов – в духе патриотизма, готовности к защите Отечества и к службе в Вооруженных силах Российской Федерации. Качество решения данной задачи в основном зависит от преподавателей НВП, но не только от того, как они подготовлены в военно-профессиональном отношении, а и того, насколько они сами являются патриотами России, понимают важность патриотического воспитания студентов и будут стремиться достичь воспитательных целей на занятиях по НВП. Также преподавателям необходимо учитывать особенности менталитета современного поколения студентов и быть психологически готовыми к работе с ними.

Чтобы решить задачу, которую ставит государство перед НВП высшей школы, вузу необходимо разработать соответствующую допол-

нительную профессиональную программу повышения квалификации будущих преподавателей начальной военной подготовки на базе модуля «Основы военной подготовки» [1]. Кроме того, необходимо организовать подбор будущих преподавателей НВП из числа преподавателей вуза, обладающих не только базовой военно-профессиональной подготовкой (в первую очередь из числа офицеров (прапорщиков и мичманов, имеющих высшее образование) запаса, прошедших военную службу), но и необходимыми морально-психологическими качествами, и организовать их обучение в соответствии с разработанной программой повышения квалификации.

Решение кадровой проблемы вузов за счет работников ДОССАФ и военных комиссариатов, предлагаемое в рассмотренных выше работах, в массовом порядке и на постоянной основе для вузов вряд ли возможно. Это обусловлено тем, что должности преподавателей вузов в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации замещаются на конкурсной основе, а в соответствии с Законом Российской Федерации 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» все преподаватели должны повышать свою квалификацию не реже, чем каждые три года. Кроме того, учитывая количество студентов вузов того же г. Нижнего Новгорода, охватываемых НВП, физически невозможно решить данную проблему за счет привлечения сторонних специалистов. Наиболее оптимальным, на наш взгляд, является вариант обучения преподавателей вузов по соответствующим программам повышения квалификации в вузе, при котором имеется ВУЦ, что уже реализовано в ННГУ.

В 2023 г. ВУЦ при ННГУ совместно с факультетом повышения квалификации и профессиональной переподготовки университета (далее по тексту – ФПКиПП) с учетом рекомендаций [1] разработана дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Методика преподавания образовательного модуля «Основы военной подготовки» (далее – программа). По данной программе в апреле–мае 2023 г. прошли обучение 39 преподавателей факультетов и институтов ННГУ, которым с 1.09.2023 предстоит проводить занятия со студентами по начальной военной подготовке.

Общая трудоемкость программы 108 академических часов (72 часа учебных занятий с преподавателем и 36 часов времени, отводимого на самостоятельную работу), срок обучения – 7 недель, осваивается в режиме очно-заочного обучения с применением дистанционных образовательных технологий (12 часов в неделю). Практические занятия проводятся в очном режиме на объектах общевойсковой учебной материальной базы ВУЦ. В ходе прохождения программы слушатели должны овладеть необходимыми профессиональными компетенциями (ПК-1 – ПК-4), обеспечивающими их способность проводить занятия по НВП на уровне современных требований [8]. Форма программы соответствует макету программы повышения квалификации ФПКиПП.

В соответствии с ПК, а также уровнями освоения тех или иных учебных вопросов (знать, уметь, владеть), в программу включены 10 разделов. Девять из них (1–9, трудоемкостью от 4 до 12 учебных часов занятий с преподавателем) совпадают по наименованию с рекомендованными в [8] (общевоинские уставы ВС РФ, строевая подготовка, огневая подготовка из стрелкового оружия, основы тактики общевойсковых подразделений, радиационная, химическая и биологическая защита (РХБЗ), военная топография, основы медицинского обеспечения, военно-политическая подготовка, правовая подготовка). В разделах «Строевая подготовка», «Огневая подготовка из стрелкового оружия», «Основы тактики общевойсковых подразделений», «РХБЗ», «Основы медицинского обеспечения» предусмотрены практические занятия.

Раздел 10 (4 часа учебных занятий с преподавателем) с названием «Особенности преподавания образовательного модуля «Основы военной подготовки» включен дополнительно и направлен на изучение порядка изменений рабочей программы «Безопасность жизнедеятельности» в конструкторе информационной системы ОПОП.

Оценка освоения качества программы осуществляется в форме тестирования, которое предусматривает ответы на вопросы и выполнение практических заданий (зачет без оценки).

Для каждого занятия, предусмотренного учебным планом программы, преподавателями ВУЦ и ФПКиПП разработаны учебно-методические материалы (далее по тексту – УММ), раскрывающие не только содержание учебных вопросов и методику их изложения (освоения), но и рекомендации воспитательного характера, направленные на формирование у студентов чувства патриотизма и других морально-психологических качеств, необходимых гражданину России как защитнику Родины. К разработке программы и УММ привлекались преподаватели ВУЦ, имеющие большой практический опыт службы в войсках и педагогический стаж, в том числе участники боевых действий.

Кроме того, преподаватели ВУЦ могут оказать консультативную помощь при проведении

Таблица

Результаты опроса студентов

№ п/п	Вопросы анкеты	Знаю	Что-то помню	Не знаю
1	Назначение, структура, основные задачи ВС РФ и видов, родов ВС РФ	40	60	0
2	Обязанности гражданина по защите Отечества и что такое воинская обязанность	55	45	0
3	Что такое общевоинские уставы ВС РФ и что они определяют	30	37	33
4	Участие в практических занятиях (строевая подготовка, неполная разборка (сборка) АКМ, практические стрельбы)	48	12	40
5	Порядок прохождения военной службы, размещение и быт военнослужащих по призыву	51	39	10
6	Посещал ли воинскую часть (занятие, экскурсия)	58	0	42
Итого по вопросам 1-6		**47**	**32**	**21**
7	Необходимость изучения в школе тем НВП	100	0	0

закупок элементов УМБ (макетов массогабаритных АК-74, магазинов и учебных патронов, ОЗК и противогазов, индивидуальных перевязочных пакетов и т.д.), а также при создании специализированных классов для проведения теоретических и практических занятий.

Для обеспечения лучшего качества программы и УММ, обеспечения возможной преемственности с программами начальной военной подготовки общеобразовательных школ и выработки соответствующих рекомендаций преподавателям НВП вузов было проведено анкетирование студентов первого курса ННГУ мужского пола, окончивших общеобразовательные школы в 2022 году (опрошено 93 студента). Анкета содержала вопросы[1], которые позволяли выяснить, как студенты сами оценивают свои знания по тематике НВП (знаю, что-то помню, не знаю). Опрос показал следующие результаты в процентах от числа опрошенных (таблица).

Анализ результатов опроса показывает, что, несмотря на сложности в организации НВП в школе, которые отмечают авторы многих публикаций (в том числе [2, 6, 7]), она дает определенные положительные результаты, и, по мнению самих вчерашних школьников, они знают (47%) или хотя бы что-то помнят из тематики НВП. Радует, что не один респондент не указал, что совсем ничего не знает об обязанностях гражданина по защите Отечества, о воинской обязанности и даже о структуре и задачах ВС РФ. Более половины (51%) опрошенных указали, что знают, а 39% знают хотя бы что-то о порядке прохождения службы и быте военнослужащих по призыву, что свидетельствует о понимании ими вероятности быть призванными в будущем в ряды ВС РФ. Слабым звеном школьной НВП являются практические занятия: 40% опрошенных в них совсем не участвовали, а еще 12% участвовали в отдельных из них (к примеру, при проведении индивидуальных бесед только 22% указали, что с ними проводили занятия по строевой подготовке).

Итоговые цифры показывают, что 47% респондентов уверены, что знают основные вопросы школьной программы НВП, а 32% знают о них хоть что-то. При этом анализ анкет на предмет перечня вопросов, на которые дано больше всего положительных ответов, показал, что наиболее популярны темы, связанные с возможной будущей военной службой опрошенных (пункты 2, 5 таблицы). Наконец 100% респондентов не сомневаются в необходимости НВП в школе, что вселяет надежду на достаточно серьезное отношение к ней и в вузе.

Кроме того, можно отметить, что полученные результаты опроса, индивидуальные беседы со студентами, обучающимися в ВУЦ, и результаты педагогического наблюдения последних лет позволяют надеяться, что представленные в работе А.Н. Воронова и других выводы по результатам исследований «о поколении центениалов» относится далеко не ко всем гражданам молодого поколения России.

Заключение

Результаты проведенных исследований позволили сделать следующие основные выводы.

1. Программа начальной военной подготовки, включенная в ОПОП вузов в условиях специальной военной операции на Украине, по сути являющейся противостоянием России с государствами блока НАТО, – необходимая мера, направленная на повышение эффективности патриотического воспитания студентов и их военно-профессиональной и психологической готовности к защите Отечества.

2. Организация преподавания НВП является совершенно новой задачей для вузов и требует серьезного подхода и больших усилий для со-

здания в короткие сроки учебной материальной базы военной подготовки и соответствующего кадрового обеспечения. При этом проблема кадрового обеспечения является ключевой и должна быть разрешена в кратчайшие сроки. Для решения кадровой проблемы вузу необходимо разработать соответствующую дополнительную профессиональную программу повышения квалификации, организовать подбор будущих преподавателей НВП из числа преподавателей вуза, обладающих не только базовой военно-профессиональной подготовкой (в первую очередь из числа офицеров (прапорщиков и мичманов, имеющих высшее образование) запаса, прошедших военную службу), но и необходимыми морально-психологическими качествами, и организовать повышение их квалификации.

Оптимальным вариантом разрешения вышеуказанной кадровой проблемы является организация разработки программы, а также обучение преподавательского состава на базе ФПКиПП ННГУ и ВУЦ при ННГУ. ФПКиПП имеет лицензию на право разработки и реализации программ повышения квалификации педагогических работников с выдачей соответствующего документа, а ВУЦ имеет многолетний опыт конструирования программ военной подготовки и преподавания дисциплин военной подготовки для различных категорий обучающихся, современную учебную материальную базу военной подготовки (включая полевую), опытный преподавательский состав. Предлагаемый вариант совместной работы ФПКиПП и ВУЦ успешно апробирован в ННГУ и позволяет организовать на базе университета повышение квалификации педагогических работников и других вузов для проведения занятий по НВП.

Примечание

1. Вопросы соответствуют Примерной основной образовательной программе среднего общего образования, одобренной Федеральным учебно-методическим объединением по общему образованию, протокол от 28 июня 2016 г. № 2/16-з.

Список литературы

1. Письмо Министерства науки и высшего образования от 21.12.2022 г. № МН-5/35982 (О направлении модуля «Основы военной подготовки» для включения в образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы).

2. Пухова Я.С. Ретроспективный анализ организации начальной военной подготовки молодежи в России // Научный поиск: личность, образование, культура. 2015. № 2.4. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_24077172_68581521.pdf (дата обращения: 05.06.2023).

3. Федеральный закон 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

4. Письмо департамента государственной политики и управления в сфере общего образования Министерства просвещения Российской Федерации от 03.03.2023 № 03-327 «О направлении информации».

5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 23 ноября 2022 г. № 1014 «Об утверждении федеральной образовательной программы среднего общего образования» (СПС «КонсультантПлюс»).

6. Воронов А.Н. Особенности преподавания военной подготовки в современных условиях // Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции I МЦНС «Наука и просвещение». 2023 г. Нижний Новгород. С. 166–168. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50259079_50084664.pdf

7. Обыденков Г.А., Добрянская З.И., Звягинцева Е.Н. Начальная военная подготовка в вузе: перспективы и проблемы // Ученые записки Университета им. П.Ф. Лесгафта. 2023. № 1 (215). С. 349–352. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50289778_36075723.pdf (дата обращения: 05.06.2023).

8. Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации «Методика преподавания образовательного модуля «Основы военной подготовки». Согласована проректором по учебной работе ННГУ и утверждена советом военного учебного центра 27.03.2023 г. (протокол № 4), 21 стр. Инв. № 489/219.

TEACHERS TRAINING FOR IMPLEMENTING THE EDUCATIONAL MODULE «THE BASICS OF MILITARY TRAINING» IN EDUCATIONAL ORGANISATIONS OF HIGHER EDUCATION (THE EXAMPLE OF UNN)

A.N. Abramov, T.G. Mukhina, V.V. Trembovetsky

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Due to the decision made by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation about the introduction into major educational programmes of higher education and additional professional programmes within educational modules «The basics of military training», there emerges the necessity of providing proper staff training for teaching this module. Organizing the development of that additional professional educational programme for advanced training as well as the teaching staff's training might be realized on the basis of the UNN Department of Continuing Education (FCE) and the military training centre at UNN (MTC). FCE is licensed to develop and realize programmes of advanced training for the teaching staff, while the MTC has a rich experience in building programmes concerning military training and teaching dis-

ciplines of military training for various categories of students, the modern study-training facilities for military training (including the field one), experienced and knowledgeable teaching staff. The suggested option of joint work between FCE and MTC has been successfully tested in UNN and, therefore, allows organizing the advanced training of teaching staff in other universities for holding classes devoted to the basic military training.

Keywords: military patriotic education, readiness to defend the Motherland, the basic military training, the module «The basics of military training», the faculty of continuing education, FCE, military training centre, MTC, advanced training, teaching staff, psychological readiness, competence building, programme sections and topics, survey.

УДК 37.022
DOI 10.52452/18115942_2023_4_258

МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБЩЕТЕХНИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В УСЛОВИЯХ МНОГОВЕКТОРНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

© 2023 г.

Б.Е. Стариченко, А.П. Усольцев

Стариченко Борис Евгеньевич, д.пед.н.; проф.; профессор кафедры информатики, информационных технологий и методики обучения информатике
Уральского государственного педагогического университета, Екатеринбург
b.starichenko@gmail.com
Усольцев Александр Петрович, д.пед.н.; проф.; заведующий кафедрой физики, технологии и методики обучения физике и технологии
Уральского государственного педагогического университета, Екатеринбург
alusolzev@gmail.com

Статья поступила в редакцию 13.09.2023
Статья принята к публикации 30.10.2023

В исследовании обоснована постановка проблемы актуализации содержания общетехнических дисциплин (ОТД) в условиях многовекторности научно-технического развития и в связи с необходимостью обеспечения технологического суверенитета страны. Обсуждаются трудности, связанные с ее решением. Предложен подход к построению методологии формирования содержания общетехнических дисциплин в современных условиях, построено и обосновано определение многовекторности научно-технического развития как совокупности актуальных для данного исторического момента направлений технологического прогресса, определяющих существование, а также экономический, культурный и научный прогресс общества и государства; выделены и обоснованы принципы отбора актуального содержания ОТД, инвариантные относительно уровня образовательной организации и основного профиля технической подготовки будущих специалистов.

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования структуры и содержания подготовки будущих специалистов технического профиля (инженеров, техников, рабочих) в части знакомства с приоритетными направлениями технологического развития страны, актуальными в данный момент времени. Выделение этого контента, в свою очередь, определит содержание подготовки преподавателей ОТД в вузах педагогического профиля.

Ключевые слова: общетехнические дисциплины, многовекторность научно-технического развития, принципы формирования содержания, приоритетные направления технологического развития, преподавание общетехнических дисциплин.

Постановка проблемы исследования

Подготовка работников технической сферы – инженеров, техников, рабочих – производится по весьма значительному количеству направлений, причем это количество непрерывно возрастает. Однако во всех случаях дисциплины учебного плана, охватывающие предметную область, можно разделить на две категории: профильные (основные) для данного направления подготовки, обучение которым осуществляют преподаватели специализированных кафедр, и общетехнические (ОТД) – специалистов для их проведения, как правило, готовят вузы педагогического профиля. Очевидно, в подготовке преподавателя общетехнических дисциплин должны сочетаться две линии – педагогическая и предметная, отражающая современное содержание ОТД. Педагогическая и методическая составляющие подготовки достаточно подробно и с различных сторон обсуждаются в целом ряде работ [1–8]. Гораздо меньшее внимание в педагогической литературе уделяется вопросам содержания общетехнических дисциплин и закономерностям его формирования; чаще всего оно принимается как некоторая данность, установленная ФГОС и учебным планом, и рассматриваются вопросы организации качественного усвоения этой данности (как правило, на основе компетентностного подхода [9–12]). Исходная позиция наших построений состоит в том, что преподаватель ОТД должен быть готов к изложению того представления своих дисциплин, которое требуется в образовательных организациях технической направленности. Таким образом, предметная подготовка преподавателя ОТД должна соответствовать предварительно установленному содержанию общетехнических дисциплин в инженерных вузах и технических колледжах – такой подход принят, как известно, в преподавании всех математических (высшая математика, информатика) и

естественно-научных (физика, химия и др.) дисциплин.

В работе С.Н. Бабиной понятие общетехнических дисциплин определяется как «… интегративные учебные предметы, отражающие возможности технического и технологического приложения естественных и математических наук. Таким образом, общетехнические дисциплины должны отражать связи, отношения и взаимодействия таких важных систем, как наука, техника и технология, структурные элементы которых становятся подсистемами в системе их содержания образования» [2, с. 74–75]. Принятие данной позиции порождает следующий вопрос: каким образом в содержании должны и могут быть отражены различные новые направления научно-техно-логического развития (НТР)? С учетом того, что появление новых направлений НТР происходит непрерывно и достаточно быстро, решение проблемы формирования содержания ОТД требует универсального научного подхода, который был бы применим в течение длительного времени и не зависел явно от актуального для текущего момента комплекса технологий. Выявление некоторых методологических аспектов **проблемы** формирования содержания ОТД в учебных организациях технического профиля и является **целью** дискурса в данной статье. При этом подразумевается, что именно это содержание и должен быть способен довести до обучаемых преподаватель ОТД.

Подходы к определению содержания общетехнических дисциплин

Если рассматривать понятие «содержание образования» в качестве исходной позиции для трактовки понятия «содержание учебной дисциплины», то необходимо отметить, что в педагогической науке существуют различные подходы к его определению. Как отмечает Л.А. Краснова, «…в современных научных представлениях содержание образования выступает как сложный многоаспектный дидактический феномен, который проблематизируется множественностью сосуществующих концепций, имеющих разную понятийную структуру и задающую определённую модель процесса обучения» [13, с. 35–36]. В Педагогическом энциклопедическом словаре (под ред. Б.М. Бим-Бада) указывается, что «содержание образования – это педагогически адаптированная система знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и эмоционально-ценностного отношения к миру, усвоение которой обеспечивает развитие личности» [14, с. 266]. По-видимому, такой подход следует отнести к личностно ориентированному. Аналогично у А.А. Вербицкого: «…содержанием образования выступает тот уровень развития личности, предметной и социальной компетентности человека, который формируется в процессе выполнения учебно-познавательной деятельности и может быть зафиксирован как ее результат на данный момент времени» [15]. В.С. Леднев также трактует содержание образования с позиций изменений личности обучаемого как «… содержание процесса прогрессивных изменений свойств и качеств личности, необходимым условием чего является особым образом организованная деятельность» [16, с. 54], полагая при этом, что содержание образования необходимо анализировать с точки зрения системного подхода. В частности, он выделил факторы, оказывающие влияние на структурные компоненты содержания образования:

– факторы глобального уровня, на основе которых образование делится на основные отрасли и последовательные ступени;

– факторы, определяющие структуру содержания общего, политехнического и специального образования с учетом их градации на теоретическую и практическую части;

– факторы содержания образования в общей школе;

– факторы содержания образования в специальных учебных заведениях – профессионально-технических училищах, средних и высших специальных учебных заведениях;

– факторы, определяющие содержание отдельных учебных курсов, отдельных видов практик и учебных проектов.

И.Я. Лернер выделяет четыре типа элементов содержания образования [17, с. 47]:

1. Система знаний о природе, обществе, мышлении, технике, способах деятельности, усвоение которых обеспечивает формирование в сознании учащихся естественно-научной картины мира;

2. Система умений и навыков, т. е. приобретенный опыт осуществления уже известных обществу способов деятельности как интеллектуального, так и практического характера;

3. Опыт творческой деятельности, призванный обеспечить готовность к поиску решения новых проблем, к творческому преобразованию действительности;

4. Опыт и нормы эмоционально-волевого отношения к миру, друг к другу, являющиеся вместе со знаниями и умениями условиями формирования убеждений и идеалов, системы ценностей, духовной сферы личности.

К.А. Каграманян, обсуждая уровни построения содержания образования, выделяет в качестве заключительного «…уровень структуры личности обучающегося, представляющий содержание образования в качестве результата обучения студента как личности» [18, с. 170].

Приведенные подходы к определению и структурированию содержания образования были сформулированы и обоснованы, в основном, достаточно давно, однако благодаря своей общности они в значительной степени справедливы и в настоящее время. Вместе с тем их буквальное применение при определении содержания конкретных дисциплин, в частности инженерных, требует уточнений.

Во-первых, хотя образование связано с развитием личности, однако его содержание определяется не интересами личности, а требованиями общества, порождаемыми степенью прогресса науки, техники, культуры, экономики; первичными являются потребности социума и государства, на которые обучаемые должны ориентироваться и принимать их.

Во-вторых, как указывается в работе С.Н. Бабиной, «основной идеей изучения общетехнических дисциплин … является идея рассмотрения любого технического объекта как результата приложения естественнонаучных и математических знаний в технике и технологии» [2, с. 76]. При этом набор дисциплин, относящихся к общетехническим, специфичен для конкретного направления подготовки (см., например, [3, с. 163; 10, с. 75]). Однако если специальные инженерные дисциплины включаются в учебный план с ориентацией на перспективные направления подготовки, требования работодателей и рынка труда, то перечень ОТД в действующих учебных планах достаточно традиционен и практически статичен. Многовекторность развития техники, появление актуальных технологических новаций порождает новые направления подготовки специалистов, но слабо сказывается на наборе и содержании ОТД. Таким образом, необходимо решение вопроса о механизмах актуализации содержания ОТД в соответствии с прогрессом современных технологий. Однако этот вопрос в отечественной педагогической и методической литературе не обсуждается.

В-третьих, многими авторами анализируется инженерная, и в частности общетехническая, подготовка с позиций компетентностного подхода. Так, О.В. Баяндина и Н.В. Гафурова связывают содержание инженерного образования с развитием универсальных компетенций [9]. М.В. Носков и О.Е. Носкова указывают на необходимость формирования в процессе общетехнической подготовки профессиональной поликомпетентности [12]. В настоящее время на всех уровнях образования построение образовательной программы привязывается к Федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), а для ВПО и СПО – еще и к профессиональным стандартам. В частности, они определяют набор формируемых компетенций, часть из которых установлена самим стандартом и не подлежит изменениям. Далее дисциплины учебного плана «жестко» «привязываются» к компетенциям – они входят в рабочие программы дисциплин и средства контроля. Изменить набор компетенций без изменения учебного плана невозможно! С учетом того, что ФГОС и профессиональные стандарты остаются неизменными в течение довольно длительного (по меркам темпов прогресса) времени, получается, что компетентностный подход препятствует оперативной актуализации содержания дисциплин.

В-четвертых, значительная часть работ посвящена различным педагогическим и методическим аспектам преподавания ОТД [1, 4, 6, 7, 11]. При этом содержание имплицитно принимается, но необходимость его актуализации не рассматривается вообще.

Заключая таким образом обзор описанных в литературе подходов к определению содержания общетехнических дисциплин, следует заметить, что вопросы методологии актуализации содержания ОТД, отвечающей по направлениям и темпам современному научно-техническому прогрессу, освещены недостаточно.

Теоретические основания исследования

В качестве исходной позиции мы принимаем предложенную А.М. Новиковым трактовку термина *методология* как «… *учение об организации любой деятельности – и научной, и любой практической профессиональной деятельности. При этом виды деятельности могут быть различными, но любой из них содержит как теоретические, так и практические компоненты*» [19, с. 16]. В другой работе А.М. Новиков и Д.А. Новиков обосновывают следующую «*схему структуры методологии*:

1. Характеристики деятельности: особенности, принципы, условия, нормы деятельности.

2. Логическая структура деятельности: субъект, объект, предмет, формы, средства, методы, результат деятельности.

3. Временна́я структура деятельности: фазы, стадии, этапы деятельности.

Такое понимание и построение методологии позволяет с единых позиций и в единой логике обобщить различные имеющиеся в литературе

подходы и трактования понятия «методология» и его использование в самых разнообразных видах деятельности» [20].

Достижение поставленной в данном исследовании задачи связано с деятельностью по формированию содержания ОТД. Представляется разумным выявить специфические особенности этой деятельности при соотнесении их вышеуказанным структурным позициям методологии.

Обращаясь к п. 2 структурной схемы, можно построить следующие его компоненты.

Субъектами, которым предназначено проектируемое содержание ОТД, являются, с одной стороны, преподаватели, ведущие эти дисциплины, с другой стороны, обучаемые, которые должны приобрести соответствующие знания и компетенции.

Объектом оказывается структура профильной подготовки в технических образовательных организациях различного уровня (вуз, СПО, ПТО).

Предмет – подходы к определению содержания ОТД.

Основными **методами** являются анализ научной литературы и теоретическое проектирование.

Результат – принципы формирования содержания общетехнических дисциплин в условиях многовекторного технического развития.

Поскольку решение поставленной задачи не предусматривает лонгитюдного исследования, отпадает необходимость выделения фаз и этапов деятельности, т.е. п. 3 описанной выше структуры методологии. Остальные структурные составляющие методологии требуют описания в соответствии со спецификой деятельности.

Условия формирования содержания ОТД

Как указывается в целом ряде работ отечественных [21–24] и зарубежных авторов [25–29], современное стремительное развитие технологий в приоритетном порядке диктует необходимость актуализации высшего инженерного образования. В работе K. Schwab приводятся факторы и технологии, заметным образом изменяющие нашу повседневную жизнь: создание киберфизических систем (CPS), развитие систем искусственного интеллекта (AI) и виртуальной реальности (VR), мобильной связи и интернета вещей (IoT), аддитивных технологий с применением 3D-принтеров, нано- и биотехнологий, создание новых материалов, источников и накопителей энергии, квантовых компьютеров, систем анализа больших данных (Big Data) и др. [29]. Характеризуя каждое из перечисленных и иных направлений понятием *вектор развития*, по-видимому, можно говорить о том, что особенностью современного НТР является его *многовекторность*. В настоящее время качество многовекторности чаще применяется в политическом контексте. По этой причине определим понятие *многовекторности научно-технического развития как совокупности актуальных для данного исторического момента направлений НТР, определяющих существование, а также экономический, культурный и научный прогресс общества и государства*. Многовекторность НТР следует отнести к внешним условиям, в которых формируется содержание инженерного образования в целом и общетехнических дисциплин в частности.

По-видимому, можно было бы выделить общемировую (общечеловеческую) совокупность векторов развития – инвариант направлений, актуальных для всех стран. Однако очевидно также, что не все государства могут в силу экономических причин, достигнутого уровня технологического развития и наличия кадров двигаться по всем векторам инварианта. Отчасти проблема решается международным сотрудничеством и разделением векторов исследовательских работ и производства. Тем не менее с учетом политических и экономических обстоятельств совокупность развиваемых и актуальных направлений каждое государство определяет самостоятельно. Имеется такой перечень приоритетных направлений и у России – они обозначены в Стратегии научно-технологического развития: цифровые технологии и новые материалы, персонализированная медицина, национальная безопасность, продовольственная безопасность, освоение пространства, взаимодействие человека, природы и технологий, новые технологии в энергетике и ряд других – подробнее они будет рассмотрены далее. Наличие приоритетных векторов технологического развития страны является вторым фактором, который должен оказывать влияние на отбор содержания специальных и общетехнических дисциплин инженерной подготовки.

Наконец, третьим внешним по отношению к содержанию условием является необходимость обеспечения технологического суверенитета страны. В настоящее время Россия вынуждена развивать даже те направления, которые ранее обеспечивались заимствованием у других стран: производство микрочипов, компьютерная техника и технологии, медицинские оборудование и фармацевтические технологии, некоторые виды сырья и пр. В настоящее время поставлена и решается задача импортозамещения, что обусловливает создание и локализацию новых производств во всех территориях нашей страны, что, безусловно, требует соответствующего

кадрового обеспечения. Следовательно, обществу необходимы инженеры и техники, обладающие такими технологическим кругозором и информированностью, которые позволили бы быстро адаптироваться и приступить к решению новых производственных задач, даже если вуз или колледж не готовил к ним непосредственно.

Таким образом, следует выделить три основных условия формирования содержания общетехнических дисциплин:

– многовекторность научно-технического развития;

– наличие в стране приоритетов направлений развития;

– необходимость обеспечения технологического кругозора выпускников образовательных организаций технического профиля.

Особенности формирования содержания ОТД

Особенности отбора содержания ОТД определяются личностными факторами, связанными со спецификой образовательных организаций инженерно-технического профиля.

В особенностях *контингента* обучаемых можно выделить следующие:

– имеются три (пересекающиеся) категории обучающихся – будущие инженеры, техники и рабочие, которые ориентированы на решение различных производственных задач; они проходят подготовку в образовательных организациях различного уровня (вузы, колледжи) и, соответственно, имеют различные цели освоения ОТД, что должно отражаться в содержании курсов;

– подготовку проходят люди, мотивированные на получение профессии – они хотят иметь квалификацию, обеспечивающую им достойное место на современном рынке труда;

– в последние годы сокращается число выпускников школ, выбирающих для сдачи ЕГЭ физику, химию, профильную математику, – это уже привело к дефициту абитуриентов на технические специальности и понижению их качества, в частности, к ухудшению базовой естественно-научной подготовки, необходимой для освоения профильных дисциплин и ОТД.

Особенности *педагогических кадров*, реализующих инженерное образование, отражены в ряде работ, с позицией авторов которых считаем возможным согласиться:

– О.В. Баяндина и Н.В. Гафурова отмечают, что «*кадровый состав реализует инженерное образование достаточно консервативно, что проявляется в слабо актуальном содержании, которое не соответствует темпу изменений в производстве, в науке и технике, не ориентировано на деятельность в будущем, не реализует опережающее обучение*» [9, с. 10];

– «*Не секрет, что большинство преподавателей технического вуза имеют инженерное образование, то есть не знакомы с педагогикой и методикой преподавания*» [6, с. 42]; на необходимость педагогической и методической подготовки преподавателей инженерных дисциплин указывается в работах Е.М. Дорожкина и Э.Ф. Зеера [4], П.Ф. Кубрушко и Д.О. Еприкян [5], Ф.Т. Шагеевой и др. [6];

– недостаточная готовность преподавателей к применению цифровых образовательных технологий. В работе C. Mercader & J. Gairín, посвященной исследованию причин данной ситуации, на основе опроса более 500 преподавателей из четырех университетов выявлены «барьеры использования ЦТ» в следующем порядке значимости: отсутствие подготовки, недостаток знаний о подходах к использованию цифровых технологий в преподавании, отсутствие планирования, чрезмерная рабочая нагрузка, нехватка времени, разрыв поколений, технофобия, отсутствие стимулов [30, с. 6]; исследование было проведено в зарубежных университетах, но его результаты переносимы и на преподавателей отечественных технических вузов (быть может, с иным следованием приоритетов в барьерах).

Помимо личностных факторов, влияющих на формирование содержания ОТД, считаем необходимым отметить и инфраструктурную особенность: как правило, в образовательных организациях отсутствует возможность продемонстрировать на практике многие из современных технологий и тем более организовать их практическое освоение; выходом является представление в виде компьютерных моделей и демонстраций, однако необходимые цифровые образовательные ресурсы отсутствуют, исключение могут составить отдельные онлайн-курсы.

Принципы формирования содержания подготовки преподавателей ОТД

С учетом выявленных выше условий и особенностей организации деятельности по формированию (обоснованию) содержания подготовки преподавателей ОТД считаем возможным выделить следующие ее принципы.

1. *Ориентация на перечень актуальных технологий*

В любой текущий момент времени может быть составлен перечень актуальных технологий в государственном или в отраслевом масштабе – ПАТ. Это перечень выделяется на основе основных и востребованных направлений

(векторов) развития НТР. Например, в него могут войти критические технологии, определенные Перечнем приоритетных направлений развития науки, технологий и техники Российской Федерации (утвержден Указом Президента Российской Федерации от 16.12.2015 № 623)[1]. Возможна ориентация на Предварительный перечень сквозных технологий (технологических направлений), указанный в Концепции технологического развития на период до 2030 г. (утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-р)[2]:

– технологии обработки и передачи данных;

– технологии в сфере энергетики;

– новые производственные технологии;

– биотехнологии и технологии живых систем;

– технологии снижения антропогенного воздействия;

– перспективные космические системы и сервисы.

При формировании ПАТ могут (должны!) учитываться потребности рынка труда, перспективы регионального развития и другие факторы. В контексте обсуждаемых в данной статье вопросов важен сам факт обоснованного выделения ПАТ для данного уровня и целей обучения, поскольку он является основой формирования содержания всех дисциплин профильной инженерной подготовки, и в частности ОТД.

2. *Дополнения*

Подготовка инженеров в технических вузах производится по очень большому количеству направлений, причем это количество непрерывно расширяется. Однако можно считать, что в рамках профильной части образовательной программы обучаемый осваивает некоторый ПАТ, установленный для нее. При этом во всех случаях часть ПАТ глубоко осваивается в рамках дисциплин *профильной* подготовки (основных для данного направления), обучение которым проводят преподаватели специализированных кафедр. Тогда общее содержание *общетехнических* дисциплин может рассматриваться в качестве *дополнения* до ПАТ, изучаемых в рамках дисциплин профильных.

3. *Дифференциации по уровню технического образования*

Содержание ОТД и глубина (детальность) его освоения должны различаться для уровней подготовки специалистов в техническом вузе, вузе педагогического профиля, организациях СПО и ПТО. Это, в свою очередь, означает невозможность создания универсальных учебно-методических комплексов для всех уровней технического образования и, следовательно, необходимость их разработки для каждого уровня.

4. *Дифференциации по уровню освоения ОТД*

ПАТ может быть близок (или даже совпадать!) для многих направлений подготовки. Однако даже если близки и дополнения к нему, т.е. перечни тех направлений НТР, с которыми обучаемые должны знакомиться в рамках ОТД, то глубина их изучения может оказываться различной. Представляется целесообразным выделить следующие уровни освоения:

– *деятельностный практический* – в рамках общетехнической дисциплины обучаемые осваивают как теоретическую составляющую, так и элементы практической деятельности;

– *деятельностный теоретический* – дисциплины осваиваются без практической деятельности, но с выполнением заданий теоретического плана: составление рефератов, обзоров, обсуждение на семинарах и т.п.;

– *ознакомительный* – освоение на уровне лекционного обзора назначения и особенностей технологий.

Перечень и уровень освоения общетехнических дисциплин определяется при разработке образовательной программы.

5. *Выделение инварианта содержания*

Для деятельностного теоретического и ознакомительного уровней освоения представляется целесообразным выделить некоторое общее по всему ПАТ содержание для каждого из уровней обучения – инварианты содержания (подобно физике и математике), построив их по модульному принципу. Однако не все дисциплины инварианта должны излагаться для всех специальностей и направлений подготовки – из инварианта исключаются те дисциплины, которые входят в профильную подготовку или изучаются на деятельностном уровне. Например, профильная подготовка ведется по направлению «Технологии атомной энергетики». Тогда в качестве ОТД деятельностного уровня освоения могут выступить те, что относятся к технологиям создания энергосберегающих систем, технологиям энергоэффективного производства и преобразования энергии, технологиям электротехники, информационным технологиям, компьютерному моделированию и пр. Информация о других направлениях НТР может быть изложена на ознакомительном уровне в курсах (модулях): «Биоинженерия, клеточные технологии, биомедицина», «Нанотехнологии», «Экология и защита окружающей среды», «Современные цифровые технологии», «Развитие транспорта и ракетной техники» и др.

Выделение инвариантов обеспечит:

– унификацию содержания и единство методики обучения (подобно внедряемому в настоящее время в общеобразовательных школах

«золотому стандарту образования» для русского языка и литературы, истории, обществознания, географии и ОБЖ);

– возможность построения и использования общих информационных ресурсов (в том числе федерального уровня, подобно ресурсу «Моя школа»);

– единообразие подготовки преподавателей ОТД в различных вузах и курсах повышения квалификации.

6. *Цифровой характер и открытость учебного информационного ресурса*

Во многих работах отмечается, что современное инженерное образование становится невозможным без его цифровизации. В статье A.A. Aleksandrov и др., рассматривается цифровая трансформация инженерного образования, которая связывается со сменой парадигмы инженерного образования. На основе комплексного анализа дидактической системы инженерного образования авторы конкретизируют требования к таким важным компонентам инженерного образования, как целеполагание, содержание, образовательные технологии, средства и методы оценивания в современной образовательной среде [31]. Опыт лидеров цифровой трансформации учебного процесса (в том числе университетов технического профиля) выделяет наиболее актуальные технологии цифровизации: искусственный интеллект и машинное обучение, интернет вещей, AR/VR, чат-боты и виртуальные ассистенты, робототехника, блокчейн [32, с. 20–21]. В работе A. Richert и др. также обосновываются новые и многообещающие перспективы в образовании благодаря цифровизации [33]. Очевидно, формируя современный контент общетехнических дисциплин, необходимо ориентироваться и на актуальную форму его представления.

В настоящее время преподавание любых дисциплин, в том числе и ОТД, предполагает создание и использование в учебном процессе цифровых образовательных сред (ЦОС). В частности, все учебные и учебно-методические материалы для изучения инвариантов ОТД должны быть представлены в электронных форматах и размещены в ЦОС образовательных организаций и, возможно, на федеральных платформах. Заинтересованные образовательные организации должны получить доступ к ресурсам федеральной среды и возможность их использования или переноса в ЦОС организации. Использование в учебном процессе таких ресурсов обеспечивает унификацию содержания учебных курсов, единство требований к уровням освоения и средствам контроля (и, следовательно, возможности сопоставительной проверки качества освоения), отсутствие необходимости разработки учебных материалов на бумажных носителях, дистанционный доступ к ресурсам для любой формы обучения студентов (очной, заочной, очно-заочной) и преподавателей и, наконец, оперативность коммуникации субъектов учебного процесса. В некоторых случаях следует считать целесообразным создание и использование электронных учебных курсов.

Стоит отметить, однако, что, во-первых, содержание федерального ресурса может не полностью удовлетворять конкретную образовательную организацию, во-вторых, в оперативности его актуализации организация оказывается зависимой от центра. Еще меньше возможностей адаптации у электронных учебных курсов дисциплин (с необоснованным названием МООК [34, 35]). Решением ситуации является реализация ресурсной функции ЦОС образовательной организации в формате открытого образовательного ресурса (ООР) (в рамках лицензий Creative Commons [35, с. 56]), что, с одной стороны, позволяет строить на его основе множество конкретных учебных курсов для различных контингентов обучаемых, а с другой стороны, модифицировать и развивать ресурс усилиями многих преподавателей и даже студентов.

Обсуждение результатов

В рамках подхода, основанного на работах А.М. Новикова, в котором методология трактуется как учение о деятельности с набором определенных структурных компонентов, построив эти компоненты, авторы таким образом решили поставленную задачу исследования. Однако в порядке обсуждения полученных результатов считаем необходимым сделать ряд замечаний.

1. Предложенная методология выявления содержания учебной дисциплины представляется инвариантной относительно самого содержания. Другими словами, выделение особенностей, условий и принципов, связанных с применением полученных при изучении дисциплины сведений в востребованной практической деятельности, позволяет определить актуальное ее содержание. В частности, этот подход можно было бы применить в педагогических вузах для выявления содержания педагогической, методической и психологической подготовки, ориентированной на применение современных цифровых образовательных технологий и формирование цифровых компетенций педагогов (в том числе преподавателей ОТД), к чему кафедры педагогического и методического профиля не проявляют должного интереса и что сказывается на качестве подготовки выпускников.

2. В нашем исследовании обосновано выделение шести методологических принципов отбора содержания общетехнических дисциплин. Их совокупность следует считать необходимой и достаточной, о чем свидетельствуют упомянутые в тексте работы других авторов. Вместе с тем, безусловно, возможно расширение этой совокупности, если того потребует специфика содержания или методов изучения дисциплины. Мы предложили подход к выделению принципов и показали особенности его применения при формировании содержания ОТД.

3. Обоснованы подходы к отбору и актуализации содержания ОТД при подготовке технических кадров, однако остается неясным механизм этой актуализации: кто и на каких основаниях может (должен?) ее обеспечить? Как уже отмечалось, ФГОС и лежащий в их основе компетентностный подход не обеспечивают оперативности изменения содержания ОТД, адекватной темпам НТР. Противоречие между тем, что требуется изучать будущему техническому специалисту и что изучается по факту («по традиции» или по имеющейся квалификации преподавателей), существовало всегда, однако в настоящее время актуальность его оперативного разрешения обусловливается темпами научно-технического прогресса, многовекторностью технического развития и необходимостью обеспечения технологического суверенитета страны. Одним из возможных, с нашей точки, зрения решений является увеличение в учебных планах доли дисциплин по выбору, в рамках которых студент мог бы знакомиться в том числе с приоритетными направлениями современных технологий.

4. В качестве одного из внешних условий отбора содержания была указана необходимость обеспечения технологического кругозора выпускников образовательных организаций технического профиля. Очевидно, сформировать этот кругозор должен преподаватель ОТД, а для этого таким кругозором должен обладать он сам. В традиционных (и используемых!) вариантах учебных планов преподаватель ОТД ведет небольшое количество дисциплин (например, электротехнику и радиотехнику) – это позволяет ему хорошо освоить содержание дисциплин и методику их преподавания. Ситуация заметно усложняется в условиях многовекторного технологического развития, если дисциплина, относимая к общетехническим, должна обеспечить знакомство студентов и освоение на некотором уровне группы дисциплин, относящихся к одному приоритетному направлению или даже нескольким таким направлениям, – речь о дисциплинах, выделяемых, как указывалось выше, в качестве инварианта. Для таких дисциплин должны быть разработаны курсы, интегрирующие нужные направления в соответствии с уровнем образовательной организации. При этом следует признать желательным проведение первичной разработки подобных курсов на федеральном уровне – это обеспечит их высокий научный уровень и унификацию использования в учебных организациях одного профиля. При этом, однако, преподаватели ОТД должны иметь возможность развития курсов через модификацию их содержания. Именно поэтому следует считать предпочтительной реализацию цифрового контента современных ОТД под лицензиями Creative Commons.

5. Знакомство студентов с современными технологиями, отнесенными к категории приоритетных, невозможно без активного использования преподавателем цифровых образовательных технологий. Это меняет требования к цифровым компетенциям педагога от *может использовать* на *обязан использовать*. В работе Э.Ф. Зеера, Т.М. Резер и Н.В. Сыманюк обосновывается обязательность применения преподавателем цифровых образовательных сред, обсуждается изменение профессиональных функций педагога, связанное с цифровизацией образования, а также указываются виды основных цифровых компетенций [36, с. 33]. Большая часть выделенных компетенций предусматривает использование готовых цифровых ресурсов или применение имеющихся программных систем. Безусловно, соглашаясь с авторами, считаем важным акцентировать внимание на том, что преподаватель ОТД должен уметь актуализировать цифровые ресурсы по своим дисциплинам ввиду достаточно быстрого появления новых технологий и изменения их акцентов в изучении. Следовательно, одной из значимых цифровых компетенций преподавателя ОТД, которая должна быть сформирована в процессе его подготовки в вузе, должна быть способность к работе в инструментальных сервисах-конструкторах педагогического назначения и к созданию образовательных цифровых ресурсов.

Заключение

Проходящая в настоящее время трансформация образования включает много аспектов, однако наиболее значимым следует считать кадровый. Понимание преподавательским составом необходимости и логики трансформации, а также готовность участвовать в ней является условием успешного решения стоящих перед образованием задач. Особенность технического, и в частности инженерного, образования

состоит в том, что именно к нему наиболее стремительно изменяются требования рынка труда, связанные с появлением новых технологий и спецификой научно-технического прогресса. Следовательно, преподаватель инженерных дисциплин должен обладать высокой степенью адаптируемости к этим новациям. В рамках представленного исследования на примере дисциплин, относимых к категории общетехнических, показана методология решения этой задачи через актуализацию контента. При этом уметь создавать и использовать его в учебной работе, очевидно, должен преподаватель ОТД, что обусловливает необходимость модернизации программ обучения соответствующих специалистов в вузах педагогического профиля.

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства просвещения РФ «Методология формирования содержания подготовки преподавателя общетехнических дисциплин в условиях многовекторного технического развития».

Примечания

1. Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 16.12.2015 № 623. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102149065

2. Концепция технологического развития на период до 2030 г. (утвержденна распоряжением Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-р). URL: https://rospatent.gov.ru/content/uploadfiles/technological-2023.pdf

Список литературы

1. Алехин И.А., Казакова У.А. Интегративно фундаментальный аспект проблематики педагогической подготовки преподавателей технических вузов в международной образовательной практике // Мир образования – образование в мире. 2019. № 2 (74). С. 51–59.

2. Бабина С.Н. Общетехнические дисциплины как образовательная модель интеграции технологического и естественно-научного содержания образования // Вестник ЮУрГУ. Серия: Образование. Педагогические науки. Вып. 15. 2012. № 4. С. 74–77.

3. Варенков С.В. К вопросу изучения общетехнических дисциплин будущими учителями технологии // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 59-3. С. 163–167.

4. Дорожкин Е.М., Зеер Э.Ф. Методология профессионально-педагогического образования: теория и практика (теоретико-методологические основания профессионально-педагогического образования) // Образование и наука. 2014. № 9 (118). С. 4–20.

5. Кубрушко П.Ф., Еприкян Д.О. Инженерная педагогика в системе профессионального образования: методологический аспект // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 6. С. 83–87

6. Томилин А.К., Пашков Е.Н. Роль и место преподавателей общетехнических дисциплин в современном инженерном образовании // Инженерное образование. 2018. № 24. С. 41–44.

7. Усманов Б.Ш., Жураева Г.Х., Ядгарова А.А. Инновационные методы обучения в преподавании технических дисциплин // Техника. Технологии. Инженерия. 2017. № 2 (4). С. 10–13.

8. Шагеева Ф.Т., Мищенко Е.С., Чернышов Н.Г. и др. Международный проект ENTER: новый подход к педагогической подготовке преподавателей инженерных дисциплин // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 6. С. 65–74. DOI: https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-6-65-74

9. Баяндина О.В., Гафурова Н.В. Содержание инженерного образования с ориентацией на формирование и развитие универсальных компетенций // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 6. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id =31409 (дата обращения: 23.08.2023).

10. Елфимова М.В., Антипин М.И., Малышевсая Л.Г. Роль общетехнических дисциплин в профессиональном становлении обучающихся по программам пожарно-технического профиля в образовательных организациях высшего образования системы МЧС России // Научно-аналитический журнал: «Сибирский пожарно-спасательный вестник». 2017. № 4 (7). С. 73–77.

11. Малахова Т.А. Особенности содержания общетехнических дисциплин в подготовке техников-строителей // Мир науки, культуры, образования. 2011. № 6 (31). С. 82–83

12. Носков М.В., Носкова О.Е. Формирование междисциплинарной профессиональной поликомпетентности в процессе общетехнической подготовки // Преподаватель XXI век. 2022. № 1. Часть 1. С. 30–40. DOI: 10.31862/2073-9613-2022-1-30-40

13. Краснова Л.А. Содержание образования: традиции и перспективы развития // Отечественная и зарубежная педагогика. 2014. № 4 (19). С. 35–44.

14. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад. М.: Большая рос. энцикл., 2002. 527 с.

15. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: Контекстный подход. М.: Наука, 2003. 204 с.

16. Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы. М.: Высшая шк., 1989. 224 с.

17. Лернер И.Я. Развивающее обучение с дидактических позиций // Педагогика. 1996. № 2.

18. Каграманян К.А. Содержание образования и законы его построения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД. Педагогика. 2016. № 4 (72). С. 169–172.

19. Новиков А.М. Методология образования. М.: Эгвес, 2002. 320 с.

20. Новиков А.М., Новиков Д.А. Предмет и структура методологии. URL: http://www.methodolog.ru/method.htm

21. Алексанков А.М. Четвёртая промышленная революция и модернизация образования: международный опыт // Культура и безопасность. URL: https://sec.

chgik.ru/chetvertaya-promyishlennaya-revolyutsiya-i-modernizatsiya-obrazovaniya-mezhdunarodnyiy-opyit-2/

22. Иванов В.Г., Кайбияйнен А.А., Мифтахутдинова Л.Т. Инженерное образование в цифровом мире // Высшее образование в России. 2017. № 12 (218). С. 136–143.

23. Лига М.Б., Щеткина И.А. Парадигма образования в эпоху четвертой промышленной революции // Балтийский гуманитарный журнал. 2021. Т. 10. № 1 (34). С. 151–154.

24. Чучалин А.И. Инженерное образование в эпоху индустриальной революции и цифровой экономики // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 10. С. 47–62. DOI: https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-10-47-62

25. Baran E. Connect, Participate and Learn: Transforming Pedagogies in Higher Education // Bulletin of the IEEE Technical Committee on Learning Technology. 2013. Vol. 15. № 1. P. 9–12. URL: http://tc.computer.org/tclt/wp-content/uploads/sites/5/2018/01/Baran.pdf

26. Gleason N.W. Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution / Gleason, Nancy. (Ed.). Springer Nature Singapore Pte. Ltd., 2018. 228 p. URL: https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-13-0194-0

27. Kamp A. Engineering Education in the Rapidly Changing World. Rethinking the Vision for Higher Engineering Education. 2016. URL: https://www.semanticscholar.org/paper/Engineering-Education-in-the-Rapidly-Changing-the-Kamp/8ef8c6fa72e93b1d2d405990521c4722e562efa2.

28. Klaassen R., Van Dijk M., Hoope R., & Kamp A. 2019. Engineer of the Future: envisioning higher engineering education in 2035. 65 p. URL: https://www.4tu.nl/cee/Publications/engineer-of-the-future.pdf

29. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution / World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2016. 172 p. URL: https://www.docdroid.net/DNG1NMW/klaus-schwab-the-fourth-industrial-revolution-2016-pdf

30. Mercader C., Gairín J. University teachers' perception of barriers to the use of digital technologies: the importance of the academic discipline // International Journal of Educational Technology in Higher Education. 2020. V. 17. URL: https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-020-0182-x

31. Aleksandrov A.A., Tsvetkov Y.B., Zhileykin M.M. Engineering Education: Key Features of the Digital Transformation // ITM Web of Conferences. 2020. V. 35. 15 p. URL: https://www.itm-conferences.org/artiles/itmconf/abs/2020/05/itmconf_itee2020_01001/itmconf_itee2020_01001.html

32. Digital Transformation in Higher Education. Navitas Ventures. 2017. 24 p. URL: https://www.navitasventures.com/wp-content/uploads/2017/08/HE-Digital-Transformation-_Navitas_Ventures_-EN.pdf

33. Richert A., Shehadeh M., Willicks F., Jeschke S. Digital Transformation of Engineering Education Empirical Insights from Virtual Worlds and Human-Robot-Collaboration // International Journal of Engineering Pedagogy. 2016. Vol. 6. № 4. P. 23–29.

34. Коган М.С., Уайндстейн Е.В. Альтернативы массовым открытым онлайн-курсам при интегрировании их в учебный процесс вуза // Вопросы методики преподавания в вузе. 2017. Т. 6. № 20. С. 19–28. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.20.2

35. Стариченко Б.Е. Обеспечение готовности учителей к формированию в школе будущих кадров цифровой экономики на основе концепции открытых образовательных ресурсов // Информатика и образование. 2019. № 10. С. 55–61. DOI: 10.32517/0234-0453-2019-34-10-55-61

36. Зеер Э.Ф., Резер Т.М., Сыманюк Н.В. Трансформация функций преподавателей высшей школы в условиях неопределенности: постановка проблемы // Образование и наука. 2023. Т. 25. № 5. С. 12–48. DOI: 10.17853/1994-5639-2023-5-12-48.

METHODOLOGY OF CONTENT FORMATION GENERAL TECHNICAL DISCIPLINES IN THE CONDITIONS OF MULTI-VECTOR TECHNICAL DEVELOPMENT

B.E. Starichenko, A.P. Usoltsev

Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russian Federation

The study substantiates the formulation of the problem of updating the content of general technical disciplines in the context of multi-vector scientific and technological development and in connection with the need to ensure the technological sovereignty of the country. The difficulties associated with its solution are discussed. An approach to the construction of a methodology for shaping the content of general technical disciplines in modern conditions is proposed, the definition of multi-vector scientific and technological development as a set of relevant directions of technological progress for this historical moment, determining the existence, as well as the economic, cultural and scientific progress of society and the state, is constructed and justified; the principles of selection of the actual content of the department, invariant with respect to the level of the educational organization and the basic profile of the technical training of future specialists, are identified and substantiated.

The results of the study can be used to improve the structure and content of the training of future technical specialists (engineers, technicians, workers) in terms of familiarization with the priority areas of technological development of the country, relevant at a given time. The allocation of this content, in turn, will determine the content of the training of teachers of the department in universities of pedagogical profile.

Keywords: general technical disciplines, multi-vector nature of scientific and technical development, principles of forming the content of an academic discipline, priority directions of technological development, teaching general technical disciplines.

УДК 378.046.4
DOI 10.52452/18115942_2023_4_268

ПРОБЛЕМА ПОИСКА ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ РАБОТЫ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И МЕТОДЫ ЕЁ РЕШЕНИЯ

© 2023 г.

С.П. Акутина, И.С. Беганцова, Т.Т. Щелина

Акутина Светлана Петровна, д.пед.н.; доц.; профессор, заведующая кафедрой социальной работы, сервиса и туризма
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
akutina@arz.unn.ru
Беганцова Ирина Серафимовна, к.психол.н.; доц.; доцент, заведующая кафедрой общей и практической психологии
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
bis@arz.unn.ru
Щелина Тамара Тимофеевна, д.пед.н.; доц.; профессор, заведующая кафедрой общей педагогики и педагогики профессионального образования, директор
Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
ppf@arz.unn.ru

Статья поступила в редакцию 18.09.2023
Статья принята к публикации 23.10.2023

Рассматривается проблема поиска эффективных форм и методов работы педагога при проведении курсов повышения квалификации для слушателей, работающих в системе дополнительного образования. Исследование современной педагогической теории и практики свидетельствует о том, что специалисты, работающие в системе повышения квалификации, в настоящее время испытывают затруднения в поиске эффективных форм и методов работы при проведении курсов, особенно остро эта проблема стоит при взаимодействии с педагогами дополнительного образования. Профессиональная подготовка педагога в рамках курсов повышения квалификации является актуальной необходимостью, позволяющей специалисту не просто повышать свой профессиональный уровень, но успешно реализоваться в профессии, максимально проявив свой личностный и профессиональный потенциал. Курсы повышения профессиональной квалификации педагога не только обеспечивают условия, связанные с развитием его профессиональных компетенций, но и дают возможность профессионально-личностного развития педагога, а также профилактики у педагогов эмоционального выгорания и профессиональной деформации. Наше исследование показало не только эффективность курсов повышения квалификации в рамках конкретного занятия, но и необходимость поиска и использования новых форм и методов их проведения, позволяющих поднять на новый уровень их качество.

Ключевые слова: педагог, профессиональная компетентность, курсы повышения квалификации, бриколаж, анкетирование, формы и методы работы.

Введение

В современном обществе существует необходимость в формировании у человека не только потребности в новом знании, но развитии мотивации и умений его получения. Именно овладение новым знанием даёт возможность личности как можно дольше оставаться востребованной в профессиональном плане, развивая свои профессиональные компетенции. Профессиональная подготовка педагога в рамках курсов повышения квалификации является актуальной необходимостью, позволяющей специалисту не просто повышать свой профессиональный уровень, но успешно реализоваться в профессии максимально проявив свой личностный и профессиональный потенциал. Особенно это важно для педагогов дополнительного образования, так как быстро развивающееся государство и общество требует новых творческих знаний и подходов в своей профессии. К педагогам дополнительного образования, как правило, приходят на занятия заинтересованные дети, увлекающиеся тем или иным видом творчества, и как успешен будет ребенок и заинтересован посещать тот или иной кружок, секцию, многое зависит от педагога, его профессионализма.

Процесс повышения квалификации педагогов в системе дополнительного образования, на наш взгляд, играет важную роль в развитии и обогащении творческого потенциала педагога дополнительного образования. Актуальность данного исследования заключается в государственной заинтересованности Министерства образования Российской Федерации, в модернизации системы повышения квалификации педаго-

гов системы дополнительного образования детей, направленной на реализацию мер по развитию как творческих интересов детей, так и педагогического потенциала педагогов дополнительного образования.

Система непрерывного образования личности в течение всей жизни прочно зарекомендовала себя в российской системе образования. Об этом свидетельствует сама необходимость с определённой периодичностью прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Развитие профессиональной компетентности педагога, в частности в рамках курсов повышения квалификации, предполагает актуализацию его ценностно-смысловой сферы, связанной с поиском новых личностных смыслов в профессии; развитием мотивационной сферы, а также сферы личностного и профессионального самосознания, что повышает адаптивность педагога не только в профессии, но в целом в быстро меняющейся современной действительности. Стремление педагога к постоянному профессиональному саморазвитию говорит о его способности и необходимости для него выстраивать траекторию собственного роста в условиях социальной мобильности, ситуации неопределённости и многозадачности.

В процессе прохождения курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки) педагоги получают не только новые знания, но возможность сопричастности с целостным педагогическим сообществом, особенно этот процесс эффективен, если лектором предлагаются новые формы и методы работы. В данном случае проведение мониторинга эффективности курсов повышения квалификации (переподготовки) даёт возможность не только анализировать формирование у педагогов профессиональных и личностных компетенций, но выявлять проблемы, новые информационно-смысловые области в рамках содержания самих курсов, анализировать запрос педагогического сообщества в контексте реалий современной действительности.

Анализ научной литературы, образовательной практики, опыта организации и проведения курсов повышения квалификации показал, что данная проблема носит многоаспектный характер.

Философский аспект в проблеме повышения квалификации любого специалиста представляет собой с точки зрения дедуктивного метода процесс самообразования, самосовершенствования, использования ценностных основ личности, причем данный процесс зависит от самого индивида и является для него социальной необходимостью и потребностью. С позиций нравственных ценностей, как основы философии педагогической деятельности и постоянного саморазвития, данная проблема раскрывается в работах В.С. Библера, О.Г. Дробницкого, А.Г. Здравомыслова, И.А. Ильина, М.С. Кагана, В.П. Тугаринова, других ученых-философов.

Психологические подходы потребности к самообразованию и повышению своей профессиональной квалификации рассматриваются в работах А.А. Бодалева, А.Н. Леонтьева, В.С. Мухиной, В.И. Слободчикова, В.Д. Шадрикова, Э.Г. Эйдемиллера, В.В. Юстицкиса. Структуру личности в социальном контексте и стремление осуществлять социально-преобразовательную деятельность рассматривают психологи А.К. Анохин, В.Г. Афанасьев, Р. Зейдель, П. Наторп, В.М. Шепель, Г.П. Щедровицкий.

Педагогический аспект подготовки специалиста в области образования и его профессионального самосовершенствования раскрываются в исследованиях З.А. Абасова, М.Э. Бабаевой [1], И.С. Батраковой, [2] Б.М. Бим-Бада, А.Г. Бермус [3], А.М. Марголиса, Л.М. Митиной [4]. Проблема повышения мастерства педагогических работников, а также вопросы, связанные с теоретическими и методическими аспектами успешной переподготовки и повышения квалификации рассматриваются в работах С.П. Акутиной [5], Л.А. Амировой, А.В. Барабанщикова, Л.В. Василькиной [6], Л.В. Ведерниковой [7], В.Н. Герасимова, И.С. Беганцовой [8], О.Н. Пономаревой [9], П.В. Сергиенко, И.М. Спивак, Т.Т. Щелиной [10], а также в работах авторов, занимающихся проблемами повышения квалификации в системе дополнительного образования, – И.С. Батраковой [2], Н.К. Беспятовой, А.В. Тряпицына [2], А.А. Кирдяновой [11], И.В. Руденко, Ф.Д. Рассказова, Н.А. Тетьковой [12], А.Б. Фоминой, Л.В. Цветковой, А.И. Щетинской [13].

Методологическую основу исследования составляют философские положения о роли социального и психологического факторов в развитии личности, концептуальные положения деятельностного, системного и аксиологического подходов.

Методы и методики исследования: теоретические (изучение и анализ отечественной литературы по теме исследования, знакомство с диссертационными и научными работами в данной области); эмпирические (анкетирование, беседа, обобщение педагогического опыта).

Постановка проблемы

Как известно, деятельность педагога является не только преобразующей, но характеризуется сложной организованностью. Мы согласны с точкой зрения О.Н. Пономаревой, что сам про-

цесс повышения квалификации и его организация не лишены своих внутренних противоречий, что связано не только со стремительностью увеличения объёма информации; несоответствия содержания курсов повышения квалификации реальным запросам педагогов; количеством и качеством предлагаемых услуг в интернет-пространстве и др. Мы имеем в виду не только сам формат курсов, предлагаемых педагогам (информальные курсы), но уровень и подготовленности и готовности самих педагогов воспринимать предлагаемую информацию, анализировать её и использовать в реальной практике педагогической деятельности с учётом их познавательных умений и способностей, конструктивных умений и навыков, организаторско-управленческих умений.

Сложности в решении данной проблемы обозначены тем, что педагоги дополнительного образования в силу специфики своей профессии должны профессионально владеть способами, технологиями, формами и методами работы с различными группами детей: одаренными; осложненного поведения и с ограниченными возможностями здоровья; мотивированными на получение новых знаний; по принуждению оказавшимися в том или ином кружке, не заинтересованными в результатах своей работы.

Также педагоги дополнительного образования должны владеть методами групповой и индивидуальной работы, владеть знаниями законов групповой жизнедеятельности, с одной стороны, а с другой – анализом различных форм отклоняющегося поведения, конфликтных ситуаций в группе, способов их урегулирования.

Таким образом, эффективность деятельности педагогов, работающих в системе дополнительного образования, зависит от знания психолого-педагогических особенностей развития детей разного возраста и методики учебной, воспитательной и методической работы с ними. Поскольку сейчас предлагается достаточное многообразие форм и методов работы, которые могут быть использованы педагогами дополнительного образования, то это затрудняет выбор эффективных, доступных, интересных и развивающих форм работы с детьми, которые приводили бы к поиску новых знаний, развитию творческого мышления у воспитанников.

Проблема исследования: каковы возможности курсов повышения квалификации в развитии творческого потенциала педагога дополнительного образования?

Исследование современной педагогической практики свидетельствует о том, что специалисты, которые осуществляют в своей деятельности курсы повышения квалификации, в настоящее время испытывают затруднения в поиске эффективных форм и методов работы при проведении курсов; особенно остро эта проблема стоит при взаимодействии с педагогами дополнительного образования. Это дает основания выделить *противоречие* между выдвигаемыми обществом и государством задачами подготовки квалифицированных специалистов в системе дополнительного образования и недостаточной разработанностью эффективных форм и методов при проведении курсов в педагогической теории и использовании их в практической деятельности.

Гипотеза исследования заключается в том, что эффективность курсов повышения квалификации слушателей дополнительного образования будет успешной, если в учебно-воспитательном процессе реализуются современные методы и технологии работы педагога в учреждении дополнительного образования детей, обеспечивающие полноценную реализацию актуальных возможностей детей.

Цель исследования – поиск эффективных форм и методов работы со слушателями системы дополнительного образования при организации курсов повышения квалификации и выявление их эффективности.

Сама по себе необходимость повышения профессиональной квалификации педагога связана не только с профилактикой эмоционального выгорания и профессиональной деформации педагога, но обеспечением условий его профессионально-личностного развития, обеспечивающего развитие его профессиональных компетенций.

Результаты исследования

Качество организации процесса повышения квалификации педагогов – далеко не новая научная проблема, однако простой перенос форм и методов повышения квалификации учителей в сферу дополнительного образования, как правило, неэффективен в силу особой личной значимости для ребенка деятельности, учета его интересов и потребностей, раскрытия его творческого потенциала. Осуществление специалистом дополнительного образования различных видов творческой деятельности предполагает владение не только традиционными, но и инновационными, неизбитыми формами и методами подачи информации детям, посещающим тот или иной кружок.

На наших курсах повышения квалификации на одном из занятий мы применяли технологию бриколажа. Бриколаж в образовании – это метод, при котором в процессе организации творческой деятельности на занятии используются

все подручные материалы, которые могли быть у слушателей. Интрига занятия состояла в том, что слушатели действительно не знали и не были подготовлены заранее к осуществлению неожиданной для них творческой деятельности. Такой подход помогает развивать дивергентное мышление, когда один и тот же предмет, будь то канцелярская скрепка, карандаш, игрушка и т.д., можно использовать в совершенно ином качестве, т.е. брать то, что в данный момент есть под рукой. Таким образом, бриколаж придает творчеству инновационный характер, т.е. ориентирует человека на создание чего-то нового и оригинального.

В нашем исследовании приняли участие слушатели курсов повышения квалификации южного куста Нижегородской области. В начале занятия мы рассказали слушателям историю возникновения данной технологии, описанную Леви-Строссом, познакомили с принципами работы по данной технологии. В процессе объяснения мы наблюдали как заинтересованность слушателей, так и некоторую растерянность. Затем мы разделили слушателей на 4 группы и выдали каждой задание. Первая группа получила задание построить дом из подручных материалов, вторая – железную дорогу, третья – правила дорожного движения, четвертая – обустроить кабинет творческой лаборатории. Слушатели активно начали поиск подручных материалов, из которых можно было бы выполнить задание, полученное педагогом, ища в своих сумках подходящий материал. В ход пошли ручки, губная помада, пшено, оказавшееся у одной из слушательниц, цветная бумага, спички, очки, футляр для очков, ключи, таблетки и т.д. Творческий поисковый процесс затянулся на несколько часов плодотворной работы. По итогам мы получили выполненное задание каждой группой, которая должна была презентовать свою работу, представить материалы, которые они использовали для создания продукта. По итогам работы мы провели анкетирование по авторской модифицированной методике «незаконченных предложений», а также рефлексивный анализ результатов исследования; также была использована анкета, направленная на выявление уровня эффективности форм и методов работы педагога в рамках курсов повышения квалификации (разработана авторами), в которой содержались 10 вопросов. Инструментарий включал в себя лист экспертного опроса, содержащий 12 вопросов к респондентам; анкету, включавшую 10 вопросов. В ходе исследования выявлялись мотивационные преимущества преподавателей в контексте курсов повышения квалификации. В ходе анализа полученного материала были проанализированы причины, обеспечивающие активность и включенность слушателей в работу; выявлены эмоциональные и когнитивные реакции слушателей в процессе работы; трудности и причины неудовлетворённости в ходе взаимодействия, а также полученные навыки и возможности их использования педагогом в своей дальнейшей работе. Ниже нами представлена выборка ответов по частоте их встречаемости среди опрошенных респондентов в рамках предложенной нами анкеты одного из занятий.

Рефлексивный анализ занятия «Психолого-педагогическое сопровождение различных категорий обучающихся в условиях дополнительного образования с применением технологии бриколаж»

1. *Сегодня я узнал(а)…*«новые технологии работы с детьми в дополнительном образовании», «психологические особенности младших школьников», «психологические особенности подростков», «особенности работы с различными категориями детей», «методы, средства и приёмы психолого-педагогической диагностики», «способы развития ценностно-смысловой сферы ребенка», «способы развития эмоционально-волевой сферы школьника», «как лучше общаться с подростками».

2. *Мне было интересно (неинтересно)…*«как люди меняются, когда используются активные формы работы», «заинтересовали упражнения, которые реально показывали, как мы искажаем информацию при передаче её друг другу», «интересно использовать в работе по творчеству еду (макаронные изделия, зефир, пшено, рис)», «различные подручные материалы и предметы», «освежить свои знания».

3. *Мне было трудно…*«поставить себя на место ребёнка», «перестать себя чувствовать педагогом», «трудно не было, было весело», «трудно было работать в группе».

4. *Я понял(а), что…* «мы иногда становимся скучными», «надо быть внимательнее к детям», «только наблюдение за детьми не всегда даёт мне нужную информацию о них», «мне самой неплохо бы использовать в работе предложенные технологии», «курсы повышения мне были необходимы», «знания надо «освежать».

5. *Теперь я могу…* «предложить детям новые формы работы», «рассказать своим коллегам новую информацию», «могу сплотить детей в группу», «научить ребёнка не волноваться», «могу рассказать ребёнку о нём самом интересно», «не бояться, что мои знания устарели».

Таблица 1

Шкалирование переменных

Содержательное значение переменной, оценка уровня эффективности предлагаемых форм и методов работы	Балл	Частота встречаемости
Высокий	5	n_1
Скорее высокий	2.5	n_2
Скорее низкий	– 2.5	n_3
Низкий	– 5	n_4
Не выражено	0	n_5

6. *Я почувствовал(а)…* «что я с удовольствием учусь», «доброе отношение в группе», «необходимость в знаниях», «психология рядом», «поддержку коллег», «что могу и хочу работать», «хорошие эмоции».

7. *Я приобрел(а)…* «единомышленников», «новый опыт общения», «новые знания о детях», «методический материал», «навыки групповой работы», «знания о том, как работать с разными детьми», «знания, как сплотить детей», «уверенность в значимости моей работы».

8. *Я научилась(ся)…* «использовать методы психолого-педагогической диагностики», «не бояться работать в группе», «иначе смотреть на проблемы», «конкретным методам развития эмоциональной сферы личности, её творчества», «методам саморегуляции».

9. *У меня получилось…* «работать в группе», «на себе попробовать предлагаемые методики и методы работы», «преодолеть свой страх и лень», «переключиться на предлагаемую информацию».

10. *Мне не хватило…* «времени, чтобы полностью освоить материал», «времени, чтобы наобщаться с коллегами», «моей готовности к активным формам работы».

11. *Меня удивило…* «доступность изложения», «практическая значимость материала», «единомыслие коллег», «творческие задания», «моя неутраченная способность радоваться новому», «ответы коллег».

12. *Мне захотелось…* «использовать в работе полученные знания», «использовать в работе с детьми творческие задания», «провести тренинг сплочения среди детей», «рассказать коллегам о полученных знаниях», «провести собрание для родителей детей, с которыми я работаю».

Последний вопрос был связан с рефлексией эффективности самого занятия: «Интересна ли была представленная Вам информация, какие разделы курса необходимо расширить?»

Ответы слушателей были следующими: «интересует практическое занятие по теме работы с гиперактивными детьми», «работа с родителями детей разных категорий, особенно группы риска», «технологии работы в дополнительном образовании с детьми, имеющими различные ограничения по здоровью», «технологии работы с проблемными родителями», «разбор конфликтных ситуаций, возникающих в работе педагога дополнительного образования» и др.

С целью выявления уровня эффективности форм и методов работы педагога при проведении курсов повышения квалификации для педагогов дополнительного образования нами была разработана анкета и предложена слушателям. Методика обработки информации предусматривала индексный анализ новизны форм и методов работы, предлагаемых в рамках курсов повышения квалификации, их содержательную наполненность, применимость в профессиональной деятельности педагога, полезность для профессионального и личностного развития, а также уровень готовности самих педагогов к восприятию предлагаемой информации. Для индексирования переменных была использована ранговая шкала оценки от 5 до –5, представленная в таблице 1.

Индексы (оценки) могут варьироваться от 5 (max положительная оценка) до –5 (max отрицательная оценка). Индексирование переменных при применении выше представленной шкалы, с дальнейшим расчётом индекса (I) рассматривается по формуле: $I = (5n_1 + 2.5n_2 - 2.5n_3 - 5n_4) / (n_1 + n_2 + n_3 + n_4)$. Индекс характеризует среднюю тенденцию, условно можно полагать, что $I \geq +3.5$ говорит о высоком уровне оценки, интервал $+3.5 > I \geq +2.0$ – о среднем уровне, а $I < +2.00$ – о низком.

Обобщенный анализ данных показывает, что оценки респондентов по всем вопросам, сформулированным в анкете, расположены в зоне высокого уровня оценки (диапазон индекса 3.99 – 4.74), хотя не являются равнозначными (совпадающими). Практически 4/5 слушателей отмечают, что предлагаемые формы и методы изложения материала способствовали раскрытию содержания курса, а также способствовали усвоению новых знаний, что и было связано с самой подачей материала. Кроме того, слушатели отметили актуальность и эффективность предложенных форм и методов работы не только для профессиональной деятельности (индекс 4.45), но и в плане личностного развития (индекс 4.67) и профессионального роста (индекс

Таблица 2

Уровень эффективности форм и методов работы педагога в рамках курсов повышения квалификации

№ п/п	Вопрос	% респондентов				
		Высокий	Скорее высокий	Скорее низкий	Низкий	Не выражено
1	На каком уровне, с учётом предложенных форм и методов изложения материала, отражено содержание курса	81.6	15.8	0.5	1.1	1.0
2	На каком уровне предлагаемые формы и методы изложения материала дают возможность осмыслить тренды современного образования	84.0	14.8	0.6	0.1	0.4
3	Оцените уровень новизны знаний, поученных Вами с учётом предложенных форм и методов работы	83.5	14.6	0.7	0.2	1.0
4	Каков уровень актуальности предложенных Вам в рамках курсов повышения квалификации форм и методов работы для Вашей профессиональной деятельности	80.1	18.4	0.4	0.2	0.9
5	Каков уровень эффективности предложенных Вам в рамках курсов повышения квалификации форм и методов работы для Вашего личностного развития	87.5	11.2	0.4	0.0	0.9
6	Каков уровень значимости предложенных Вам в рамках курсов повышения квалификации форм и методов работы для Вашего профессионального роста	85.0	14.2	0.4	0.1	0.3
7	Оцените уровень профессионального общения с преподавателем в рамках курсов повышения квалификации с учётом предлагаемых им форм и методов работы	89.1	9.8	0.4	0.1	0.6
8	Каков уровень практико-ориентированности форм и методов работы преподавателя, предложенных Вам рамках курсов повышения квалификации	89.3	9.9	0.3	0.1	0.4
9	Каков был уровень Вашей готовности к восприятию предлагаемых форм и методов работы	62.0	35.1	1.0	0.5	1.4
10	Каков уровень Вашей готовности использовать предложенные формы и методы работы в своей педагогической практике	84.1	15.0	0.2	0.0	0.6

4.50), что указывает на целостное влияние на личность предлагаемых форм работы, а не только на развитие её сугубо профессиональных компетенций. Особо важно отметить оценку слушателями уровня профессионального общения с преподавателем в рамках курсов повышения квалификации с учётом предлагаемых им форм и методов работы (индекс 4.68). В данном случае имело место выстраивание в процессе работы субъект-субъектных отношений, чему и способствовали предлагаемые формы и методы работы через использование различного рода активностей и вовлечение самих слушателей в процесс «добывания» и практического коллективного усвоения новой информации; апробации полученных технологий в безопасной учебной ситуации, с последующим рефлексированием возникающих трудностей. Большая часть слушателей отметила и практико-ориентированность предлагаемых форм и методов работы (индекс 4.74). Интересен факт ответа на два последних вопроса анкеты: оказалось, что слушатели отметили сам факт недостаточной изначальной своей готовности (на фоне имеющихся иных показателей) к тем формам работы, которые были предложены, хотя

индекс находится и в положительном диапазоне (индекс 3.99). Возможно, это связано с какими-либо субъективными личностными особенностями, неопределенностью ситуации и пр. Мы думаем, что важным является сам факт готовности преподавателей использовать предложенные формы и методы работы в своей педагогической практике (индекс 4.59).

Таким образом, представленная выше информация говорит об эффективности используемых нами форм и методов работы при проведении курсов повышения квалификации для педагогов дополнительного образования.

Выводы

Выявлена эффективность и определены основные формы и методы повышения квалификации педагогических работников системы дополнительного образования, способствующие созданию ситуации комфорта и более эффективному усвоению слушателями информации с использованием инновационной технологии в форме бриколажа. Кроме того, проведено исследование, позволившее выявить проблемы и трудности, возникающие у педагогов в процессе прохождения курсов повышения квалификации на конкретном занятии.

С учетом полученной нами информации перспективным направлением представляется поиск новых форм проведения курсов, разработка конкретных методических рекомендаций для преподавателей курсов повышения квалификации, которые позволят им аккумулировать в своей деятельности не только индивидуальный запрос их участников, но и обеспечить психолого-педагогическое сопровождение педагога в процессе их прохождения.

Список литературы

1. Бабаева М.Э., Краснюк Л.В. Профессиональное самосовершенствование педагога // Молодой ученый. 2020. № 4 (294). С. 270–272. URL: https://moluch.ru/archive/294/66707/ (дата обращения: 10.10.2023).

2. Батракова И.С., Тряпицын А.В. Особенности организации занятий в системе повышения квалификации педагогов // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2009. № 6 (40). С. 90–94.

3. Бермус А.Г. Теоретическая педагогика: Учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: Изд-во «Юрайт», 2023. 159 с. // Образовательная платформа «Юрайт» [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/518770 (дата обращения: 02.10.2023).

4. Митина Л.М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., доп. М.: Изд-во «Юрайт», 2023. 430 с. // Образовательная платформа «Юрайт» [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/519126 (дата обращения: 10.10.2023).

5. Акутина С.П. Развитие профессиональной компетентности педагога в практике организации курсов повышения квалификации // Успехи гуманитарных наук. 2021. № 3. С. 89–96.

6. Василькина Л.В. Профессиональное поле мобильного преподавателя в контексте интеграционных образовательных процессов: Монография. Мордовский государственный педагогический университет им. М.Е. Евсевьева, 2018.185 с.

7. Ведерникова Л.В., Поворознюк О.А., Еланцева С.А. Практико-ориентированная подготовка педагога: Учебное пособие для вузов. М.: Изд-во «Юрайт», 2023. 341 с. // Образовательная платформа «Юрайт» [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/519453 (дата обращения: 10.10.2023).

8. Акутина С.П., Беганцова И.С., Гусева Н.В. Психолого-педагогический потенциал курсов повышения квалификации педагогов в решении проблем профилактики девиантного поведения обучающихся // Девиация несовершеннолетних: проблемы, эффективные практики предупреждения, коррекция. Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2023. С. 46–48.

9. Пономарёва О.Н. Повышение квалификации учителей: проблемы и пути решения в российском образовании // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2012. № 28. С. 957–960.

10. Shchelina T. Psychological-Pedagogical Diagnostics of the Development of Individuals and Groups in the Education of Modern Students / Tamara Shchelina; Svetlana Akutina; Irina Begantsova; Lyudmila Ageeva; Svetlana Shchelina // Revista ESPACIOS. Vol. 38 (Nº 35). Año 2017. P. 33. URL: http://www.revistaespacios.com/a17v38n35/17383533.html

11. Кирдянова А.А. Формирование у педагогов дополнительного образования культуры взаимодействия с родителями в процессе повышения квалификации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 73–76.

12. Рассказов Ф.Д., Тетькова Н.А. Внутриорганизационная система повышения квалификации педагогов дополнительного образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 157–159.

13. Эффективные модели повышения квалификации педагогов: опыт Калининградской области: Сборник научно-методических статей / Сост. В.П. Вейдт. Калининград: Изд-во Калининградского областного института развития образования, 2018. 180 с.

14. Болтаева З.З. Подготовка педагогов профессионального обучения с учетом требований современной системы образования // Молодой ученый. 2016. № 2. С. 772–774.

15. Кузнецов В.В. Общая и профессиональная педагогика: Учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во «Юрайт», 2023. 156 с. // Образовательная платформа «Юрайт» [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/511013 (дата обращения: 03.10.2023).

THE PROBLEM OF FINDING EFFECTIVE FORMS AND METHODS OF WORK WHEN CONDUCTING ADVANCED TRAINING COURSES FOR TEACHERS OF ADDITIONAL EDUCATION AND METHODS OF ITS SOLUTION

S.P. Akutina, I.S. Begantsova, T.T. Shchelina

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Arzamas branch

The article deals with the question of finding the effective forms and methods of teachers' work while conducting advanced training courses for students working in supplementary education system. In modern society there is a necessity of a modern person for forming not only the need for new knowledge, but also developing motivation and skills aimed at obtaining it. It is the mastery of new knowledge that enables a person to remain in demand professionally for as long as possible, developing the professional competencies. Professional training of a teacher within the framework of advanced training courses is an urgent necessity that makes it possible for a specialist not just to improve the professional level, but to perform successful self-realization within the profession by showing personal and professional potential as much as possible. The teacher's professional development courses make it possible for teachers to prevent not only emotional burnout and professional deformation, but also provide conditions for the professional and personal development connected with the developing professional competencies. The research shows the effectiveness of advanced training courses within a specific lesson as well as the need to find and use new forms and methods for their implementation leading to raising the quality to a new level.

Keywords: teacher, professional competence, advanced training courses, bricolage, questionnaire, forms and methods of work.

УДК 378.147.31
DOI 10.52452/18115942_2023_4_276

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОК ВУЗОВ КИТАЯ

© 2023 г.

Лю Цзинцзюань

Лю Цзинцзюань, д.филол.н.; старший преподаватель Шанхайского политико-юридического университета, Китай,
jingjuan1203@163.com

Статья поступила в редакцию 21.08.2023
Статья принята к публикации 25.10.2023

В настоящее время актуальны психологические проблемы, идеологические проблемы и проблемы социальной адаптации студенток вузов Китая. Проблемы адаптации и становления личности студенток в той или иной степени напрямую связаны с образованием вузов: низкая направленность образования без учета индивидуальных особенностей студенток, недостаточно глубокая разработка важных вопросов о студентках и низкая эффективность обучения из-за единообразия учебной программы в вузах. Мы предлагаем эффективную модель развития личности студенток: во-первых, необходимо проводить обучение студенток имиджу и этикету в различных аспектах, чтобы развить их нравственный облик, этикет и вежливость. Во-вторых, особенно важно развить личностные качества студенток, чтобы они имели правильное мировоззрение и здоровую человеческую личность. В-третьих, проводить разнообразные мероприятия в соответствии с особенностями студенток для воспитания их положительных черт.

Ключевые слова: вуз Китая; студентки; модель воспитания студенток.

С углублением различных системных реформ в Китае высшее образование вступило в период быстрого развития, и доля студенток вузов увеличивается. В настоящее время доля студенток среди общих студентов, магистрантов и аспирантов стабилизировалась на уровне около 50% [1]. Это требует от нас более глубокого исследования проблемы развития личности девушек-студенток и факторов, влияющих на нее.

1. *Проблема развития личности студенток*

В настоящее время основная тенденция студенток идет к лучшему, но все еще существуют некоторые проблемы в их процессе развития, в частности серьезные психологические проблемы, идеологические проблемы и проблемы социальной адаптации, которые должны вызывать у нас большое внимание.

1) Психологические проблемы студенток

Во-первых, часть студенток вузов неуверена в себе. Они обычно не способны к самовыражению. Из-за влияния уникальных психологических особенностей женского пола они больше заботятся об оценке других, когда оценка окружающих не соответствует их собственной оценке, они будут растеряны. Это приводит к отсутствию самоутверждения и самоудовлетворения. Путем теста UPI и особого мероприятия вузов «Шепот со студентками» мы знаем, что этот вид «психологии» более распространен среди девочек на младших курсах. Они недовольны своими способностями, личностью, внешним видом и т.д. Ученый указал, что комплекс неполноценности студенток влияет на развитие творческих способностей и приводит к самозахоронению женских талантов [2].

Во-вторых, трудности межличностного общения проявляются у студенток в процессе коммуникации, социальной перцепции и интеракции. Студентки со всего мира собираются в социальную группу в одном университете. Из-за различий в жизненных привычках, характерах и интересах в процессе межличностного общения неизбежно возникают трения, конфликты, эмоциональные травмы. Девушки обладают качеством скрытности, которое является результатом «неговорение вслух», и конечно приводит к депрессии и беспокойству. Существует также психологическая тенденция к пренебрежению или замкнутости из-за необщительного характера. Одни даже не имеют базовые знания и навыки межличностного общения, что является потенциальным фактором негармоничных межличностных отношений. Некоторым девочкам не хватает чувства единства и сотрудничества, они редко участвуют в групповой деятельности и часто замыкаются в маленьком мире, что в большей или меньшей степени вызывает психологический дискомфорт в виде одиночества, беспомощности и эмоциональной депрессии.

В-третьих, у студенток «путаница» в любви. Девушки-студентки в период полового физиологического созревания стремятся к любви, но из-за отсутствия жизненного опыта и влияния слепого послушания в любви процент успеха в

любви очень низок, в результате чего у студенток немало любовной фрустрации. У них могут возникать эмоциональные реакции, такие как депрессия, пессимизм и даже самоубийство и усталость от мира, потому что они не могут смириться с неудачами любви и болью потери любви. Поскольку психологическая зрелость студенток намного менее очевидна, чем физическая зрелость, в сочетании с отсутствием сексуального образования для подростков в нашей стране, многие студентки родом из сельской местности мало знают о сексе. Для них основная проблема – это страх, комплекс неполноценности и даже чувство стыда из-за незнания физиологических явлений полового созревания. Некоторые студентки испытывают чувство вины, сожаления, беспокойства или ужаса после добрачного секса.

2) Идеологические проблемы

Вместо того, чтобы обращать внимание на развитие социальной адаптации, девушки-студентки больше внимания уделяют личному будущему и жизни. Они считают, что в процессе исторического развития политика и война — это мужские карьеры, которые не имеют к девушкам никакого отношения. Девушки в основном играют роли матерей и жен в будущей семье. Кроме того, под влиянием западных женских образов в кино и телепроизведениях некоторые студентки уделяют больше внимания материальным благам, относительно равнодушны к государственной политике, так что не заботятся об общественных идеалах.

Кроме того, в сложившихся социальных условиях и образовательной среде в группе студенток наблюдается утилитаристская направленность, придающая большее значение интересам, чем верам. Многие студентки получают дипломы ради славы, хорошей работы и зарплаты, чтобы успешно выйти замуж. Некоторые студентки из-за отсутствия идеалов и веры слепо преследуют материальные интересы и даже лишены социальной морали, готовы быть любовницами за деньги, что серьезно влияет на суть общественной морали и серьезно препятствует здоровому и успешному развитию студенток. В их понимании деньги и материальные ценности – это единственный стандарт измерения ценностей жизни. Это состояние действительно тревожит родителей и общее общество.

К тому же действия современных студенток направлены на наслаждение жизнью, а не на духовное развитие. С развитием общества стремление к красоте получило широкое признание, а также возникла «экономика красоты». Эта концепция оказала серьезное негативное влияние на студенток. Они стремились к внешней красоте и даже взяли деньги в долг для пластической хирургии, ошибочно полагая, что «красота – это сила, а молодость – капитал», чрезмерно преследуя моду. Они даже считают покупательную способность эталоном для измерения успешного «статуса». Кроме того, согласно статистическим данным опроса, большинство студенток в свободное время предпочитают досуг, общение и покупки, и мало кто активно участвует в чтении и общественно-полезных мероприятиях.

3) Проблемы социальной адаптации

«Пустое, скучное, одинокое» теперь стало обычным состоянием студенток, и «тоска» также стала для них любимой поговоркой. Многие студентки живут не в реальности, а в фантазиях, и не могут справиться с трудностями, неудачами и проблемами в реальной жизни. С развитием информационных технологий и широкой популяризацией современных сетей студентки все больше зависят от сети. Интернет-мир дает им богатство знаний и более широкую платформу для знакомства, но в то же время также приносит им больше искушений и опасностей. Они верят, что интернет-мир свободен, они могут играть роли, которые им нравятся. В реальном обществе их свобода ограничивается различными социальными нормами, а в сетевом обществе изначальные социальные нормы не действуют. Они могут наслаждаться виртуальным миром в свободном пространстве, даже сильно от него зависимы и ненавидят реальный мир. На самом деле в виртуальном мире немало студенток стали мишенью некоторых правонарушителей, несли материальные убытки и даже получали телесные повреждения.

Кроме того, студентки сталкиваются с проблемой трудоустройства. У них нет равных возможностей трудоустройства по сравнению со студентами мужского пола [3]. Многие работодатели не могут одинаково относиться к студентам и студенткам, даже прямо указывают в объявлениях о приеме на работу «работа, доступная только для лиц мужского пола». Поэтому студентки недооценивают себя под давлением трудоустройства и гендерной дискриминации со стороны работодателей, проявляя тем самым тревогу за будущее, неосведомленность о конкуренции и т. д.

2. *Причины возникновения проблемы студенток со стороны вузов*

Во-первых, целенаправленность образования не сильна. В постановке содержания учебников в вузах не в полной мере учитываются психологическое и мировоззренческое состояние студенток. В идейно-политическом воспитании не

изучаются девушки-студентки как особый воспитательный объект и не разрабатываются целенаправленные методы воспитания, так что подавляющее число девушек-студенток недостаточно раскрепощает свое сознание, а их идейное пробуждение идет медленно. Например, в курсах идейно-политического воспитания или нравственного воспитания нет конкретных указаний на замужество, семью и будущую работу студенток. Хотя в учебниках делается акцент на служении людям, внесении вклада в коллектив и в общество, но не учитывается, что в случае множественности ценностей без конкретных указаний фактически предпринимаемые действия могут быть оторваны от реальности.

Во-вторых, недостаточно исследований проблем студенток в академических кругах. В последние годы, хотя теоретические круги проводили исследования развития и успеха студенток, очень мало исследователей, которые проводили систематические и всесторонние исследования студенток. Теоретические исследования, как правило, носят тематический характер и не имеют универсального применения.

В-третьих, однообразие курсов в вузах не может обеспечить идеальную эффективность. В вузах редко предлагаются курсы по физическому и психическому здоровью студенток, женской культуре, женской медицине, защите прав и интересов женщин. Систематическое образование и воспитание не могут быть достигнуты с помощью однообразного курса, такого как идеологическое и политическое образование, и в таких курсах мало практических занятий.

3. *Модель развития личности студенток*

Вышеупомянутые актуальные проблемы напоминают нам о том, что необходимо обратить внимание на особенности развития студенток и диверсификации моделей подготовки талантов в процессе высшего образования. Начиная с формирования имиджа, построения личности и качественного воспитания т. д., реализуется студентоцентричное обучение для всестороннего развития личности студенток.

Во-первых, необходимо проводить обучение студенток имиджу и этикету в различных аспектах. Возможно помочь студенткам создать хороший имидж, улучшить их личные качества и навыки межличностного общения и повысить личную конкурентоспособность, предложив курс «Формирование имиджа и этикета студенток». Развитие этикетной грамотности у студенток должно быть сосредоточено на следующих трех пунктах: во-первых, важно соблюдать правила этикета в одежде и создать хороший имидж. Например, проводить мероприятия «хороший имидж в кампусе», научно управлять поведением, таким как странная одежда, девочки с сильным макияжем и т. д. Во-вторых, проводить этикетные мероприятия в социальном взаимодействии и межличностном общении, организуя студенток участвовать в этикетных мероприятиях и помогая им понять этикет, на который следует обращать внимание в различных местах, и развивать свои этикетные навыки и этикетные мысли. Например, следует организовать студенток участвовать в мероприятиях по этикету в обществе, помогать им освоить знания этикета, регулировать свою речь, действия и поведение, чтобы они выучили этикет социального общения и навыки этикета межличностного общения. В-третьих, преподаватели и консультанты должны быть сами хорошими образцами, подавать пример, направлять студенток в улучшении их этикета и создавать для них учебную среду, которая подчеркивает этикет, поощряет новые стили и говорит о цивилизации. Например, преподаватели обращают внимание на свои манеры, внешний вид и стиль речи и своим поведением влияют на студенток, проводят обучение традиционному китайскому этикету в классе, чтобы студентки имели возможность изучать традиционные китайские знания этикета.

Кроме того, в вузах необходимо осуществлять инновационный дизайн мероприятий по обучению культуре этикета, повышать практичность обучения культуре этикета и позволять студенткам выучиться, знать и соблюдать правила этикета в практических занятиях по этикету [4]. Например, укреплять сотрудничество между вузами и предприятиями, организовывать студенток участвовать в деловых встречах, деловых банкетах и других мероприятиях предприятий, позволять им изучать этикетные практики выдающихся людей в деловой деятельности, чувствовать и испытывать культуру делового этикета на месте, направлять студенток применять полученные знания делового этикета на практике и улучшать их качество этикета. Они также могут организовывать беседы между студентками и деловым персоналом, чтобы они могли использовать этикет разговора, телефонный этикет, этикет рукопожатия, этикет знакомства и этикет поиска работы на реальных встречах для улучшения качества этикета. Другим примером является организация студенток на работу в качестве волонтеров в общественных местах, таких как станции метро, вокзалы и автовокзалы, обучение студенток использованию цивилизованного языка, поддержанию собственного физического этикета, а

также руководство студентками по овладению и использованию личного имиджевого этикета, физического этикета и социального этикета в процессе воспитания у студенток моральных качеств и чувства социальной ответственности.

При внедрении обучения этикету для студенток необходимо постепенно направлять студенток к пониманию этикета, изучению этикета и практике этикета. Кроме того, обучение этикету для студенток требует участия преподавателей и студенток для создания прочной атмосферы обучения этикету в кампусе, чтобы улучшить качество этикета студенток и сделать студенток нравственными, качественными, цивилизованными и этикетными молодыми людьми в новую эру.

Во-вторых, особенно важно развить личностные качества студенток, чтобы они имели правильное мировоззрение и здоровую человеческую личность.

В первую очередь, усилить роль главного канала идейно-политического воспитания. Ключ к влиянию на будущее социальное развитие человека лежит в талантах, особенно талантах высокого уровня. Выращивание большого количества технических кадров высокого уровня является одной из целей образования и обучения в вузах. В процессе подготовки кадров мы должны уделять внимание идейно-политическому воспитанию, формировать у студенток правильное мировоззрение и жизненные ценности, формировать высокие идеалы, чтобы они могли в полной мере осознать свою историческую миссию и вносить больший вклад в прогресс человечества. Через воспитание студентки должны осознать, что истинный смысл жизни заключается в содействии прогрессу человеческого общества, а не только в том, чтобы ограничивать свое внимание семьей. Ввиду того, что некоторые студентки не уверены в себе перед социальной конкуренцией и отступают перед трудностями, необходимо использовать различные формы идеологического и политического воспитания, чтобы изменить заблуждения этих студенток и заставить их полностью осознать, что только полагаясь на свои силы они могут достичь своих целей в жизни. Карьерный успех – это основа для женщин, и только финансово независимые женщины будут пользоваться уважением.

Кроме того, образование направлено на улучшение субъективного сознания студенток. Ключом к совершенствованию женского субъектного сознания является образование и обучение, постоянное улучшение всесторонних качеств студенток и обеспечение того, чтобы они осознали, что они независимые и свободные люди, осознали свой доминирующий статус в обществе. В современном обществе женщины, как и мужчины, являются незаменимой силой социального развития. Студентки должны стремиться к возможностям развития и самосовершенствованию. Будь то в социальной жизни или в семейной жизни, они должны иметь независимые мысли и находить путь, подходящий для их собственного развития, благодаря собственному упорному труду. Перед социальной конкуренцией студентки должны осмелиться участвовать, брать на себя ответственность и выполнять обязательства, а также брать на себя миссию социального развития. Студентки должны освободиться от прежней системы понятий, полностью сбросить оковы патриархальной культуры и установить гендерную культуру, способствующую гендерному равенству.

К тому же необходимо направлять построение продвинутой гендерной культуры. Непрерывное развитие человеческого общества осуществляется всеми членами общества. Только когда женщины обретут равенство в истинном смысле и достигнут полного освобождения, они смогут осуществить свободное и всестороннее развитие человека. Сегодняшнее общество вступило в новую стадию развития, и человеческая цивилизация стала более рациональной. Следовательно, можно сконструировать социальную атмосферу равноправия мужчин и женщин, сформировать цивилизованную гендерную концепцию, а женщины могут расти и развиваться в здоровой среде, как и мужчины. В таких условиях студентки должны в полной мере осознать свои плюсы и минусы, развивать свой потенциал в процессе постоянного самосовершенствования, создавать большую ценность для общества, осуществлять саморазвитие. Студентки должны в полной мере использовать возможности обучения, предоставляемые вузами, обогащаться, активно участвовать в различных практических мероприятиях, воспитывать чувство соперничества, осмелиться участвовать в социальной конкуренции и иметь смелость искать подходящую работу для себя, чтобы приспособиться к требованиям современного социального развития. С течением времени положение женщин в обществе становилось все более и более заметным. Это позволяет в полной мере раскрыть потенциал женщин, демонстрируя их уникальное обаяние во всех сферах жизни общества. Итак, студентки должны полностью осознавать свою ценность, стремиться к своему статусу с полной уверенностью в себе и перекраивать образ современной женщины в духе самоуважения, самоуверенности и самосовершенствовании.

В-третьих, проводить разнообразные мероприятия в соответствии с особенностями студенток для воспитания их положительных черт.

В первую очередь, необходимо укрепить образование в области психического здоровья. В последние годы участились сообщения о том, что студентки покончили жизнь самоубийством из-за несчастной любви. Несомненно, что существуют проблемы развития эмоционального интеллекта, чувства ответственности, способности комплексно смотреть на проблемы, мышления, способности противостоять неудачам у современных студенток вузов. Поэтому необходимо принять позитивные меры для повышения научности, актуальности и эффективности личностной подготовки студенток, чтобы достичь цели формирования здоровой личности [5]. Необходимо сочетать общее психологическое образование со специальным психологическим образованием, предлагая курсы по охране психического здоровья и психологическое консультирование, и внедрить его в культуру студенческой жизни, чтобы студентки могли усвоить психологические знания, научиться саморегуляции, преодолеть свои личностные недостатки и развить хорошие качества терпимости, независимости, самоуверенности и самосовершенствования.

Кроме того, взять современную китайскую передовую культуру в качестве образовательного содержания. Передовая культура является источником формирования правильного мировоззрения, взглядов на жизнь, ценностей. Поэтому необходимо внедрять в занятия передовую культуру и сочетать ее с воспитанием научного взгляда на развитие, чтобы оказывать тонкое влияние на мировоззрение, нравственные чувства и духовный мир студенток. Под влиянием передовой культуры они могут сознательно сопротивляться влиянию различных декадентских идей, отказываться от феодальных устаревших представлений о неполноценности и собственной слабости, преодолевать психологию привязанности, повышать субъектное сознание, уметь правильно мыслить о ценности жизни, правильно различать истинное, доброе, прекрасное, фальшивое, безобразное и злое, чтобы установить правильное мировоззрение и ценности.

К тому же необходимо реализовать проект идеологического и нравственного строительства для студенток. В настоящее время в вузах некоторые студентки считают, что «хорошо учиться» не так хорошо, как «хорошо выйти замуж», что сильно влияет на их развитие. Под влиянием традиционных представлений и социальных предрассудков некоторые студентки противопоставляют женственность карьерным достижениям, что не только сильно снижает их мотивацию и амбиции, но и порождает личностную зависимость и недостаток творчества. Поэтому для устранение явления низкой нравственности студенток мы должны тщательно реализовать проект нравственного строительства. Во-первых, использовать научный взгляд на развитие для усиления идейно-нравственного воспитания студенток, ориентировать студенток на формирование правильного мировоззрения, взглядов на жизнь и ценностей. Во-вторых, укрепить базовое этическое образование, развить моральную компетентность и улучшить способность справляться со сложными и изменчивыми ситуациями. В-третьих, сочетать нравственное воспитание и нравственную практику, чтобы помочь студенткам преодолеть препятствия со стороны общества и самих себя, чтобы они могли быть самоуверенными. В-четвертых, реализация проекта идеологического и нравственного строительства должна сочетаться с построением культуры кампуса для создания культурной атмосферы высокого уровня, тем самым повышая нравственные чувства и духовный мир студенток.

Работа выполнена при поддержке Шанхайского политико-юридического университета.

Список литературы

1. National Bureau of Statistics. China Statistical Yearbook. Beijing: China Statistics Press. URL: http://www.stats.gov.cn/sj/ndsj/2022/indexch.htm

2. Xu D.Z., Zhang R.S., Mu C.Y. A Cross-cultural Research on the Implicit and Explicit Effects of Stereotyped Impression of Gender in both China and Japan // Journal of Psychological Science. 2008. Vol. 5. P. 1226–1229.

3. Li Ch.Y. «Boy Crisis», «Leftover Women» and «Employment Discrimination against Female College Graduates»: Challenges of Reversed Gender Disparity in Education // Journal of Chinese Women's Studies. 2016. № 2. P. 33–39.

4. Mu T.Y. Absorbing the Essence of Traditional Etiquette Culture to Strengthen Etiquette Education for College Students // Education and Vocation. 2008. № 33. P. 187–189.

5. Liu M., Ma P., Song Y. J. Research on the Cultivation of Female Innovative Talents in Universities // Journal of China Women's University. 2011. № 5. P. 113–118.

MODEL OF PERSONALITY DEVELOPMENT OF FEMALE STYDENTS IN UNIVERSITIES OF CHINA

Liu Jingjuan

Shanghai University of Political Science and Law

Currently, psychological problems, ideological problems and problems of social adaptation of students in China are relevant. The problems of adaptation and development of the personality of female students are to some extent directly related to the education of universities: low orientation of education without taking into account the individual characteristics of female students, insufficiently deep development of important questions about female students and low effectiveness of training due to the uniformity of the curriculum in universities. Thus, we offer an effective model for the development of the personality of female students: firstly, it is necessary to train female students in image and etiquette in various aspects in order to develop their moral character, etiquette and politeness. Secondly, it is especially important to develop the personal qualities of female students so that they have the right worldview and a healthy human personality. Thirdly, to conduct a variety of activities in accordance with the characteristics of female students to cultivate their positive traits.

Keywords: university of China; female students; model education of female students.

УДК 372.881.111.1
DOI 10.52452/18115942_2023_4_282

МОТИВАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА СТУДЕНТАМИ ИТ-СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

© 2023 г.

Т.С. Лихачёва, Н.В. Стрепетова

Лихачёва Татьяна Сергеевна, к.филол.; доц.; доцент кафедры иностранных языков
Волгоградского государственного технического университета
tslikhacheva@gmail.com
Стрепетова Надежда Владимировна, старший преподаватель кафедры иностранных языков
Волгоградского государственного технического университета
strepetova.nv@gmail.com

Статья поступила в редакцию 01.06.2023
Статья принята к публикации 24.10.2023

Рассматривается феномен мотивации как ключевой движущей силы при овладении иностранным языком, отмечается ее важность для успешного формирования иноязычной коммуникативной компетенции. Особое внимание уделяется инструментальному и интегративному типам мотивации, а также тревожности как одному из наиболее значимых аффективных факторов мотивации. Для выявления мотивов изучения английского языка у студентов первого курса ИТ-специальностей Волгоградского государственного технического университета обобщаются результаты анкетирования. Представлено описание методики исследования, основанной на тест-батарее «Отношения»/«Мотивация» (АМТВ) Р.К. Гарднера, полученные значения по каждому утверждению анкеты анализируются с помощью методов описательной статистики. Указывается, что основные мотивирующие факторы относятся к интегративному типу мотивации, хотя инструментальная мотивация также находится на довольно высоком уровне. Отмечается, что студенты ИТ-специальностей редко испытывают состояние тревоги в ситуации формального изучения английского языка. Сформулированы перспективы дальнейших исследований в области мотивации изучения английского языка в вузе.

Ключевые слова: мотивация, инструментальная мотивация, интегративная мотивация, тревожность, студенты ИТ-специальностей.

Введение

В настоящее время потребность в практических знаниях английского языка значительно возросла в связи с тем, что увеличилась образовательная миграция, получила широкое распространение удаленная занятость, стала заметной профессиональная миграция в форме релокации, развивается массовый туризм. Соответственно, весьма актуальной является проблема повышения мотивации изучения английского языка у студентов вузов. Особенно релевантно это для будущих ИТ-специалистов, которым необходимо постоянно быть в курсе новейших технологий, читать техническую документацию, вести деловую переписку и общаться с клиентами на английском языке [1].

Мотивация представляет собой сложное и многогранное явление, которое рассматривается в ряде педагогических наук, в том числе в методике преподавания иностранных языков. Т.С. Петровская и И.Е. Рыманова указывают на то, что «студенты, поступающие в технический вуз, прежде всего ориентированы на дисциплины специальности. У большинства будущих инженеров технический склад ума, многим сложно даются иностранные языки и другие гуманитарные дисциплины. Поэтому часто студенты ставят иностранный язык на последнее место в списке важных дисциплин, не придавая ему большого значения» [2, с. 152]. Напротив, С.Н. Казначеева и В.А. Бондаренко утверждают, что студенты неязыковых направлений заинтересованы «в изучении иностранного языка, так как они полагают, что иностранный язык является необходимым в совершенствовании знаний для подготовки к дальнейшей профессиональной деятельности» [3]. В работе Н.М. Андронкиной также отмечается значение иностранного языка как «средства углубления и совершенствования профессиональных знаний» [4, с. 6].

Таким образом, получается, что, с одной стороны, студенты не выделяют английский язык в качестве приоритетной дисциплины, но, с другой стороны, признают его значимость для дальнейшей успешной карьеры и социальных контактов. Данное противоречие приводит к тому, что даже хорошо разработанные современные методы обучения английскому языку часто оказываются неэффективными, вызывают негативное отношение студентов к занятиям, выражающееся в состояниях скуки или тревоги.

Так, скучающие студенты, например, не стремятся развить коммуникативные навыки на достаточном уровне, а беспокойство и тревога свойственна тем студентам, которые боятся совершить ошибку, не уверены в себе, ощущают серьезный психологический барьер.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что существует постоянная потребность в мониторинге уровня и особенностей мотивации студентов вузов для того, чтобы подбирать или разрабатывать новые подходы, программы и методы обучения, которые позволят улучшить и рационализировать образовательный процесс и способствовать достижению более качественных результатов.

Проанализировав научную литературу, посвященную изучению феномена мотивации и ее влияния на изучение иностранных языков, мы сформулировали цель настоящего исследования – определить особенности мотивов изучения английского языка как иностранного студентами первого курса факультета электроники и вычислительной техники Волгоградского государственного технического университета (ФЭВТ ВолгГТУ). В качестве предмета исследования выступают мотивы изучения английского языка как иностранного.

Обзор литературы

Во многих областях обучения мотивация играет первостепенную роль в достижении поставленной цели. Можно сказать, что если у учащихся нет мотивации, то они не будут прилагать усилий для того, чтобы сделать что-либо. То есть мотивация напрямую связана с обучением [5]. Дж. Хармер объясняет мотивацию как «внутреннее побуждение», которое заставляет человека что-то делать. Если мы считаем, что цель достойна достижения и привлекательна для нас, мы будем стараться ее достичь. Это называется «мотивированным поведением» [6, с. 3]. Р. Парсонс, С. Хинсон и Д. Браун считают, что мотивация является важным элементом в обучающем процессе. Обучение и мотивация одинаково значимы для достижения определенной цели. При этом благодаря обучению мы приобретаем новые знания и навыки, а мотивация побуждает нас двигаться вперед в процессе обучения [7, с. 28].

В изучении иностранного языка мотивация также играет важную роль. Многочисленные отечественные и зарубежные исследования подтверждают важность мотивации для успешного и качественного формирования иноязычной коммуникативной компетенции, отмечают роль педагога в обучающем процессе, т.к. его задачей является поддержание мотивации учащихся с помощью психологических, педагогических и методических приемов, развивающих интерес учащихся и влияющих на их поведение и учебную деятельность [2, 3; 7–13].

Очевидно, что, при прочих равных условиях, индивидуальные особенности учащихся оказывают существенное влияние на скорость и результативность при изучении иностранного языка. В свою очередь, мотивация может стать одним из решающих факторов, который поможет скорректировать различия в овладении языком [14]. С.М. Гасс и Л. Селинкер отмечают, что мотивация динамична, поскольку она меняется в зависимости от контекста и с течением времени. Мотивация как социально-психологический фактор часто имеет существенное значение для дифференциации учащихся и предсказывает успех в изучении языка [15]. Как утверждают З. Дёрнеи и Д. Браун, мотивация является важной движущей силой для начала изучения второго или иностранного языка и последующего поддержания процесса обучения в долгосрочной перспективе [16; 17]. Поэтому можно сказать, что мотивация – это фактор, определяющий успех или неудачу в изучении иностранного языка.

В нашей работе вслед за Р. Гарднером мы определяем мотивацию как комплексное многогранное явление, характеризующееся когнитивными, аффективными и поведенческими факторами. Причем освоение иностранного языка осуществляется за счет двух видов мотивации: общей мотивации изучения иностранного языка и учебной мотивации [18].

Учитывая важность мотивации в овладении иностранными языками, данное исследование направлено на выявление типов мотивации студентов, изучающих английский язык как иностранный.

Проанализировав научные источники по вопросам мотивации изучения иностранного языка, О.А. Минеева и М.И. Колдина выявили несколько классификаций мотивации. Наиболее распространенным является деление мотивов на внешние и внутренние либо в зависимости от цели их направленности (социально обусловленные, личностные и познавательные мотивы), либо с точки зрения утилитарно-прагматического смысла (материальное вознаграждение, мотивы оценки и успеха, мотивы, связанные с учебной деятельностью) [8]. Кроме того, можно отметить работы, посвященные типам учебной мотивации в целом [11, 19, 20] и учебной мотивации в применении к иностранным языкам в частности [21].

Отдельного внимания заслуживает трехсоставная модель мотивации З. Дёрнеи, которая основывается на интегративной мотивации,

уверенности в своих силах и оценке обучающей среды. Модель включает три уровня – уровень языка (инструментальные и интегративные мотивы), уровень обучающегося (стремление к достижению успеха, уверенность в себе) и уровень учебной ситуации (мотивационные компоненты, специфичные для конкретного курса, преподавателя, групповой среды) [22].

Несомненно, исследование мотивации с точки зрения вышеупомянутых классификаций способствует более глубокому пониманию феномена мотивации. Тем не менее использование этих классификаций для эмпирического исследования, подобного нашему, не представляется возможным по нескольким причинам. Во-первых, данные исследования в большей мере ориентированы на изучение теоретических аспектов понятия мотивации. Во-вторых, даже в случае применения классификаций на практике, в литературе упоминается лишь краткое описание структуры и инструментов, что, несомненно, дает представление о сути и специфике проводимого исследования, но не позволяет использовать такую модель для других подобных работ. В связи с этим данное исследование опирается на классификацию типов мотивации изучения иностранного языка, предложенную Р. Гарднером и В. Ламбертом. Они выделили два типа мотивов: инструментальные и интегративные. Инструментальная мотивация является отражением внешних потребностей и имеет исключительно практическое значение при изучении иностранного языка: повысить социальный статус, улучшить карьерные и деловые перспективы, выполнить требования учебного заведения, ознакомиться с научной и технической информацией. Интегративная мотивация является отражением внутренних потребностей, когда учащийся интересуется изучением иностранного языка, т.к. испытывает потребность общаться с представителями иноязычной культуры, стремится стать частью другого языкового сообщества, а также для того, чтобы интегрироваться в эту языковую культуру [23].

Уточним, что наше понимание интеграции с иным языковым сообществом несколько отличается от подхода Р. Гарднера и В. Ламберта из-за особенностей статуса и функций английского языка в России. В данной работе мы рассматриваем интеграцию в англоязычную среду с точки зрения теории трех концентрических кругов Б. Качру, где описывается степень проникновения и влияния английского языка на другие языковые системы мира. Первый круг (внутренний) составляют страны с нормообразующими вариантами языка (Соединенное Королевство, США и др.). Ко второму (внешнему) кругу относятся бывшие колонии англоязычных наций (Нигерия, Индия и др.). Третий (расширяющийся) круг – это страны, где английский является основным средством межкультурной коммуникации (Китай, неанглоговорящая Европа, Россия и др.) [24]. Соответственно в настоящее время, ввиду сокращения взаимодействия со странами первого круга, для русскоязычных студентов, изучающих английский язык, наиболее актуальной стала интеграция в межкультурное сообщество внешнего и расширяющегося круга, которое составляет около 1.3 млрд человек. Межкультурные контакты подобного рода позволяют студентам стать частью глобального межкультурного сообщества.

Оба типа мотивации связаны не только с когнитивными факторами, согласно которым учение будет успешным «лишь тогда, когда учащиеся будут видеть смысл в том, что им предстоит изучать. Однако, как известно, ученик – это существо не только мыслящее, но и эмоциональное» [25, с. 163]. Соответственно, аффективные факторы мотивации также имеют большое значение, поскольку «всякое учение, а изучение языка в особенности, есть опыт эмоциональный, и настроение, которое вызывает у обучаемых учебный процесс, в конечном счете определяет успех или неудачу учения» [25, с. 163].

В соответствии с гипотезой аффективных фильтров С. Крашена существует три группы аффективных переменных, влияющих на успех в овладении иностранным языком: мотивация, уверенность в себе и тревожность. Очевидно, что чем выше уровень мотивации и уверенности в себе, тем больше шансов у учащихся преуспеть в изучении языка. При этом тревожность, индивидуальная и групповая, должна быть на как можно более низком уровне [26, с. 31].

Э.К. Хорвиц и соавторы утверждают, что существует три основных типа тревожности в условиях формального изучения иностранного языка: боязнь общения (например: я нервничаю и путаюсь, когда я говорю на уроке иностранного языка); социальная оценка (например, я боюсь, что другие ученики будут смеяться надо мной, когда я буду говорить на иностранном языке); тревожность при тестировании (например, во время контрольных на уроках иностранного языка я обычно чувствую себя непринужденно). Кроме того, тревожность поразному проявляется у разных учащихся и может представлять собой комбинацию вышеупомянутых типов [27, с. 127–129].

Методология исследования

Данное исследование проводилось среди студентов первого курса ФЭВТ ВолгГТУ, обучающихся по направлениям «Программная

Таблица 1

Средний диапазон	Интерпретация
4.32 – 6.00	Высокая степень мотивации
2.66 – 4.31	Умеренная степень мотивации
1.00 – 2.65	Низкая степень мотивации

инженерия», «Информатика и вычислительная техника», «Приборостроение», в начале второго семестра 2022/23 учебного года. Общее количество респондентов исследования составило 79 студентов в возрасте от 18 до 20 лет.

В ходе исследования предполагалось:

– во-первых, определить уровень мотивации изучения английского языка как иностранного у студентов ФЭВТ ВолгГТУ;

– во-вторых, выявить ведущий тип мотивации, инструментальный или интегративный;

– в-третьих, оценить уровень тревожности студентов в ситуации формального изучения английского языка.

Исследование типов мотивации и уровня тревожности в изучении английского языка проводилось с помощью анкетирования. Анкета была адаптирована из тест-батареи «Отношения»/«Мотивация» (AMTB), разработанной Р.К. Гарднером. Международная версия тест-батареи состоит из 130 утверждений, которые респондентам предлагается оценить по одной из трех шкал: Лайкерта, множественный выбор и семантический дифференциал, где представлен список биполярных шкал, относящихся к паре антонимов (например, слабый–сильный, неблагоприятный–благоприятный, очень низкий–очень высокий) [28].

Тест-батарея Гарднера была адаптирована следующим образом: изначально были отобраны утверждения, связанные с определением типа мотивации (инструментальный или интегративный) и уровня тревожности. Затем были рассмотрены варианты модификаций данной анкеты в отечественных и зарубежных исследованиях в контексте изучения английского языка как иностранного [7, 13, 29–31]. Далее выбранные утверждения были проанализированы с точки зрения релевантности для русскоязычных студентов, изучающих английский язык в условиях внеязыковой среды.

В работах, посвященных изучению структуры исследовательской анкеты, указывается, что оптимальное количество вопросов должно варьироваться между 25 и 30. В таком случае сохраняется интерес и внимание респондентов, а также снижается вероятность такого поведения, как «speeding up» (ускорение – ответ на вопросы без внимательного и вдумчивого прочтения) и «satisficing» (удовлетворительность – выбор первого попавшегося подходящего ответа без обдумывания) [32]. Соответственно, в итоге был сформирован окончательный вариант анкеты, состоящий из 30 утверждений, который был переведен на русский язык, чтобы исключить ошибочную интерпретацию респондентами с низким уровнем владения английским языком.

Утверждения подразделяются на три категории – связанные с инструментальной мотивацией (номер в анкете – 1, 5, 8, 11, 14, 17, 21, 24, 27, 30), связанные с интегративной мотивацией (номер в анкете – 2, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28) и связанные с определением уровня тревожности на занятиях (номер в анкете – 3, 6, 9, 12, 15, 18, 20, 23, 26, 29). Утверждения не сгруппированы тематически, а намеренно перемешаны, т.к. это обеспечивает более высокую фактическую надежность ответов респондентов [33]. В анкете присутствует 18 утверждений с положительной оценкой и 12 утверждений с отрицательной оценкой.

Респонденты оценивали свой ответ по 6-балльной шкале Лайкерта, где 6 – полностью согласен, 5 – согласен, 4 – частично согласен, 3 – частично не согласен, 2 – не согласен, 1 – полностью не согласен, для утверждений с положительной оценкой. Для утверждений с отрицательной оценкой использовалась инвертированная шкала [34].

Анкетирование проводилось анонимно с использованием сервиса Google Forms. Данные, полученные в результате анкетирования, были проанализированы с использованием пакета MS Excel. Уровень мотивации к изучению английского языка оценивался на основе критериев интерпретации 6-балльной шкалы Лайкерта [35], представленных в таблице 1.

Результаты

Результаты, полученные в ходе исследования, были обобщены по трем категориям: 1) общая информация об участниках анкетирования; 2) особенности мотивации участников; 3) результаты исследования уровня тревожности на занятиях по английскому языку.

Общая информация

Демографические данные о респондентах выглядят следующим образом.

1) В опросе приняли участие 79 человек, среди них 62 юноши (78.5%) и 17 девушек (21.5%).

2) Возраст испытуемых варьировался от 18 до 20 лет, что является типичным для студентов первого курса (табл. 2).

Таблица 2

Возраст	Количество	Процентное соотношение
18	45	56.9
19	32	40.5
20	2	2.5
Всего	79	100

Таблица 3

Инструментальная мотивация

Инструментальная мотивация	Среднее значение	Стандартное отклонение	Уровень мотивации
1. Изучение английского языка важно для моей будущей карьеры и развития профессиональных навыков	5.44	0.82	Высокая
5. Выполняя задания на занятиях по английскому языку, я просто цитирую информацию из учебных материалов, а не выражаю свои мысли самостоятельно	4.10	1.29	Умеренная
8. Меня гораздо больше интересует получение дальнейшего и/или дополнительного высшего образования, чем изучение английского языка как такового	3.54	1.31	Умеренная
11. Высокий уровень владения английским языком важен, потому что другие люди будут уважать меня больше, если я знаю английский язык	3.26	1.40	Умеренная
14. Изучение английского языка важно, потому что это сделает меня более образованным и компетентным	5.02	0.85	Высокая
17. Преимущественно я использую английский язык только при выполнении домашних заданий и подготовке к зачету	3.85	1.55	Умеренная
21. Меня гораздо больше интересует получение высшего образования и хорошая работа, чем изучение английского языка как такового	3.09	1.41	Умеренная
24. Знание английского языка может способствовать большему успеху и достижениям в жизни	4.93	0.87	Высокая
27. Я читаю на английском языке только учебные материалы, а не другие английские тексты (например, художественную литературу, статьи, блоги)	3.93	1.71	Умеренная
30. Изучение английского языка важно для путешествий за границу	5.35	0.69	Высокая
Итого	4.25	1.19	Умеренная

Особенности мотивации

Результаты исследования типов мотивации студентов были обобщены в двух таблицах (табл. 3, табл. 4), используя такие методы описательной статистики, как среднее значение и стандартное отклонение.

Результаты, представленные в таблице, показывают, что в целом респонденты обладают умеренным уровнем инструментальной мотивации – среднее значение составило 4.25. Наивысшее среднее значение было получено для утверждения № 1 и составило 5.44. Данный результат не является неожиданным, т.к. традиционно даже студенты младших курсов задумываются о своей будущей профессиональной деятельности, а следовательно, размышляют о том, какие жесткие и мягкие навыки им могут пригодиться после окончания вуза. Кроме того, средние значения, соответствующие высокому уровню мотивации, получили утверждения №30, №14, №24 – 5.35, 5.02 и 4.93 соответственно. Таким образом, студенты признают важность знания английского языка как несомненного фактора успеха в будущей профессиональной и социальной деятельности, а также отмечают его значение для путешествий и поездок за границу.

Самое низкое среднее значение – 3.09 – получило утверждение №21. Это объясняется тем, что мнения респондентов по данному вопросу разошлись. Крайних позиций придерживаются 13.9% (полностью согласен) и 3.8% (полностью не согласен) опрошенных. Согласны или частично согласны с данным утверждением 25.3% и 22.8% респондентов соответственно. 34.2% студентов в той или иной степени не согласны с данным утверждением.

Анализ уровня интегративной мотивации показал, что, в общем, респонденты обладают высоким уровнем данного типа мотивации. Самое высокое среднее значение – 4.86 – принадлежит утверждению № 2. Данный результат совпадает с выводами, полученными и в других исследованиях, где респонденты также отмечали значимость познавательно-развлекательных целей [7; 36, 37]. Еще одним важным мотивом

Таблица 4

Интегративная мотивация

Интегративная мотивация	Среднее значение	Стандартное отклонение	Уровень мотивации
2. Изучение английского языка важно для меня, чтобы понимать искусство, литературу, фильмы, музыку и т.п. англоязычных стран	4.86	1.09	Высокая
4. Изучение английского языка важно для меня, чтобы лучше понимать образ жизни носителей английского языка	4.11	1.41	Умеренная
7. Изучение английского языка важно для меня, чтобы знакомиться и общаться с иностранцами	4.67	1.27	Высокая
10. Изучение английского языка важно для меня для того, чтобы обсуждать интересные темы с представителями как англоязычных, так и других национальных культур	4.55	1.25	Высокая
13. Важно изучать английский язык, т.к. я смогу делиться своими знаниями с другими людьми (например, объяснить туристам дорогу)	4.74	0.99	Высокая
16. Изучение английского языка важно для меня, чтобы свободно участвовать в академических, социальных и профессиональных видах деятельности в других культурных сообществах	4.07	1.29	Умеренная
19. Владение английским языком может позволить мне приблизиться к уровню носителя языка (пользоваться разными стилями речи, выражать мысль художественно, понимать и передавать тонкие оттенки смысла)	4.79	0.90	Высокая
22. Изучение английского языка важно для меня, чтобы лучше понимать поведение и проблемы представителей англоговорящих стран	3.97	1.33	Умеренная
25. Владение английским языком может помочь мне быть прогрессивным и общительным человеком	4.79	0.99	Высокая
28. Изучение английского языка важно для меня, чтобы больше узнавать о том, что происходит в мире	4.17	1.28	Умеренная
Итого	4.47	1.18	Высокая

Таблица 5

Сравнение инструментальной и интегративной мотивации

Мотивация	Среднее значение	Стандартное отклонение	Уровень мотивации
Инструментальная	4.25	1.19	Умеренная
Интегративная	4.47	1.18	Высокая
Итого	4.36	1.18	Высокая

изучения английского языка, с точки зрения опрошенных, является общение – утверждения № 7 (4.67), № 13 (4.74), № 25 (4.79). Признавая важность вышеупомянутых мотивов в изучении английского языка, респонденты продемонстрировали умеренный интерес к культуре, проблемам и образу жизни носителей языка – утверждения № 4 (4.11) и № 22 (3.97).

Сравнение уровня инструментальной и интегративной мотивации показывает, что, хотя среднее значение инструментальной мотивации соответствует умеренному уровню мотивации, общее среднее значение уровня мотивации студентов ФЭВТ ВолгГТУ – высокое – 4.36 (табл. 5).

Отметим также, что полученные результаты для студентов ФЭВТ ВолгГТУ отличаются от многих схожих исследований более высоким уровнем интегративной, а не инструментальной мотивации [2–3; 7; 30, 31].

В таблице 6 представлены результаты исследования тревожности на занятиях по английскому языку.

Полученные данные свидетельствуют об умеренно-низком уровне тревожности у студентов ФЭВТ, т.к. самое высокое среднее значение достигает всего 3.28 (утверждение №3), но при этом не опускается ниже 2.25 (утверждение № 23). В целом данные опроса согласуются с предварительной гипотезой авторов, которая основывается на более чем 15-летнем опыте работы на данном факультете – средний уровень владения английским языком на ФЭВТ выше, чем на других факультетах ВолгГТУ, следовательно, студенты данного факультета, как правило, чувствуют себя довольно уверенно на занятиях по английскому языку и не испытывают особой тревоги. Интересно отметить, что ответы студентов также позволяют сделать

Таблица 6

Тревожность на занятиях по английскому языку

Тревожность	Среднее значение	Стандартное отклонение	Уровень тревожности
3. Я чувствую себя не особенно уверенно, когда отвечаю на занятиях по английскому языку	3.28	1.39	Умеренная
6. Я нервничаю, когда отвечаю на занятиях по английскому языку	2.79	1.47	Умеренная
9. Я не волнуюсь, когда мне нужно отвечать на вопрос на занятии по английскому языку	2.76	1.48	Умеренная
12. Я спокоен всегда, когда мне нужно отвечать на занятии по английскому языку	2.94	1.43	Умеренная
15. Я не понимаю, почему другие студенты волнуются, когда им нужно говорить по-английски на занятии	2.96	1.32	Умеренная
18. Студенты, которые утверждают, что волнуются на занятиях по английскому языку, просто придумывают отговорки	2.30	1.01	Низкая
20. Меня угнетает и расстраивает, что некоторые мои одногруппники говорят по-английски лучше, чем я	2.44	1.48	Низкая
23. Я иногда опасаюсь, что мои одногруппники будут смеяться, когда я буду отвечать на занятиях по английскому языку	2.25	1.36	Низкая
26. Я чувствую себя уверенно, когда меня спрашивают на занятиях по английскому языку	2.79	1.30	Умеренная
29. На занятиях по английскому языку я стесняюсь и буду отвечать, только если меня спросит преподаватель	2.91	1.48	Умеренная
Итого	2.74	1.37	Умеренная

вывод о том, что относительно низкий уровень тревожности связан с комфортной средой внутри группы (утверждения № 15, 18, 20, 23).

Выводы и перспективы исследования

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует о том, что студенты первого курса ФЭВТ ВолгГТУ имеют довольно высокий уровень мотивации. Несмотря на то, что интегративная мотивация является ведущей в процессе изучения английского языка студентами ИТ-специальностей, роль инструментальной мотивации также весьма значительна. Тревожность находится на умеренно-низком уровне и, следовательно, не оказывает существенного влияния на общий уровень мотивации студентов.

Умеренно-высокий уровень инструментальной мотивации был весьма ожидаем, т.к. студенты, выбравшие область информационных технологий для своей дальнейшей профессии, обычно весьма четко понимают, что знание английского языка является не просто желательным, а обязательным навыком для достижения успеха в этой сфере деятельности. Данный вид мотивации можно поддерживать на высоком уровне на протяжении всего периода обучения в вузе, если студенты видят практическую пользу изучаемого материала. Например, изучение времени Present Perfect будет проходить эффективнее, если показать, что оно используется для того, чтобы сообщать о результатах работы по проекту во время регулярных встреч команды разработчиков.

Как отмечает С. Крашен, инструментальная мотивация, несомненно, способствует достижению высокого уровня владения языком, но как только учащийся считает, что данного уровня знаний ему достаточно, чтобы выполнить определенную работу, мотивация продолжать совершенствовать язык может исчезнуть [26, с. 22–23]. В связи с этим наличие у исследуемых студентов высокого уровня интегративной мотивации весьма ценно, т.к. это предполагает, что студенты способны понять, что необходимо изучать и такие явления языка, которые, с их точки зрения, могут быть менее коммуникативно значимыми, но имеют высокую социальную значимость. Например, студенты с выраженной интегративной мотивацией будут более охотно изучать особенности деловой переписки на английском языке.

Полученные результаты можно использовать для внесения необходимых изменений в уже существующие программы, а также учитывать при разработке новых программ и курсов. К примеру, при планировании занятий делать выбор в пользу более личностно значимых материалов и заданий, уделять больше внимания английскому языку для специальных целей. Значимость интегративных факторов имеет высокий потенциал в плане организации дополнительных внеклассных программ и мероприятий, вовлекающих как преподавателей кафедры иностранных

языков, так и студентов для того, чтобы создать среду для постоянного иноязычного общения и изучения культуры англоязычных стран.

В дальнейшем предполагается изучить особенности мотивации у студентов других факультетов ВолгГТУ, в частности факультета экономики и управления, который является единственным гуманитарным факультетом ВолгГТУ, и сравнить с вышеописанными данными факультета электроники и вычислительной техники.

Список литературы

1. Кайыржанова Е.Е., Большаков И.А. Роль английского языка в профессии информационные технологии // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. Вып. 1(69). Ч. 2. С. 52–56. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary44780509578 57491.pdf (дата обращения: 16.05.2023).

2. Петровская Т.С., Рыманова И.Е. Мотивация изучения английского языка студентами технического вуза при смешанном обучении // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2014. № 7 (37): в 2 ч. Ч. I. С. 152–154.

3. Казначеева С.Н., Бондаренко В.А. Специфика мотивов изучения иностранного языка студентами неязыковых направлений Мининского университета // Вестник Мининского университета. 2016. № 3 (16). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-motivov-izucheniya-inostrannogo-yazyka-studentami-neyazykovyh-napravleniy-mininskogo-universiteta (дата обращения: 16.05.2023).

4. Андронкина Н.М. Проблемы обучения иноязычному общению в преподавании иностранного языка как специальности // Обучение языкам в школе и вузе. СПб.: Изд-во РГПУ, 2001. 190 с.

5. Siska S.S. Using film to increase motivation for speaking in English course classroom // TELL – US Journal. 2015. № 1 (2). P. 51–57. URL: http://repo.stkip-pgri-sumbar.ac.id/id/eprint/3492/1/1287-3498-1-PB%281%29.pdf (дата обращения: 20.03.2023).

6. Harmer J. The practice of English language teaching. London: Longman, 2008. 448 p.

7. Wimolmas R. A Survey Study of Motivation in English Language Learning of First Year Undergraduate Students at Sirindhorn International Institute of Technology (SIIT), Thammasat University // Thammasat University, Thailand, 2021. V. 1. № 1. P. 904–914. URL: http://litu.tu.ac.th/journal/FLLTCP/Proceeding/904.pdf (дата обращения: 09.05.2023).

8. Минеева О.А., Колдина М.И. Особенности мотивации студентов нелингвистических специальностей к изучению иностранного языка // Карельский научный журн. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 17–20.

9. Сысоева Ю.Ю. Компетентностный подход при формировании иноязычной компетенции у студентов неязыковых вузов в условиях ФГОС третьего поколения // Карельский научный журн. 2015. № 3 (12). С. 36–40.

10. Смоловик О.В., Шутова Н.В. Особенности притязаний студентов в процессе изучения иностранного языка // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журн.). 2018. Т. 9. № 4–1. С.644–75. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/233912003.pdf (дата обращения: 12.01.2023).

11. Турбина Е.П. Формирование профессиональной мотивации студентов педагогического вуза // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2017. № 3 (35). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-motivatsii-studentov-pedagogicheskogo-vuza (дата обращения: 17.05.2023).

12. Новожилова Л.И., Перевезенцев А.Ю. Повышение иноязычной коммуникативной компетенции на практических занятиях по английскому языку // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2021. № 3 (63). С. 180–85. URL: http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/181159422021-3(63)_unicode/23.pdf (дата обращения: 28.05.2023).

13. Gonzales R.D. Differences in Motivational Orientation in Foreign Language Learning Context: Findings from Filipino Foreign Language Learners // The Assessment Handbook. 2011. V. 4 (2). P. 19–42. URL: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2746285 (дата обращения: 15.04.2023).

14. Crisfield E., White J., Pawlak M. New perspectives on individual differences in language learning and teaching. London: Springer Heidelberg, 2012. 366 p.

15. Gass S.M., Selinker L. Second language acquisition: An introductory course (3rd ed.). NY: Routledge, 2008. 592 p.

16. Dörnyei Z. Motivation in second and foreign language learning // A Journal of Language Teaching. 1998. № 31 (3). P. 117–135. URL: https://www.academia.edu/1333438/Motivation_in_second_and_foreign_language_learning (дата обращения: 15.01.2023).

17. Brown H.D. Principles of language learning and teaching (5th ed.). New York: Pearson/Longman, 2007. 410 p.

18. Gardner R.C. Motivation and second language acquisition // Porta Linguarum. № 8. 2007. P. 9–20. URL: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31616/Gardner.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 26.01.2023).

19. Werner B. A theory of motivation for some classroom experiences // Journal of Educational Psychology. 1999. Vol. 71. № 1. P. 3–25.

20. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: Монография. М.: Просвещение, 1990. 192 с.

21. Фурманова В.П., Шамов А.Н. Мотивация как основа успешного овладения иностранным языком в школе // Вестник Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова. 2012. № 18. С. 177–188.

22. Dörnyei Z. Motivation and Motivating in the Foreign Language Classroom // The Modern Language Journal. 1994. Vol. 78. № 3. P. 273–284. URL: https://doi.org/10.2307/330107 (дата обращения: 23.06.2023).

23. Gardner R.C., Lambert W.E. Attitudes and Motivation in Second Language Learning. Rowley, MA: Newbury House Publishers, 1972. 313 p.

24. Kachru B. World Englishes and Applied Linguistics // Languages and Standards: Issues, Attitudes, Case Studies, 1991. P. 178–205.

25. Поляков О.Г. Когнитивные и аффективные факторы успешного обучения иностранному языку в высшей школе // Филологические науки. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2012. № 7 (18): в 2 ч. Ч. I. С. 162–164.

26. Krashen S. Principles and Practice in Second Language Acquisition, 1982. 202 p. URL: https://www.sdkrashen.com/content/books/principlesandpractice.pdf (дата обращения: 11.04.2023).

27. Horwitz E.K., Horwitz M.B., Cope J. Foreign Language Classroom Anxiety // The Modern Language Journal. 1986. № 70 (2). P. 125–132. URL: https://doi.org/10.2307/327317 (дата обращения: 15.05.2023).

28. Gardner R.C. The Attitude/Motivation Test Battery: Technical Report. University of Western Ontario, 1985. 26 p. URL: https://publish.uwo.ca/~gardner/docs/AMTBmanual.pdf (дата обращения: 26.01.2023).

29. Соловьева Н.А. Исследование уровня мотивации в изучении английского языка как профильного среди студентов-лингвистов Тихоокеанского государственного университета // Мир науки, культуры, образования. 2021. № 4 (89). С. 85–88. URL: https://doi:10.24412/1991-5497-2021-489-85-88 (дата обращения: 26.01.2023).

30. Fithri S. Students' Motivation in EFL Learning // TELL-US Journal. 2018. № 4. P. 107–119. URL: https://doi.org/10.22202/tus.2018.v4i2.2779 (дата обращения: 24.01.2023).

31. Hussain M., Salam A., Farid A. Students' Motivation in English Language Learning (ELL): An Exploratory Study of Motivational Factors for EFL and ESL Adult Learners // International Journal of Applied Linguistics and English Literature, 2020. № 9 (14). P. 15–28. URL: https://doi.org/10.7575/aiac.ijalel.v.9n.4p.15 (дата обращения: 23.01.2023).

32. Sharma H. How short or long should be a questionnaire for any research? Researchers dilemma in deciding the appropriate questionnaire length // Saudi Journal of Anaesthesia. 2022. Vol. 16 (1). P. 65–68. URL: https://doi.org/10.4103/sja.sja_163_21 (дата обращения: 23.06.2023).

33. Goodhue D, Loiacono-Mello E.T. Randomizing survey question order vs. grouping questions by construct: an empirical test of the impact on apparent reliabilities and links to related constructs // Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2002. P. 3456–3465. URL: https://doi.ieeecomputersociety.org/10.1109/HICSS.2002.994385 (дата обращения: 24.05.2023).

34. Jozsa K., Morgan G. Reversed Items in Likert Scales: Filtering Out Invalid Responders // Journal of Psychological and Educational Research. 2017. № 25. P. 7–25. URL: https://faculty.ksu.edu.sa/sites/default/files/likert2_0.pdf (дата обращения: 24.05.2023).

35. Pimentel J. Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction // International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR). 2019. P. 183–191. URL: https://www.gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/9874/4329 (дата обращения: 24.03.2023).

36. Шобонова Л.Ю., Голубева О.В., Григорян К.М., Мухина Е.С., Голубев А.А. Значимость роли изучения английского языка в жизни и профессии современной молодежи // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, 2019. № 7 (41). С. 169–174. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/znachimost-roli-izucheniya-angliyskogo-yazyka-v-zhizni-i-professii-sovremennoy-molodezhi (дата обращения: 09.05.2023).

37. Ai J. The Role of Motivation in Second Language Acquisition: A review // Proceedings of the 2021 3rd International Conference on Literature, Art and Human Development (ICLAHD 2021). Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2021. V. 594. URL: https://www.atlantis-press.com/proceedings/iclahd-21/125964829 (дата обращения: 26.05.2023).

IT STUDENTS' MOTIVATION IN ENGLISH LANGUAGE LEARNING

T.S. Likhacheva, N.V. Strepetova

Volgograd State Technical University

The article elaborates on the phenomenon of motivation as an essential driving force in the foreign language learning process as well as on its importance for successful building foreign language competence. A special emphasis is laid on the characteristics of instrumental and integrative types of motivation along with classroom anxiety as one of the most significant affective factors of motivation. To identify factors that motivate first year IT students of Volgograd State Technical University the results of a close-ended questionnaire are summed up. The methods and instruments of this study, which are based on the Attitude/Motivation Test Battery by R. Gardner, are described; the values obtained for each questionnaire item are analysed using descriptive statistics methods. It is pointed out that integrative motivation is manifested as the primary type of motivation, with instrumental motivation also being on a rather high level. IT students are reported to rarely feel anxiety in the context of formal English language learning. In conclusion, prospects of further research in the area of motivation in university foreign language learning are stated.

Keywords: motivation, instrumental motivation, integrative motivation, anxiety, IT students.

УДК 378
DOI 10.52452/18115942_2023_4_291

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (В ОЦЕНКЕ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА)

© 2023 г.

Е.В. Маркинова

Маркинова Елена Вячеславовна, старший преподаватель кафедры инженерной педагогики и психологии Казанского национального исследовательского технологического университета
elena-116r@mail.ru

Статья поступила в редакцию 14.06.2023
Статья принята к публикации 26.10.2023

Статья посвящена организации внутренней системы оценки качества образования посредством проведения анонимного анкетирования в эпоху цифровизации и формирования цифровой среды в сфере образования. В целом цифровизация в образовании – фактор необратимый, который затрагивает как учебные, так и организационные процессы. Цифровая трансформация образовательной системы «подкрепляется» реализацией ряда государственных программ и мероприятий, направленных на обеспечение сферы образования качественными условиями для формирования цифровой среды. В рамках исследования также была проанализирована программа «Приоритет-2030» с точки зрения компонента контроля качества образования, который является одним из ключевых факторов в реализации образовательных услуг. Представлен практический опыт применения электронного анонимного анкетирования на базе ФГБОУ ВО «КНИТУ» с точки зрения аналитики данных. Представлена положительная динамика практики внедрения компьютерного анкетирования с точки зрения увеличения данных и отклика от студентов. Определены основные преимущества цифрового формата анкетирования, который обусловливает степень восприятия студентами образовательного процесса с точки зрения подготовки профессорско-преподавательского состава и отражает ключевые критерии показателя качества, такие как уровень антикоррупционного просвещения, оснащение материально-технической базы, информационная открытость университета.

Ключевые слова: цифровое образование, качество образования, внутренняя система оценки качества, анкетирование.

Введение

Современное общество предопределяет развитие информационного поля, что и определяет перспективность формата цифровизации. Внедрение такого подхода, как «цифровизация», в массы общества не оставило нетронутым и образование. Действительно, образование XXI века выступает одним из постулатов как в освоении, так и распространении цифровых технологий.

Целью статьи является выявить и проанализировать опыт ФГБОУ ВО «КНИТУ» с точки зрения используемых инструментов показателя качества высшего образования в оценке субъектов образовательного процесса.

В общем понимании, цифровизация в образовании есть процесс перехода на электронную систему обучения. В процессе цифровой трансформации важным остается факт сохранения качества образования и выявление положительной динамики системы качества.

В качестве правовой базы реализации цифровизации в системе образования выступают:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1]: в рамках закона образовательная организация закрепляет за собой права на применение в своей деятельности цифровых образовательных технологий;

2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы: целью является создание качественной доступной образовательной среды, в том числе с использование дистанционных технологий;

3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: создание к 2024 году цифровой образовательной среды, способной обеспечить качество и доступность образования (на основании указа Президента Российской Федерации).

Активное внедрение цифровой трансформации в систему образования неизбежно. В процессе не должно возникнуть препятствий по реализации контроля качества образования. Ввиду чего уделяется особое внимание не столько факту внедряемости и реализации цифровых технологий, сколько созданию качественной конкурентоспособной базы посредством современных инструментов. Реализуемые проекты, направленные на внедрение цифровых технологий в образование, включают в себя

также компоненты, отвечающие за качество образовательной системы. Вопрос контроля качества образования заостряется.

В качестве одного из элементов реализации цифровизации системы высшего образования выступает программа «Приоритет-2030», которая направлена на формирование лидерской группы среди университетов России для повышения научно-образовательного потенциала и последующего внедрения технологий в социально-экономическую сферу страны. Программа реализуется на основании Постановления Правительства РФ от 13 мая 2021 г. № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» [2]. В качестве ключевых задач, которые ставят перед собой университеты с целью решения данной программой, выступают:

– возможность создания индивидуальных цифровых траекторий студенческого общества;

– направленность на формирование и обеспечение компетентностного подхода;

– возможность организации гибкого подхода к оцениванию студентов.

Программа «Приоритет-2030» как составная часть многофакторного цифрового механизма формирует некую систему действий и инструментов, направленных в том числе на формирование работоспособных инструментов в вопросах качества образовательных услуг.

Методология исследования опирается на теоретический анализ и практический опыт реализации цифрового образования в компетенции внутренней системы оценки качества. Также были использованы методы: анализ данных, обобщение материалов, проведение опроса (анкетирования). Фактор повышения качества подготовки обучающихся напрямую зависит от совокупности компонентов, в том числе от процесса информатизации [3, с. 322]. Вопросы информатизации высшего образования затрагиваются в трудах М.В. Вакуленковой [4], О.Д. Гараниной и С.М. Ракова [5], О.В. Лободы [6] и др. На основании теоретического анализа определена степень значимости цифровизации образовательного процесса как инструмента создания новой образовательной среды и, как следствие, факторов повышения качества образования.

Результаты

Обратимся к опыту ФГБОУ ВО «КНИТУ», который участвует в трансформации вузов – в реализации проекта «Приоритет-2030». Миссией КНИТУ является повышение глобальной конкурентоспособности российской химической макротехнологии и смежных с ней отраслей экономики в повестке устойчивого развития. В рамках образовательной политики в направлении «Внедрение опережающих образовательных технологий» (блок проектов «Открытое образование») реализуется внутренняя система оценки качества образования. Внутренний контроль в вузе регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организацией» [7].

ФГБОУ ВО «КНИТУ» стремится создать условия для эффективного развития и обеспечить доступность качественного образования. Для формирования оценки качества образования стоит прибегнуть к выделению основных параметров оценки системы образования, которые и регулируют образовательный процесс ФГБОУ ВО «КНИТУ»: внешняя оценка качества и внутренняя оценка качества образовательной деятельности.

К ключевым внешним форматам оценки качества относят институты лицензирования, аттестации и аккредитации учебных заведений. В данном ключе ФГБОУ ВО «КНИТУ» принимает участие в независимой оценке качества высшего образования (НОКВО) на протяжении длительного времени.

Что касается внутренних инструментов оценки качества, то ежегодно производится комплексная оценка образовательной деятельности и подготовки обучающихся – ежегодное предоставление отчета по анализу качества образования с результатами.

Также стоит отметить проведение проверки остаточных знаний посредством интернет-тестирования на площадке Научно-исследовательского института мониторинга качества образования (НИИ мониторинга качества образования) как одну из значимых систем оценки студентов.

В качестве одного из инструментов внутреннего контроля качества выступает проведение анкетирования с использованием электронной формы анкеты. Модуль анкетирования находится на сервере ФГБОУ ВО «КНИТУ», что исключает возможности её заполнения за пределами образовательного учреждения. Студенты являются непосредственными участниками деятельности вуза [8, с. 69], и их мнение выступает неким подобием «лакмусовой бумажки» как определителя качества предоставляемых услуг. Вовлечение студентов как субъектов оценки качества определяет переход от позиции «потребительства» к позиции «непосредственного участника образовательного трека».

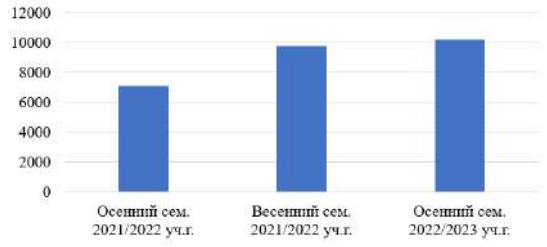


Рис. 1. Количество полученных анкет по семестрам

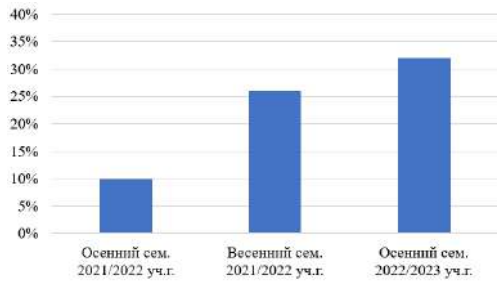


Рис. 2. Количество комментариев в анкете по семестрам

Анкетирование проводится среди студентов бакалавриата и специалитета очной формы обучения укрупненных групп специальностей.

Анкетирование проводится в анонимной форме. Анкета содержит в себе 4 вопроса:

– «оцените актуальность полученных знаний»: показатель направлен на выявление степени значимости полученной информации с возможностью её дальнейшего применения на практике;

– «оцените умение вызвать интерес к предмету»: показатель определяет возможность преподавателя с помощью дополнительных инструментов (в том числе информационно-коммуникационных) побудить студента к энергичному, целенаправленному обучению. То, как и каким образом происходит восприятие «заинтересованности», непосредственно влияет на конечный результат обучения;

– «оцените доступность излагаемого материала»: показатель демонстрирует степень осознанного восприятия студентом получаемой информации по конкретной дисциплине;

– «ваши предложения/пожелания»: данная строка является открытой для заполнения, где каждый студент указывает ту информацию, которую считает необходимой в вопросах преподавания той или иной дисциплины.

Каждый из показателей оценивается по пятибалльной шкале в соответствующей градации. Результаты анкетирования предоставляют оценочное тождество в нескольких аспектах:

– персональная (личная) оценка: получение оценочного балла каждого преподавателя с возможностью ранжирования. Наличие данных опроса за несколько лет позволяет проследить за динамикой по каждому преподавателю;

– статистическая (корреляционная) оценка: получение общего представления о качестве деятельности преподавательского состава конкретного подразделения (кафедра, институт) и в университете в целом.

Ранее в КНИТУ использовался бланк анкеты с 12 вопросами. Однако в ходе анализа результатов опроса данная анкета прошла путь модернизации и цифровизации. Переход на более сокращенную версию анкетирования был обусловлен снижением «загрузки» на восприятие анкеты – чем больше вопросов, тем выше шанс потери интереса студентов к более точным, правдивым ответам. Новые сформированные вопросы были «скомпонованы» в соответствии с ранее имеющейся анкетой. Это позволило не отречься от уже имеющейся градации факторов контроля качества, а лишь улучшить систему анкетирования.

Преимущества электронного варианта анкеты перед нецифровым во многом обусловлены отсутствием человеческого фактора при сборе, подсчете и анализе информации. Также нельзя не отметить и степень полной заполняемости анкеты, так как при отсутствии ответа на один из пунктов анкета является недействительной, что исключает погрешность в получении неполных данных анкетирования.

В качестве полей, обязательных для заполнения, выступают: выбор института, выбор курса, наименование дисциплины, ФИО преподавателя. Далее студентами выставляются рейтинговые баллы в градации, где 1 – минимальное значение, 5 – максимальное значение.

Стоит также рассмотреть более подробно количество полученных анкет в рамках проводимого электронного анкетирования по семестрам. На рисунке 1 представлено количество полученных анкет по семестрам.

Рисунок 1 характеризует количество полученных анкет при проведении анонимного опроса «Преподаватель глазами студентов». Эффективность внедрения электронной анкеты обусловлена ростом количества анкет, то есть чем больше объем выборки, тем точнее результат. Ранее, до внедрения электронной версии анкеты, количество анкет было в 1.5–2 раза ниже за тот же период времени. Имеется тенденция также и в качестве обратной связи с точки зрения написания предложений и комментариев. На рисунке 2 представлено процентное соотношение полученных комментариев по отношению к общему числу анкет за указанный период времени.

В современных реалиях у студентов не вызывает затруднений оставить комментарий, так как они осознают значимость проводимого анкетирования как одного из инструментов контроля качества образования. Отражены основные аспекты, которые превалируют в определении ключевых критериев и показателей качества с точки зрения мнения студентов – через проводимое анкетирование студентов, в силу анонимности, имеется возможность определить степень антикоррупционного просвещения в рамках освоения основной образовательной программы, качество оснащения материально-технической базы и аудиторного фонда, наличие необходимого оборудования и реактивов для проведения лабораторных/практических занятий, анализ актуальности получаемых знаний через образовательные программы, степень информационной открытости.

Порядка 15% от общего числа анкет имеют конкретные, описательные комментарии, которые при полноценном анализе определяют сильные и слабые стороны в работе профессорско-преподавательского состава, в функционировании образовательной системы в вузе, в общественном климате каждого студента. Это также напрямую связано с тем, что «сетевое поколение» студентов более восприимчиво к информационным технологиям и определяет их как «обыденность» [9, с. 30], то есть фактически набор текстового сообщения для них более привычен и удобен в отличие от рукописного ввода. Полученные комментарии и пожелания, предоставленные студентами, дают основание на формирование общей картины не только в количественном эквиваленте (средний балл по преподавателю, кафедре, институту), но и в качественном – анкетируемые подробно описывают имеющиеся факторы, на которые они обратили внимание.

Также стоит отметить, что по объему комментарии не имеют ограничений – ряд текстовых сообщений достигает 250 символов.

Помимо этого, показатель проводимой анонимной анкеты «Преподаватель глазами студентов» (с учетом достижения ряда цифровых значений) включен в рейтинг профессорско-преподавательского состава как один из элементов рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава КНИТУ.

На основании имеющейся статистики можно определить возросшую степень заинтересованности студентов в заполнении электронной формы. Во-первых, это определяется положительной динамикой в количестве анкет суммарно, во-вторых, в качественном эквиваленте полученных комментариев. Также процесс сбора и обработки информации происходит быстрее, что позволяет в более короткие сроки предоставить необходимую статистическую, аналитическую справку о ходе деятельности реализации образовательного процесса профессорско-преподавательского состава. Систематическое соизмерение полученных результатов формирует ряд тенденций с целью диагностирования конкретного отрезка времени, системы прогнозирования, корректировки развития образовательных программ, принятия управленческих решений [10, с. 810].

Для цифрового управления качеством высшего образования необходимы механизмы учета как «внутреннего» состояния качества образования (в рамках образовательного процесса), так и внешнего качества (с диагностикой опережения). Принцип требует, чтобы результат интеллектуальной деятельности не сводился к «наличию» знаний, а носил индивидуальный и автономный характер [11, с. 195].

Вывод

Таким образом, стоит отметить важность и перспективность направленности внедрения современных технологий в процесс контроля качества образования посредством изучения мнения студентов. Проанализированный опыт разработки и внедрения компьютерного анонимного анкетирования в систему образовательного процесса ФГБОУ ВО «КНИТУ» позволяет охарактеризовать степень значимости с точки зрения мониторинга качества образования. Неуклонное формирование четко выстроенной системы исследования качества образования через элемент выявления мнений обучающихся предоставляет объективную информацию о деятельности образовательного учреждения, профессорско-преподавательского состава на основании некоего самоанализа и внешней оценки для оценки совершенствования механизмов управления качеством.

На сегодняшний день концептуально меняется подход к процессу контроля качества образования – от «воздействия» цифровых технологий к «взаимодействию» с ними. Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов в качестве одного из критериев в формировании внутренней системы оценки качества образования.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

2. Постановление Правительства РФ от 13 мая 2021 г. № 729 «О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Прио-

ритет-2030» (с изменениями и дополнениями) // СПС «КонсультантПлюс».

3. Методология профессионального образования: Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, посвященной научному вкладу академика РАО Александра Михайловича Новикова (30 января 2018 г.) / Составители: М.А. Аксенова, С.И. Гудилина, М.Б. Яковлева. Науч. ред. М.В. Никитин, Т.Ю. Ломакина. М.: ФГБУ РАО, 2018. 431 с.

4. Вакуленкова М.В. Применение современных образовательных технологий в информационно-образовательной среде вуза // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие» (Санкт-Петербург, ноябрь 2020). Международная научно-методическая конференция «Проблемы управления качеством образования». СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. С. 102–105.

5. Гаранина О.Д., Раков С.М. Негативные аспекты информатизации образовательного процесса // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие» (Санкт-Петербург, январь 2020). Международная научно-методическая конференция «Проблемы управления качеством образования». СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. С. 88–91.

6. Лобода О.В. Цифровизация учета успеваемости обучающихся как фактор повышения качества образовательных услуг // Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие» (СПб., ноябрь 2021). Международная научно-методическая конференция «Проблемы управления качеством образования». СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», 2021.

7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» (с изменениями и дополнениями) // СПС «КонсультантПлюс».

8. Иванов В.Г., Шагеева Ф.Т., Галиханов М.Ф. Преемственная подготовка инженерных кадров для инновационной экономики в исследовательском университете // Высшее образование в России. 2017. № 5. С. 68–78.

9. Осипов П.Н. Инновации в образовании: мнения преподавателя и его студентов // Инновации и качество профессионального образования. Казань, 2021. С. 29–33.

10. Khasanova G.F., Shageeva F.T.Variable Scenarios of the VR Use in Training Specialists for Chemical Industry// Advances in Intelligent Systems and Computing. 2020. V.1135. P. 808–813.

11. Щелина Т.Т., Левкина Е.В., Патрикеева Э.Г. Креативность преподавателя как фактор перспективности развития высшего образования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 4 (68). С. 209–215.

12. Бударина А.О., Полупан К.Л. Методология цифрового управления качеством высшего образования: подход и принципы // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 2 (54). С. 191–196.

13. Осипов П.Н. Об очевидных и неочевидных последствиях // Профессионально-личностное развитие будущих специалистов в среде научно-образовательного кластера: Материалы 14-й Международной научно-практической конференции, Казань, 28 мая 2020 года. Казань: Редакционно-издательский центр «Школа», 2020. С. 43–46.

14. Осипов П.Н., Жукова К.Ю. Влияние цифровизации на изменение требований к преподавателю вуза // Цифровая трансформация в высшем и профессиональном образовании: Материалы 16-й Международной научно-практической конференции, Казань, 25 мая 2022 года / Под общ. ред. Р.С. Сафина, И.Э. Вильданова. Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, 2022. С. 326–329.

15. Антипова Е.П., Габышева Л.К., Фоменко С.Л., Усольцев А.П. Трансформация образовательной среды СПО в условиях онлайн-образования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 4 (68). С. 161–167.

DIGITAL TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR ASSESSING THE QUALITY OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE ASSESSMENT OF SUBJECTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS

E.V. Markinova

Kazan National Research Technological University

The article is devoted to the organization of an internal system for assessing the quality of education through anonymous questionnaires in the era of digitalization and the formation of a digital environment in the field of education. In general, digitalization in education is an irreversible factor that affects both educational and organizational processes. The digital transformation of the educational system is "supported" by the implementation of a number of state programs and measures aimed at providing the education sector with high-quality conditions for the formation of a digital environment. The study also analyzed the Priority 2030 program from the point of view of the quality control component of education, which is one of the key factors in the implementation of educational services. The practical experience of using electronic anonymous questionnaire on the basis of FGBOU VO "KNRTU" from the point of view of data analytics is presented. The positive dynamics of the practice of implementing computer questionnaires in terms of increasing data and response from students is presented. The main advantages of the digital questionnaire format are determined, which determines the degree of students' perception of the educational process from the point of view of the training of the teaching staff and reflects the key criteria of the quality indicator, such as: the level of anti-corruption education, equipment of the material and technical base, information openness of the university.

Keywords: digital education, quality of education, internal quality assessment system, questionnaire

УДК 372.881.111.1
DOI

ПРИМЕНЕНИЕ ОНЛАЙН-ДОСОК В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

© 2023 г.

Г.Н. Фахретдинова

Фахретдинова Гульназ Нурхаметовна, к.филол.н.; доц.; доцент кафедры иностранных языков в профессиональной коммуникации
Казанского национального исследовательского технологического университета
gulnaz_khamidull@mail.ru

Статья поступила в редакцию 20.06.2023
Статья принята к публикации 31.10.2023

Рассматривается применение онлайн-досок на примере «Падлет» в контексте виртуального клуба общения с носителем языка для организации совместной работы студентов. Целью исследования является анализ возможностей и эффективности использования онлайн-доски в качестве дополнительного мультимедийного инструмента в продвижении совместного обучения, вовлеченности и активного участия студентов в процессе изучения иностранного языка. Результаты исследования получены в ходе изучения научных публикаций по теме исследования, рассмотрения функциональных возможностей онлайн-доски с целью определения преимуществ, а также анализа количественных и качественных данных. Применение онлайн-доски «Падлет» для организации совместной работы студентов вуза способствовало интерактивности, наглядности подачи материала, повышению коммуникативной активности, а также возможности обратной связи.

Ключевые слова: онлайн-доска, совместная работа, клуб общения, иностранный язык, виртуальный класс.

Введение

Качественное изменение вузовского образования и его модернизация, происходящие последние десятилетия, обусловливаются использованием новых технологий, трансформацией способов коммуникации, появлением новых когнитивных инструментов, таких как социальные сети, виртуальные лаборатории, дистанционные курсы обучения и др. Специалисты подчеркивают, что цифровизация учебного процесса является одним из актуальных направлений развития образования [1, с. 90], и в этой цифровой образовательной среде студент уже не выступает объектом обучения, скорее он сам влияет на свое развитие [2]. Исследователи также говорят о роли университетов как поставщиков инновационных разработок [3], что в дальнейшем может способствовать активному позиционированию российской системы высшего образования в мире [4]. Революция в информационно-коммуникационных технологиях, становление мирового рынка труда в условиях экономики, основанной на знаниях, формируют новые требования к выпускникам вузов в XXI веке [5; 6]. Современный университет делает упор на подготовку элитарных кадров для инновационной экономики, умеющих адаптироваться под изменения, имеющих хорошую теоретическую подготовку и обладающих профессиональными компетенциями [7; 8].

Нужно отметить, что данные тенденции влияют на развитие иноязычного образования в условиях инновационной образовательной среды. В современном поликультурном информационном обществе востребовано владение иностранным языком как условие для образовательной и профессиональной мобильности, личностного и карьерного роста [9]. Задачу учебных заведений специалисты видят в подготовке выпускников, способных самостоятельно добывать знания, анализировать, сопоставлять, корректировать, применять и обновлять их на протяжении всего своего профессионального пути [10]. Ряд исследователей отмечают, что иноязычное образование высшей школы также постоянно находится в поиске эффективных методов обучения иностранному языку, что обусловливает необходимость обращения к различным активным методам обучения [11–13]. Интеграция технологий и активизация обучения с использованием современных онлайн-инструментов для облегчения общения и совместной работы со студентами становится неотъемлемым элементом и актуальной темой для изучения.

Цель данной статьи – рассмотрение дидактических возможностей использования онлайн-доски как одного из инструментов, позволяющих организовать совместную работу студентов для мотивации изучения английского языка на примере опыта организации клуба общения для студентов. Онлайн-доски можно рассматривать как очень удобные ресурсы для организации групповой работы студентов, как известно, совместная работа выступает важным состав-

ляющим при изучении иностранного языка, позволяя развивать личностные, социальные и профессиональные качества студентов. Анализ применения онлайн-досок на занятиях иностранного языка и во внеаудиторной деятельности проводился рядом исследователей [10; 14–16]. По мнению А.В. Глотовой, именно работа студентов в группах является основой для так называемого peer learning (взаимное обучение), где студенты ориентированы на совместное усвоение знаний, развитие навыков и умений путем активного участия в учебном процессе [15].

Рынок информационных образовательных технологий предлагает довольно большое количество виртуальных досок, которые дают возможность размещать различные типы контента, такие как тексты, изображения, видео, аудио, ссылки и другие материалы. Однако мы остановили свой выбор на онлайн-доске «Падлет» (Padlet), которая особенно приобрела популярность во время пандемии коронавируса. При выборе онлайн-ресурсов главным требованием была возможность для всех участников процесса взаимодействовать между собой. Так как «Падлет» позволяет практически без усилий организовать совместную деятельность студентов, именно этот инструмент был выбран для процесса взаимодействия в рамках виртуального клуба общения.

Методика эксперимента

«Падлет» – это виртуальная стена, которая доступна с любого устройства, подключенного к Интернету. Сами разработчики описали ее как «самый простой способ создавать и сотрудничать в мире». Просматривать, добавлять и внести изменения на этой доске одновременно позволено любому количеству участников. Содержимым могут быть тексты, изображения и ссылки на внешние сайты, видео, комментарии и реакции в виде сердечек и многое другое. Доской можно делиться в социальных сетях, экспортировать в разных форматах, делиться при помощи ссылки или сгенерировав QR-код. Доска представляет собой веб-интерфейс, следовательно, не требует установки или скачивания на какие-либо устройства, что также облегчает задачу. Простота использования и многообразные возможности применения онлайн-доски сделали её популярной в том числе в образовании. «Падлет» эффективен при групповой работе, на этапах мозгового штурма, где за короткий промежуток времени студенты могут поделиться своими идеями индивидуально или от имени группы после предварительного обсуждения.

Исследование проводилось в рамках клуба общения, который был организован для студентов (всего 25 человек) Института полимеров Казанского национального исследовательского технологического университета. Клуб общения проводился с февраля по май 2023 года как часть программы «Виртуальный преподаватель» Регионального офиса английского языка. Перед каждым занятием студенты получали задания на специально созданной для этого проекта доске «Падлет». Это стало платформой для совместной работы, где студенты должны были публиковать свои материалы по теме занятия, просматривать и делиться комментариями под постами других участников, задавать вопросы, обмениваться идеями и участвовать в текущих дискуссиях. Преподаватель активно участвовал, отвечая на комментарии студентов, направляя их и способствуя дальнейшему взаимодействию.

Для получения всесторонней информации мы использовали как количественные, так и качественные методы сбора данных. Количественные данные включали анализ количества комментариев и общей активности студентов на доске «Падлет». Качественные данные были получены с помощью опросов студентов и наблюдений, что позволило глубже понять влияние «Падлет» на иноязычное общение студентов.

Результаты

Исследователи подробно описывают дидактические возможности использования «Падлет» и представляют различные варианты интеграции в образовательный процесс. Исследование О.В. Фрик посвящено описанию возможностей этой онлайн-доски для решения административных и педагогических задач вуза [10]. А.В. Глотова остановила свой выбор на изучении функциональных возможностей Linoit при организации совместной работы студентов на занятиях по иностранному языку [15]. Мы в свою очередь выделили варианты интегрирования онлайн-доски в качестве дополнительного инструмента для организации совместной работы студентов в рамках виртуального клуба общения. Падлет использовался как дополнительный инструмент для стимулирования взаимодействия между студентами и преподавателем, размещения материалов встреч в рамках клуба и оценивания результатов работы студентов. В дистанционном формате внедрение онлайн-доски в деятельность клуба общения на английском языке значительно упростило процесс планирования и проведения занятий.

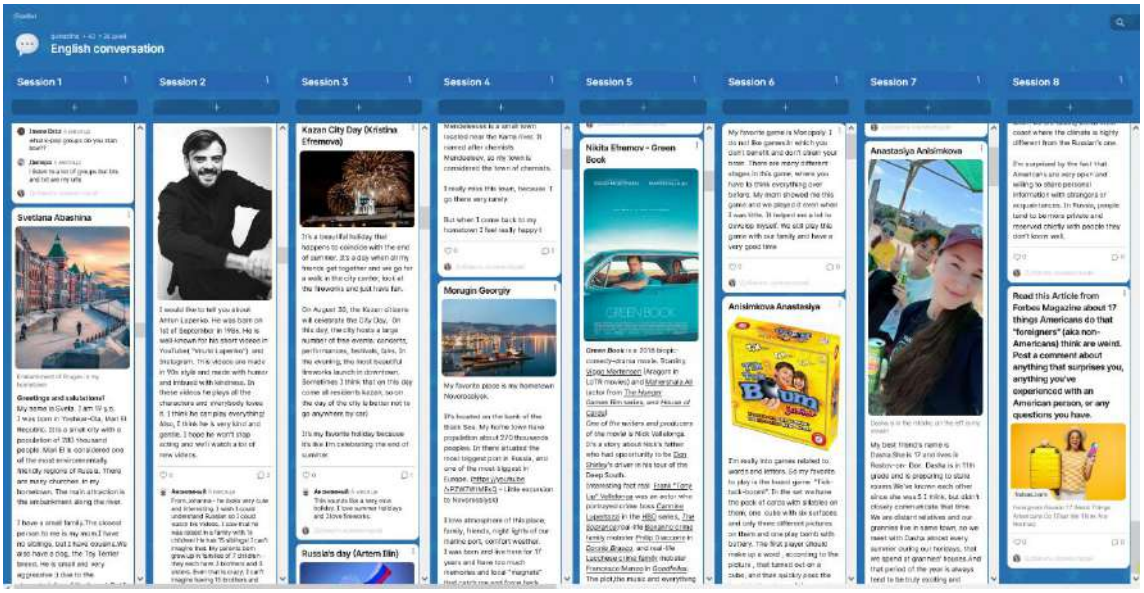


Рис. 1. Размещение студентами материала в «Падлет» в рамках виртуального клуба общения на английском языке

Мы выделили следующие преимущества применения онлайн-доски «Падлет» для организации совместной работы студентов.

1. *Визуальная и структурированная платформа.* Размещение различного типа контента: тексты, изображения, видео, аудио, ссылки и другие материалы, что, в свою очередь, позволяет создать визуально привлекательное и структурированное пространство для работы, где студенты могут легко находить и организовывать информацию. В ходе работы клуба общения большое внимание уделялось организации различных форм групповой работы студентов с элементами творческой деятельности и размещения материалов на виртуальной доске. Предпочтительными формами совместной работы были групповая дискуссия, проведение опросов и взаимная проверка. В рамках групповой дискуссии студенты размещали разные тексты в качестве ответов на задания, а также фотографии известных личностей, любимых мест отдыха, блюд национальной кухни, настольных игр, описание любимых фильмов и персонажей, родного города и местностей, в которых они хотели бы побывать и др. (см. рис. 1).

2. *Гибкость и доступность*. Доступ через веб-браузер и мобильное приложение, возможность работать над заданиями в любое время и из любого места, что особенно полезно для студентов, которые предпочитают изучать иностранный язык не только на занятиях, но и за пределами учебной аудитории. Организованный нами клуб общения относится ко внеаудиторной деятельности, после прохождения которого студенты получили сертификаты участия. Критериями получения сертификата были еженедельное подключение к разговору с носителем и размещение материалов на доске «Падлет».

3. *Коллаборативная работа*. Возможность сотрудничать в режиме реального времени над одной и той же доской, совместно добавлять и редактировать материалы, делиться идеями, комментировать работы других участников и вносить свои предложения. Такой подход стимулирует коллаборацию и обмен знаниями между студентами. Использование онлайн-доски как средство организации совместной работы позволило участникам клуба общения активно комментировать размещенные материалы и давать оценку друг другу. Нужно отметить, что так называемый peer-assessment (оценивание студентами друг друга) не так часто встречается, хотя в процессе изучения языка может быть очень полезным по нескольким причинам. Во-первых, такой вид оценивания способствует созданию атмосферы некой взаимопомощи и поддержки, где студенты обмениваются советами и вдохновляют на достижение большего. Во-вторых, оценивая друг друга, студенты развивают аналитические навыки и критическое мышление, так как они вынуждены анализировать прогресс, преимущества и недостатки других участников учебного процесса, что помогает им лучше понять свои собственные ошибки и совершенствоваться. Что немаловажно, комментирование и оценивание одногруппников требует некой эмоциональной интеллигентности, объективности, конструктива и тактичности при выражении своего мнения, что в конечном счете помогает развивать социальные навыки и эмоциональную компетентность. Наконец, студенты обращают внимание на

Рис. 2. Результаты опроса студентов об удобстве использования «Падлет» в качестве дополнительного инструмента для организации совместной деятельности

грамматику, лексику, структуру предложений и другие лингвистические аспекты, стараются глубже понять языковые правила и улучшить свои собственные лингвистические навыки.

Количественный анализ выявил значительное увеличение вовлеченности студентов, о чем свидетельствует большее количество комментариев и взаимодействий на доске «Падлет». В процессе использования онлайн-доски как инструмента совместной работы у студентов заметно раскрываются творческие способности, формируются навыки самостоятельной и коллективной работы. Довольно яркий, лаконичный и понятный интерфейс «Падлет» также способствует повышению мотивации и формированию цифровой грамотности.

Качественные данные, полученные с помощью опросов студентов и наблюдений, также подтвердили вышеизложенные выводы о стимулировании творчества и сотрудничества среди студентов, активном участии и повышении уверенности в самовыражении на английском языке. Участникам клуба общения было предложено оценить удобство использования «Падлет», в частности, обращая внимание на следующие параметры: удобство использования, визуальное представление информации, возможность совместной деятельности. Результаты опроса студентов представлены на рис. 2. 78% респондентов отметили, что «Падлет» предоставляет простой и интуитивно понятный интерфейс, который делает процесс размещения ответов на задания и комментариев легким и удобным, 80% студентов отметили этот факт, при этом работа с онлайн-доской изначально не требует каких-либо особых технических навыков. Для 74% участников важным фактором являются различные форматы контента в виде текста, изображений, видео и других медиафайлов, что способствует более занимательному общению особенно молодого поколения. Возможность просмотра и комментирования ответов и идей своих однокурсников является важной составляющей для 85% респондентов. Данный формат действительно способствует развитию коллективного взаимодействия и сотрудничества между студентами. Доступность «Падлет» как преимущество оценили 80% участников, что позволяет им участвовать в обсуждениях и выполнять задания, не ограничиваясь рамками традиционных учебных аудиторий. 70% студентов отметили, что использование онлайн-доски делает процесс общения на английском языке более интерактивным и увлекательным.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что «Падлет» эффективно способствует совместной работе студентов в процессе изучения иностранного языка. Онлайн-доска, представляющая собой мультимедийный инструмент обучения, дает возможность активно вовлекать студентов в содержательные дискуссии, обмениваться ресурсами и развивать языковые навыки в интерактивной среде. В ходе организации клуба общения на иностранном языке мы использовали «Падлет» как дополнительное средство взаимодействия для участников, каждую неделю размещая тему для обсуждения, а студенты, в свою очередь, добавляли свои посты, комментарии или вопросы, что способствовало развитию письменной коммуникации на иностранном языке и продуктивному изучению материала. Рассматриваемый инструмент также удобен при организации сбора и обмена информацией, работе с аутентичными ресурсами в виде различных медиафайлов, а значит, можно говорить о внедрении элемента совместного обучения, когда студенты знакомятся с материалами друг друга. Более того, поиск и дальнейшее размещение информации об интересных фактах, традициях и обычаях стран, говорящих

на английском языке, способствовало формированию межкультурной компетенции у студентов.

Внедрение технологий в языковое обучение, а именно организация совместной работы с применением онлайн-доски «Падлет», обеспечивает интерес к изучению языка, развивает различные виды мышления, стимулирует когнитивную деятельность, следовательно, целесообразно дальнейшее изучение потенциала доски в других образовательных контекстах.

Список литературы

1. Осипов П.Н., Крайсман Н.В., Сунцова М.С. и др. Влияние четвертой промышленной революции на инженерное образование (обзор международных конференций) // Управление устойчивым развитием. 2020. № 1 (26). С. 90–102.

2. Полухина М.О., Валеева Э.Э. Использование технологии смешанного обучения «Перевернутый класс» на основе платформы TED-ED // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2018. № 3 (39). С. 122–132.

3. Султанова Д.Ш., Бурылина Г.Г. Реализация концепции предпринимательского университета // Казанский педагогический журнал. 2015. № 5-1 (112). С. 125–129.

4. Олейникова О.Н., Горылев А.И. Вопросы качества при реализации международных совместных программ // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2018. № 3. С. 128–134.

5. Муртазина Л.Г., Зиятдинова Ю.Н. Академическая мобильность как фактор развития международного сотрудничества исследовательского университета // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 19. С. 269–272.

6. Горылев А.И. Методика разработки и реализации международных совместных программ // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 3 (55). С. 168–174.

7. Зиннатуллина Л.М., Фахретдинова Г.Н. Развитие трансверсальных навыков на уроке иностранного языка в инженерном вузе на основе опыта Европейского Союза // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70-1. С. 148–149.

8. Гилязова Д. Р. О развитии проектных умений у будущих инженеров за рубежом // Глобальный научный потенциал. 2021. № 5 (122). С. 114–116.

9. Обдалова О.А. Иноязычное образование в XXI веке в контексте социокультурных и педагогических инноваций. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2014. 180 с.

10. Фрик О.В. О дидактических возможностях использования виртуальной доски в образовательном процессе вуза // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2020. № 1 (33). С. 15–19.

11. Аюшеева М.Г., Маякина М.А., Певнева И.В. и др. Межвузовские онлайн-проекты как средство повышения мотивации к изучению иностранных языков // Полилингвальность современной культуры: Сб. статей Международной научной конференции в рамках I Международного научно-образовательного форума «Филологическая наука и образование в Кузбассе», Кемерово, 28–29 сентября 2022 г. / Отв. ред. А.Г. Фомин. Кемерово: Кемеровский гос. ун-т, 2022. С. 424–438.

12. Дулалаева Л.П. Деловая игра в обучении профессиональному иноязычному общению // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. С. 476.

13. Крайсман Н.В., Богоудинова Р.З. Языковая подготовка студентов технических вузов в условиях интеграции России в мировое экономическое пространство // Казанский педагогический журнал. 2018. № 4 (129). С. 147–153.

14. Толмачева Н.С., Быданцева А.Н. Использование интерактивных онлайн-досок при обучении иностранному языку: из опыта работы // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2022. Т. 14. № 2. С. 49–56.

15. Глотова А.В. Онлайн-доска как средство организации групповой работы студентов на занятиях по иностранному языку в вузе в условиях электронного обучения // Открытое образование. 2020. № 24 (4). С. 56–66.

16. Канцур А.Г., Чикурова У.Ю. Веб-инструмент «Padlet» в обучении английскому языку // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2020. № 16. С. 110–114.

USING ONLINE WHITEBOARDS FOR FOREIGN LANGUAGE TEACHING AS MEANS FOR STUDENTS' COLLABORATION

G.N. Fakhretdinova

Kazan National Research Technological University

This article discusses the use of online whiteboards such as Padlet to arrange a virtual conversation club with a native speaker to foster students' collaboration. The purpose of the study is to analyze the possibilities and effectiveness of using the online whiteboard as an additional multimedia tool in promoting collaborative learning, involvement and active participation of students in foreign language classroom. The results of the study were obtained based on studying scientific papers on the topic of the study, reviewing the functionality of the online boards in order to determine the benefits, as well as analyzing quantitative and qualitative data. The use of the Padlet to foster university students' collaboration contributed to interactivity, visualization of materials, increased communicative skills, as well as the possibility of feedback.

Keywords: online board, collaboration, conversation club, foreign language, virtual classroom.

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

УДК 316.334:37
DOI 10.52452/18115942_2023_4_301

ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА
(обзор докладов круглого стола)

© 2023 г.

Г.С. Широкалова, Е.И. Пронина

Широкалова Галина Сергеевна, д.соц.н., проф.; в.н.с. Приволжского филиала
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук;
ведущий научный сотрудник
Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова
shirokalova@list.ru
Пронина Елена Ивановна, с.н.с. Института социологии
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва
eipronina@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 14.03.2023
Статья принята к публикации 16.10.2023

Представлен обзор докладов круглого стола «Образование и рынок труда», проведенного ИС ФНИСЦ РАН совместно с журналом «Социологические исследования». Качество подготовки кадров и их соответствие рынку труда – наиболее острые вопросы для работодателей всех сфер: тех, кто отвечают за производство «человека», и тех, кто производят космическую технику... Участники круглого стола – ученые, преподаватели, практики знают проблемы «изнутри», что позволяет им дать объективную оценку ситуации и предложить пути их решения.

Ключевые слова: образование, рынок труда, школьники, студенты, аспиранты, социальная мобильность, жизненные планы.

6 февраля 2023 г. в Институте социологии ФНИСЦ РАН прошел традиционный круглый стол «Российское образование сегодня», организатором которого выступили Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН, Российское общество социологов, журнал «Социологические исследования».

В пятнадцатый раз заседание, посвященное теме «Образование и рынок труда», открыл д.соц. н., руководитель отдела социологии образования Института социологии, председатель исследовательского комитета «Социология образования» Российского общества социологов (РОС) Д.Л. Константиновский.

Во вступительном слове ***Д.Л. Константиновский*** отметил необходимость всестороннего рассмотрения проблемы подготовки кадров для рынка труда. Прежде всего, изучения требуют новые вызовы, которые стоят перед институтом образования, и соответствие им содержания рабочих программ подготовки специалистов. О востребованности молодых выпускников СПО, вузов и их готовности/нежелании работать по профессии свидетельствует статистика потребности в кадрах и их закрепления. Необходимы и социологические исследования для выявления проблем, с которыми встречается молодёжь на рынке труда.

Президент Российского общества социологов, д.филос.н., профессор ***В.А. Мансуров*** (ИС ФНИСЦ РАН, Москва) отметил важность работы исследовательских комитетов РОС, тематически объединяющих профессионалов, готовых делиться опытом. Образование как социальный институт имеет свои функции, которые он должен выполнять. Если этого не происходит, социальный институт становится дисфункциональным. Сейчас российское образование находится в непонятной ситуации: оно должно работать на социальную потребность, которую задает общество. Какова она? В СССР была ясная и четкая цель – формирование всесторонне и гармонически развитой личности. В дополнение к общему и профессиональному образованию создавались музыкальные, художественные школы, дворцы пионеров, станции технического творчества. Это давало разные знания и навыки. Конечно, было достаточно проблем. Но

система образования работала на развитие личности. Сейчас есть неопределенность: кто знает, кого формирует российская система образования? Громадная задача в системе профессионального образования: научить человека зарабатывать, стать успешным предпринимателем, достичь личного успеха. Есть целое направление – наставники, которые, достигнув этой высоты, учат других самым разным способам. Одни достаточно сложные, другие – опасные, повергающие людей в ситуацию нестабильности, потому что будущее не находится в их руках. Люди не всегда могут адекватно оценить будущее: представляют себя позитивно, а на следующий день теряют работу.

В дискуссионных передачах слышим, что продолжаем готовить менеджеров, но не инженеров. Работодатели дают запрос: им нужны специалисты. Но кто анализирует последствия содержания запросов работодателей? Работодателю нужна функция, это важно для него. Но что такое одна функция для личности? Суживание проблемного поля для профессионала, который востребован в этот момент. При малейшем изменении он теряется, не готов к переменам. Это серьезная проблема. Что может сделать человек, если он знает только то, что выполняет каждодневно? Задача социологов целостно анализировать эту проблему на всех ступенях системы.

Первая ступень института образования для ребенка – детский сад. В своем докладе ***«Ода воспитателю детского сада» И.А. Дядюнова*** (к.пед.н., федеральный эксперт Национальной родительской ассоциации, руководитель Инновационной площадки Национального исследовательского института «Воспитатели России», Москва) проанализировала значимость современного воспитателя, педагога-дошкольника для воспитанника детского сада и родительской аудитории.

В РФ почти 7 млн воспитанников посещают 47 тыс. дошкольных учреждений. Более 80% воспитанников приходится на 50% дошкольных образовательных организаций (ДОО) больших и малых городов РФ. В городских детсадах при наличии других специалистов воспитатель работает в группах с превышением рекомендуемой численности детей. В сельских же – из-за недостатка специалистов подменяет музыкального руководителя, руководителя физического воспитания, специалиста по художественно-эстетическому развитию детей. Практически каждый год поднимается вопрос о переполненности групп городских детсадов; проблему обещают решить в 2023 г. Актуально и строительство ДОО: в РФ 0.19% находится в аварийном состоянии, 6.24% требуют капитального ремонта.

Неоднозначны результаты объединения ДОО и СОШ (средние образовательные школы). Есть резон в объединении ДОО по горизонтальному принципу с сильным руководителем во главе. Сегодня же сильные заведующие при объединении, как правило, становятся методистами ДОО.

Меняются требования родителей к детскому саду: от «научить ребенка общаться с детским окружением, со сверстниками» в 2020 году к «научить ребенка общаться со значимыми взрослыми и окружающими людьми» в 2021 г. и «полноценное и разностороннее развитие ребенка» в 2023 г.

В 2022 г. утверждена Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Ее цель – всестороннее развитие и воспитание ребенка в дошкольном возрасте на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций. Но способны ли работники ДОО выполнить эти задачи? Практически 65% воспитателей-педагогов, работающих в ДОО, имеют высшее образование, но когда выпускник вуза, ссуза приходит в детский сад, становится понятно, что знаний, умений ему не хватает: учат не так и не тому. Много лишних предметов, мало практики, недостаточно знакомство с новыми программами и технологиями.

В докладе ***«Каких компетенций не хватает молодому воспитателю детского сада» Н.П. Гришаева*** (ст.н.с., ИС ФНИСЦ РАН, Москва) продолжила анализ кадровых проблем в московских детских садах. В них практически нет воспитателей 20–25 лет. Как правило, работать по специальности идет треть выпускников московских педколледжей и пединститутов. Туда в основном поступают для продолжения образования после школы. Большинство студентов либо те, кто не поступил в вузы на другие специальности, либо заранее планирующие работать в частном секторе образования.

Молодые специалисты сталкиваются с объективными и субъективными трудностями адаптации. По мнению экспертов, содержание образования не соответствует требованиям современного детского сада. Многие аспекты работы воспитателя с детьми и родителями изучаются теоретически, без практических тренингов и дискуссий. Во-вторых, их не знакомят с современными эффективными технологиями социализации дошкольников.

Поступающих на педагогические специальности не отбирают по критерию профпригодности. В результате многие не выдерживают эмоцио-

нальную нагрузку и стрессовые ситуации, каждодневно встречающиеся в профессии воспитателя.

Но есть и положительный опыт тестирования способностей студентов, о котором рассказала ***Е.Е. Кондратьева*** (к.ю.н., доц., Приволжский филиал Российского государственного университета правосудия, Нижний Новгород) в докладе ***«Индивидуальное психологическое консультирование выпускника по вопросам трудоустройства».*** При поступлении на факультет непрерывного образования ПФ ФГБОУВО «РГУП» с согласия абитуриентов и их законных представителей в течение многих лет проводится психологическое тестирование абитуриентов с целью определения их личностных особенностей. По результатам студентам даются рекомендации по формированию индивидуального стиля учебной деятельности и предупреждению возможных психологических проблем.

В процессе обучения предусмотрены повторные консультации, направленные на формирование коммуникабельности для адаптации к студенческому коллективу и условиям обучения в университете. На занятиях в рамках учебной дисциплины «Юридическая психология» будущие юристы имеют возможность сформировать профессионально важные качества, умения и навыки, обеспечивающие активное и ответственное включение студентов в профессиональную деятельность, формирование личностных психологических техник работы с людьми.

Проблема влияния родителей на выбор жизненных стратегий детей стала темой доклада ***И.И. Харченко*** (к.соц.н.), ***Е.А. Мальневой*** и ***С.Ю. Дуткиной*** (Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск) **«*Что думают родители о возможностях развития и профессиональном выборе выпускников школы*».** Авторы в 2019 г. опросили 505 родителей 8–11-классников в городской и сельской местности Новосибирской области. Две трети родителей уверены, что в обществе сохраняются условия для интеллектуального развития детей, не связанные напрямую с материальным положением семьи. В то же время почти половина считают, что образовательные реформы снизили качество школьного образования, поэтому многие готовы оплачивать репетиторов, кружки, чтобы дети смогли продолжить образование. 29% семей уже нанимали репетиторов.

78% родителей уверены, что для достижения жизненного успеха «очень важно» или «скорее важно» иметь высшее образование. 62% рекомендуют детям поступать в вуз, 13% – в ссуз (колледж) после 9 кл., 11% – в ссуз после 11 кл. Не знают, что посоветовать – 15%. В то же время родители полагают, что при выборе профессии дети должны самостоятельно делать разумный выбор (61%), учитывая собственные интересы, способности.

Тема подготовки кадров для системы образования была продолжена в выступлении ***Г.И. Зимирева*** **(**к.соц.н., гл. специалист Комитета образования г. Читы; доцент Института развития образования Забайкальского края, Чита). В докладе ***«О соотношении рынка педагогического труда и педагогического образования: региональный аспект (на материалах Забайкалья)»*** он подчеркнул нарушение процессов кадрового воспроизводства в системе образования. Прежде всего, сократилась его социальная база: в советский период учительство в Забайкальском крае в основном пополнялось выходцами из семей рабочих, крестьян и служащих. Однако вследствие социально-эконо-мических реформ, деиндустриализации региона в 1990-е годы, удельный вес рабочих и служащих в структуре населения резко сократился, появились более привлекательные варианты жизненной и профессиональной карьеры. Только около 13% выпускников школ ориентированы на получение педагогического образования. Дети учителей редко «наследуют» профессию родителей; 39% из них не будут рекомендовать её и любимым выпускникам.

Региональный рынок педагогического труда (РПТ) дифференцирован и разбалансирован, поэтому сложно регулируется и управляется на основе универсальных схем и подходов. В школах спрос на педагогов превышает предложение. Вакансии учителей для школ Забайкальского края составляют в 2022/2023 г. 4.99%, по РФ – 2.07%, по ДВФО – 3.72%. Если учитывать «скрытые вакансии», то это 37.2% от числа ставок. А по математике, русскому языку и литературе, иностранным языкам скрытых вакансий свыше 40%! Доля учителей старшего возраста (от 55 до 65 лет и старше) – 27.6%. То есть в общей сложности 70.3% рынка в настоящее время или в ближайшие 5–10 лет потребует своего заполнения. Поскольку заработная плата учителей является, по данным Минпросвещения РФ, неконкурентоспособной, ожидать масштабной межотраслевой миграции работников не приходится. Выпускники СПО и вузов идут в школу, но закрепляется в ней не более трети. Причины отказа от профессии – низкий уровень оплаты труда, недостаточные меры по социальной поддержке молодых педагогов, неготовность к работе в школе, «боязнь» детей, завышенные требования со стороны родителей к молодым специалистам. Для снижения острой дефицитности кадров нужны адекватные меры

и со стороны государства и забота профессионального сообщества: совершенствование практической подготовки студентов, введение института педагогической интернатуры, наставничество.

Перечисленные выше проблемы снижают возможность решения одной из важнейших задач системы образования – воспитания патриотизма. В докладе ***«Гражданско-патриотическое воспитание в системе общего и профессионального образования в РФ (на примере Белгородской области)» К.Г. Скорик*** (учитель истории и обществознания «Академии спорта», аспирант, Белгородский государственный университет) и ***С.Д. Лебедев*** (к.соц.н., доц., проф., Белгородский государственный университет) констатируют, что, хотя гражданско-патриотическое воспитание выступает «ядром» воспитательной деятельности российских образовательных организаций, у многих обучающихся диагностируется дефицит позитивного национального самосознания, связанный со слабым проявлением интереса к российской истории и несформированностью эмоциональной основы – чувства любви к Родине и гордости за её героев.

Одна из причин – преобладание формально-презентационного характера воспитательных мероприятий и их фрагментарность, что обесценивает воспитательные воздействия педагогов, ценностей и символов на обучающихся. Нужны формы воспитательной работы, дающие возможность индивидуального выбора форм самореализации, творческой активности. Важнейшими факторами представляются личность педагога и тесное взаимодействие с общественными движениями и организациями, осуществляющими соответствующие направления работы с молодёжью.

Проблеме востребованности молодых специалистов посвятила выступление ***Н.Д. Сорокина*** (к.филос.н., доц., руководитель ИК РОС) ***«Связь образования и рынка труда в современных условиях».*** Раз в несколько лет Росстат проводит исследование, посвященное трудоустройству выпускников вузов и ссузов. По данным Росстата, девять из десяти находят работу в течение года или уже имеют ее к моменту завершения учебы. У выпускников вузов более высокий шанс на трудоустройство. После окончания высшего учебного заведения безработными остаются 6.9% специалистов и 6.5% магистров; а вот после окончания колледжа или техникума – 13.9% выпускников. Но более трети выпускников российских вузов не работают по специальности. Закономерен вопрос: насколько образование в РФ отвечает изменениям на рынке труда? Ситуация неоднозначная. Многие вузы стараются наладить связь с работодателями, приблизить обучение к рынку труда. Но трансформации основываются на формальных критериях деятельности преподавателя. Качество обучения почти перестали артикулировать как проблему, хотя квалифицированных кадров не хватает. Поиск сотрудников усложнился, привлекать и удерживать людей стало дороже. Требуются новые технологии найма, удержания и мотивации персонала.

В некоторых странах (например, в США) применяется доктрина гибкого рынка труда, что обеспечивает высокий уровень адаптации рабочей силы. Распространяется система оплаты труда, учитывающая прибыль и участие в доходах. Функциональная гибкость разных предприятий предполагает, что персонал не должен иметь барьеров между специальностями, чтобы соответствовать потребности модернизации производства.

России нужны кадры, которые могли бы мобильно перестраиваться. Для этого необходимо практико-ориентированное обучение, не отрицающее фундаментальных знаний и воспитательной составляющей. С другой стороны, студенты должны самостоятельно строить свою траекторию.

Г.В. Леонидова (к.э.н., вед.н.с., зав. лабораторией ВолНЦ РАН, Вологда) в докладе ***«За и против работы не по специальности»*** отметила объективность причин смены специальности за время трудовой карьеры: это рост нестандартной занятости, усиление гибкости рынка труда. Социально-экономические изменения формируют условия неэффективного трудоустройства для всех категорий населения и молодежи в частности. Трудоустройство не по специальности/профессии ставит много вопросов: о его причинах, достоинствах и недостатках, удовлетворенности трудом и выбранной профессией, уровне качества трудового потенциала работников, сделавших такой выбор.

Федеральное статистическое наблюдение Росстата, проводимое Вологодским научным центром РАН в Вологодской области с 1997 г., выявило риски трудоустройства не по специальности: более низкая удовлетворенность трудом, отставание в заработной плате, меньшее соответствие работы имеющимся у работника склонностям и способностям. Один из «плюсов» работы не по специальности в том, что она может быть мотиватором для дальнейшего образования либо самообразования работника. Траектория выбора работы по специальности или близкой специальности имеет существенные преимущества: более высокий уровень заработной платы, высокая самооценка успешно-

сти, уровень качества и реализации трудового потенциала.

Многие доклады на круглом столе были посвящены проблемам высшего образования. В выступлении ***Г.А. Чередниченко*** (д.соц.н, ИС ФНИСЦ РАН, Москва) ***«Актуальный запрос на инженерные кадры и высшая школа»*** проанализированы имманентные несоответствия рынка труда и образования. Среди них: непредсказуемые изменения запросов рынка труда на комплексы компетенций, численность специалистов и инерционность функционирования системы образования. Постоянное реформирование системы высшего образования касается формальных, а не содержательных сторон, к тому же не учитывает незавершенность предыдущих этапов. На примере проекта «Передовые инженерные школы» докладчик проанализировал различия организации подготовки инженерных кадров.

И.Л. Грошев (к.соц.н., доц., проф., Тюменское высшее военно-инженерное командное училище имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова) и ***И.А. Грошева*** (к.соц.н., доц., зав. кафедрой, филиал АНО ВО «Институт деловой карьеры», Тюмень) в докладе ***«Инновации в образовании: проблемы и способы решения»*** подняли вопрос о методологии внедрения и оценки инноваций. По их мнению, методологические проблемы обусловлены некорректным пониманием роли и места инноваций в современной образовательной парадигме, которой свойственны: а) ориентация на средневзвешенные показатели эффективности и успешности обучаемых; б) традиционные подходы к формированию учебных подразделений без учета личностного потенциала работников; в) недостаточная квалификационная компетентность преподавательского состава при убежденности в изначально высоких мотивациях и способностях.

В числе основных проблем, сопутствующих инновационной деятельности: 1) некорректная интерпретация инновации и инновационной деятельности – подмена понятий нивелирует планируемый и ожидаемый эффект в образовательной парадигме; 2) неправомерное замещение терминов «эффективность» и «результативность», ведущее к двойственности оценок планируемых и достигаемых показателей образовательной системы; 3) несоразмерное влияние аппарата управления на процесс принятия решений, их реализации и коррекции отклонений; 4) разнохарактерность и разновременность реализации инновационных проектов, в результате чего образование не отвечает запросам времени.

Для нивелирования «торможения инновационной деятельности» необходимо научное планирование и прогнозирование каждого инновационного проекта. Методика разрешения противоречий по каждому направлению образовательного процесса имеет отличия, согласно роли и значимости структурных подразделений (должностных лиц), участвующих во внедрении инноваций.

Причины возникновения перечисленных выше методологических проблем ***Г.С. Широкалова*** (д.соц.н.. проф., ст.н.с. Приволжского филиала ФНИСЦ РАН, Н. Новгород) видит в законодательстве по оценке работы вузов. В докладе ***«Рынок труда для преподавателей вузов. И преподаватели вузов для рынка труда»*** она подчеркнула, что проблема качества подготовки кадров чаще рассматривается с позиций несоответствия образовательных программ запросам реального сектора экономики. Но качества образования не может быть, если не отрегулированы критерии оценки труда преподавателей вузов и самих вузов. В качестве примера можно взять Приказ Минобрнауки от 01.02.2022 № 92 (в ред. от 01.09.2022) «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений». Вот некоторые показатели, заложенные в данном приказе. «Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ». Но зарплата не «привязывается» к 36-часовой рабочей неделе преподавателя. Между тем эта норма часов была выработана на основе анализа трудовых затрат и затрат на восстановление рабочей силы, когда обязанности преподавателей были в разы меньше. Сегодня зарплата на ставку доцента в региональных вузах немногим больше 30 тысяч рублей. Хочешь больше – это сверхурочная работа на рейтинг: почасовые, ведение занятий по нескольким дисциплинам, научные статьи часто в «мусорные» скопусовские журналы, не требующие качества. Показатели задаются так, что либо их нельзя выполнить, либо они субъективно правятся после заполнения рейтинга. В некоторых вузах оплата по рейтингу осуществляется раз в полгода, в других – в течение полугода. Причина – размер премиального фонда… Для экономии увольняются лаборанты на кафедрах, оставшиеся работают за «минималку» и тоже

уходят. В результате доценты и профессора вынуждены выполнять работу лаборантов.

Многие вузы утратили право выбора ректора. Назначенный «халиф на час» не всегда имеет профильное образование, не зависит даже от ученого совета, но монетизирует должность. В результате – снобизм руководства, отчуждение от коллектива и его сознательное разрушение, формальность в отношении учебного процесса, снижение уровня общей культуры вуза, эмоциональное выгорание преподавателей, утрата здоровья, разрушение семей. Это краткий перечень последствий тех условий, в которые «загнаны» преподаватели провинциальных вузов. И в заключение риторический вопрос на фоне отсутствия молодежи, желающей работать в вузах: есть ли достойный рынок труда для преподавателей? А если его нет, будут ли готовиться кадры, соответствующие требованиям работодателей?

Положение преподавательского корпуса – не тайна для студентов, что проявляется в снижении престижа этих профессий, отказе от аспирантуры. Проблема возрастной структуры преподавателей российских вузов была продолжена ***В.Ф. Пугач*** (д.соц.н., проф., кафедра ЮНЕСКО МИСиС, Москва) в докладе ***«Преподаватели вузов и рынок труда».*** Согласно статистике, в постсоветский период резко возросла доля самой старшей группы и катастрофически сократилась доля молодых кадров: за полтора последних десятилетия более чем в три раза. В 2021 г. она составляла менее 5%. Подобная тенденция характерна и для других стран, но снижение доли молодежи там выражено в меньшей степени. Средний возраст ППС и занятого населения растут почти синхронно, а разница между ними примерно равна разнице среднего числа лет обучения. Доля ассистентов и преподавателей ниже критического уровня: они почти исчезли из российских вузов. Причина чисто экономическая – недопустимо низкие зарплаты.

И.С. Кузнецов (к.соц.н., н.с. ИС ФНИСЦ РАН, Москва) в докладе ***«Доверие студентов и их образовательная траектория после окончания вуза»*** обратил внимание на то, что происходит с молодыми людьми в результате взаимодействия с другими субъектами высшего образования, сместив акцент с институциональных, социально-экономических факторов на реляционные. Социологический опрос студентов, которые не завершают образовательный трек после окончания вуза, показал ограниченность взаимосвязи доверия студентов к однокурсникам и преподавателям с их намерением продолжать обучение по полученной специальности. В большей степени намерения зависят от курса обучения, селективности вуза, академического менеджмента и доверия к кому-либо из участников образовательного процесса.

Р.С. Кузнецов (мл.н.с. ИС ФНИСЦ РАН, Москва) представил доклад ***«Цифровизация образования в контексте модификации неравенства».*** Центр социологии науки и образования ИС ФНИСЦ РАН и «Российское профессорское собрание» провели онлайн-анкетирование студентов методом «riversampling». Объём выборки исследования составил 1425 студентов специалитета (15.9%) и бакалавриата (84.1%). Анализ данных показал, что 40.9% студентов, обучающихся аудиторно, полностью удовлетворены образованием, дистанционно – 27.9%. 75.5% обучающихся аудиторно считают достаточными знания и навыки для успешного трудоустройства по получаемой профессии. Из обучающихся дистанционно – 61.8%. Указали, что с преподавателями им удобнее общаться через Интернет, 40.1% студентов на дистанте против 16.7% тех, кто учится в аудиториях. «Дистанционка» разрывает связи и с однокурсниками: почти треть предпочитают общение через Интернет. Вывод: разные форматы обучения формируют неравенство по принципу выстраивания коммуникативных связей. При дистанте снижается желание общения с преподавателями, то есть выстраивания вертикальных связей. Дистанционное обучение сокращает интенсивность социализации и интеграции в образовательную среду. Дистанционный формат стимулирует удаленное общение с «аватарами» в сети, а не с живыми студентами и преподавателями.

Л.И. Грошева (к.соц.н., доц., Тюменское высшее военно-инженерное командное училище имени маршала инженерных войск И.А. Прошлякова, Тюмень) в докладе ***«Социальная среда подготовки специалистов аналитического профиля для выполнения специальных задач»*** заострила проблему интенсификации применения цифровых технологий и устойчивого сокращения контактных форм взаимодействия. Не учитывается, что подготовка специалистов аналитического профиля требует сохранения элементов классической формы обучения для формирования компетенций, обусловленных задачами сбора первичных социологических и педагогических данных, формирования навыков по самостоятельной оценке и верификации данных. Включение цифровой среды в процесс подготовки без непосредственного участия преподавателя, принудительно фиксирующего внимание, снижает функциональный объём памяти, внутренний локус контроля и установки на управляемость и подчинение, сокращает навыки социальной коммуника-

ции. При правильно выстроенном взаимодействии обучающегося и преподавателя увеличение доли интерактивной цифровой среды сокращает долю ошибок в практической деятельности до 15%.

Качество поступающей информации требует комплексной экспертной оценки, осложняющейся значительным объёмом контента. Кроме того, цифровая просветительская деятельность дифференцирует доступ к образовательным услугам, усиливая финансовое неравенство среди взрослых и детей. Поэтому необходимо уделять внимание и социальной среде обучающегося с целью выравнивания образовательных шансов.

Большой интерес у социологов – участников круглого стола вызвали доклады, посвященные подготовке социологов. ***М.Д. Бершадская*** (НИУ ВШЭ, Москва) в выступлении ***«О соотнесении образовательного результата высшего образования и требований профессионального стандарта социолога»*** сообщила о новом проекте, важность которого определяется актуальностью сотрудничества с представителями рынка труда. На основе профессионального стандарта «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» разрабатывается наименование квалификаций, требования, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации и разработку оценочных средств.

Н.А. Николенко (к.соц.н., доц., доц. ВГУ, Волгоград) в докладе ***«Региональный вуз в условиях модификации системы образования в современной России»*** проанализировала проблему подготовки социологов. Речь шла не только об укреплении «статуса» социологии как научной дисциплины и как профессии. Бакалавров и магистров социологии надо включить в список специальностей, позволяющих работать в государственных структурах (комитетах по социальной поддержке и защите населения, например), быть представленными в списках резерва руководителей. Это будет стимулировать получение профессиональных знаний, необходимых для сбора и анализа социальной информации. Необходимо восстановить практику создания в организациях социологических лабораторий, что поможет руководству выполнять намеченные задачи и способствовать трудоустройству выпускников-социологов.

Для снятия напряженности на рынке труда для социологов и предоставления выпускникам работы по специальности в регионах необходимо пересмотреть дублирование выпуска специалистов одного профилями вузами, расположенными в одном субъекте РФ, регионального уровня, заменив их на направления подготовки специалистов, в которых страна в настоящее время нуждается более всего. Например, учитывая важность работы с молодежью, ввести направления подготовки бакалавров «Работа с молодежью» для государственных структур и общественных организаций.

Необходимо повысить статус преподавателей, занимающихся воспитательной работой в вузах, которая не оплачивается, но занимает много времени. Эта деятельность должна быть отдельным пунктом эффективного контракта, как и статус преподавателя-наставника. Это поможет переориентировать воспитательную работу, которая часто сводится к организации многочисленных развлекательных мероприятий студентов, заменяя формирование патриотизма.

Я.У. Астафьев (к.соц.н., ст.н.с., ИС ФНИСЦ РАН, Москва) докладом ***«Выпускники по специальностям ИКТ и рынок труда интернет-услуг в 2022 году»*** напомнил, что в связи с началом специальной военной операции значительная часть IT-специалистов уехала из страны, что заставило правительство принять меры для поддержки этой категории специалистов. В то же время в 2022 г. произошло падение спроса на работников IT-специальностей. Причем с июня оно ежемесячно стало в 2–3 раза опережать общее уменьшение вакансий по стране, а количество резюме превысило общие показатели по стране в 3–5 раз. Наихудшим на рынке труда оказалось положение выпускников СПО. Не могут трудоустроиться по специальности «Информатика и вычислительная техника» более половины специалистов среднего звена и почти две трети квалифицированных рабочих и служащих. Актуализируется вопрос: по каким специальностям и с помощью каких усилий они могут получить работу?

Для выбранных специальностей были рассчитаны медианные значения заработной платы на начало и конец 2022 г. В результате сформировались две группы. Для первой характерна отрицательная годовая динамика медианных значений оплаты труда, для второй – положительная. Выяснилось, что «проигравшие» специальности имеют менее специфические навыки, но им можно научиться сравнительно быстро и зачастую бесплатно. Они доступны большему числу соискателей, в том числе выпускникам других программ СПО, а также бывшим школьникам.

Тенденция сокращения спроса на IT-специалистов была подтверждена в докладе ***Б.В. Молодова*** (генеральный директор, Коммуникационное агентство (КА) «Главный советник», Москва), ***А.В. Писаревского*** (заместитель генерального директора, КА «Главный совет-

ник», Москва), ***А.Н. Курюкина*** (к.полит.н., профессор РАЕ, заместитель директора, Институт стратегических коммуникаций и социальных проектов, Москва), ***Т.Л. Лихачевой*** (к.соц.н., профессор PhD, главный специалист, Институт стратегических коммуникаций и социальных проектов, Москва) «***Кадровая ситуация в сфере коммуникаций и PR России: потребности отрасли – возможности образования».***

Коммуникационная отрасль выступает флагманом инновационных отраслей во всем мире. Ещё несколько лет назад оперативные мониторинги упоминаний компаний, персон в СМИ и соцсетях, управление репутацией, управление брендом (brand-management), медиапланирование были прерогативой крупного бизнеса, а сейчас стали повседневной реальностью и для малого бизнеса, ИП. Это предъявляет особые требования к кадровому обеспечению отрасли.

В 2022 г. КА «Главный советник» и диджитал-агентство «Интериум» провели исследование «Кадровая ситуация в коммуникационной индустрии» через такие профессиональные ассоциации, как АМР, АКОС, АКАР, РАСО, ARDA. Проанализировав 120 анкет, аналитики пришли к выводу, что события февраля 2022 г. сгенерировали негативные тренды в отрасли: сокращение бюджетов текущих клиентов, числа текущих клиентов и затруднения с поиском новых. Было констатировано снижение на 10–30% спроса по таким позициям, как PR-специалист, СММ-маркетолог, аналитик, медиапланер.

В 2023 г. проводится вторая фаза исследования кадрового состояния коммуникационной и PR-индустрии по изучению потенциала, который формируется по результатам специального образования и подготовки. Уже сегодня можно констатировать, что большинство в отрасли составляют мужчины – 62.5%, при этом 52.5% работающих в отрасли приобрели компетенции в форме наставничества, 22.5% получили профильное высшее образование. Наиболее активными сотрудниками являются 25–30-летние, что объясняется необходимостью сплава навыков и опыта.

Тема востребованности кадров разных специальностей была продолжена ***Е.А. Шинкаренко*** (к.соц.н., доц. ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород) в докладе ***«Сфера поиска работы студентами и выпускниками различных специальностей (на материале электронных резюме)».***

В 2018 г. были собраны резюме молодежи в возрасте 18–25 лет, ищущей работу в Н. Новгороде с помощью портала HeadHunter. Специальностям присваивался код в соответствии с ОКСО (Общероссийский классификатор по образованию). Желаемой должности и должностям на первом месте работы присваивались коды в соответствии с общероссийским классификатором занятий (ОКЗ).

Наибольшее число резюме было размещено студентами и выпускниками вузов, СПО по специальностям «Науки об обществе» (422 резюме), «Инженерное дело, технологии и технические науки» (301 резюме). Выпускники вузов по специальности «Науки об обществе» чаще всего (40% резюме) стремятся занять позиции высшей квалификации в должности бухгалтера, аудитора, финансиста, экономиста, специалиста по логистике, маркетолога, менеджера по рекламе, подбору персонала. Студенты, получающие высшее образование, и выпускники системы СПО ищут позиции специалистов высшей и средней квалификации (администратор (в офисе, гостинице, ресторане, салоне красоты), мерчандайзер, офис-менеджер). Молодежь с дипломом СПО в 25% резюме указывает должности высшей квалификации, 28% – должности средней квалификации. Выпускники вузов чаще претендуют на позиции высшей квалификации, чем выпускники системы СПО.

В 45% резюме выпускников вузов по специальности «Инженерное дело, технологии и технические науки» указываются должности специалистов в области науки и техники (инженер-проектировщик, картограф, сметчик, архитектор, химик). Гораздо реже (10% резюме) встречается желание работать в сфере бизнеса и администрирования (менеджер проектов, менеджер по работе с клиентами, SMM-менеджер, менеджер по логистике) и специалистами (11%) по информационно-коммуникационным технологиям (разработчик ПО, системный администратор, программист). 17% выпускников инженерных специальностей системы СПО указывают в резюме рабочие специальности (слесарь-ремонтник, слесарь механосборочных работ, сварщик); 10% – должности высшей и средней квалификации.

Анализ электронных резюме показывает, что студенты стремятся занять позиции, связанные с получаемым образованием.

Т.А. Зайцева (аспирант кафедры философии и социологии ТУСУР, Томск) в докладе ***«Система карьерного ориентирования современной молодежи в РФ (на примере томских вузов)»*** проанализировала карьерное ориентирование современной молодежи России в вузах РФ и Томска на основе статистических данных и опроса студентов г. Томска. В результате изучения системы профориентации и содействия занятости молодежи в России предложена концепция карьерного ориентирования и основные

мероприятия на каждом его этапе. Автор подчеркнул, что это практико-ориентированная работа, требующая разработки проектов и мероприятий с целью ее внедрения.

Е.И. Пронина (ст.н.с. ИС ФНИСЦ РАН) в докладе ***«Самореализация в работе и миграционные планы студентов после окончания обучения»,*** основанном на исследовании РОС 2022 г., продемонстрировала, как фактор потенциального трудоустройства в России влияет на миграционные стратегии студентов и отношение к ним их родителей. В частности, в Центральном федеральном округе после окончания образования планируют остаться в России 42% студентов, 34% примут решение в зависимости от того, где им предложат хорошую работу, около 8% планируют уехать за рубеж, 16% еще не приняли решения. 43% родителей предпочли бы, чтобы молодые остались в России, 46% предоставляют право выбора молодым, 11% – за эмиграцию или трудовую миграцию.

Подводя итог круглого стола, отметим, что, фиксируя многочисленные проблемы российской системы образования, социологи крайне редко обращаются к анализу законодательства, регулирующего условия функционирования и отношения к ней. Но без корректировки правовой основы положительные изменения ни в одном социальном институте невозможны. По этой причине нужно взаимозаинтересованное сотрудничество юристов и социологов. Обстоятельное профессиональное сотрудничество приблизит решение многих проблем, поднятых на данном круглом столе 2023 г.

EDUCATION AND THE LABOR MARKET

G.S. Shirokalova[1], E.I. Pronina[2]

[1]Volga branch of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Nizhny Novgorod State Linguistic University Dobrolyubova, Nizhny Novgorod
[2]Institute of Sociology of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Moscow

The review of the reports of the «round table» «Education and the labor market», conducted by the IS of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences in cooperation with the journal «Sociological Research», is presented. The quality of personnel training and their compliance with the labor market are the most pressing issues for employers in all spheres: those responsible for the production of «man» and those that produce space technology... The participants of the «round table» – scientists, teachers, practitioners – know the problems «from the inside», which allows them to give an objective assessment of the situation and suggest ways to solve them.

Keywords: education, labor market, schoolchildren, students, graduate students, social mobility, life plans.

ВЕСТНИК
НИЖЕГОРОДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

Серия СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

№ 4 (72)

2023

Главный редактор
д.соц.н., проф. А.О. Грудзинский

Формат 60×84 1/8.
Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура «Таймс»
Уч.-изд. л. 41,1. Усл. печ. л. 35,7. Тираж 100 экз. Заказ № 518.
Дата выхода в свет: 29.12.2023
Свободная цена

Учредитель журнала: ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Издательство Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

Отпечатано в типографии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
Свидетельство ПИ № ФС77-66314 от 01.07.2016 г.

Информационная продукция для детей старше 16 лет