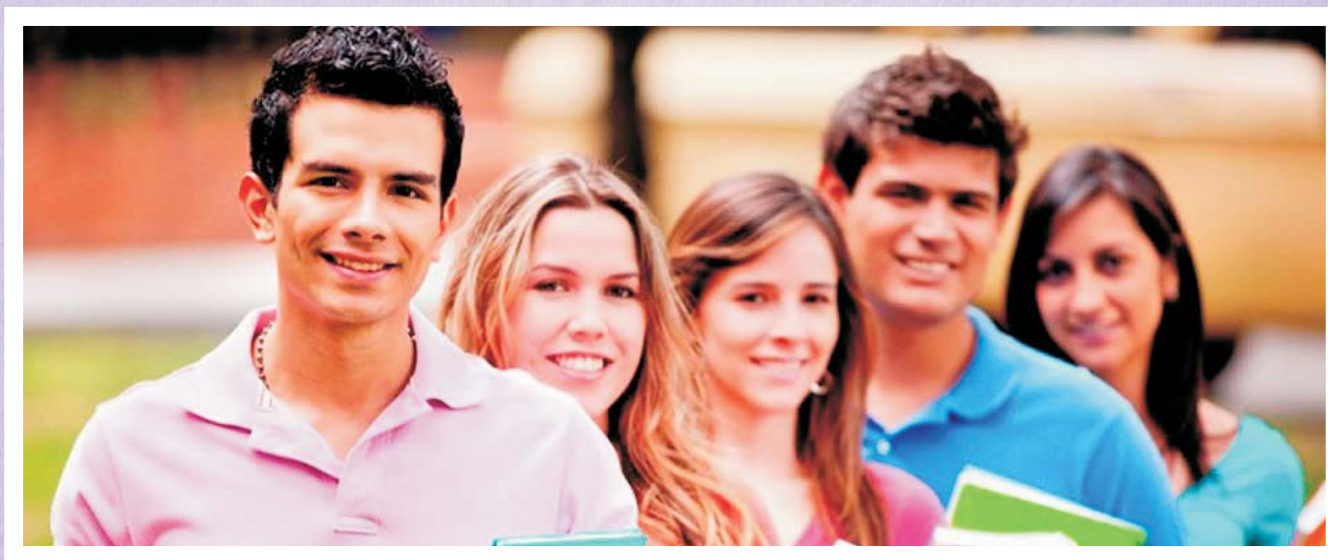


# **СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ**



**Екатеринбург  
РГППУ  
2019**

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
В СФЕРЕ ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ**

Часть 1

Монография

© ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», 2019

ISBN 978-5-8050-0678-5

Екатеринбург  
РГППУ  
2019

УДК 323.3-053.81  
ББК Ф3(2),41  
С69

Авторы: Л. М. Андрюхина (п. 2.3); А. Г. Кислов (введение, п. 2.1, заключение);  
Е. В. Осипчукова (п. 2.2); А. Л. Попов (п. 2.4); **Е. В. Попова** (пп. 1.1, 1.5, 2.4);  
Н. В. Попова (введение, пп. 1.1–1.5, 2.2, заключение); Ю. А. Сысоева (пп. 1.1, 1.3)

**С69 Социокультурные аспекты молодежной политики в сфере труда и образования** [Электронный ресурс]: монография: в 2 частях / Л. М. Андрюхина [и др.]; под ред. А. Г. Кислова, Е. В. Поповой, Н. В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. Ч. 1. 221 с. Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0678-5>.

ISBN 978-5-8050-0678-5

Современная государственная молодежная политика в сферах труда и образования представлена в аспекте воспитания и реализации продуктивно-творческих сил. Особое внимание уделено подготовке в области креативного менеджмента.

Монография предназначена научным работникам и преподавателям сферы профессионального и профессионально-педагогического образования, а также всем, кто интересуется проблемами работы с молодежью в сфере труда и образования.

Рецензенты: доктор философских наук, профессор М. Н. Просекова (ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»); доктор политических наук, профессор И. Б. Фан (Институт философии и права УрО РАН)

Системные требования: Windows XP/2003; программа для чтения pdf-файлов Adobe Acrobat Reader

Научное издание

Редактор О. В. Половникова; компьютерная верстка А. В. Кебель

Утверждено постановлением редакционно-издательского совета университета

Подписано к использованию 20.06.19. Текстовое (символьное) издание (1,95 Мб)

Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета.  
Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11

© ФГАОУ ВО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», 2019

## Оглавление

Введение.....	5
Глава 1. Сущность и своеобразие молодежной политики в сфере труда.....	9
1.1. Молодежная политика в России и за рубежом: общее и особенное .....	9
1.2. Особенности молодежной политики в отношении работающей молодежи .....	27
1.3. Молодежная политика на промышленных предприятиях Урала: результаты исследования.....	48
1.4. Реализация социальных проектов и программ: опыт предприятий .....	82
1.5. Права и обязанности молодежи в сфере труда и образования .....	101
Глава 2. Социокультурная составляющая молодежной политики в сфере профессионального образования.....	113
2.1. Взаимосвязь труда и образования в современных условиях .....	113
2.2. Государственная молодежная политика в сфере образования .....	148
2.3. Креативный менеджмент в сфере труда и образования .....	162
2.4. Информационная подготовка молодежи как составляющая вузовского и послевузовского экономического образования.....	182
Заключение .....	201
Библиографический список.....	205
Сведения об авторах.....	221

## Введение

*Светлой памяти  
заведующей кафедрой философии,  
культурологии и искусствоведения  
Российского государственного профессионально-  
педагогического университета  
Елены Валентиновны Поповой  
(10.11.1958–13.06.2018)*

В современных социально-экономических условиях ситуация в России, в том числе в сферах труда, образования, молодежной политики настолько неоднозначна, что требует комплексного описания и анализа для принятия адекватных управленческих решений. Переход к рыночным отношениям привел к снижению социальных гарантий всех слоев населения, кроме узкого круга бенефициариев реформ: снизилась возможность полноценного духовного, культурного, физического развития. Системе воспитания и образования не всегда удается сформировать совокупность необходимых качеств, которые соответствовали бы требованиям рынка труда в России. Это потенциально создает и воспроизводит широкий спектр социального неблагополучия (безработица среди молодежи, криминализация молодежной среды, девиантное поведение, суициды и т. п.).

В ходе модернизации российской системы образования наибольшим структурным изменениям подверглось высшее образование – один из самых важных и эффективных институтов социализации и формирования личности. Именно в период обучения в вузе молодой человек должен быть включен в реализацию задач государственной молодежной политики России, поскольку полученный здесь опыт определяет успешность его адаптации и профессионального развития в трудовом коллективе. Сегодня можно уверенно говорить о прямой зависимости между качеством образовательной, трудовой деятельности и уровнем развития государственной молодежной политики.

Молодежная проблематика достаточно актуальна как на уровне государства, региона, так и в реальном секторе экономики. Особенности современной социально-экономической действительности требуют от руководства предприятий активного поиска новых резервов для решения задач успешного конкурентоспособного производства. Молодежь же – их основной кадровый, инновационный и стратегический капитал. Главная цель молодежной политики на предприятиях – закрепить молодежь

на рабочих местах и уменьшить стартовые издержки на прием и адаптацию вновь принятых сотрудников. С этой целью разрабатываются и реализуются молодежные корпоративные программы. Основными направлениями работы с молодежью в сфере труда являются: фиксирование прав молодежи в коллективном договоре предприятия; организация и проведение культурно-массовых, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; реализация адаптационных программ для вновь принятых молодых рабочих, а также работа с ними. Работодателями ценятся обучаемость, способность к саморазвитию, умение и желание самостоятельно находить информацию, хорошая работоспособность, развитое мышление и готовность к взаимодействию.

Данная монография станет своего рода логическим завершением разработки кафедрой философии, культурологии и искусствоведения ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» в сотрудничестве с коллегами из Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина государственной научной темы *«Творческий потенциал личности: антропологический, социальный и культурологический аспекты»*. В ранее изданной монографии *«Труд и образование на пути к креативному обществу»* (Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2014. 445 с.) авторы предприняли попытку раскрыть ключевые понятия и представить концепцию социокультурной взаимосвязи труда и образования в современных условиях в креативном измерении, акцентируя внимание на таких возможностях, которые выводят мышление за рамки прочно устоявшегося понимания к перспективным возможностям и смыслам. Были раскрыты методология исследования философских оснований подготовки педагогов профессионального обучения в системе высшего образования, особенности креативного общества как грядущей ступени истории, тенденции современного труда и образования на пути к креативному обществу и др.

В монографии *«Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования»* (Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2017. 370 с.) рассмотрены проблемы, противоречия и тенденции подготовки педагогов профессионального обучения в системе высшего образования в институциональном, социологическом, социально-психологическом, экономическом аспектах; выявлены всеобщие креативно-антропологические основания подготовки и развития педагогов профессионального обучения в системе высшего образования; показаны



особенности воспитания профессиональной идентичности в подготовке педагогов профессионального обучения, антропологические основания профессиональной подготовки в области креативного менеджмента.

В настоящей монографии подготовка и профессиональное развитие педагогов профессионального обучения представлены в плане реализации молодежной политики в сфере труда и образования. Особое внимание уделено ее социальным и культурологическим аспектам.

В первой части работы рассмотрены сущность и своеобразие молодежной политики в сфере труда и образования, включая философское значение взаимосвязи труда и образования в современных условиях, креативный менеджмент как ресурс инноваций в сфере труда и образования, особенности молодежной политики в России и за рубежом, в том числе в отношении работающей молодежи. Системно представлены нормативно-правовая сторона работы с молодежью, а также информационная подготовка как составляющая вузовского и послевузовского экономического образования. Теоретическая часть анализируемой темы подкреплена результатами эмпирических исследований, проведенных на базе крупных промышленных предприятий Урала.

Во второй части работы предложен анализ духовно-нравственных основ развития потенциала молодежи и культуры как пространства самоопределения, выявлены проблемы и перспективы культурологического образования в вузе. Особое внимание уделено формированию профессиональных и социально-личностных компетенций в системе высшего профессионального образования, а также эффективным образовательным технологиям в подготовке специалистов высшей квалификации. Непрерывное образование рассмотрено как условие реализации творческого потенциала молодого работника, его социальной и экономической устойчивости, а профессиональные и социальные формы компетентности как итоговый результат развития работающей молодежи.

Монография уже была готова к изданию, когда не стало инициатора, соавтора, научного соредатора этого текста Елены Валентиновны Поповой – заведующей кафедрой философии, культурологии и искусствоведения Российского государственного профессионально-педагогического университета, проработавшей в нем более полутора десятка лет. Елена Валентиновна окончила философский факультет Уральского государственного университета им. А. Горького в 1982 г. По распределению вернулась в свой родной город Курган и до начала 2000-х гг. пре-



подавала студентам философию, религиоведение, культурологию. С сентября 2002 г. она трудилась в Российском государственном профессионально-педагогическом университете, где стала доцентом, ученым секретарем кафедры, а с февраля 2016 г. и ее заведующей. В 2005 г. в Омском государственном педагогическом университете Елена Валентиновна блестяще защитила кандидатскую диссертацию на тему «Онтологическая и гносеологическая специфика нормы».

Круг научных и художественных интересов Елены Валентиновны был весьма обширен. В последние годы особое внимание она уделяла разработке теоретических и практических вопросов профессионального образования, гражданско-патриотического воспитания работающей молодежи, реализации молодежной политики в сфере труда и образования. На эти темы ею опубликованы десятки статей, в том числе в ведущих рецензируемых изданиях России, пять монографий, учебные пособия «Религиоведение» и «Культурология». Последнее выдержано два издания.

Ее интерес к разнообразию культур, религий, практик был одновременно и профессиональным, и неформальным. Елена Валентиновна удивительно гармонично сочетала в себе глубокий, очень организованный ум, колоссальное трудолюбие, внимательность к деталям, житейским проблемам и личностным особенностям коллег, неиссякаемую доброжелательность, всегда мягкую иронию, веру в лучшее в людях. Сочетание искренности и основательности делало общение с ней радостным, духовно обогащало и дисциплинировало. Квинтэссенцией ее научных интересов неслучайно стали нормы социальной жизни, прежде всего, правовые. Их она оценивала как наиболее действенный инструмент восшествия людей – каждого отдельно и всех вместе – к таким формам жизни, при которых не будет места насилию и лжи.

Свою педагогическую карьеру Елена Валентиновна начала еще в студенческие годы. Она обладала уникальной способностью доходчиво объяснять суть различных, в том числе и весьма абстрактных понятий, умела вызвать интерес студентов к науке. Будучи красивым, веселым, умным человеком, у всех вызывала уважение, любовь, восхищение. До последнего дня Е. В. Попова продолжала заниматься наукой и руководить кафедрой.

Надеемся, что в данной монографии читатели найдут для себя ответы на интересующие их вопросы о реализации молодежной политики в сфере труда и образования, ее социальных и культурологических аспектах.

# Глава 1. СУЩНОСТЬ И СВОЕОБРАЗИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ТРУДА

## 1.1. Молодежная политика в России и за рубежом: общее и особенное

При разнице подходов, принципов, форм все страны признают необходимость и важность работы с молодежью, чтобы содействовать ее бесконфликтной интеграции в общество [173]. Максимальное усиление роли молодежи в формировании общества стало наиболее широко заявленной целью государственной молодежной политики (ГМП) с 90-х гг. прошлого века. Среди руководящих принципов секторальной молодежной политики, сформулированных в Европейской хартии, значатся содействие обеспечению занятости молодежи, профилактические меры в социальной среде [169].

**Молодежная политика за рубежом.** Отметим, что до середины 1980-х гг. отечественное научное сообщество, обращаясь к опыту зарубежных стран в области разработки и реализации политики в отношении молодежи, говорило об этом обычно в критическом или в скептическом тоне. ГМП признавалась «явлением, свойственным исключительно буржуазным обществам и государствам, порождающим специфические проблемы. Считалось, что в СССР таковые могли быть у отдельных молодых людей или молодежных коллективов, но никак не у молодежи в целом, поскольку тогда эти проблемы уже следовало бы признать социальными, т. е. порожденными социалистическим обществом и советским государством» [88, с. 153–154].

В странах соцлагеря с несколько более демократичными политическими режимами Закон о молодежи все-таки был принят: в ГДР (1950, 1964, 1973 гг.); в Венгрии (1971 г.); на Кубе (1978 г.). В конце 80-х гг. прошлого века соответствующие положения имелись в конституциях Болгарии, ГДР, КНДР, Кубы, Монголии, Румынии. В 1986 г. Закон о молодежи заработал в Польше. К 1990 г. отдельные права молодого населения были закреплены еще в ряде государств. В Австрии, Афганистане, Греции, Индии, Испании, Италии, Китае, Нидерландах, Турции, Финляндии, Швеции и других странах действовали законы

о социальной защите молодежи. Тогда же были созданы государственные органы по делам молодежи, приняты национальные программы. ГМП стала предметом крупных мероприятий ООН, например, 1985 г. прошел под знаком Международного года молодежи) [88, с. 154].

Видный отечественный исследователь А. В. Соколов называет европейскую молодежную политику «наиболее проработанной в современной системе политических и международных отношений, а практики вовлечения в процессы реализации европейской молодежной политики общественных структур и самой молодежи... одними из наиболее успешных с точки зрения эффективности» [145, с. 84]. Он отмечает, что хотя европейские страны сравнительно поздно, в 60-е гг. прошлого века, после так называемых молодежных революций в Западной Европе, выделили молодежную политику в специфическую сферу деятельности государства, они приложили в этом направлении немало усилий и получили ощутимые результаты.

Вместе с тем успешность работы с молодежью, методы ее осуществления и приоритеты имеют существенные национальные черты, поэтому надо различать молодежную политику:

- национальную;
- европейскую.

**Национальная.** В Европе национальные системы ГМП сформировались к 1980-м гг. и получили наибольшее развитие в скандинавских странах, Франции и особенно в ФРГ. Работа с молодежью там опиралась на специально разработанное законодательство, а для управления ею были созданы специализированные государственные органы, системы сотрудничества с молодежными общественными объединениями. Другую модель работы с молодежью, основанную на общественно-государственной системе управления молодежной политикой, где ведущую роль играла одна общественно-политическая молодежная организация под руководством правящей партии, использовали страны так называемого советского блока.

**Европейская.** С середины 1980-х гг. начинается формирование европейской молодежной политики, ставшей доминирующей моделью в Европе после крушения восточноевропейских коммунистических режимов. Главную роль в европейской молодежной политике сыграл Совет Европы.

Молодежная политика Совета Европы постулирует цель – «дать возможность молодым людям быть активными гражданами в социальном, а также в трудовом плане». Активность требует автономии для развития и выражения своих идей, именно поэтому молодежная политика должна «пропагандировать доступ к социальной автономности» и «помогать молодым быть автономными, надежными, креативными, ответственными за других» [145, с. 86]. Автономность нужна для того, чтобы принимать такие ценности, как многосторонняя демократия, права человека, социальная справедливость, равные возможности, социальное единство, солидарность и мир; интегрироваться в общество, прежде всего в рынок труда; сделать вклад в развитие цивилизованного общества, активно участвуя в общественной жизни и конституционной демократии. Особо обозначена важность процесса формирования европейского юношеского самосознания в связи с расширением образовательных возможностей и возможностей культурного развития.

Разработка и реализация молодежной политики базируется на принципах и положениях общеевропейского законодательства, содержащихся в официальных документах Европейского парламента и Совета Европы. К их числу относятся: Европейская хартия участия молодежи в муниципальной и региональной жизни (1992); Рекомендации по участию молодежи в строительстве будущего гражданского общества (1997); Белая книга «Новые стимулы для молодежи Европы» (2001); Европейское соглашение (Пакт) в сфере молодежной политики (2005); Коммюнике Европейской комиссии к Совету, Европейскому парламенту, Европейскому комитету по экономической и социальной политике и Комитету регионов «Поддержка полноценного участия молодежи в сфере образования, занятости и в общественной жизни» (2007).

Главным инструментом осуществления европейской молодежной политики является Программа Европейского союза (ЕС) «Молодежь» (2000–2006, 2007–2013, 2014–2020), рассчитанная на несколько этапов и учитывающая ключевые приоритеты молодежной политики в Европе. Эта программа стимулирует международные дискуссии и сотрудничество стран (членов ЕС) по вопросам выработки молодежной политики, наиболее эффективной для стран европейского континента. Объединяя более 30 европейских государств, она способствует разви-

тию сотрудничества ЕС со странами Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европы, Средиземноморья и Латинской Америки, а также со странами Содружества Независимых Государств, прежде всего с Россией и Украиной [114, с. 21].

Цели молодежной политики раскрываются в разных странах по-разному. В большинстве случаев она стремится помочь молодым людям стать взрослыми в плане занятости и гражданственности. Некоторые страны уделяют больше внимания предотвращению социальных проблем, причиной которых является молодежь. Другие не фокусируются на проблемах, а руководствуются предоставлением молодежи возможностей. Подход с предоставлением возможностей характеризует универсальную политику, основанную на концепции, что молодежь является ресурсом. Тогда как молодежная политика, направленная на целевые группы, придерживается принципа, что молодежь – это проблема или потенциальная проблема.

Главной задачей европейской молодежной политики является создание условий для позитивного перехода от молодости к взрослой жизни, отличающейся прежде всего самостоятельностью и ответственностью. Это значит, что она должна ориентироваться на следующие цели:

- поддержка инициатив;
- создание возможностей для молодых людей;
- формирование ресурсов и мотивации для использования этих возможностей.

Большинство стран имеет специальное законодательство по отношению к молодым людям. Законодательные акты определяют основные приоритеты молодежной политики, механизмы ее реализации и способы поддержки неправительственных факторов. Наиболее успешным является опыт таких стран, как Австрия, Дания, Германия, Франция, Швейцария, где правительство осуществляет поддержку организационной деятельности молодежных организаций.

Для многих стран характерна трехуровневая каскадная структура реализации молодежной политики:

- 1) вертикальная;
- 2) горизонтальная;
- 3) участие молодежных организаций в общественной жизни.

Национальное правительство принимает законодательные акты и разрабатывает основные направления молодежной политики, что

формирует возможность для предоставления услуг на региональном и муниципальном уровнях. Наиболее эффективна реализация молодежной политики на региональном и муниципальном уровнях, так как она учитывает потребности и нужды местной молодежи. Особенно это характерно для федеративных государств.

С одной стороны, международный опыт показывает, что вертикальное управление, т. е. влияние центра на регионы может быть различным. Так, в Голландии центральное правительство выполняет функции координации, мониторинга и инноваций, а основные приоритеты предоставляет региональному уровню – администрациям. В Испании же из-за большой автономности регионов приоритеты центральной власти не берутся во внимание при реализации молодежной политики на региональном уровне. Швейцария, наоборот, принимает законодательные акты, чтобы увеличить влияние центра на кантоны.

С другой стороны, существует необходимость горизонтальной связи между различными элементами молодежной политики для их гармоничного взаимодействия. Горизонтальный уровень отражает межведомственное сотрудничество в реализации молодежной политики. Во Франции для этого существует Национальный совет по коммунальному образованию и делам молодежи, в Дании – SSP-сотрудничество, в Люксембурге – Высший совет по молодежи (орган, объединяющий представителей министерств труда, юстиции, образования, здравоохранения, культуры, семьи, социальной солидарности и представителей пяти молодежных организаций), в Финляндии – Консультативный совет по делам молодежи, в Японии – Комитет содействия развитию молодежи. На региональном и муниципальном уровнях такой координатор по делам молодежи может нести ответственность за межведомственную координацию. В небольших муниципальных образованиях обязательства межведомственной координации может взять на себя руководитель.

Во многих регионах и муниципалитетах существуют молодежные комитеты и молодежные парламенты, которые развивают механизмы влияния на процессы принятия решений. В Хельсинки, например, молодежные организации создали платформу для лоббирования своих интересов в местных администрациях при разработке планов действий и расходовании бюджета.

Наибольшая эффективность молодежных программ возможна при добровольном включении молодых людей в общественно значимую деятельность через реализацию своих инициатив и участие в работе общественных объединений. Это уникальный институт социализации молодого человека, где он сам принимает решения, планирует деятельность, ищет ресурсы, совершает поступки и несет за них ответственность. Поэтому поддержка молодежных инициатив и деятельности молодежных объединений – важнейшая сфера и основной метод молодежной политики.

Мировая практика накопила большой опыт разработки и реализации молодежной политики. О. В. Степанищенко выделяет четыре наиболее распространенные за рубежом модели, отличающиеся степенью участия государства в решении вопросов молодежи, характером взаимодействия государственных и общественных институтов, особенностями финансирования молодежных программ, комплексностью подхода к решению существующих проблем и другими факторами [147, с. 1003–1004]:

- *консервативная (адаптационная) модель* (минимальное государственное участие, ведущая роль общественных организаций, программно-целевой характер, избирательная поддержка молодежи);

- *социально-государственная модель* (активная роль государства, специальные координирующие и регулирующие институты, комплексность, хорошее финансирование, право всех представителей молодежи на получение государственной поддержки);

- *модель государственно-общественного партнерства* (ограниченное государственное участие, ведущим уровнем регулирования молодежной политики является муниципальный, на институциональном уровне осуществляется в основном координация деятельности по решению молодежных проблем, перечень направлений молодежной политики ограничен);

- *коммунитарная модель* (государство – доминирующий фактор в сфере реализации молодежной политики, реализация основных ее направлений централизована, финансирование преимущественно государственное).

**Консервативная модель** молодежной политики, по мнению О. В. Степанищенко, успешно действует в США, а также в ряде «но-



вых индустриальных стран», таких как Тайвань, Сингапур, Бразилия, Аргентина, Мексика. Для них характерна децентрализованная система, и государству как субъекту молодежной политики досталось довольно скромное место, что логически вытекает из утвердившихся принципов социальной политики в целом. Молодежной политике в этих странах отводится роль элемента образовательного процесса. В США действует несколько национальных программ, в том числе программы Лиги защиты молодежи по привлечению молодых американцев к общественной деятельности (Youth Service), активное обучение через опыт (Service Learning – метод обучения гражданственности, академическим дисциплинам, навыкам и человеческим ценностям, основанный на извлечении уроков из опыта общественно-полезной работы), развитие молодежи (Youth Development – программа, в основном ориентированная на удержание молодежи от попадания в группы риска) и др. [147, с. 1004–1105].

**Социально-государственное партнерство** практикуется в большинстве европейских стран, таких как Германия, Нидерланды, Франция, Италия, Бельгия и др., что, по мнению О. В. Степанищенко, является следствием достаточной эффективности данной модели за счет различных форм ее проведения. При этом общей тенденцией можно назвать широкое привлечение общественных организаций, а также активное участие федеральных органов в решении проблем различных категорий молодежи. Яркий пример – Германия, где Конституция выступает основой законодательства в области молодежной политики. На ее базе действуют федеральные законы «О помощи молодежи и детям» (помощь семьям в воспитании, консультации, опека, социальная педагогика, ювенальные суды, организация работы с молодежью) и «О защите молодежи». Финансируются эти законы через Федеральный фонд детей и молодежи. Ежегодно составляется федеральный план по молодежной и детской политике, который включает конкретные мероприятия по социализации молодежи (социальное обеспечение, борьба с бедностью и безработицей, интеграция иностранцев в немецкое общество, нравственное воспитание и т. д.). К приоритетным направлениям молодежной политики в Германии в рамках общенациональных программ относятся забота о детях, участие молодежи в процессах принятия решений, формирование умения в пользовании

СМИ, интеграция в общество социально обделенной молодежи, развитие демократии и толерантности, культурно-нравственное воспитание молодежи и др.

Абсолютное большинство молодежных организаций, действующих в Германии, объединены в федеральные молодежные союзы: Объединение евангелистской молодежи, Союз молодых католиков Германии, молодежные объединения профсоюзов, земельные молодежные организации, Союз немецких скаутов и др. В общей сложности существует более 90 общенациональных молодежных союзов, объединяющих около 25 % всей молодежи страны или около 6 млн человек. Это без учета членов союза «Спортивная молодежь Германии» – самой массовой немецкой организации, в которую входят свыше 12 млн человек. По данным автора, в деятельности различных молодежных союзов в современной ФРГ участвуют более 70 % молодых людей. Для сравнения: в составе ВЛКСМ – единственной молодежной организации в советскую эпоху – было около 60 % представителей возрастной группы от 14 до 28 лет. В ФРГ существует 22 организации и 16 земельных молодежных союзов, входящих в Федеральное объединение германских молодежных организаций [147, с. 1005–1007].

*Модель государственно-общественного партнерства*, которая ориентирована на стратегию паритета государства и структур гражданского общества, действует в таких странах Европы, как Швеция, Финляндия, Великобритания и др. Характерным признаком этой модели является «отсутствие специальных министерств по делам молодежи и молодежной политике и единых национальных программ и планов. Реализация молодежной политики концентрируется на местном уровне самоуправления. Координирующими институтами выступают различные организации, например, в Великобритании это Управление по работе с молодежью Министерства образования и министерского Комитета по делам детей и молодежи, в Швеции – Министерство культуры и Государственный молодежный совет» [147, с. 1007].

*Коммунистическая модель* работы с молодежью рассматривается О. В. Степанищенко на примере Китая, в котором, как это было в СССР, Коммунистический союз молодежи объединяет людей в возрасте от 14 до 28 лет. В 1997 г. в стране был принят закон «О молодежи Китая», где содержатся основные принципы ее поддержки: трудоустрой-

ство выпускников в соответствии с выбранной профессией и дипломной квалификацией на основе действующей системы распределения; обеспечение молодых специалистов служебной жилплощадью или местом в общежитии; многосторонняя комплексная помощь молодой семье; многоразовая выплата «подъемных» и социальных пособий; здравоохранительные мероприятия. Также раскрыты подходы к организации деятельности молодежных общественных организаций, работы с молодежью по месту жительства и др. Кроме этого в государственной программе молодежной политической доктрины КНР декларируются и другие важные принципы, способствующие оптимальной адаптации китайского молодого населения: политико-идеологическое воспитание, формирование гражданской культуры и национального самосознания, создание условий для развития и реализации личности; поддержка молодежных инициатив и изучение объективного состояния молодежной среды; информирование молодежи о возможностях решения ее проблем [147, с. 1007–1008].

Несмотря на различия в структурной организации молодежной политики в большинстве стран наблюдается относительное единообразие при выделении основных приоритетов:

- образование;
- занятость;
- поддержка молодежи, находящейся в сложной жизненной ситуации;
- здравоохранение, экология, проблемы девиантного поведения;
- организация досуга;
- активное участие в жизни общества и процессе принятия решений.

В некоторых странах формируются своего рода «смешанные модели» с учетом национальных особенностей, сложившейся практики, представлений о роли молодежи, финансовых возможностей того или иного государства.

Очевидно, что ограниченный подход к неформальному образованию и к молодежной работе как к досуговым мероприятиям уже не актуален. Молодые люди сталкиваются с различными рисками, поэтому европейские страны избрали комплексный подход к молодежной политике, охватывающий трудоустройство, формальное образо-

вание, здоровье, жилье, культуру и др. Этот подход также продвигается международными организациями.

Как уже отмечалось ранее, наиболее целостной моделью работы с молодежью является молодежная политика панъевропейских институтов – Совета Европы и Европейского Союза. Она во многом определяет направление развития национальной молодежной политики в большинстве стран.

Эта модель может быть применена в Российской Федерации, где федеральный уровень аналогичен панъевропейскому, а региональный – национальному (членам ЕС). Представляется, что при определении методов работы имеет смысл использовать огромный опыт европейской молодежной политики. Для России как для многонациональной страны важен европейский опыт реализации программ межкультурного диалога и обучения. Постановка цели национальной (российской) самоидентификации молодых людей, протяженная территория и неравномерность уровня развития регионов ставят задачу активизации мобильности молодежи внутри страны. Подобная задача решается европейской молодежной политикой через поддержку панъевропейских молодежных организаций, которые своей деятельностью создают дополнительные каналы мобильности, и реализацию программы «Молодежный паспорт» – универсального инструмента признания общественной деятельности молодого человека.

**Молодежная политика в России.** С целью выявления сущности и своеобразия молодежной политики в России представляется необходимым определить ряд основных понятий в соответствии с утвержденными 29 ноября 2014 г. (№ 2403-р) «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.».

**Государственная молодежная политика** – направление деятельности Российской Федерации, представляющее собой систему мер нормативно-правового, финансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-аналитического, кадрового и научного характера, реализуемых на основе взаимодействия с институтами гражданского общества и гражданами, активного межведомственного взаимодействия, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для эффективной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала в целях достижения устойчивого социально-

экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене [108].

*Работа с молодежью* – профессиональная деятельность, направленная на решение комплексных задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями, а также с работодателями [108]. Сущность понятия «молодежь», согласно данному документу, заключается в том, что это не только социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей (включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, до 35 и более лет), но также группа, которая обладает особым социальным положением и характеризуется специфическими интересами и ценностями.

Понятно, что работа с данной группой предполагает использование научно обоснованных и проверенных практикой методов и форм, а также их модернизацию и разработку новых подходов в деле реализации государственной молодежной политики как системы разнообразных мер, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для эффективной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала. В том числе и на промышленных предприятиях, без чего невозможно достичь устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене [108].

Современное состояние государства и его место в мировом сообществе кроме всего прочего определяется качеством трудовых ресурсов. Самой экономически активной составляющей этих ресурсов является молодежь – динамичная социальная группа общества, обладающая наивысшим трудовым потенциалом, поскольку характеризуется наличием физического здоровья, возможностью творческого роста, социальной активностью, общим и профессиональным образованием, мобильностью и т. д. Весь опыт мирового развития доказывает, что стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно

и продуктивно использовать инновационный потенциал развития, основным носителем которого является молодежь [108].

Все вышеизложенное давно требовало от ученых как теоретиков, так и практиков поиска разнообразных форм и способов работы с молодежью, что привело, в том числе, к попыткам выработки целостной молодежной политики.

В нашей стране для научного осмысления работы с молодежью как направления государственной политики многое было сделано еще советскими исследователями, работавшими в Научно-исследовательском центре ВКШ при ЦК ВЛКСМ, а позднее – в научных подразделениях Института молодежи и Московского гуманитарного университета. Там сложился коллектив ученых под руководством И. М. Ильинского, который своими трудами обеспечил разработку принятого в 1991 г. закона СССР **«Об общих началах государственной молодежной политики в СССР»**. С распадом СССР в декабре 1991 г. история этого закона как целостного юридического акта завершилась, поскольку он не вошел в состав нормативных правовых актов Российской Федерации. Это не означает, что до принятия указанного закона в нашей стране не было молодежной политики. Просто в период коренного преобразования социально-экономического и политического строя, который пришелся на конец 1980-х – начало 1990-х гг. и сопровождался распадом СССР, а затем становлением на его руинах новых государств, включая Российскую Федерацию, ранее действовавшая модель, разрабатываемая и контролируемая КПСС, уже не могла применяться. Однако концепция этого закона, его содержание и правовые нормы продолжали оказывать решающее воздействие на процесс создания ГМП, по крайней мере, до конца 1990-х гг.

Гуманистическая концепция молодежи И. М. Ильинского включает восемь базовых положений [33, с. 12–13]:

1. Молодежь – это объективное общественное явление, выступающее всегда как большая специфическая возрастная подгруппа. Ключом к познанию ее природы является диалектика целого и части (молодежь – часть общества). Специфические, обусловленные возрастом проблемы молодежи аналогичны в любом обществе:

- а) молодость тесно связана с идеей зависимости;
- б) большая часть молодежи (учащиеся, студенты и т. п.) еще не включена в процесс производства и потому «живет в кредит»;

в) большинство молодых людей не обладает личной самостоятельностью в принятии решений, касающихся их жизни;

г) перед молодыми людьми стоит задача выбора сферы трудовой деятельности, выбора профессии;

д) молодые люди решают проблему нравственного и духовного самоопределения;

е) молодежь решает вопрос брачного выбора и деторождения.

2. Молодежь по природе двойственна как явление биологическое и социальное, что определяет связь ее психофизического и социального развития.

3. Молодежь – явление конкретно-историческое. Это означает, что число определений молодежи может быть равно числу конкретных обществ, каждое из которых выводится из общего определения молодежи и в то же время служит базой для конкретизации этого определения.

4. Молодежь – это обладатель огромного интеллектуального потенциала, особых способностей к творчеству.

5. Молодежь одновременно объект и субъект социализации, что влияет на ее социальный статус.

6. Молодежь обретает субъектность по мере самоидентификации, самоосознания своих интересов, роста своей организованности.

7. Молодежь – носитель процессов, которые развернутся в полную мощь в будущем.

8. Молодежь – объект комплексных, междисциплинарных исследований, которые только в своей совокупности могут дать достаточно достоверную картину о ней.

Главной идеей концепции И. М. Ильинского является идея субъектности молодежи. Именно она выходит на первый план, поскольку проблема состоит в том, что мир решительно меняется, и в нем происходят процессы, которые не могут быть в достаточной мере осмыслены и тем более взяты под контроль старшим поколением. Только опираясь на субъектность молодежи, можно вытянуть целое – все общество, его настоящее и будущее. Это концептуальное переосмысление роли молодежи и молодежного движения в современных социальных и культурных условиях.

В России формирование новой концепции ГМП пришлось на период 1987–1991 гг., когда создавался Закон о молодежи. Пересмотр основ молодежной политики сопровождался серьезной теоретической раз-



работкой, которую осуществляли две альтернативные группы исследователей (одна – во главе с И. М. Ильинским, другая – во главе с В. Т. Лисовским). В новейших условиях подходы к реформированию государственной молодежной политики также сопровождались теоретическими и эмпирическими исследованиями, в которые были вовлечены ученые РАН, РАО, ведущих университетов страны, ведомственных научных организаций (М. К. Горшков, Ю. А. Зубок, А. А. Козлов, Е. Л. Омельченко, Ф. Э. Шереги, В. И. Чупров и др.). Представители научной школы социологии молодежи и молодежной политики, сложившейся в Московском гуманитарном университете (И. М. Ильинский, В. А. Луков и др.), участвовали в подготовке важнейших документов для концептуального обоснования законотворческих проектов (федеральные законы в области ГМП, принятые в 1995–1998 гг.; региональные законы 1990–2000-х гг.; материалы к заседанию Госсовета РФ по проблемам молодежи и молодежной политики в 2009 г. и др.) [83, с. 232].

В 1993 г. с принятием **«Основных направлений государственной молодежной политики в Российской Федерации»** эта концепция стала работать в новых исторических условиях. В 1990-е и последующие годы были приняты законы о государственной молодежной политике (в некоторых случаях – о молодежи, о молодежной политике, о региональной государственной молодежной политике и т. д.): в Чувашской республике (1992), республике Бурятия (1992), республике Татарстан (1993), Кабардино-Балкарской республике (1993), республике Хакасия (1993), республике Тува (1993), Московской области (1995), Оренбургской области (1995), Ставропольском крае (1996), республике Мордовия (1996), Омской области (1996), в Ханты-Мансийском автономном округе (1998) и многих других. К 2013 г. региональные законы о молодежи и молодежной политике были приняты в 73 субъектах Российской Федерации [33, с. 19]. Есть и другие примеры и среди них принятие в 2004 г. закона города Москвы **«О молодежи»**, подкрепленного городской целевой программой **«Молодежь Москвы»** на 2004–2006 гг., и его продолжения от 30.09.2009 г. № 39 [33, с. 20].

В начале 2000-х гг. возникла потребность в пересмотре концепции. В 2006 г. принята **«Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации»**, а в 2009 г. эти вопросы обсуждались на заседании Государственного совета РФ. Сам 2009 г. указом Президента Российской Федерации Д. А. Медведева был объявлен Годом молодежи,

что связано, прежде всего, с общим изменением статуса молодой части населения в современном мире. Молодежь стала одной из центральных тем, обсуждаемых политиками, учеными, журналистами. Она выступила знаком эпохи, из-за чего различные феномены молодежной культуры вызвали широкий общественный резонанс.

В научный оборот понятие «государственная молодежная политика» вошло в 90-е гг. прошлого века, став сегодня общеупотребительным. Однако до сих пор не утихают споры по поводу сущности, принципов, моделей этой политики.

За последние более чем полтора десятилетия мы были свидетелями создания проекта федерального закона «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации» (1999), так и не заработавшей правительственной «Концепции государственной молодежной политики в РФ» (2001), проекта «Доктрины государственной молодежной политики в РФ» (2002). Все эти документы вызвали серьезную критику теоретиков и практиков и были отклонены. В 2006 г. распоряжением Правительства РФ утверждена **«Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 г.»**, также ставшая объектом оживленных дискуссий, а в 2008 г. – **«Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»**, которая рассматривала ГМП как «самостоятельное направление деятельности государства, предусматривающее формирование необходимых социальных условий инновационного развития, реализуемое на основе партнерства и активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями» [71, с. 72].

Достижение поставленной цели предполагалось осуществить за счет решения трех основных задач [71]:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;
- формирование целостной системы поддержки инициативной и талантливой молодежи, обладающей лидерскими навыками;
- гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей.

Такие же стратегии социально-экономического развития были приняты на уровне субъектов Российской Федерации, регионов, округов и др. Например, в соответствующей стратегии социально-экономического развития Центрального федерального округа до 2020 г. целью осуществления молодежной политики названо создание условий, необходимых для становления и развития молодого человека как свободной, мыслящей, деятельной личности, способной внести свой ощутимый вклад в развитие России [99]. Согласно этому документу, к основным направлениям в работе с молодежью относятся:

а) развитие эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, включая деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, а также развитие бирж труда и других форм занятости молодежи;

б) совершенствование нормативной правовой базы для привлечения молодежи к трудовой деятельности и обеспечения ее законных прав и интересов;

в) реализация программ поддержки молодежного предпринимательства;

г) решение вопросов обеспечения жильем молодых семей и молодых специалистов;

д) поддержка талантливой молодежи (проведение творческих фестивалей и конкурсов, учреждение премий и грантов, создание современных молодежных творческих коллективов);

е) поддержка общественных объединений молодежи (анализ инициатив, оказание организационной, методической и финансовой помощи их деятельности, в том числе выделение финансовых средств на содержание и реализацию программ (предоставление помещений и создание материальной базы);

ж) модернизация материально-технической базы учреждений по работе с молодежью, а также расширение их сети;

з) создание условий для занятий спортом и организации отдыха (развитие спортивной базы, подготовка тренеров-педагогов, разработка специальных программ по привлечению молодежи к занятию спортом с уклоном на воспитание толерантности, создание мест отдыха);

и) научная и кадровая деятельность (подготовка кадров для работы с молодежью, системный мониторинг положения молодежи в округе).

Подчеркивается, что эффективная молодежная политика является необходимым условием социально-экономического развития Цен-

трального федерального округа. Для этого предусматривается организация мониторинга основных аспектов жизнедеятельности молодежной среды [99].

Наконец в 2014 г. принимаются **«Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»**. Данный документ и определяет в настоящее время систему принципов, приоритетных задач и механизмов, обеспечивающих реализацию ГМП в нашей стране. Доля субъектов Российской Федерации, разработавших собственные базовые законы о молодежной политике, сегодня выросла до 90 % [58, с. 38].

Важнейшую роль в фиксации фундаментальных основ ГМП играет **Конституция Российской Федерации** [70]. Правовой фундамент взаимоотношений общества, государства и молодежи определяют практически все положения, закрепленные в первом разделе. Они связаны с реализацией установленных Конституцией прав и свобод молодого человека и гражданина, его статусом в обществе и государстве, деятельностью властных структур по созданию необходимых предпосылок для социального развития молодых людей. Именно опора на конституционные нормы и принципы обеспечивает ГМП, с одной стороны, стабильность и действенность, а, с другой, перспективы для совершенствования. Вместе с тем сам текст Конституции РФ, в отличие от современных конституций многих стран мира, не содержит прямых упоминаний о молодежи и молодежной политике, что порождает ряд противоречий в организации ГМП и усложняет процесс формирования ее нормативной базы.

Говоря об институализации ГМП, необходимо отметить, что единственным действующим положением в этой сфере является Закон **«О государственной поддержке молодежных и детских общественных организаций»** (1995 г.). Принципиально важными являются Законы **«Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»** (1999 г.) и **«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»** (2003 г.), а также приказ Федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежи) **«О федеральном реестре молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой»**, который выпускается ежегодно.

Как считает А. А. Зеленин, «современный этап разработки государственной молодежной политики в России отмечен поиском опти-

мальных вариантов разделения ответственности и полномочий между федеральным центром и регионами. Процесс достижения баланса интересов по линии “центр-регионы” затрагивает не только молодежную политику, но и в целом внутреннюю политику государства, определяя один из векторов эволюции российской государственности» [46, с. 5].

Сложившаяся на сегодняшний день в России модель молодежной политики носит именно смешанный характер, тогда как наиболее приемлемой для Российской Федерации представляется социально-государственная структура [148, с. 34]. Переход к ней уже осуществляется, для чего требуется совершенствование нормативно-правового регулирования молодежной политики и организационных форм ее реализации. Существующая нормативно-правовая база молодежной политики в России сейчас активно развивается и дополняется новыми документами.

В заключение подчеркнем, что молодежная политика в зарубежных странах и в России имеет как общие черты, так и особенности. Отметим только те, что в соответствии с темой нашего исследования, относятся к работающей молодежи. На *международном уровне* в формировании и реализации молодежной политики ООН выделяет два взаимосвязанных элемента. Во-первых, молодежь сама должна сформулировать свои интересы и обеспечить им достаточную поддержку. Во-вторых, национальные правительства призваны поддерживать позитивные устремления молодых людей, расширять поле их деятельности, создавать условия для активного участия в жизни общества, а также устанавливать параметры и принимать конкретные программы в области прав, интересов, потребностей и проблем молодежи. Основные направления молодежной политики и пути решения молодежных проблем указаны в документах ООН. Согласно им, в настоящее время проблемами, влияющими на развитие молодежи, являются проблемы мира, образования, профессиональной подготовки, труда, жилья, семейной жизни, культуры, охраны здоровья. На первое место ООН выдвигает занятость молодежи, ее деятельность в экономической жизни страны.

На *российском уровне* государственная молодежная политика – один из важнейших инструментов развития страны, роста благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений. ГМП реализуется в Российской Федерации в отношении молодых жителей в возрасте от 14 до 25 лет. Молодежь во многом определяет направленность происходящих в обществе процессов, возможность со-

циальной стабилизации и экономического роста. Именно она является *трудовым и экономическим потенциалом, от которого зависит прогрессивное развитие общества или его упадок*. Поэтому политика государства и предприятий по отношению к молодежи, в том числе и работающей, должна строиться так, чтобы обеспечить *наиболее эффективное воспитание, полноценное образование, успешную социализацию, адаптацию и самореализацию*. Система государственной поддержки и субсидирования молодежной политики призвана способствовать *преемственности и координации разрозненных усилий молодежи*, которая не всегда способна самостоятельно найти свое место в жизни, определить свою социальную функцию и роль.

## **1.2. Особенности молодежной политики в отношении работающей молодежи**

Мобильность, инициативность, способность генерировать и воспринимать инновации делают молодежь стратегическим ресурсом предприятий.

Основное внимание уделяется закреплению молодых специалистов на рабочем месте, их профессиональному росту, реализации творческого потенциала и привлечению к решению производственных задач, направленных на развитие производства и создание условий для стабильной деятельности предприятия. При организации работы с молодежью нужно исходить из того, что ее социально-экономический статус находится в состоянии становления.

Ранее нами были отмечены особенности молодежной политики в России и за рубежом, обозначены основные международные и федеральные подходы в молодежной политике и ее нормативно-правовое обеспечение, на которое мы и будем опираться при анализе отношения к работающей молодежи [70, 71, 108].

Для реализации молодежной политики и корпоративных молодежных программ на промышленных предприятиях определяющее значение имеют отраслевые соглашения, концепция и локальные нормативно-правовые акты (коллективные договоры, программы, планы, положения, сметы расходов, регламенты и т. д.).

Сложно переоценить роль нормативно-правового обеспечения в реализации ГМП. Рассмотрим данный вопрос на региональном уров-

не на следующем примере. Закон «**О молодежи в Свердловской области**» от 29 октября 2013 г. № 113-ОЗ регулирует отношения в сфере создания на указанной территории правовых, экономических и социальных условий, гарантий и стимулов для реализации молодыми людьми своих конституционных прав с учетом особенностей, присущих возрасту, а также интеграции молодых граждан в систему общественных отношений в целях самореализации в интересах общества [97].

Этот Закон дает определение понятий: молодежь, детские общественные объединения, молодежные общественные объединения, социально-экономические инициативы молодежи; содержит цель, задачи и основные направления деятельности в сфере реализации прав молодежи.

Целью деятельности в сфере реализации прав молодежи являются развитие и реализация ее потенциала в интересах Российской Федерации и Свердловской области.

Задачами деятельности в сфере реализации прав молодежи названы следующие [97]:

1) формирование у молодых граждан системы жизненных ценностей;

2) создание условий для участия молодых граждан в социально-экономическом и общественно-политическом развитии Свердловской области;

3) поддержка социально значимых инициатив молодежи.

Применительно к работающей молодежи выделим ряд основных направлений деятельности в сфере реализации ее прав [97]: организация профессиональной ориентации и трудовой занятости, а также привлечение молодых граждан к занятию наукой и предпринимательской деятельностью.

Особенности молодежной политики в отношении работающей молодежи определены «**Концепцией поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года**» (далее Концепция), которая является основополагающим документом для промышленных предприятий [74]. Необходимо отметить, что ранее действовала одноименная Концепция (постановление Правительства Свердловской области от 13.07.2004 г. № 647-ПП «О Концепции поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2015 года») [73].



Концепция определяет принципиальный подход к формированию и развитию региональной системы государственной поддержки работающей молодежи как элемента ГМП. Дает основные понятия, цель, принципы, приоритетные направления, этапы и механизмы государственной поддержки социальных процессов, обуславливающих развитие работающей молодежи как субъекта позитивного и инновационного социального действия. Основывается документ на положениях Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации, федеральной Стратегии ГМП, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (до 2020 г.), Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года, а также на общепризнанных принципах и нормах международного права [74]. Здесь же даны определения понятий работающей молодежи, ГМП, молодежной политики в отношении работающих на предприятии, в организации и муниципальном образовании молодежи, молодой семьи и персонала.

Вслед за авторами Концепции дадим определение молодежной политики на предприятии и обозначим ее задачи.

*Молодежная политика в отношении работающей молодежи на предприятии, в организации и муниципальном образовании* – система подходов и определяемых ими последовательных действий, направленных на достижение целей и решение задач по поддержке работающей молодежи, осуществляемых за счет средств предприятия, организации, муниципального образования [74].

Задачами молодежной политики на промышленных предприятиях являются следующие [74]:

- создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия в общественной и профессиональной деятельности;
- профессиональное воспитание и обучение молодежи, ее адаптация на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации;
- обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решению жилищных проблем;

- поддержка общественно значимых инициатив молодежи, молодежных организаций;
- реализация инновационного потенциала молодежи в интересах развития производства и ее профессионального и личностного роста;
- создание условий для более полного включения работающей молодежи в политическую, социально-экономическую и культурную жизнь общества, в том числе средствами современных информационных технологий;
- расширение возможностей молодого человека в выборе своего профессионального пути;
- содействие его культурному, духовному и физическому развитию.

Для успешного решения вышеуказанных задач, как правило, вносятся соответствующие разделы в коллективные договоры предприятий, разрабатываются молодежные корпоративные (заводские) молодежные программы [74]. В Концепции обозначены программы поддержки работающей молодежи для всех возрастных групп молодых работников, к числу которых относятся «граждане в возрасте от 14 до 30 лет, находящиеся, в соответствии с российским законодательством, в трудовых отношениях с каким-либо работодателем независимо от организационно-правовых форм и форм собственности».

Поскольку социально-экономический статус работающей молодежи находится в состоянии становления, его изменения в зависимости от возраста позволили авторам Концепции выделить три возрастные группы:

- 1) младшая (до 20–22 лет);
- 2) средняя (от 20–22 до 25 лет);
- 3) старшая (старше 25 лет).

В Концепции отмечено, что «динамика социально-экономического статуса обусловлена, с одной стороны, включением молодых людей в профессионально-трудовую деятельность и развитием на основе этого их экономической независимости, с другой, созданием молодыми людьми собственных семей и рождением детей, что приводит к развитию их социального статуса» [74].

Работающая молодежь – самая многочисленная, социально-активная и наиболее развитая часть молодежи нашей страны. Однако большая часть (41 %) молодежи Свердловской области относит себя к малообеспеченным гражданам, 28 % – к среднеобеспеченным, 17 % – к на-

именее обеспеченным, 12 % – к обеспеченным и 2 % – к богатым. Таким образом, оценивают уровень своей жизни «ниже среднего» по крайней мере 58 % молодых работников. Ситуация, когда более половины самой трудоспособной части молодежи своим трудом не может обеспечить себе хотя бы средний уровень жизни, несомненно, требует разрешения, в частности, определения позиции государства в этом вопросе [74].

Значимым фактором достижения материального благополучия является образование, особенно профессиональное. Это подтверждено результатами исследования в масштабах Свердловской области: при движении от группы с более низким уровнем образования к группе с более высоким уровнем образования обнаруживается наполнение состоятельных групп и уменьшение групп бедных и малосостоятельных [74].

Концепция ставит основную цель – поддержка работающей молодежи Свердловской области. Для ее реализации необходимо создание на территории области условий и возможностей для успешного социального развития работающей молодежи в результате эффективной социальной и экономической самореализации ее человеческого потенциала в интересах инновационного социально-экономического развития региона [74]. Достичь данной цели помогут следующие мероприятия:

- формирование информационного пространства, ориентирующего работающую молодежь на профессиональное развитие;
- создание системы социального партнерства по решению задач поддержки работающей молодежи;
- организация для работающей молодежи Свердловской области системы непрерывного образования;
- разработка программ поддержки молодых семей;
- содействие закреплению молодежи на селе;
- разработка программ поддержки различных возрастных групп работающей молодежи.

Представляется необходимым более подробно остановиться на последней задаче. Мы разделяем мнение авторов Концепции, считающих наиболее перспективными программы поддержки для разных возрастов молодых работников с позиции особенностей их социально-экономического статуса [74].

1. **Младшая группа:** получение профессионального образования; обеспечение временной трудовой занятости и первого трудоустройства,

для чего необходимо развитие работы по профориентации, повышение качества профессионального обучения, информирование о тенденциях рынка труда и формирование навыков эффективного поведения на рынке труда.

**2. Средняя группа:** освоение профессии; обеспечение постоянной трудовой занятости и стабильности молодых семей, для чего необходимо развитие систем непрерывного профессионального образования, переобучения молодых безработных, молодежного предпринимательства (самозанятости), а также создание учреждений социальной и психологической помощи молодым семьям; поддержка профессиональных инновационных инициатив; оказание социальной и психологической помощи молодым работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации; помощь молодым семьям в приобретении жилья.

**3. Старшая группа:** обеспечение постоянной трудовой занятости; развитие позиции «ответственного родительства», для чего необходимо снижение текучести кадров среди молодых работников, развитие систем материального и морального стимулирования повышения профессионального мастерства, поддержка деятельности общественных объединений работающей молодежи и социальных инновационных инициатив, информирование потенциальных работодателей о наиболее квалифицированных молодых работниках; поддержка молодых семей, стремящихся улучшить свои жилищные условия; развитие сферы образовательных, рекреационных, досуговых услуг для молодых семей и их детей.

Для реализации обозначенных направлений поддержка работающей молодежи должна быть комплексной и осуществляться на всех уровнях:

- региональном;
- муниципальном;
- в организации (на предприятии).

**Региональный уровень.** Задачи по поддержке работающей молодежи в регионах решают областные законодательные и исполнительные органы государственной власти, профсоюзы, федеральные и региональные общественные объединения и некоммерческие организации, научно-образовательные учреждения федерального и регионального подчинения. По их инициативе создаются и реализуются региональные целевые программы поддержки работающей молодежи. Про-

водится анализ данной работы с молодежью в муниципальных образованиях и на предприятиях (в организациях).

Примером тому является изучение положения молодежи в Свердловской области, проведенное уральскими учеными под руководством Ю. Р. Вишневого. В 2014 г. были систематизированы результаты социологических, демографических, экономических и социогуманитарных исследований, посвященных развитию молодежи в Свердловской области в 2011–2014 гг. Сделан анализ реализации государственной молодежной политики органами местного самоуправления в регионе, а также в производственных коллективах и на промышленных предприятиях [120, с. 343–347]. В 2015 г. исследование было продолжено также под руководством Ю. Р. Вишневого. Значительное внимание уделено занятости молодежи, вопросам экономического поведения и стратегиям поведения в трудовой сфере (П. Л. Глухих, А. Г. Мокроносов, А. Н. Попов и О. Б. Франц) [120, с. 117–160], при нашем участии рассмотрена организация работы с молодежью на предприятиях области (А. В. Пономарев и Н. В. Попова) [120, с. 229–258]. В соответствии с Законом «О молодежи в Свердловской области» правительство Свердловской области ежегодно заслушивает доклад о положении молодежи в Свердловской области [97].

**Муниципальный уровень.** Формирование муниципальных программ поддержки работающей молодежи и их реализация осуществляются под руководством органов местного самоуправления, в распоряжении которых находятся муниципальные учреждения. В Концепции отмечено, что при создании программ поддержки работающей молодежи именно на уровне муниципального образования могут быть наиболее полно учтены социально-экономические, демографические и этнокультурные особенности молодых работающих граждан, проживающих на данной территории. Муниципальные программы всегда предельно конкретны в определении социальных и возрастных групп работающей молодежи, на поддержку которых они направлены. Это позволяет отдавать приоритет той группе молодежи, профессионально-трудовое участие которой наиболее необходимо для обеспечения социально-экономического развития муниципального образования [74]. Благодаря этому муниципальная молодежная политика выступает важнейшим инструментом формирования, развития и активного использования потенциала молодого поколения.

На территории Свердловской области расположены 94 муниципальных образования, среди них 68 городских округов, 5 муниципальных районов, 5 городских поселений и 16 сельских поселений. Однако не во всех муниципальных образованиях области есть органы по делам молодежи. В большинстве случаев органы по делам молодежи включены в межведомственные структуры, что мешает эффективности реализации молодежной политики на местах. Например, в Карпинском городском округе и в г. Нижний Тагил это отделы по физической культуре, спорту и молодежной политике, в Артемовском городском округе – отдел по работе с детьми и молодежью. Таких примеров можно привести множество. Даже в таком городе, как Екатеринбург в территориальных органах по делам молодежи нет однотипности [120, с. 338].

В результате реализация государственной молодежной политики в муниципальных образованиях не всегда эффективна. Зачастую это связано и с недостатком финансов, поэтому молодежные структуры стараются интегрировать ресурсы из разных источников для концентрации в нескольких ключевых направлениях: обеспечение учебной и трудовой занятости молодежи, воспитание гражданственности и патриотизма.

Примером такой деятельности может являться работа центров молодежной политики в малых, средних и больших городах Урала. Интересен опыт работы Центра молодежной политики в г. Каменск-Уральский [136]. Результаты проведенного там опроса молодых работников промышленных предприятий свидетельствуют о высокой социальной активности работающей молодежи. Причем проведение массовых корпоративных мероприятий (творческих конкурсов, спортивно-оздоровительных соревнований) осуществляется зачастую не только для работников завода, но и для членов их семей. Это способствует формированию корпоративной культуры, привлекательности предприятий как места работы, а города как места проживания, а также развитию личности молодых людей, воспитанию духовно-нравственных качеств, потребности в постоянном личностном и в конечном итоге – профессиональном росте.

«Управление молодежной политикой в муниципальных образованиях должно осуществляться в интересах как города, так и личности молодого человека, содействовать повышению его социальной активности,

что будет способствовать успешной социализации и усвоению социально приемлемых норм поведения в труде, учебе и быту» [136, с. 35].

**Уровень предприятия (организации).** Работа с молодежью на промышленных предприятиях должна осуществляться в соответствии с нормативно-правовой базой, которую составляют: международные документы и документы Совета Европы, координирующие отношение современного общества к молодежи; федеральные документы по вопросам молодежной политики; материалы по решению проблемы обеспечения работой молодежи в России и в регионах, в том числе Свердловской области; нормативно-правовые документы, содержащие разделы относительно работы с молодежью на предприятиях; локальные нормативно-правовые документы промышленных предприятий.

На уровне предприятия (организации) поддержка молодых работников должна быть направлена на обеспечение их профессионального развития, результатом которого является повышение производительности труда [74]. При этом следует учитывать, что профессиональное развитие является сложным многостадийным процессом, который изменяет не только профессионально-трудовую деятельность молодых людей, но и базовые ценности, определяющие их отношение и к себе, и к трудовому коллективу, и к обществу в целом. Чем выше профессиональный уровень, достигнутый молодым человеком, тем выше уровень его самосознания, и тем в большей степени он осознает себя не только работником, но и личностью, самостоятельно определяющей свое социальное поведение. Поэтому развитие социальной активности молодых работников предприятия, расширение их участия в деятельности профсоюзов, общественных объединений и некоммерческих организаций должны стать целью работы профсоюзов на предприятиях, общественных объединений и некоммерческих организаций. Важно развивать механизмы социального партнерства, прежде всего, профсоюзов и работодателей, нацеленные на обеспечение социальных и профессионально-трудовых перспектив молодых работников, обладающих высоким профессиональным потенциалом [74].

Необходимым условием профессионального развития молодых работников является получение ими качественного профессионального образования. Поэтому на предприятиях важно создавать и реализовывать программы, направленные на формирование системы непрерывного обучения. Такие программы должны стать обязательным элемен-



том коллективных договоров и учитывать особенности социально-экономического положения возрастных групп работающей молодежи.

**Молодые работники старшего возраста.** Эти работники экономически наиболее заинтересованы в повышении квалификации и, соответственно, в увеличении заработной платы. Имеющийся у них опыт профессионально-трудовой деятельности позволяет грамотно соотносить свой труд с заработной платой, учитывая, в том числе, и условия деятельности. Если зарплата, по их мнению, оказывается заниженной, они либо меняют место работы, либо снижают производительность труда до рестрикционных норм [74]. Поэтому особое внимание необходимо обратить на повышение их квалификации и переподготовку.

**Средняя возрастная группа.** Для этих работников наибольший интерес представляют программы вовлечения их в профессионально-творческую деятельность: рационализаторство и изобретательство. Молодые люди 20–25 лет также готовы активно участвовать в конкурсах профессионального мастерства. При формировании и реализации таких программ следует учитывать, что современные молодые работники ориентируются преимущественно на материальные формы вознаграждения. А поскольку они, как правило, не пользуются авторитетом в трудовых коллективах, вознаграждение за профессиональное творчество должно компенсировать им не только затраты труда, но и морально-психологические издержки. В случае, когда вознаграждение оказывается меньше того, на которое человек рассчитывал, он либо прекращает профессиональное творчество, либо уходит с предприятия [74].

**Молодые работники младшего возраста.** Их важнейшей проблемой является адаптация в трудовом коллективе. На предприятиях Свердловской области задача эта традиционно решается путем развития системы наставничества. Однако система профессионально-трудовых ценностей современной российской молодежи значительно отличается от той, которой руководствуются взрослые и пожилые работники, традиционно выдвигаемые в качестве наставников. Поэтому молодые люди, «говорящие на другом языке», не найдя понимания у своих взрослых наставников, могут уйти с предприятия. В таких условиях целесообразно подбирать начинающим специалистам наставников из числа молодых специалистов, имеющих значительный стаж работы на предприятии.

Важную роль в создании системы наставничества, а также в развитии профессионального творчества молодых работников, повышении их квалификации и обеспечении норм охраны труда могут сыграть молодежные общественные объединения работающей молодежи, созданные на предприятии. Поддерживая деятельность таких объединений, работодатель получает в их лице инструмент, с помощью которого могут быть решены указанные проблемы работающей молодежи и осуществляться формирование у нее духа корпоративности, в том числе путем освоения современной производственной культуры [74]. Без этого невозможно достижение высоких производственных показателей.

Определяющее значение для работы с молодежью на предприятиях имеют **тарифные соглашения**, которые служат основой для разработки корпоративных молодежных программ и их финансирования. В качестве примера приведем выдержку из тарифного соглашения Горно-металлургического профсоюза России (далее ГМПР). В разделе «Работа с молодежью» определены приоритетные направления [109]:

- реализация концепции молодежной политики Горно-металлургического профсоюза России;
- закрепление молодых работников и специалистов на производстве, обеспечение их адаптации и профессионального роста;
- повышение уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, их социальная защищенность;
- обеспечение защиты социально-экономических прав работающих и учащейся молодежи;
- поддержка молодых людей, их привлечение к созидательному, активному участию в жизни организации;
- поддержка молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи;
- реализация общественно значимых инициатив молодых специалистов и работников;
- оказание содействия деятельности молодежных общественных объединений.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников на предприятиях **в коллективный договор** вносится соответствующий раздел:

- создается комиссия (совет) по работе с молодежью;
- разрабатываются комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации;
- предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для возвращающихся в организацию после прохождения военной службы по призыву.

В соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы входит в непрерывный стаж как два дня работы. Этот стаж учитывается при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, а также при предоставлении льгот, связанных с продолжительностью работы, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на предприятие (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года.

Гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, оказывается материальная помощь, размер которой определяется коллективным договором и составляет не менее 5 минимальных размеров оплаты труда. При приеме на работу детей-сирот, ранее нигде не работавших, выплачивается единовременное пособие в сумме, определяемой коллективным договором. Молодым работникам, обучающимся без отрыва от производства, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, принятые коллективным договором. Молодым семьям предусматриваются средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд), размеры которых и сроки погашения определяются коллективным договором. Лица, ответственные за работу с молодежью, освобождаются от иной деятельности с сохранением средней заработной платы (порядок освобождения регулируется локальным актом); члены комиссии (совета) по работе с молодежью направляются на целевые курсы (семинары) за счет средств работодателя с сохранением средней заработной платы на время учебы.

Работодатель, принимая на производственную практику учащихся и студентов, оплачивает время работы тех, с которыми оформлены трудовые отношения; сокращает нормы выработки и увеличивает сроки их освоения. Для молодых работников и специалистов в коллективном договоре предусмотрены льготы по обеспечению общежитием и плате за проживание, а также за детское дошкольное учреждение. Работодатель не увольняет в течение трех лет молодых специалистов и учащихся образовательных учреждений начального профессионального образования, обучавшихся по направлению или принятых на работу по заявке предприятия, за исключением случая его ликвидации. Положение не распространяется на работников, которые нарушают правила внутреннего трудового распорядка.

Совместно с профсоюзным комитетом и при непосредственном участии комиссии (совета) по работе с молодежью работодатель рассматривает на совместных заседаниях вопросы молодежной политики и принимает меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых работников. В их интересах на предприятии развивают систему наставничества, предусматривая доплату наставникам и их поощрение в размерах, определяемых коллективным договором. Ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор» и др.; организуют «Посвящение в рабочий класс» (для выпускников базовых училищ), а также торжественные проводы молодых работников предприятия (организации) в ряды Вооруженных сил Российской Федерации; оказывают помощь в подготовке культурных и спортивных мероприятий для молодых работников и членов их семей. В корпоративных средствах массовой информации освещают трудовую деятельность и досуг молодых работников и членов их семей.

В целях повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования работодатель (с учетом мнения профсоюзного комитета организации и при наличии финансовой возможности) принимает ряд мер [109]:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

- проводит стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;
- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга студентов, с которыми оформлен ученический договор;
- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам;
- поощряет молодых работников, закончивших без отрыва от производства учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию по необходимым организациям специальностям.

Размер и порядок поощрительных выплат определяются коллективным договором [109].

**Локальный уровень.** Сегодня промышленные предприятия в целях экономической безопасности реализуют корпоративные молодежные социальные программы, способствующие интеграции молодых работников в реальный сектор экономики и деятельность конкретного предприятия.

Анализ результатов опроса, проведенного в 2015 г. среди 1000 молодых работников 22 предприятий, расположенных в 12 городах Свердловской области, показал, что для организации работы с молодежью на промышленных предприятиях разрабатываются **корпоративные программы «Молодежь»**, финансирование которых определено коллективными договорами предприятий, заключаемыми между работодателями и профсоюзом. Декларирование самой молодежной политики возможно в отдельной социальной программе «Молодежь» [121, с. 252].

Корпоративная программа «Молодежь», как правило, является самостоятельным документом и утверждается генеральным (управляющим) директором предприятия и руководителем молодежной организации (Молодежного совета) по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Несмотря на существование различного опыта реализации молодежной политики, в сфере внимания промышленных предприятий всегда находятся общие вопросы. Представляется возможным на примере одного из них рассмотреть цели, задачи, основные направления и формы молодежной политики, а также их нормативно-правовое обеспечение.

Молодежная политика в ПАО «Синарский трубный завод» осуществляется в рамках кадровой политики и является составной частью комплексной программы работы с персоналом, которая была утверждена в декабре 2000 г.

Цель программы «Молодежь» заключается в совершенствовании работы с молодыми сотрудниками в соответствии с текущими и перспективными задачами кадровой политики предприятия. Для достижения этой цели поставлены конкретные задачи:

- управление процессом адаптации вновь принятых рабочих;
- адаптация, закрепление на предприятии и управление карьерным ростом молодых специалистов;
- организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности;
- формирование среди молодежи ориентированности на здоровый образ жизни;
- укрепление трудовой дисциплины.

Программа «Молодежь» распространяется на всех работников предприятия в возрасте до 30 лет, заключивших трудовой договор на неопределенный срок. Реализация программы осуществляется в различных формах в шести направлениях, тесно взаимосвязанных между собой: адаптация вновь принятых молодых работников, работа с молодыми специалистами, работа с молодежными трудовыми коллективами, культурно-массовая, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа, организационно-информационная работа. Рассмотрим содержание каждого из них.

***Адаптация вновь принятых молодых рабочих.*** Для решения этой задачи предусмотрены следующие формы работы:

- проведение беседы с новым работником о его планах, ценностных ориентациях, условиях жизни, предстоящей работе и перспективах;
- знакомство вновь принимаемого работника на вводном инструктаже с вопросами трудовой дисциплины и профилактики вредных привычек, правилами пропускного и внутриобъектового режима, социально-психологическими проблемами;
- разработка, утверждение и введение в действие «Карточки проведения вводных ознакомительных бесед», представление новичка коллективу в первый день выхода на работу на оперативном совещании;
- закрепление за вновь принятым рабочим инструктора производственного обучения (наставника);
- знакомство молодого работника с расположением в подразделении бытовых и служебных помещений;

- заполнение «Паспорта молодого рабочего»;
- проведение встреч вновь принятых работников с руководством подразделения и представителями общественных организаций;
- торжественное посвящение в рабочие;
- выявление проблем адаптации новых работников;
- проведение для новичков бесед, социологических опросов и встреч с руководителями структурных подразделений;
- осуществление контроля процесса адаптации вновь принятых работников;
- решение проблем адаптации в случае их возникновения;
- анализ процесса адаптации вновь принятых работников;
- создание системы наставничества для выпускников учебных заведений.

Социально-психологическое сопровождение процесса адаптации на исследуемом предприятии включает ряд мероприятий: социологические исследования по вопросам профессиональной, социально-психологической адаптации вновь принятых рабочих (индивидуальная форма проведения); обсуждение итогов опросов с руководителями и специалистами обследуемых подразделений на оперативных совещаниях; составление индивидуального плана-минимума по адаптации каждого молодого сотрудника с фиксацией данных в «Паспорте молодого рабочего»; участие психологов, социологов, специалистов по кадрам, наркологов, молодежных лидеров в работе «круглого стола», организуемого для адаптантов в подразделениях. Такая форма общения с рабочими цехов проходит под эгидой здорового и трезвого образа жизни или знакомства с новыми коллегами; предполагает информирование коллектива о политике предприятия в отношении здорового образа жизни, существующих нормах и традициях, истории цехов; включает обмен мнениями о проблемах и потребностях начинающих специалистов.

«Круглые столы» играют важную роль в период адаптации работников, так как способствуют их более быстрому вхождению в новые производственные отношения. Эффективны и проблемно-деловые игры (ПДИ) с участием уполномоченных по работе с молодежью и руководителей цеховых молодежных советов в подразделениях, поскольку посвящены вопросам взаимодействия с вновь принятыми юношами и девушками.

**Работа с молодыми специалистами.** Это направление реализуется с помощью следующих мероприятий:

- сотрудничество с высшими учебными заведениями по выявлению и подбору наиболее подготовленных студентов для привлечения их на предприятие;

- обеспечение деятельности Совета молодых специалистов (далее СМС) и документирование ее результатов по темам (научно-техническое творчество молодых специалистов, профессиональный и карьерный рост, социально-бытовые условия жизни);

- составление годового и квартальных планов работы СМС с утверждением их техническим директором (первым заместителем управляющего директора) и директором по персоналу, представление отчета о работе СМС техническому директору и директору по персоналу, отчет СМС о работе с молодыми специалистами за текущий период на заводском собрании молодых специалистов и на заседании Совета предприятия по работе с персоналом;

- проведение заводских собраний молодых специалистов;

- назначение ответственных за работу с молодыми специалистами в структурных подразделениях предприятия из числа инженерно-технических работников;

- представление отчетов ответственных за работу с молодыми специалистами в подразделении председателю СМС;

- проведение обучающих семинаров для членов СМС предприятия.

*1-й год работы.* В течение этого периода проводятся беседы с молодым специалистом при трудоустройстве на предприятие; трудоустройство в соответствии со специальностью по диплому; заполнение «Паспорта молодого специалиста»; организация стажировки; назначение руководителя стажировки; психологическое тестирование с целью определения деловых и личностных качеств; социологические опросы, выявляющие удовлетворенность молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности; оценка их профессиональной подготовленности, разработка и утверждение программы карьерного роста по итогам стажировки и психологического тестирования; привлечение к общественной работе.

*2-й год работы.* В течение второго года работы рассматривается вопрос о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие резуль-



таты производственной деятельности, соответствующие деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования; проводится обучение молодых специалистов в группе резерва руководящих кадров и отбор наиболее перспективных для обучения в аспирантуре; участие молодых специалистов в научно-технических конференциях, семинарах, конкурсах научно-технического творчества.

*3-й год работы.* На этом этапе осуществляется обучение молодых специалистов на курсах целевого назначения в отделе подготовки персонала и на других предприятиях, куда их направляют для обмена опытом; участие в конкурсе «Лауреат молодежной премии» по номинации «Лучший молодой специалист». Решается вопрос о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, соответствующие деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования. При назначении перспективного человека на вышестоящую должность его представляют директору по кадрам и социальным вопросам.

С целью определения степени адаптированности кандидатов к производственным условиям предприятия проводится оценка степени их готовности к профессиональной деятельности. Готовность к работе в плане теоретических знаний и практических умений оценивается по результатам разработки планов самообразования и личных творческих заданий. С целью определения интеллектуального потенциала, а также деловых и личностных качеств работников используется психологическое тестирование. На курсах целевого назначения организуются видеотренинги по темам «Деловое общение» и «Формирование команды».

***Работа с молодежными трудовыми коллективами.*** Эта работа находится на стадии становления и является перспективной с точки зрения развития продуктивно-творческого потенциала молодых сотрудников. Перечислим только основные формы и виды деятельности в данном направлении, к которым относятся: организация движения молодежных трудовых коллективов; проведение соревнования молодежных трудовых коллективов, в том числе конкурса «Лауреат молодежной премии» (номинации «Лучший молодой работник по профессии», «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодежный коллектив», «Лучший молодой общественник», «Лучший инструктор по рабо-

те с молодежью», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой спортсмен»); подготовка цеховых и заводских конкурсов профессионального мастерства молодых рабочих по профессиям (слесарь-ремонтник, машинист крана, контролер ОТК, вальцовщик, сварщик, токарь, волочильщик и т. д.). Большое значение имеет привлечение молодых работников к рационализаторской и изобретательской деятельности, участию в проведении конкурса «Аукцион технических идей», работе заводских научно-технических конференций талантливой молодежи.

**Работа по реализации молодежных социальных проектов и программ.** В рамках данного направления осуществляются следующие формы работы: организация деятельности молодежных экологических отрядов; разработка программы молодежного жилищного строительства; формирование пакета документов по обеспечению гарантий молодым работникам при решении жилищных проблем; проведение благотворительных акций, посвященных Дню защиты детей, Дню пожилого человека; взаимодействие с советом ветеранов предприятия; организация проводов молодых работников в армию.

С целью информирования коллектива завода о социально-психологических причинах вредных привычек и их профилактике по заявке начальников структурных подразделений и социологов возможно проведение бесед с молодыми работниками в подразделениях в форме «круглого стола».

**Культурно-массовая, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.** Это направление развито больше всех других и имеет богатые традиции. Так, осуществляются организация и проведение конкурсов «Мисс» и «Мистер», фестивалей команд КВН и авторской песни, соревнований «Папа, мама, я – спортивная семья» и «Папа, мама, я – творческая семья», зимней и летней молодежных спартакиад, спортивных праздников, посвященных Дню защитника Отечества и Дню молодежи, туристского слета и туристской спартакиады.

**Организационно-информационная работа.** В рамках данного направления предусмотрены ежемесячный выпуск молодежного приложения к заводской газете, а также информационного бюллетеня, информирующего о проведении проверок состояния работы с молодежью в структурных подразделениях [134, с. 87–94].

Необходимо отметить, что в 2015 г. в работе с молодежью на промышленных предприятиях Свердловской области преобладали куль-

турно-массовая, спортивная и физкультурно-оздоровительная деятельность, а также работа по адаптации вновь принятых рабочих [121, с. 240]. Актуальность указанных направлений показали и более поздние (2016 и 2017 гг.) исследования: реализация потенциала молодых специалистов на примере ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» [79], система адаптации молодых работников на промышленном предприятии – ОАО «Качканарский горно-обогатительный комбинат» [110], осуществление молодежной политики – ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электро-механический завод» и АО «Научно-производственная корпорация “Уралвагонзавод” им. Ф. Э. Дзержинского» [148].

Руководители кадровых служб исследуемых предприятий видят в реализации молодежной политики несколько первоочередных проблем [148]:

- недостаточное финансирование;
- отсутствие федерального закона о молодежи и нормативно-документационного обеспечения реализации молодежной программы на предприятии;
- неимение в штатном расписании специалистов по работе с молодежью и рычагов закрепления молодежи на предприятии;
- недостаточная квалификация специалистов и руководителей в сфере работы с молодежью на предприятии.

Решение указанных проблем происходит при взаимодействии администрации и молодых работников, получающих в этом случае возможность самостоятельно участвовать в обсуждении молодежных вопросов и вносить свой вклад в развитие предприятия. Лучший результат будет достигнут в условиях деятельности молодежной организации. Значительна роль специалиста по работе с молодежью, который должен знать и алгоритм создания на предприятии молодежной организации, и нормативно-правовое обеспечение ее деятельности.

Алгоритм сводится к следующим этапам.

**Этап 1 – предварительный.** Проведение широкой организаторской и разъяснительной работы: определяется организационная форма работы с молодежью на предприятии; объявляется общее собрание молодых работников, которое правомочно принять решение о создании молодежной организации и определении основных направлений ее деятельности. Выявление молодежных лидеров и их деловое взаи-

модействие с администрацией предприятия и профсоюзным комитетом. Важно найти среди них лиц, заинтересованных в создании молодежной организации, и прийти к консенсусу по основным вопросам при определении ее статуса. В этом поможет проведение социологического опроса среди молодых работников и руководителей предприятия на тему организации работы с молодежью. Повышение квалификации организаторов работы с молодежью.

**Этап 2 – стартовый.** Формализация деятельности молодежной организации. Необходимо разработать организационно-распорядительные и нормативно-правовые документы, касающиеся всех направлений работы с молодежью:

- положение (о молодежной организации, о совете молодежи, о молодежной комиссии и т. п.);
- план мероприятий на текущий год (далее – на последующие годы) и др.

**Этап 3 – подведение промежуточных итогов.** В качестве промежуточных итогов для оценки эффективности деятельности молодежной организации могут рассматриваться следующие действия:

- внесение в коллективный договор промышленного предприятия предложений, изменений и дополнений, касающихся льгот молодым работникам;
- заключение предприятием договоров с организациями, оказывающими услуги социального характера по проведению молодежных мероприятий;
- организация мероприятий, совместных с городской молодежной организацией;
- проведение совместного заседания совета молодежи и администрации предприятия, в повестке которого – подведение итогов работы молодежной организации за истекший период (с момента ее создания), а также постановка задач на предстоящий период.

**Этап 4 – развитие.** Постановка целей и задач для реализации молодежной политики в соответствии с текущими и перспективными задачами предприятия. Организация технических и социальных проектов силами молодежных коллективов. Повышение квалификации молодежных лидеров и руководителей предприятия, осуществляющих должностные обязанности в сфере кадровой политики в части работы с молодежью. Социальное партнерство администрации, профсоюзной

и молодежной организаций. Участие в корпоративных, городских, областных, российских и молодежных конкурсах. Проведение мониторинга эффективности реализации корпоративных программ. Признание заслуг молодежной организации администрацией предприятия или смена молодежных лидеров.

Грамотное управление молодежной политикой в отношении работающей молодежи является залогом поступательного развития предприятия, обеспечивает ему инвестиционную привлекательность и устойчивый рост показателей экономической эффективности, тем самым способствуя социально-экономической устойчивости в регионе и стране.

### **1.3. Молодежная политика на промышленных предприятиях Урала: результаты исследования**

За редким исключением исследование мнения методами опроса молодых работников об организации работы с молодежью на промышленных предприятиях не проводятся, что осложняет реализацию молодежной политики в Свердловской области.

И потому особый интерес вызывает реализация молодежной политики в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод», которые представляют важнейшие направления промышленности Урала (металлургия, металлообработка, машиностроение и приборостроение) и территориально расположены в крупных городах. Реализация молодежной политики на данных объектах имеет свои особенности, поскольку есть различия как в масштабе предприятий, так и в их территориальном расположении, и в выпускаемой продукции. Из года в год меняются статус структур, занимающихся управлением корпоративной молодежной политикой, и степень удовлетворенности молодых работников аспектами труда, что связано с экономической безопасностью предприятий, региона и России. Все это делает особенно актуальным анализ молодежной политики на промышленных предприятиях Свердловской области [148].

***Степень научной разработанности проблемы.*** Теоретической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, в сфере интересов которых находились и находятся проблемы молодежной политики. За рубежом данная проблематика изучается

в рамках психологии (Ш. Бюлер, Э. Шпрангер), социологии (К. Беднарик, К. Кенистон, А. Коэн, К. Мангейм, М. Мид, Е. Сатерленд, Т. Парсонс, А. Холлингсхед), философии (А. Камю, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, Г. Шельски, К. Ясперс и др.). Среди отечественных ученых вопросом занимаются Ю. Г. Волков, С. З. Гончаров, И. А. Громов, В. И. Добренчиков, О. А. Еремина, Э. Ф. Зеер, Ю. А. Зубок, С. Н. Иконникова, Ф. Д. Кадария, А. В. Кирнос, А. В. Кочетков, В. А. Луков, С. В. Луков, И. П. Савченко, В. В. Семенова, Н. Л. Смакотина, В. И. Чупров, В. Т. Шапко, В. А. Шаповалов, А. В. Шаронов, Ф. Э. Шерегии и др.

Большое значение для организации работы с молодежью имели масштабные эмпирические исследования по состоянию положения в российских регионах в 1990–2000 гг., проведенные Ю. Р. Вишневым, Л. Н. Коганом, Е. Г. Слуцким и другими учеными. Целый ряд основополагающих позиций, определяющих содержание ГМП, изложен в трудах С. Ю. Иваненкова, И. М. Ильинского, В. Т. Лисовского. Под руководством последнего осуществлялось проведение исследований в рамках разработки комплексной программы «Молодежь России». Вопросы формирования и развития кадровой политики, кадрового потенциала и кадрового обеспечения ГМП на предприятиях отражены в работах В. П. Бабинцева, Т. Ю. Базарова, П. Н. Беспаленко, В. Р. Веснина, С. И. Григорьева, В. А. Дятлова, Л. М. Калашниковой, А. Я. Кибанова, А. И. Ковалевой, К. Г. Кречетникова, В. К. Криворученко, Г. В. Куприяновой, В. П. Кутеевой, Ю. С. Леонова, Д. Ю. Нархова, С. А. Нифонтова, А. В. Пономарева, С. В. Сатиевой, Л. А. Семеновой, В. В. Травина, Е. П. Чамкаевой и др.

Представляется необходимым рассмотреть результаты нашего исследования эффективности реализации молодежной политики на промышленных предприятиях Свердловской области, проведенного в 2017 г. [148].

**Целью исследования** являлась разработка предложений и рекомендаций по оптимизации молодежной политики на предприятиях Свердловской области.

**Задачи исследования** заключались в следующем:

1. Сделать анализ социально-экономического положения Свердловской области и составить характеристику ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод».

2. Проанализировать молодежную политику на вошедших в выборку предприятиях, выявить объективные и субъективные критерии и показатели ее эффективности.

3. Разработать предложения по оптимизации молодежной политики для указанных предприятий.

**Объект исследования:** молодежная политика на предприятиях Свердловской области.

**Предмет исследования:** реализация молодежной политики в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод»; объективные и субъективные критерии и показатели эффективности ее реализации.

*Объективные показатели* деятельности молодых работников: текучесть кадров, количество нарушений трудовой дисциплины, повышение квалификационного уровня, карьерный рост, творческая активность в профессиональной и научно-технической деятельности, творческая активность в общественной деятельности, количество мероприятий и количество участников в них по направлениям (адаптация вновь принятых молодых рабочих, работа с молодыми специалистами, работа с молодыми руководителями, работа по реализации молодежных социальных проектов и программ, культурно-массовая работа, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа, организационно-информационная работа, производственная работа).

*Субъективные показатели* звучат следующим образом: удовлетворенность молодых работников трудовой деятельностью (ее аспектами), организация работы с молодежью на предприятии.

Выделение объективных и субъективных критериев основано на представленном правительству региона Положении молодежи Свердловской области в 2014 г. [120, с. 343–344] и 2015 г. [121, с. 256], на подходах к анализу эффективности реализации молодежной политики на предприятиях Свердловской области [137, с. 34–36], опыте проведения мониторинга эффективности реализации программы «Молодежь» на Синарском трубном заводе [134, с. 97].

Нами было сделано предположение о том, что молодежная политика на промышленном предприятии станет более эффективна, если ее реализация будет осуществляться в соответствии с предлагаемыми нами объективными и субъективными критериями и показателями.

*Методологической основой исследования* стали сразу несколько подходов к изучению молодежной политики: *нормативно-ценностный*, позволяющий соотносить политические отношения, явления, процессы с определенными нормативно-ценностными понятиями и ценностями молодого поколения; *системный*, являющийся фундаментальным направлением в изучении молодежной политики, позволяющий определить ее в качестве самостоятельного предмета изучения, выделить ее отдельные структурные элементы и функции; *структурно-функциональный*, позволяющий анализировать внутреннее строение системы, взаимосвязь и роль каждого компонента; *институциональный*, чья методология дает возможность сделать целостный анализ генезиса и развития институтов, реализующих молодежную политику; *метод сравнительного анализа* данных, помогающий сопоставлять однотипные явления, которые развиваются в различных условиях, в частности рассматривать процесс формирования и становления молодежной политики в разных странах, в России и ее регионах, выявлять как общие черты развития, так и особенности; *социологический*, который предполагает выяснение всесторонней зависимости молодежной политики от общества и его социально-экономического состояния, позволяет понять социальную направленность принимаемых решений в реализации молодежной политики; *психологический*, являющийся основой анализа политического поведения как отдельных молодежных лидеров, так и молодежных объединений, организаций [148, с. 11].

**Методы исследования** нами использовались следующие:

- анализ теоретических данных (сравнительное исследование философской, управленческой, социологической литературы по проблеме);
- анализ статистических данных (изучение статистики исследуемых предприятий, т. е. движение кадров, состав персонала по возрасту и стажу и т. д.);
- анализ документов (изучение нормативных актов, относящихся к реализации молодежной политики);
- эмпирические исследования как способ получения первичной информации (опрос, анкетирование).

**Социально-экономическое положение Свердловской области.** Сложно переоценить роль области в обеспечении экономической безопасности и социально-экономической устойчивости страны.



«Социально-экономическое развитие регионов все активнее подвергается воздействию внешних и внутренних экономических угроз... Развитие регионов неотделимо от экономического состояния страны в целом, а поэтому главными факторами, влияющими на преобразования в регионах, являются те, которые воздействуют на государство» [18, с. 43]. К таким факторам относятся «различные экономические санкции, вводимые западными странами; замедление темпов роста ВВП до +1 % в год, а, возможно, и ниже; постепенное нарастание инфляционных ожиданий; увеличение оттока капитала из страны» [18, с. 43]. Кроме общероссийских нарастающих экономических угроз можно выделить и ряд дополнительных, т. е. специфических для Среднего Урала. «Во-первых, сдерживание экономического развития в малых и средних поселениях, во-вторых, снижение экономической активности на северных территориях, в-третьих, некоторое затухание производства в металлургии» [18, с. 43].

Трудовой и производственный потенциал Урала, на наш взгляд, является гарантом благополучия региона. «На развитие экономической ситуации на Среднем Урале, в первую очередь, оказывают влияние процессы уменьшения общей численности населения региона, роста его концентрации на высокоурбанизированных пространствах, обезлюдение остальной части территории. Данный процесс сопровождается ростом плотности населения на отдельных пространствах, что выражается в растущем “сжатии пространства”» [18, с. 43]. Так, по предварительным данным Росстата на 1 января 2017 г., численность населения области составляла 4 330 652 чел. Плотность населения – 22,29 чел./км<sup>2</sup>, что почти втрое выше среднего по РФ (8,59). Городское население – 84,63 % (3 664 950) [18, с. 43]. Вместе с тем демографическая ситуация в Свердловской области не улучшается. В январе-декабре 2016 г. родились 59,9 тыс. детей (96,3 % к уровню января-декабря 2015 г.), а умерли 60,6 тыс. чел. (99,0 % к уровню января-декабря 2015 г.). Естественная убыль населения составила 759 чел.

А. В. Черепанова и Е. В. Васильева выделяют такие проблемные сферы жизнедеятельности Свердловской области, как низкое качество социальной среды и плохое состояние здоровья населения. Являясь самостоятельными проблемами, они негативно влияют на процессы воспроизводства населения [159]. Исследователи отмечают, что «в соответствии с оценкой прогнозируемого уровня социально-демографи-

ческой безопасности Свердловской области, произойдет ухудшение значений показателей половозрастной и брачно-семейной структур». Такие изменения, в первую очередь, будут связаны с продолжающимися тенденциями: снижение численности населения в трудоспособном возрасте и его старение, что ведет к росту демографической нагрузки на трудоспособное население и сокращению числа потенциальных матерей [159].

Отрицательное влияние на комплексную оценку качества жизни в Уральском федеральном округе, куда входит Свердловская область, оказывает и «высокая концентрация промышленных предприятий с вредными условиями труда» [20].

Действительно, Свердловская область является одним из важнейших промышленных регионов России, и ее социально-экономическое положение определено в большей степени индустриальным развитием. На данной территории имеются все необходимые для полноценного жизнеобеспечения факторы: человеческие ресурсы, промышленность, сельское хозяйство, строительство, автомобильный транспорт, потребительский рынок и рынок труда. С одной стороны, состояние промышленных предприятий является гарантом экономической безопасности региона и страны в целом. С другой, продолжается процесс дифференциации общества, обостряется демографическая проблема.

В рамках нашего исследования отметим вклад в развитие Свердловской области четырех промышленных предприятий: ООО «Уральские локомотивы», ФГУП «Уральский электромеханический завод», ПАО «Синарский трубный завод» и АО НПК «Уралвагонзавод». Все они расположены в разных городах и относятся к разным отраслям промышленности Свердловской области: металлургия и металлообработка, машиностроение и приборостроение.

**ООО «Уральские локомотивы»** находится в г. Верхняя Пышма. Основными видами деятельности являются проектирование, производство, продажа и техническое обслуживание тягового и моторвагонного подвижного состава нового поколения, который отличается повышенной экономичностью, высокими потребительскими, эксплуатационными и экологическими свойствами.

**ПАО «Синарский трубный завод» (ПАО «СинТЗ»)** действует в г. Каменске-Уральском, выпуская широкий ассортимент труб. Бу-

рильные, обсадные, насосно-компрессорные, нефтегазопроводные, а также коррозионностойкие, бесшовные горячекатаные и холоднодеформированные, они используются нефтегазодобывающими объединениями, машиностроительными заводами, многими строительными, энергетическими и коммунальными организациями [143].

**ФГУП «Уральский электромеханический завод» (ФГУП «УЭМЗ»)** располагается в г. Екатеринбурге. Завод хорошо известен как поставщик электротехнического оборудования для атомных станций и предприятий топливно-энергетического комплекса. Изделия гражданского производства создаются на основе собственных разработок и отличаются современным внешним видом, оригинальными схемно-конструктивными решениями, качественной элементной базой, удобством эксплуатации. Эксклюзивной продукцией являются высокоэнергетические магниты редкоземельных соединений [3].

**АО «Научно-производственная корпорация “Уралвагонзавод” им. Ф. Э. Дзержинского» (АО НПК «УВЗ»)** работает в г. Нижний Тагил и считается крупнейшим производителем подвижного состава. Предприятие является головным в вертикально интегрированной корпорации АО НПК «Уралвагонзавод», в которую входит около 40 предприятий, конструкторских бюро и научно-исследовательских институтов [27, 75].

Как мы уже отмечали, молодежь является одним из наиболее экономически активных групп и определяет состояние государства и его место в мировом сообществе, поскольку представляет самую динамичную социальную группу, обладая наивысшим трудовым потенциалом (физическое здоровье, творческий потенциал, социальная активность, общее и профессиональное образование, мобильность и т. д.).

Совершенствование инструментов и методов корпоративного управления в направлении работы с молодежью на российских промышленных предприятиях на текущий момент является слабо развитым, но стратегически важным элементом как краткосрочного, так и долгосрочного планирования их деятельности, которая определяет конкурентную позицию, формирует условия для дальнейшего развития.

Разработка корпоративной молодежной политики должна строиться с учетом оценки эффективности организационно-управленческих инструментов и методов в рамках конкретного предприятия, на-

правленных на привлечение, удержание и интеграцию в организационную среду молодых сотрудников [138, с. 141]. «Эффективность есть понятие, обозначающее соотношение затрат и результатов. Существуют различные виды эффективности в зависимости от характера вида деятельности и ее результатов» [113, с. 167]. Выделяют *финансовую* эффективность – соотношение материальных затрат на реализацию проекта с его реальными результатами, выраженными в денежных категориях (прибыль, убытки, дефицит, исполнение бюджета); *социально-экономическую* – выраженную в категориях экономики и социальной политики (создание рабочих мест, возможность подготовки кадров, проведение обучающих семинаров и т. д.); *культурно-этическую* – реализуемую в происходящем возрождении самобытных культур, познавательных поездках и экскурсиях, привлечении волонтеров и т. д.); *управленческую* – представленную партнерскими отношениями инициативных граждан с муниципалитетами и хозяйствующими субъектами [113, с. 167–168].

Исходя из необходимости анализа направлений совершенствования технологий работы с молодежью на российских предприятиях возникла потребность разработки системы оценки эффективности реализации корпоративных молодежных программ. Система, которая позволила бы определить степень их соответствия стратегическим планам развития предприятия и уровень результативности как реализуемых, так и предлагаемых инструментов корпоративной молодежной политики.

**1. Анализ объективных показателей эффективности молодежной политики на исследуемых предприятиях.** Объективными критериями эффективности молодежной политики будем считать динамику следующих показателей деятельности молодых работников:

- текучесть (коэф.);
- количество нарушений трудовой дисциплины (число на 100 молодых работников);
- повышение квалификационного уровня (% от общего числа молодых работников);
- карьерный рост (% от общего числа молодых работников);
- творческая активность в профессиональной и научно-технической деятельности (% от общего числа молодых работников);

- творческая активность в общественной деятельности (% от общего числа молодых работников);
- количество мероприятий и число их участников по направлениям (адаптация вновь принятых молодых рабочих, работа с молодыми специалистами, работа с молодыми руководителями, работа по реализации молодежных социальных проектов и программ, культурно-массовая работа, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа, организационно-информационная работа).

Принципиально важной для характеристики положения молодых работников на конкретном предприятии является следующая информация:

- доля молодежи в численности персонала;
- доля молодежи при приеме на работу;
- распределение молодежи по возрасту (% от общего числа молодых работников);
- распределение молодежи по стажу (% от общего числа молодых работников);
- распределение молодежи по полу (% муж/жен от общего числа молодых работников);
- наличие на предприятии (организации) программы «Молодежь», годового плана по ее реализации и раздела «Работа с молодежью» в коллективном договоре;
- затраты на реализацию программы «Молодежь» (р.) и на работу с молодежью согласно коллективному договору (р. на 1 молодого работника).

На основании информации за 2014–2016 гг., полученной из кадровых служб ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод», нами проведен анализ молодежной политики, объективных критериев и показателей ее эффективности на данных предприятиях.

Результаты, представленные за 2016 г. руководителями предприятий (кадровой службы), свидетельствуют о следующем.

1. Молодежная политика осуществляется в рамках социальной и кадровой политик.

2. В коллективных договорах есть раздел «Работа с молодежью».
3. Имеются годовые планы по работе с молодежью.
4. Реализуются такие направления, как работа с молодыми специалистами, культурно-массовая, а также спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.

Несмотря на наличие общих моментов, на каждом из предприятий наблюдаются свои особенности. Так, по данным кадровых служб (2016 г.), программа «Молодежь» существует на трех предприятиях из четырех. На УЭМЗ отмечают ее отсутствие, но одновременно показывают выделение средств на реализацию как программы «Молодежь», так и мероприятий из раздела «Работа с молодежью» в коллективном договоре. Это может означать либо плохую информированность кадровой службы, либо неоформленность программы «Молодежь» в виде отдельного пакета документов.

На всех четырех предприятиях действуют советы молодежи, выделяются средства на их работу с молодежью согласно коллективному договору.

Мероприятия по адаптации вновь принятых молодых работников не проводятся, или их учет не ведется. Это касается двух предприятий из четырех – Уралвагонзавода и «Уральских локомотивов», что может быть причиной увеличения текучести кадров на последнем предприятии (на первом данный показатель не замерялся).

Производственное направление работы с молодежью осуществляется везде, кроме Уралвагонзавода. Вместе с тем именно на этом предприятии хорошо развито направление по реализации молодежных социальных проектов и программ. Работа с молодежными трудовыми коллективами и организационно-информационная деятельность проводилась на всех предприятиях, кроме «Уральских локомотивов».

За последние три года снизилась доля молодежи в численности персонала на трех из четырех исследуемых предприятий (исключение – ПАО «СинТЗ»). Наибольшее снижение этого показателя у «Уральских локомотивов» и Уралвагонзавода. В 2016 г. сократилась доля молодежи при приеме на работу на всех исследуемых предприятиях, кроме СинТЗ (данные за 2015–2016 гг. не представлены). По сравнению с 2014 г., в 2015 г. был рост этого показателя на «Уральских локомотивах» и УЭМЗ. Можно предположить, что молодежь неохотно идет на предприятия, чему могут быть различные причины.

Зафиксировано снижение численности работающей молодежи в возрасте 18–24 лет, а также со стажем работы 1–3 года, а на УЭМЗ и свыше 3 лет. Статистика свидетельствует о несовершенстве системы адаптации вновь принятых молодых людей, недостаточной мотивации или отсутствии условий и средств для их удержания и закрепления на предприятии. Именно этим возрастным категориям молодых работников следует уделять особое внимание при реализации молодежной политики. За 2014–2016 гг. на исследуемых предприятиях выявлена закономерность в динамике: взаимосвязь мероприятий по адаптации вновь принятых молодых рабочих с изменениями показателей текучести молодежи за этот период. Увеличение зафиксировано в ООО «Уральские локомотивы», а уменьшение того же показателя – на ФГУП «УЭМЗ». Данные за 2015–2016 гг. ПАО «СинТЗ» не предоставлены, а в АО НПК «УВЗ» не замерялись. Таким образом, можем сделать вывод о том, что на текучесть кадров влияет организация работы по адаптации вновь принятых молодых рабочих.

Отмечено увеличение количества нарушителей трудовой дисциплины среди молодежи в ООО «Уральские локомотивы», что также является свидетельством наличия проблем в сфере реализации молодежной политики на данном предприятии, в то время как на остальных объектах исследования этот показатель уменьшается.

Руководители кадровых служб видят в реализации молодежной политики на своих предприятиях следующие первоочередные проблемы: недостаточное финансирование; отсутствие федерального закона о молодежи и нормативно-документационного обеспечения молодежной программы; отсутствие в штатном расписании специалистов по работе с молодежью; неимение рычагов закрепления молодежи на предприятии; недостаточная квалификация специалистов и руководителей в сфере работы с молодежью.

Сравнительный анализ статистических показателей положения молодежи, а также объективных показателей эффективности реализации корпоративных программ исследуемых предприятий свидетельствует о том, что доля молодежи в численности персонала за три года уменьшилась. Также сократилась и доля молодых работников, вновь принимаемых на работу. Наибольшие опасения вызывают возрастная группа от 18 до 24 лет, а также группа со стажем работы 1–3 года, очевидно, в первую очередь попадающие под сокращения и увольнения, если с ними не проводится работа по адаптации.

На всех предприятиях реализуются корпоративные программы «Молодежь», коллективные договоры предприятий содержат разделы «Работа с молодежью», существуют сметы расходов на молодежные программы. Затраты на работу с молодежью в расчете на 1 молодого работника составляют от 244 р. на УЭМЗ до 1213 р. на «Уральских локомотивах».

На предприятиях работают советы молодежи, а также молодежные комиссии при профсоюзном комитете (за исключением ООО «Уральские локомотивы»). На двух предприятиях (Синарском трубном заводе и Уралвагонзаводе) при управлении молодежной политикой одновременно задействованы административный и общественный ресурсы. Самой массовой является молодежная организация АО НПК «Уралвагонзавод». Наиболее распространены культурно-массовая, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.

Среди основных проблем, осложняющих работу с молодежью можно назвать:

- отсутствие федерального закона о молодежи;
- незаинтересованность администрации в реализации молодежных программ на предприятии;
- нежелание опытных работников передавать свой жизненный и профессиональный опыт молодым работникам;
- отсутствие рычагов закрепления молодежи на предприятии;
- отсутствие молодежных лидеров, способных возглавить работу с молодежью;
- отсутствие в штатном расписании предприятия специалистов по работе с молодежью;
- недостаточное финансирование (ФГУП «Уральский электромеханический завод»).

Анализ информации, представленной руководителями предприятий (кадровых служб), свидетельствует о наличии общего и особенного в реализации молодежной политики на исследуемых предприятиях. Молодежная политика здесь осуществляется в рамках социальной и кадровой политики, в коллективном договоре предприятия имеется раздел «Работа с молодежью». Разрабатывается и утверждается руководством предприятия годовой план по работе с молодежью. Приоритетными направлениями являются работа с молодыми



специалистами, культурно-массовая, а также спортивная и физкультурно-оздоровительная работа. Доля молодежи в численности персонала, а также при приеме на работу за последние три года уменьшается. Сокращается численность молодых работников в возрасте 18–24 лет и со стажем работы на предприятии от 1 до 3 лет, что свидетельствует об актуальности мероприятий по адаптации молодежи в трудовом коллективе.

Вместе с тем на каждом из исследуемых предприятий имеется своя специфика в реализации молодежной политики. Так, на Уральском электромеханическом заводе, несмотря на снижение текучести кадров среди молодежи в целом, уменьшается доля молодых работников со стажем более трех лет, что свидетельствует о недостатках системы мотивирования этой категории. На заводе «Уральские локомотивы» при увеличении приема на работу молодежи растет текучесть персонала этой категории работающих, увеличивается количество нарушений трудовой дисциплины среди молодых работников. На Синарском трубном заводе отсутствует система мониторинга статистических показателей, характеризующих деятельность работников в возрасте до 30 лет. На Уралвагонзаводе текучесть кадров применительно к молодежи не замеряется, нет и системы мониторинга по таким параметрам, как повышение квалификационного уровня молодых работников, их карьерный рост, творческая активность в профессиональной и научно-технической деятельности, творческая активность в общественной деятельности.

Сравнение статистических данных и объективных показателей эффективности реализации молодежной политики на исследуемых предприятиях свидетельствует о наибольших проблемах на Электромеханическом заводе (наивысший уровень текучести кадров).

Динамика объективных показателей позволяет проводить анализ молодежной политики на промышленных предприятиях и свидетельствует об ее эффективности. Это является доказательством гипотезы настоящего исследования и предположения, что молодежная политика на промышленном предприятии более эффективна, если ее реализация осуществляется в соответствии с предлагаемыми нами объективными критериями и показателями [148, с. 82–106].

**2. Анализ субъективных показателей эффективности молодежной политики на исследуемых предприятиях.** Изучение молодежной политики невозможно без учета субъективных показателей эффективности реализации молодежных программ, к которым мы относим:

- удовлетворенность молодых работников трудовой деятельностью (ее аспектами);
- организацию работы с молодежью на предприятии.

С целью доказательства выдвинутой нами гипотезы рассмотрим результаты социологического опроса молодых работников предприятий, которые явились объектом эмпирического исследования.

**Социальный портрет респондента.** В исследовании приняли участие 165 респондентов, из которых 25 чел. работают в ООО «Уральские локомотивы», 51 чел. – в ПАО «Синарский трубный завод», 28 чел. – на ФГУП «Уральский электромеханический завод», 61 чел. – в АО НПК «Уралвагонзавод».

Среди них 44,85 % составляют мужчины; 55,15 % – женщины. Число опрошенных в возрасте до 18 лет – 0,60 %; 18–24 лет – 29,70 %; 25–30 лет – 69,70 %. Имеют образование основное общее (9 классов) – 1,82 %; начальное профессиональное (училище, лицей) – 1,21 %; общее среднее полное (11 классов) – 30,91 %; среднее профессиональное – 16,97 %; высшее – 49,09 %. Со стажем работы до 1 года значатся 15,15 %; 1–5 лет – 43,03 %; 6–10 лет – 32,73 %; более 10 лет – 9,09 %. В опросе участвовали 30,30 % рабочих; 4,24 % – служащих; 58,18 % – специалистов; 7,27 % – руководителей.

**Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности.** При анализе удовлетворенности молодых работников аспектами трудовой деятельности выявлено, что большинство респондентов (67,30 %) гордятся тем, что работают на своем предприятии, в том числе: ООО «Уральские локомотивы» – 72,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 75,00 %; АО НПК «УВЗ» – 80,42 %, и только в ПАО «СинТЗ» этот показатель равен 45,10 %.

Если бы сегодня перед молодыми людьми встала проблема выбора работы, то чем бы они руководствовались прежде всего? *Возможность получения достойной заработной платы* назвали 89,70 % респондентов: ФГУП «УЭМЗ» – 100,00 %; «Уральские локомотивы» – 96,00 %; ПАО «СинТЗ» – 86,30 %; АО НПК «УВЗ» – 85,20 %. *Гарантию стабильной работы* указали 77,0 % опрошенных: ООО «Уральские

локомотивы» – 92,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 85,70 %; АО НПК «УВЗ» – 75,40 %; ПАО «СинТЗ» – 66,70 %. *Возможность сделать карьеру* интересуется 35,20 %: ПАО «СинТЗ» – 47,10 %; ФГУП «УЭМЗ» – 39,30 %; ООО «Уральские локомотивы» – 36,00 %; АО НПК «УВЗ» – 23,00 %. Для 28 % молодых людей оказалась важна *вероятность получения социальных благ*: АО НПК «УВЗ» – 32,80 %; ООО «Уральские локомотивы» – 28,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 25,00 %; ПАО «СинТЗ» – 13,70 %.

В ходе опроса респондентам было предложено оценить уровень удовлетворенности трудовой деятельностью на предприятии по нескольким параметрам: 1) работа в целом; 2) характер и содержание труда; 3) результаты своего труда; 4) размер заработной платы; 5) санитарно-гигиенические условия труда; 6) состояние оборудования; 7) меры безопасности труда в подразделении; 8) система материального поощрения; 9) система морального поощрения; 10) перспективы повышения квалификации, разряда; 11) возможность изменения должностного статуса; 12) получение информации о состоянии дел на предприятии, в цехе (отделе); 13) взаимоотношения с товарищами по работе; 14) взаимоотношения с непосредственным руководителем; 15) социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору предприятия.

Замеры уровня удовлетворенности были рассчитаны с помощью индекса удовлетворенности, значение которого колеблется от 0 до 1. Если значение индекса составляет от 0 до 0,33 – по данному фактору зафиксирован низкий уровень удовлетворенности; от 0,34 до 0,66 – средний уровень; от 0,66 до 1,00 – высокий уровень [121, с. 234]. Результаты опроса показали, что общая удовлетворенность молодых работников указанными аспектами трудовой деятельности на исследуемых предприятиях находится либо на среднем, либо на высоком уровнях.

Наибольший уровень удовлетворенности молодых работников всех исследуемых предприятий зафиксирован сразу по нескольким параметрам. «*Взаимоотношения с товарищами по работе*» – индекс удовлетворенности составил 0,94 (ПАО «СинТЗ» – 0,97; ФГУП «УЭМЗ» – 0,96; ООО «Уральские локомотивы» – 0,94; АО НПК «УВЗ» – 0,89). «*Меры безопасности труда в подразделении*» – 0,90 (ПАО «СинТЗ» – 0,93; ООО «Уральские локомотивы» – 0,90; АО НПК «УВЗ» – 0,89; ФГУП «УЭМЗ» – 0,86). «*Взаимоотношения с непосредственным руково-*

дителем» – 0,89 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,94; АО НПК «УВЗ» – 0,89; ФГУП «УЭМЗ» – 0,88; ПАО «СинТЗ» – 0,85). «Своя работа на предприятии в целом» – 0,84 (ООО «Уральские локомотивы» и ФГУП «УЭМЗ» – по 0,84; ПАО «СинТЗ» – 0,86; АО НПК «УВЗ» – 0,82). «Результаты своего труда» – 0,86 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,90; ПАО «СинТЗ» – 0,86; ФГУП «УЭМЗ» – 0,84; АО НПК «УВЗ» – 0,82). «Характер и содержание труда» – 0,85 (ФГУП «УЭМЗ» – 0,88; ПАО «СинТЗ» – 0,86; ООО «Уральские локомотивы» и АО НПК «УВЗ» – по 0,82). «Санитарно-гигиенические условия труда» – 0,80 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,86; АО НПК «УВЗ» – 0,82; ПАО «СинТЗ» – 0,78; ФГУП «УЭМЗ» – 0,73). «Получение информации о состоянии дел на предприятии, в цехе (отделе)» – 0,82 (ПАО «СинТЗ» и АО НПК «УВЗ» – по 0,83; ФГУП «УЭМЗ» – 0,82; ООО «Уральские локомотивы» – 0,80).

Чуть меньший уровень удовлетворенности зафиксирован по следующим параметрам. «Состояние оборудования» – 0,70 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,80; ПАО «СинТЗ» – 0,75; ФГУП «УЭМЗ» – 0,63; АО НПК «УВЗ» – 0,62). «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору предприятия» – 0,69 (ПАО «СинТЗ» – 0,73; АО НПК «УВЗ» – 0,72; ООО «Уральские локомотивы» – 0,70; ФГУП «УЭМЗ» – 0,61).

Средний уровень удовлетворенности молодых работников исследуемых предприятий зафиксирован по трем параметрам. «Возможность изменения своего должностного статуса» – 0,62 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,70; АО НПК «УВЗ» – 0,64; ПАО «СинТЗ» – 0,60; ФГУП «УЭМЗ» – 0,52). «Перспективы повышения квалификации и разряда» – 0,63 (ООО «Уральские локомотивы» – 0,68; ПАО «СинТЗ» – 0,64; АО НПК «УВЗ» – 0,63; ФГУП «УЭМЗ» – 0,55). «Система морального поощрения» – 0,62 (АО НПК «УВЗ» – 0,67; ПАО «СинТЗ» – 0,65; ООО «Уральские локомотивы» – 0,62; ФГУП «УЭМЗ» – 0,52).

Наименьший уровень удовлетворенности отмечен по двум параметрам. «Система материального поощрения» – 0,51 (ПАО «СинТЗ» – 0,65; АО НПК «УВЗ» – 0,54; ФГУП «УЭМЗ» – 0,43; ООО «Уральские локомотивы» – 0,42). «Уровень заработной платы» – 0,47 (ПАО «СинТЗ» – 0,58; АО НПК «УВЗ» и ФГУП «УЭМЗ» – по 0,43; ООО «Уральские локомотивы» – 0,42).

На основании данных результатов можно отметить, что низкий уровень удовлетворенности не зафиксирован ни по одному из заме-

ряемых параметров лишь на Синарском трубном заводе. На Уралвагонзаводе малый индекс удовлетворенности молодых работников относится только к параметру «Заработная плата», в то время как параметром «Система материального поощрения» они удовлетворены на среднем уровне. На двух других предприятиях низкий уровень удовлетворенности наблюдается по двум параметрам: «Заработная плата» и «Система материального поощрения». Вместе с тем в ООО «Уральские локомотивы» отмечено самое большое количество параметров трудовой деятельности, по которым зафиксирован высокий уровень удовлетворенности молодых работников.

Рассмотрим удовлетворенность аспектами трудовой деятельности в связи с характеристикой молодых работников.

Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от категорий «Пол» и «Возраст» показал различия в уровне удовлетворенности состоянием оборудования. Так, у молодых мужчин он составил 0,65; у женщин – 0,71. Если в возрасте до 18 лет этот показатель достигает 1,00, то в 18–24 года – 0,61, а в 25–30 лет – 0,69.

Имеется зависимость уровня удовлетворенности от возраста и по параметрам «Система морального поощрения» и «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору»: у молодежи 25–30 лет отмечен более низкий индекс (0,59 и 0,66 соответственно).

Наибольшая связь удовлетворенности трудом зафиксирована с параметром «Образование»: различия имеются по 9 из 15 измеряемых аспектов. Низкий уровень удовлетворенности демонстрируют работники с основным общим образованием по параметрам «Уровень заработной платы» (0,17) и «Перспективы повышения квалификации, разряда» (0,33), а также с общим средним полным образованием относительно «Системы материального поощрения» (0,31). Зависимость удовлетворенности системой морального поощрения наблюдается по параметру «Категория» у рабочих, служащих, специалистов и руководителей (0,63; 0,71; 0,64; 0,50 соответственно).

Таким образом, на исследуемых предприятиях сложилась следующая ситуация.

*ООО «Уральские локомотивы».* Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от параметра «Пол» показал, что выделяются группы молодых работников, уровень удовлетворенности

которых рядом измеряемых факторов значительно ниже. Индекс удовлетворенности по параметру «Система материального поощрения» у мужчин и у женщин – 0,29 и 0,54 соответственно; по параметру «Перспективы повышения квалификации, разряда» у мужчин и у женщин – 0,71 и 0,65 соответственно; по параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» у женщин индекс более высокий (0,77), в то время как у мужчин – средний (0,63).

В зависимости от категории «Возраст» сравнительный анализ результатов исследования показал, что индекс удовлетворенности по параметру «Перспективы повышения квалификации, разряда» у работников 25–30 лет ниже, чем у работников возрастной группы 18–24 лет (0,63 и 0,78 соответственно); по параметру «Возможность изменения своего должностного статуса» у молодежи 25–30 лет составляет 0,63, а 18–24 лет – 0,83; по параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» у респондентов 25–30 лет равен 0,78, а 18–24 лет – 0,56.

Результаты исследования в зависимости от параметра «Образование» показали, что индекс удовлетворенности в аспекте «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» у сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) ниже – 0,60, тогда как удовлетворенность сотрудников с высшим профессиональным образованием достигает 0,71.

При сравнительном анализе результатов исследования в зависимости от параметра «Стаж работы» можно выделить группу сотрудников, работающих по 6–10 лет, у которых уровень удовлетворенности в аспекте «Перспективы повышения квалификации, разряда» составляет 0,25, тогда как у сотрудников со стажем до 1 года – 0,75, со стажем 1–5 лет – 0,70. По параметру «Получение информации о состоянии дел на предприятии, в цехе (отделе)» у молодых людей со стажем 6–10 лет удовлетворенность равна 0,50, со стажем до 1 года – 0,81, а 1–5 лет – 0,83. По параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» у молодежи со стажем 6–10 лет индекс удовлетворенности – 1,00, со стажем до 1 года – 0,56, а 1–5 лет – 0,73.

Индекс удовлетворенности по параметру «Уровень заработной платы» в зависимости от параметра «Категория» равен: у руководителей – 0,33, у специалистов – 0,39, в то время как у рабочих – 0,63.

ПАО «СинТЗ». Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от параметра «Пол» показал, что выделяются группы молодых работников, уровень удовлетворенности которых рядом измеряемых факторов значительно ниже. Индекс удовлетворенности у мужчин значительно ниже, чем у женщин по параметрам: «Перспективы повышения квалификации, разряда» (0,48 и 0,76 соответственно), «Возможность изменения своего должностного статуса» (0,43 и 0,72 соответственно), «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» (0,61 и 0,81 соответственно).

Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от параметра «Возраст» показал низкий уровень удовлетворенности работников возрастной категории 25–30 лет в плане «Системы морального поощрения» – 0,62, «Перспектив повышения квалификации, разряда» и «Социальных льгот молодых работников согласно коллективному договору» – 0,62 и 0,66 соответственно.

В зависимости от параметра «Образование» индекс удовлетворенности по параметру «Санитарно-гигиенические условия труда» ниже у сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,59, в то время как удовлетворенность сотрудников с высшим профессиональным образованием – 0,88. В отношении «Системы материального поощрения» степень удовлетворенности ниже у сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,50, тогда как удовлетворенность сотрудников с высшим профессиональным образованием – 0,70. «Перспективы повышения квалификации, разряда» чаще не устраивают сотрудников с высшим профессиональным образованием – 0,59 при удовлетворенности сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,78. «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» ниже оценивают сотрудники с высшим профессиональным образованием – 0,68, хотя оценка сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,84.

Можно выделить группу сотрудников со стажем работы 6–10 лет, чей уровень удовлетворенности довольно низок сразу по нескольким параметрам: «Система материального поощрения» – 0,25; «Перспективы повышения квалификации, разряда» – 0,53 (со стажем до 1 года – 0,44; 1–5 лет – 0,43); «Возможность изменения своего должностного статуса» – 0,45.

При сравнительном анализе результатов исследования в зависимости от параметра «Категория» можно выделить группу специалистов. «Уровень заработной платы» удовлетворяет их на 0,52; «Система материального поощрения» – 0,63; «Система морального поощрения» – 0,56 (у служащих и руководителей – по 0,50; у рабочих – 0,77). «Перспективы повышения квалификации, разряда» и «Возможность изменения своего должностного статуса» также удовлетворяют специалистов на среднем уровне – 0,58 и 0,56 соответственно.

*ФГУП «УЭМЗ».* Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от параметра «Пол» показал, что у женщин уровень удовлетворенности рядом измеряемых факторов значительно ниже. Индекс их удовлетворенности по параметру «Перспективы повышения квалификации, разряда» – 0,44, тогда как у мужчин – 0,73. По параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» у женщин оценка тоже меньше, чем у мужчин – 0,56 и 0,68 соответственно.

Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от образования показал, что у сотрудников с высшим профессиональным образованием индекс удовлетворенности по параметру «Возможность изменения своего должностного статуса» выше – 0,57 (со средним профессиональным образованием (техникум, колледж)) – 0,30, а по параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» ниже – 0,57 (со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,80).

При анализировании результатов исследования в зависимости от параметра «Стаж работы» удалось выделить группу сотрудников со стажем работы более 10 лет, чей уровень удовлетворенности минимален: по параметру «Система морального поощрения» – 0,25 (со стажем 6–10 лет – 0,64; до 1 года – 0,50; 1–5 лет – 0,46), по параметру «Перспективы повышения квалификации, разряда» – 0,25 (со стажем 6–10 лет – 0,55; до 1 года – 0,50; 1–5 лет – 0,46).

Индекс удовлетворенности по параметру «Уровень заработной платы» самый низкий у сотрудников категории «руководитель» – 0,25 (рабочие – 0,38; служащие и специалисты – 0,50 и 0,45 соответственно). По параметру «Система морального поощрения» наименьший уровень указан у рабочих – 0,13 (у служащих – 0,50; у специалистов – 0,60; у руководителей – 0,50). По параметру «Возможность изменения сво-



его должностного статуса» низко оценивают рабочие – 0,13 (служащие – 0,50; специалисты и руководители – 0,57 и 0,75 соответственно). По параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» можно выделить служащих и руководителей со средним показателем – 0,50, тогда как у рабочих – 0,88; у специалистов – 0,57.

При сравнительном анализе ответов на вопрос «Совмещаете ли Вы свою производственную деятельность на предприятии с общественной в сфере работы с молодежью?» и оценки параметра «Система материального поощрения» выяснилось, что у тех сотрудников, которые не совмещают производственную деятельность с общественной, индекс удовлетворенности выше – 0,48. В то время как сотрудники, которые совмещают производственную деятельность с общественной, имеют низкий уровень удовлетворенности – 0,29.

*АО НПК «УВЗ».* Сравнительный анализ результатов исследования в зависимости от категории «Пол» показал, что выделяются группы молодых работников, чей уровень удовлетворенности рядом измеряемых факторов значительно ниже. У мужчин индекс удовлетворенности низкий по параметрам «Состояние оборудования» – 0,55 (у женщин – 0,69) и «Перспективы повышения квалификации, разряда» – 0,59 (у женщин – 0,67). У женщин значительно хуже, чем у мужчин, показатели по параметрам «Система морального поощрения» (0,64 и 0,71 соответственно) и «Возможность изменения своего должностного статуса» (у мужчин – 0,71, в то время как у женщин – 0,58).

В возрастной категории 25–30 лет, по сравнению с категорией 18–24 года, индекс удовлетворенности по параметру «Система материального поощрения» ниже (0,45 и 0,74 соответственно), как и по параметру «Система морального поощрения» (0,60 и 0,84 соответственно).

Индекс удовлетворенности по параметру «Характер и содержание труда» у сотрудников с общим средним полным образованием (11 классов) не превышает 0,57, в то время как у других категорий сотрудников он выше: с основным общим образованием (9 классов) и с начальным профессиональным образованием (училище, лицей) – по 1,00; со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,88; с высшим профессиональным образованием – 0,83. Та же картина по параметру «Уровень заработной платы»: у сотрудников

с общим средним полным образованием (11 классов) индекс равен 0,29, в то время как у их коллег с высшим и с начальным профессиональным образованием (училище, лицей) – по 0,50; со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,41. По параметру «Санитарно-гигиенические условия труда» уровень удовлетворенности значительно выше у молодежи с высшим профессиональным образованием и с начальным – 0,90 и 1,00 соответственно, тогда как у сотрудников со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,72; с основным общим образованием (9 классов) – 0,57. По параметру «Система материального поощрения» удовлетворенность молодых работников с высшим профессиональным образованием составляет 0,60; со средним профессиональным (техникум, колледж) – 0,53; с основным общим образованием (9 классов) – 0,50; с общим средним полным образованием (11 классов) – 0,21 и только у сотрудников с начальным профессиональным образованием (училище, лицей) – 1,00. По параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» индекс удовлетворенности у сотрудников с высшим профессиональным образованием равен 0,57, что ниже, чем у людей со средним профессиональным образованием (техникум, колледж) – 0,80.

Из числа работающей молодежи можно выделить группу сотрудников со стажем работы более 10 лет. Уровень удовлетворенности по параметру «Своя работа на предприятии в целом» у них составляет 0,63 (у сотрудников со стажем до 1 года, 1–5 лет и 6–10 лет – 0,92; 0,85; 0,88 соответственно). По параметру «Уровень заработной платы» их индекс равен 0,33 (со стажем 6–10 лет – 0,34; 1–5 лет – 0,48; до 1 года – 0,67). По параметру удовлетворенности «Системой материального поощрения» у работников со стажем более 10 лет показатель всего 0,38 (со стажем 6–10 лет – 0,38; до 1 года – 0,75; 1–5 лет – 0,67).

По параметру «Система морального поощрения» удовлетворенность сотрудников со стажем до 1 года отличается от коллег – 0,83 (со стажем 1–5 лет – 0,72; 6–10 лет – 0,66; более 10 лет – 0,50). По параметру «Перспективы повышения квалификации, разряда» показатель сотрудников со стажем до 1 года – 0,42, тогда как со стажем 1–5 лет – 0,65; 6–10 лет – 0,63; более 10 лет – 0,71. По параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору» ре-

зультат новичков со стажем до 1 года – 0,92; со стажем 1–5 лет – 0,74; 6–10 лет – 0,72; более 10 лет – 0,58.

При сравнительном анализе результатов исследования в зависимости от параметра «Категория» индекс удовлетворенности по параметру «Система материального поощрения» у молодых служащих – 0,33; у рабочих – 0,48; у специалистов – 0,61; у руководителей – 0,50.

При сравнении результатов исследования в зависимости от ответа на вопрос «Совмещаете ли Вы свою производственную деятельность на предприятии с общественной в сфере работы с молодежью?» индекс удовлетворенности в плане «Перспективы повышения квалификации, разряда» свидетельствует: у тех сотрудников, что не совмещают производственную работу с общественной, удовлетворенность ниже – 0,52; в то время как работники, которые это делают, имеют более высокий уровень удовлетворенности – 0,74. По параметру «Возможность изменения своего должностного статуса» индекс удовлетворенности сотрудников, которые не совмещают производственную деятельность с общественной, ниже – 0,53, при том что сотрудники, которые несут дополнительную общественную нагрузку, имеют высокий уровень удовлетворенности – 0,74.

На основании результатов проведенного исследования можно сделать вывод о том, что удовлетворенность молодых работников трудовой деятельностью зависит как от усилий предприятия, так и от собственных параметров: пола, возраста, образования, стажа работы, категории и совмещения производственной деятельности с общественной. Совмещение своих прямых обязанностей с общественной работой в сфере молодежной политики открывает молодым людям дополнительные возможности для карьерного и профессионального роста [148, с. 108–128].

***Удовлетворенность молодых работников социальными льготами, предоставляемыми на предприятии.*** Для адаптации и закрепления молодежи на рабочих местах предназначены молодежные программы, связанные с предоставлением дополнительных социальных льгот, обеспечением адаптации и возможности повышения квалификации. От того, какие социальные льготы предоставляются молодым работникам, зависит их отношение к предприятию, поскольку удовлетворенность привилегиями является одним из субъективных

факторов эффективности реализации молодежных программ на предприятиях [121, с. 236].

По результатам анкетирования были выявлены льготы, наиболее распространенные на указанных предприятиях:

- *предоставление материальной помощи при рождении ребенка* отметили 64,24 % респондентов (АО НПК «УВЗ» – 78,69 %; ПАО «СинТЗ» – 70,59 %; ООО «Уральские локомотивы» – 68,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 17,86 %);

- *предоставление материальной помощи при вступлении в первый брак* – 56,97 % (АО НПК «УВЗ» – 80,33 %; ООО «Уральские локомотивы» – 72,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 35,71 %; ПАО «СинТЗ» – 33,33 %);

- *льготное оздоровление детей работников предприятия* – 50,30 % респондентов (ПАО «СинТЗ» – 70,59 %; АО НПК «УВЗ» – 50,82 %; ООО «Уральские локомотивы» – 36,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 25,00 %);

- *реализация льготной жилищной программы* (ссуды, служебное жилье и т. д.) оценили 29,09 % респондентов (ФГУП «УЭМЗ» – 53,57 %; АО НПК «УВЗ» – 27,87 %; ПАО «СинТЗ» – 27,45 %; ООО «Уральские локомотивы» – 8,00 %);

- *предоставление материальной помощи при трудоустройстве на предприятие после армии* – 29,09 % респондентов (ПАО «СинТЗ» – 45,10 %; АО НПК «УВЗ» – 32,79 %; ООО «Уральские локомотивы» – 12,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 7,14 %).

Большинство опрошенных молодых работников считают, что льготы на предприятии нужны, так как они помогают жить и решать личные и семейные проблемы – 55,20 % респондентов (ФГУП «УЭМЗ» – 67,86 %; АО НПК «УВЗ» – 59,02 %; ПАО «СинТЗ» – 50,98 %; ООО «Уральские локомотивы» – 40,00 %). Льготы делают работу на предприятии более привлекательной – 37,00 % (ООО «Уральские локомотивы» – 60,00 %; ПАО «СинТЗ» – 35,29 %; АО НПК «УВЗ» – 32,79 %; ФГУП «УЭМЗ» – 28,57 %). Мнение о том, что социальные льготы им не нужны, а при достойной зарплате можно все проблемы решать самим, высказали 7,90 % молодых работников (ПАО «СинТЗ» – 13,73 %; АО НПК «УВЗ» – 8,20 %; ФГУП «УЭМЗ» – 3,57 %; ООО «Уральские локомотивы» – 0,00 %).

71,50 % респондентов указали, что в коллективном договоре их предприятия определены затраты на молодежные программы (ПАО «СинТЗ» – 80,39 %; АО НПК «УВЗ» – 78,71 %; ООО «Уральские локомотивы» – 64,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 57,17 %).

Удовлетворенность молодых работников социальными льготами на трех из четырех предприятий находится на высоком уровне. Индекс удовлетворенности по этому показателю – 0,70 (ПАО «СинТЗ» – 0,73; АО НПК «УВЗ» – 0,72; ООО «Уральские локомотивы» – 0,70; ФГУП «УЭМЗ» – 0,61).

Рассмотрим степень удовлетворенности на каждом из исследуемых предприятий по параметру «Социальные льготы молодых работников согласно коллективному договору».

*ООО «Уральские локомотивы».* Можно выделить группу сотрудников со средним уровнем удовлетворенности: сотрудники мужского пола (0,63), в возрасте 18–24 года, со средним уровнем удовлетворенности (0,56), со стажем работы до 1 года (0,56).

*ПАО «СинТЗ».* В группу сотрудников со средним уровнем удовлетворенности входят лица мужского пола (0,61), со стажем работы более 10 лет (0,50).

*ФГУП «Уральский электромеханический завод».* Группу сотрудников со средним уровнем удовлетворенности составляют сотрудники женского пола (0,56), с высшим профессиональным образованием (0,57), со стажем работы 1–5 лет (0,58) или 6–10 лет (0,59), служащие и руководители (по 0,50).

*АО НПК «УВЗ».* Можно выделить группу со средним уровнем удовлетворенности – это сотрудники со стажем работы более 10 лет (0,58).

Таким образом, на исследуемых предприятиях уровень удовлетворенности молодых работников предоставляемыми социальными льготами зависит от предприятия и иных параметров [148, с. 128–131].

***Организация реализации молодежной политики на предприятиях.*** С целью определения особенностей организации реализации молодежной политики на предприятиях молодым работникам был предложен опрос из трех пунктов.

1. Реализуются ли на Вашем предприятии программа «Молодежь»?

2. Укажите координатора (организатора) работы с молодежью на Вашем предприятии.

3. Какие направления работы с молодежью, на Ваш взгляд, наиболее полно реализуются на Вашем предприятии? Выберите 3 самых важных.

На вопрос о том, реализуется ли на предприятии программа «Молодежь», респонденты отреагировали следующим образом:

- указали, что такой программы у них нет (ООО «Уральские локомотивы» – 12,00 % от числа опрошенных; ФГУП «УЭМЗ» – 7,10 %; АО НПК «УВЗ» – 4,90 %; ПАО «СинТЗ» – 4,00 %);

- ответили, что ничего не знают об этом (ФГУП «УЭМЗ» – 53,60 %; ПАО «СинТЗ» – 27,50 %; ООО «Уральские локомотивы» – 40,00 %; АО НПК «УВЗ» – 8,60 %).

Данный факт, в свою очередь, говорит о плохой информированности молодых работников о реализуемой на предприятиях социальной политике.

Координатором данной работы на предприятиях, по мнению респондентов, является *совет молодежи* (ПАО «СинТЗ» – 62,70 %; ФГУП «УЭМЗ» – 46,40 %; ООО «Уральские локомотивы» – 36,00 %; АО НПК «УВЗ» – 3,30 %). *Молодежную общественную организацию* как координатора указали респонденты ФГУП «УЭМЗ» – 39,30 %; ООО «Уральские локомотивы» – 32,00 %; АО НПК «УВЗ» – 6,60 %; ПАО «СинТЗ» – 0,00 %. *Совет молодых ученых и специалистов* как организатор работы с молодежью отмечен только в АО НПК «УВЗ» – 29,50 %, на остальных предприятиях – 0,00 %. *Актив молодежи предприятий* во главе с ответственными по работе с молодежью координирует молодежную политику, считают на ФГУП «УЭМЗ» – 14,30 % респондентов, в АО НПК «УВЗ» – 13,10 %; ПАО «СинТЗ» – 5,90 %; в ООО «Уральские локомотивы» – 0,00 %. Отметим в качестве такого координатора *молодежную комиссию при профсоюзном комитете* предприятия в АО НПК «УВЗ» – 13,10 %; в ООО «Уральские локомотивы» – 4,00 %; в ПАО «СинТЗ» – 3,90 %; на ФГУП «УЭМЗ» – 0,00 %. Остальные формы организации работы с молодежью на предприятиях упоминаются реже.

Наиболее распространенными оказались следующие направления работы с молодежью: *культурно-массовая* – 56,97 % респондентов (ПАО «СинТЗ» – 64,70 %; ФГУП «УЭМЗ» – 60,70 %; АО НПК «УВЗ» – 54,10 %; ООО «Уральские локомотивы» – 44,00 %); *спортивная и физкультурно-оздоровительная* – 44,85 % (ООО «Уральские локомотивы» – 60,00 %; АО НПК «УВЗ» – 44,30 %; ПАО «СинТЗ» – 43,10 %; ФГУП «УЭМЗ» – 35,70 %); *работа по адаптации вновь принятых*

*молодых рабочих и работа с молодыми специалистами – 26,67 % (ООО «Уральские локомотивы» – 36,00 %; ПАО «СинТЗ» – 29,40 %; ФГУП «УЭМЗ» – 25,00 %; АО НПК «УВЗ» – 21,30 %); проведение соревнований разных уровней – 28,48 % респондентов (ФГУП «УЭМЗ» – 42,90 %; ООО «Уральские локомотивы» – 40,00 %; АО НПК «УВЗ» – 26,20 %; ПАО «СинТЗ» – 17,60 %).*

Результаты опроса молодых работников показали, что на предприятиях в той или иной степени развиты все направления работы с молодежью [148, с. 132–135].

***Удовлетворенность молодых работников организацией работы с молодежью на предприятии.*** С целью доказательства выдвинутой гипотезы и определения уровня удовлетворенности молодых работников организацией работы с молодежью респондентам были заданы вопросы.

1. Удовлетворены ли Вы организацией работы с молодежью на Вашем предприятии?

2. Удовлетворены ли Вы отношением к реализации молодежной программы со стороны руководства предприятия, профсоюзного комитета?

3. Удовлетворены ли Вы информированием о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии; качеством корпоративных (заводских, цеховых) спортивных мероприятий; проведением корпоративных (заводских, цеховых) культурно-массовых мероприятий; организацией семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия; возможностью участвовать в научно-техническом творчестве?

4. Готовы ли Вы принимать активное участие в реализации молодежной программы на предприятии, взаимодействуя с советом молодежи предприятия; советом молодых специалистов предприятия; молодежными организациями на уровне города (поселка); Министерством физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области?

Индекс удовлетворенности организацией работы с молодежью в целом на предприятиях составил 0,68 (ПАО «СинТЗ» – 0,82; ООО «Уральские локомотивы» – 0,66; АО НПК «УВЗ» – 0,60; ФГУП «УЭМЗ» – 0,59).

В случае неудовлетворенности организацией работы с молодежью молодым работникам было предложено указать не более трех причин такого решения. Ранжированный ряд обоснований следующий:

- *недостаточное финансирование* – 32,10 % респондентов (ФГУП «УЭМЗ» – 60,70 %; АО НПК «УВЗ» – 39,30 %; ООО «Уральские локомотивы» – 20,00 %; ПАО «СинТЗ» – 13,70 %);

- *незаинтересованность* самих молодых работников в занятии общественной деятельностью на предприятии – 14,50 % (АО НПК «УВЗ» – 18,00 %; ООО «Уральские локомотивы» – 16,00 %; ФГУП «УЭМЗ» – 14,30 %; ПАО «СинТЗ» – 9,80 %);

- *незаинтересованность администрации* в реализации молодежных программ на предприятии – 11,50 % (ФГУП «УЭМЗ» – 25,00 %; АО НПК «УВЗ» – 13,10 %; ООО «Уральские локомотивы» – 8,00 %; ПАО «СинТЗ» – 3,90 %).

Индексы удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы на предприятии как со стороны *профсоюзного комитета*, так и со стороны *руководства предприятия* особо не отличаются (0,65 и 0,68 соответственно). По трем предприятиям они являются средними (ПАО «СинТЗ» – 0,66 и 0,63; ООО «Уральские локомотивы» – 0,58 и 0,54; АО НПК «УВЗ» – 0,53 и 0,61). Низкие значения эти показатели имеют на ФГУП «УЭМЗ» (0,27 и 0,39), что свидетельствует о недостаточной эффективности реализации молодежной политики и является демотивирующим фактором для молодых работников.

Удовлетворенность молодежи своим участием в молодежных мероприятиях находится на высоком уровне. Традиционно высок индекс удовлетворенности проведением корпоративных заводских, цеховых *спортивных* мероприятий (0,83), а также *культурно-массовых* (0,79). Значение индексов удовлетворенности данными факторами зависит от предприятия (ПАО «СинТЗ» – 0,85 и 0,84; ООО «Уральские локомотивы» – 0,80 и 0,68; АО НПК «УВЗ» – 0,69 и 0,66; ФГУП «УЭМЗ» – 0,59 и 0,61).

Другие мероприятия вызывают меньший энтузиазм у молодых работников. Так, лишь 25,50 % респондентов ПАО «СинТЗ» участвовали в научно-техническом творчестве. В ООО «Уральские локомотивы» этот показатель равен 4,00 %, а на ФГУП «УЭМЗ» и АО НПК



«УВЗ» – по 00,00 %. Среди основных причин неудовлетворенности участием в данных мероприятиях респонденты назвали две:

- *формализм* («не нравится формат проводимых мероприятий», «отсутствует система в проведении мероприятий», «не ставится цель, непонятно, чего хотят от молодежи», «нет мотивации для участия в мероприятиях» и т. д.);

- *недостаточная организация информирования* («не сообщают о мероприятиях»).

Среди предложений молодых работников по улучшению работы с молодежью на их предприятиях преобладают следующие пожелания:

- увеличение финансирования молодежных программ;
- поощрение за активность для увеличения мотивации;
- оказание большего внимания закреплению, заинтересованности молодых специалистов;
- своевременное информирование о проведении мероприятий;
- организация большего количества семинаров для молодых специалистов;
- улучшение взаимодействия с руководством города и области, с другими предприятиями области.

Сравнительный анализ результатов исследования показал зависимость удовлетворенности организацией работы с молодежью на предприятиях от характеристик молодых работников. Так, уровень удовлетворенности по данному параметру у мужчин составляет 0,64 (средний показатель), у женщин – 0,70 (высокий). У работников в возрастной категории 25–30 лет – 0,64 (средний уровень), 18–24 года – 0,69 (высокий). Респонденты со стажем работы более 10 лет показали средний уровень удовлетворенности (индекс 0,50), у остальных возрастных категорий – высокий (до 1 года – 0,71; 1–5 лет – 0,69; 6–10 лет – 0,68). В различной степени удовлетворены руководители и рабочие (0,46 и 0,65 соответственно), служащие и специалисты (0,79 и 0,71 соответственно).

*ООО «Уральские локомотивы».* Удовлетворенность организацией работы с молодежью на этом предприятии зависит от категории работников. Так, низкий уровень удовлетворенности зафиксирован у молодых руководителей (0,33). Средний индекс удовлетворенности данным параметром выявлен у молодых работников, совмещающих производственную деятельность с общественной в сфере работы с моло-

дежью на предприятии (0,46), а также у сотрудников в возрасте 25–30 лет (0,63) со средним профессиональным образованием (0,50). Отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета менее удовлетворены мужчины, нежели женщины (индекс удовлетворенности 0,46 и 0,69 соответственно); работники в возрасте 25–30 лет, нежели их более молодые коллеги (0,53 и 0,67 соответственно); работники со средним профессиональным образованием (0,40), с высшим профессиональным образованием (0,61), с основным общим образованием (1,0); со стажем работы 1–5 лет (0,47), тогда как до 1 года и 6–10 лет – по 0,75. Зафиксирован низкий уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны руководства предприятия у молодых руководителей (0,17) и молодых работников с СПО (0,30). Выявлены также различия в уровне удовлетворенности данным фактором в зависимости от возраста, стажа работы и ответа на вопрос «Совмещаете ли Вы производственную деятельность с общественной в сфере работы с молодежью на предприятии?».

Отличается уровень удовлетворенности рядом параметров реализации молодежной политики и в зависимости от особенностей респондентов: пол работника (информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии); возраст (проведение семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия); образование (проведение корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий); стаж работы (информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии, и проведение корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий); категория (проведение корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий и семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия).

*ПАО «Синарский трубный завод».* Зафиксированы различия в уровне удовлетворенности молодых работников организацией работы с молодежью на предприятии в зависимости от следующих параметров: пол (отношение к реализации молодежной программы со стороны руководства предприятия; информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи; организация семинаров для молодых специалистов, актива молодежи); возраст (отношение к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия; проведение семинаров для молодых специалистов,

актива молодежи); образование (проведение семинаров для молодых специалистов и актива молодежи; информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии; возможность участвовать в научно-техническом творчестве); стаж работы (отношение к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия); категория (отношение к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия; проведение семинаров для молодых специалистов, актива молодежи).

*ФГУП «Уральский электромеханический завод».* Выявлена связь между удовлетворенностью организацией работы с молодежью на предприятии и характерными особенностями работников. Так, у молодых руководителей зафиксирован низкий уровень удовлетворенности проведением корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий (0,25); отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,27); возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,20). Сотрудники в возрасте 18–24 лет имеют низкий уровень удовлетворенности по параметру «Отношение к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета» (0,19). Молодые работники 25–30 лет показали средний уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны руководства предприятия (0,37) и низкий – проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи (0,29), а также возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,18).

Молодых работников с высшим профессиональным образованием отличает низкий уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,26) и проведением семинаров (0,33). Молодежь со средним специальным образованием неудовлетворена отношением к реализации молодежной программы со стороны руководства предприятия (0,20) и возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,10). Сотрудники со стажем работы 1–5 лет и 6–10 лет имеют низкий уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,27). Также люди со стажем 1–5 лет низко оценивают проведение семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,27) и возможность участвовать в научно-техническом творчестве (0,19). Низкий уровень

удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,24) и проведением семинаров демонстрируют специалисты (0,31), рабочие же не удовлетворены возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,19).

Необходимо отметить низкий уровень удовлетворенности молодых работников, не совмещающих производственную деятельность с общественной в сфере работы с молодежью, проведением семинаров для молодых специалистов и актива молодежи предприятия (индекс удовлетворенности – 0,31). Причем, прежде всего, этим недовольны девушки (0,29), люди с высшим образованием (0,33) и со стажем работы 1–5 лет (0,27). Работники в возрасте 18–24 лет не удовлетворены отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,19). Невозможностью участвовать в научно-техническом творчестве недовольны сотрудники со стажем работы 1–5 лет (0,19) и 6–10 лет (0,27), а также специалисты (0,21) и рабочие (0,13).

Зафиксирован различный уровень удовлетворенности молодых работников по аспектам организации работы с молодежью в зависимости от ответа на вопрос «Совмещаете ли Вы производственную деятельность с общественной в сфере работы с молодежью на предприятии?». Общественники менее удовлетворены проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия и возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,31 и 0,17 соответственно).

Организацией семинаров не удовлетворены и женщины (0,29). Информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии, не устраивает работников в возрастной категории 18–24 лет (0,63). Проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия наименее удовлетворены работники 25–30 лет (0,29). Респонденты с высшим профессиональным образованием недовольны качеством корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий (0,54), семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,33). Работники со стажем работы 1–5 лет низко оценивают информирование о мероприятиях, проводимых для молодежи на предприятии (0,65), организацию проведения семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,27), возможность участвовать в научно-техническом творчестве (0,19). Качество корпоративных, заводских, цеховых спортивных мероприятий более всего не нравится молодым руководителям (0,25), невозмож-

ность участвовать в научно-техническом творчестве – рабочим (0,13), проведение семинаров – специалистам (0,31).

*АО НПК «УВЗ».* Несмотря на средний индекс удовлетворенности организацией работы с молодежью в целом по предприятию (0,60), необходимо выделить группы молодых работников с основным общим и средним полным образованием, имеющих низкий уровень удовлетворенности данным параметром (0,25 и 0,21 соответственно). Также различия в уровне удовлетворенности молодежной политикой зависят от возраста, стажа работы и категории работника. Самый низкий индекс удовлетворенности организацией работы с молодежью демонстрируют сотрудники в возрасте 25–30 лет. Люди со стажем 6–10 лет и выше показали средний уровень удовлетворенности (0,59 и 0,50 соответственно). Стоит отметить рабочих и руководителей, индекс удовлетворенности организацией работы с молодежью у которых средний (0,45 и 0,50 соответственно). Выявлена неудовлетворенность молодых работников с общим средним полным образованием в отношении реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия, а также проведения корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий (индексы равны 0,29; 0,29 и 0,25 соответственно). Сотрудники со стажем работы более 10 лет, специалисты и молодые работницы не видят для себя возможности участвовать в научно-техническом творчестве (0,33; 0,33 и 0,30 соответственно).

Таким образом, в результате исследования нами зафиксирован различный уровень удовлетворенности молодых работников в зависимости от таких параметров, как образование, стаж работы, категория, пол, возраст.

**Образование.** Сотрудники с общим средним полным образованием показали низкий уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия (по 0,29), с основным общим образованием – проведением корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий (0,25), со средним профессиональным образованием – возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,22).

**Стаж.** Люди со стажем работы от 10 лет имеют более низкий уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия, а также проведением семинаров для молодых специалистов

и актива молодежи предприятия. Невозможностью участвовать в научно-техническом творчестве недовольны молодые работники со стажем работы до 1 года (по 0,38).

**Категория.** Молодые руководители показали средний уровень удовлетворенности отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия; проведением корпоративных, заводских, цеховых культурно-массовых мероприятий (по 0,40). Низкий уровень их удовлетворенности связан с проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,30).

**Пол.** Мужчины меньше удовлетворены посещением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,41), а женщины – возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,30).

**Возраст.** Работники 25–30 лет менее удовлетворены отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета и руководства предприятия (0,56 и 0,55), возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,31).

**Общественная нагрузка.** Замечена зависимость отношения к реализации молодежной политики на предприятии от такого параметра, как «Совмещение производственной деятельности с общественной в сфере работы с молодежью на предприятии». Те, кто не занимается общественной деятельностью, в меньшей степени удовлетворены отношением к реализации молодежной программы со стороны профсоюзного комитета (0,48), проведением семинаров для молодых специалистов, актива молодежи предприятия (0,35), возможностью участвовать в научно-техническом творчестве (0,26) [148, с. 135–146].

Исходя из вышеизложенного, необходимо сделать вывод о том, что молодежная политика на промышленном предприятии будет более эффективна, если осуществлять ее в соответствии с предлагаемыми субъективными критериями и показателями. Одним из таких критериев эффективности является удовлетворенность молодых работников своей трудовой деятельностью и организацией работы с молодежью.

Удовлетворенность молодых работников аспектами трудовой деятельности и организацией работы с молодежью на предприятии зависит как от параметров предприятия, так и от личностных характеристик молодых работников: пола, возраста, стажа работы и образования.

Совмещение производственной деятельности с общественной в сфере работы с молодежью открывает дополнительные возможности для карьерного и профессионального роста.

Сравнительный анализ результатов опроса в зависимости от особенностей предприятия, а также пола, возраста, образования, стажа, категории молодых работников и их ответов на вопрос о совмещении производственной деятельности с общественной в сфере работы с молодежью показал, что выделяются группы молодых работников, уровень удовлетворенности которых рядом измеряемых параметров значительно ниже. Данный факт свидетельствует о недостаточной эффективности реализации молодежной политики на исследуемых предприятиях и необходимости разработки предложений по ее оптимизации. Предложения должны носить адресный характер, что имеет принципиальное значение для работы по совершенствованию реализации молодежной политики на конкретных объектах.

По результатам исследования нами сформулированы предложения и рекомендации по оптимизации молодежной политики:

- поддержка молодежи, работающей на предприятиях Свердловской области;
- создание условий и возможностей для успешного социального развития, эффективной социальной и экономической самореализации человеческого потенциала в интересах инновационного социально-экономического развития региона;
- устранение причин, усложняющих реализацию государственной молодежной политики на предприятиях.

#### **1.4. Реализация социальных проектов и программ: опыт предприятий**

Для российских предприятий проблема человеческого фактора в управлении имеет особую важность [160]. Особенно это актуально сейчас, так как за время реформ произошли качественные изменения в системе управления производством, которые сопровождались серьезной перестройкой структуры рабочей силы, вызванной социально-экономическими и социально-демографическими причинами (массовая трудовая миграция, снижение рождаемости и др.). Это привело к изменению спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, к разнице в соотношении поколений в трудовых коллективах.

В настоящее время промышленные предприятия разрабатывают комплекс мер, направленных не только на развитие и повышение эффективной трудовой деятельности, но и на привлечение, удержание и адаптацию на рабочих местах молодых сотрудников, обладающих уровнем квалификации, соответствующим потребностям компании. Пристальное внимание государства к проблемам молодых людей объясняется их особой ролью в общественном воспроизводстве и двойственным положением. С одной стороны, молодежь можно рассматривать как наиболее инициативную и инновационную часть социума. С другой стороны, на рынке труда эта группа является одной из наиболее уязвимых.

В России задача формирования обновленных моделей социальной политики предприятий в отношении молодежи приобретает особое значение в контексте обсуждения влияния демографических процессов на динамику трудовых ресурсов. Эффективным методом привлечения молодежи на предприятие является активизация бизнеса для социальной поддержки молодых работников и молодых семей.

**Социальные льготы для молодежи на предприятиях Урала.** Сегодня промышленные предприятия в целях своей экономической безопасности реализуют корпоративные молодежные социальные программы, способствующие интеграции молодых работников в реальный сектор экономики и жизнь конкретной организации.

Анализ результатов опроса, проведенного в 2015 г. среди работающей молодежи 22 предприятий, расположенных в 12 городах Свердловской области, показал, что на промышленных предприятиях разрабатываются корпоративные программы «Молодежь», финансирование которых, как правило, определено коллективными договорами, заключаемыми между работодателями и профсоюзом [121, с. 229].

Для выявления уровня удовлетворенности молодых работников социальными льготами, предоставляемыми в рамках реализации молодежных программ, респондентам было предложено ответить на вопросы.

1. Какие льготы для молодых работников существуют у Вас на предприятии?

2. Насколько Вы удовлетворены социальными льготами, предоставляемыми молодым работникам согласно коллективному договору предприятия?



3. На Ваш взгляд, нужны ли социальные льготы молодым работникам на Вашем предприятии?

4. Если Вы считаете, что социальные льготы молодым работникам необходимы, то уточните какие?

5. Существует ли на Вашем предприятии коллективный договор, где определены молодежные программы и затраты на них?

Результаты опроса показали, что наиболее распространены: материальная помощь при рождении ребенка (58,0 %), при вступлении в первый брак (55,7 %), при трудоустройстве после армии (33,2 %); льготная жилищная программа в виде ссуды или служебного жилья (44,7 %), льготное оздоровление детей работников предприятия (41,2 %).

Абсолютное большинство опрошенных молодых людей считают, что льготы на предприятии нужны, так как они помогают решать личные и семейные проблемы (65,1 %), делают работу более привлекательной (29,6 %). Мнение о том, что социальные льготы им не интересны, а при достойной заработной плате все проблемы можно решить самому, высказали 4,3 % опрошенных.

78,4 % респондентов указали, что в коллективном договоре предприятия определены затраты на молодежные программы. Вместе с тем больше об этом знают молодые работники-«общественники», нежели те, кто не совмещает производственную деятельность с общественной в сфере молодежной политики (85,0 % и 69,8 % соответственно). Удовлетворенность работающей молодежи социальными льготами на предприятиях находится на высоком уровне, за исключением людей со средним общим и начальным профессиональным образованием, у которых индекс удовлетворенности данным параметром средний (0,62 и 0,61 соответственно).

На открытый вопрос «Если Вы считаете, что социальные льготы необходимы молодым работникам, то уточните какие?» ответили 98 человек, что составило 9,8 % от числа опрошенных. Данный факт свидетельствует о высокой актуальности изучаемой проблемы.

Респонденты считают, что молодым работникам предприятия нужны следующие социальные привилегии [121, с. 236–238]:

- льготное жилье – льготное приобретение квартир, предоставление служебной жилплощади или общежития (74 человека (75,6 %));

- материальные выплаты: материальная помощь – при рождении детей, на оздоровление, на дорогу до места отдыха и оздоровления во время отпуска, «подъемные», компенсация за транспорт, обучение, занятия спортом и др. (57 человек (36,7 %));

- устройство детей в детские дошкольные образовательные учреждения (22 человека (22,4 %));

- льготное оздоровление работников и членов их семей, оздоровительная программа (18 человек (18,4 %));

- разное (11 человек (11,2 %)).

Опрос показал, что большинство предприятий имеют коллективные договоры, где определены социальные льготы молодым работникам. Наиболее распространены предоставление материальной помощи (при рождении ребенка, вступлении в первый брак, трудоустройстве на предприятие после армии), реализация льготной жилищной программы (ссуды, служебное жилье и т. д.) и льготного оздоровления детей работников предприятия.

Удовлетворенность респондентов предоставляемыми предприятием социальными льготами находится на высоком и среднем уровнях. Самыми востребованными льготами являются те, что помогают решать жилищные проблемы, в том числе предоставление ипотечных кредитов, а также связанные с оздоровлением работников предприятия и членов их семей, устройством детей в детские дошкольные учреждения. Молодежные программы или отдельные социальные льготы, как правило, включены в коллективный договор предприятия. Реализация социальных программ и предоставление социальных льгот должны быть обеспечены финансово, т. е. иметь смету расходов. Выстроенная в соответствии с «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» работа с молодежью способна оказывать существенное влияние на социальное самочувствие молодых работников, что в конечном итоге определяет их социальное развитие и экономическую безопасность предприятия [105].

Рассмотрим реализацию социальных программ на примере Синарского трубного завода (г. Каменск-Уральский).

**Открытое акционерное общество «Синарский трубный завод»** – одно из крупнейших предприятий России по производству стальных труб. Социальная политика ОАО «СинТЗ» носит комплекс-

ный характер и направлена на создание максимально благоприятных условий для эффективной трудовой деятельности персонала [144].

В соответствии с «Основными положениями кадровой стратегии Трубной Металлургической Компании (ТМК) на 2011–2015 и до 2020 гг.» в ОАО «СинТЗ» осуществляется кадровая политика, основные задачи которой следующие:

- обеспечение соответствия человеческих ресурсов стратегическим целям бизнеса;
- формирование профессиональной и мотивационной готовности к достижению целей;
- качественная и количественная оптимизация состава персонала;
- организация обучения и профессиональной подготовки специалистов необходимого профиля.

На предприятии реализуется несколько социальных проектов и программ для работников ОАО «СинТЗ», членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших сотрудников завода. В рамках коллективного договора продолжены культурно-воспитательная и физкультурно-оздоровительная работа, жилищно-бытовое и медицинское обслуживание работников. Кроме того, осуществляется выдача молока специалистам, занятым на работах с вредными и/или опасными производственными факторами. Выполняются также и обязательства по выплате льгот и компенсаций, а также страховых премий.

**ОАО «СинТЗ» является социально-ориентированным предприятием благодаря последовательно реализуемым социальным программам.**

*«Программа оздоровления работников ОАО «СинТЗ», членов их семей и неработающих пенсионеров – бывших работников предприятия».* Ежегодно в санаториях России получают оздоровление более 2 тыс. чел., в том числе работники предприятия, неработающие пенсионеры – бывшие работники завода и профсоюзного комитета, дети работников ОАО «СинТЗ».

*«Пропаганда и формирование здорового образа жизни среди работников ОАО «СинТЗ» и членов их семей».* Ежегодно проводятся заводские акции, посвященные Международному дню отказа от курения и Международному дню борьбы со СПИДом, а также заводские творческие конкурсы социально-значимой рекламы и фестиваль команд КВН «За лучшую пропаганду ЗОЖ».

Работают заводские клубы «Любители бега», «Витязи Синары», «Моржи Синары» и «Стрелково-спортивный клуб «Синара». Футбольная команда «Синара» является победителем зимнего, весеннего и осеннего чемпионатов Свердловской области. В детских секциях по баскетболу, спортивному плаванию, стендовой стрельбе, хоккею, боксу, шахматам занимаются более 315 детей сотрудников.

Ежегодно проводится более 130 спортивно-массовых мероприятий.

**Программа «Женщины».** Реализуется комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья и работоспособности женщин (работниц предприятия), их адаптацию в коллективе, отдых, укрепление семей и воспитание детей. Например, смотр-конкурс «Санитарно-бытовые условия для женщин на производстве».

**Содействие в улучшении жилищно-бытового обслуживания работников предприятия (исполнение коллективного договора ОАО «СинТЗ»).** В целях обеспечения защиты интересов персонала предприятие своевременно и в полном объеме выполняет обязательства по основным социальным гарантиям и льготам, предусмотренным в отраслевом тарифном соглашении Горно-металлургического комплекса и коллективном договоре ОАО «СинТЗ». Согласно коллективному договору, работникам выдаются беспроцентные займы на лечение, покупку жилья, обзаведение хозяйством; производится частичное погашение процентов по кредитам, взятым в банке на покупку (строительство) жилья. Реализуются мероприятия по строительству малоэтажных домов для работников ОАО «СинТЗ» в коттеджном поселке Синара.

Для определения потребностей коллектива в жилье данного типа проведен социологический опрос 300 работников завода, в том числе: рабочих – 71,1 %; служащих – 4,3 %; специалистов – 12,3 %; руководителей – 12,3 %. Среди опрошенных 59,0 % составили мужчины; 41,0 % – женщины. По возрастным группам респонденты распределились следующим образом: до 30 лет – 26,0 %; от 31 до 35 лет – 25,7 %; от 36 до 40 лет – 14,3 %; старше 40 лет – 34,0 %.

Результаты опроса показали, что строительство малоэтажного жилья в микрорайоне VII жилого района «Южный» г. Каменска-Уральского является актуальным для большей части работников предприятия: 79,7 % заявили о своем желании жить в малоэтажном коттедже. Вместе с тем с увеличением в 2,3 раза стоимости 1 кв. м площади со-

кратилось количество респондентов, готовых приобрести дом. Большинство опрошенных ориентированы на дом общей площадью в 100 кв. м. Для его покупки работники преимущественно планируют использовать следующие источники денежных средств: 60,2 % – взять ипотечный банковский кредит; 48,4 % – продать имущество; 21,9 % – получить потребительский банковский кредит; 14,8 % – использовать собственные накопления. Администрация ОАО «СинТЗ» рассмотрела результаты опроса о строительстве малоэтажного жилья и приняла управленческое решение о поддержке своих сотрудников при покупке дома (таун-хауса) в микрорайоне VII жилого района «Южный».

**Организация массовых культурно-воспитательных мероприятий.** ОАО «СинТЗ» сотрудничает с ООО «Центр культуры и народного творчества “Орбита”» и содержит 6 творческих коллективов. Ежегодно финансируется и проводится более 80 культурно-массовых мероприятий, в которых обычно принимают участие около 50 тыс. человек из числа работников завода и членов их семей, молодежи и пенсионеров – ветеранов предприятия. Наиболее массовые мероприятия посвящены Дню Победы, Празднику Весны и Труда, Дню металлурга и Дню города. Ледовый городок синарских трубников традиционно считается лучшим в городе.

**«Молодежь ОАО “СинТЗ”».** Молодежная организация предприятия считается одной из самых сильных в городе и области. Основными направлениями в рамках программы являются организация работы по повышению престижа рабочих профессий; развитие научно-технического творчества; культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа; профориентационная и шефская работа; участие в городских и окружных мероприятиях; реализация молодежных социальных проектов и программ.

**«Молодежь» (часть Коллективного договора ОАО «Синарский трубный завод»)** [66]. Раздел IX «Работа с молодежью» уточняет, что молодежью считаются работники в возрасте до 30 лет включительно. Сотрудничая с ними, работодатель и профсоюзный комитет обязуются содействовать в самых разных ситуациях.

9.1. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых специалистов и членов их семей, проводить работу в соответствии с утвержденной на предприятии программой «Молодежь ОАО “СинТЗ”».

9.2. Предоставлять членам совета молодежи, не освобожденным от основной трудовой деятельности, 8 ч в месяц с сохранением средней заработной платы для решения общественных обязанностей, направленных на реализацию программы «Молодежь».

9.3. Выплачивать материальную помощь (в размере двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения Свердловской области) впервые трудоустроившимся на предприятие детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (Приложение КД № 24).

Ответственный: директор по управлению персоналом.

9.4. Предоставлять беспроцентный заем вступившим в первый брак лицам из числа молодежи предприятия в размере от 35 000 до 50 000 р. согласно утвержденному на заводе положению (Приложение КД № 26).

Ответственные: директор по управлению персоналом, управление учета расчетов с персоналом.

9.5. Трудящимся, работавшим до призыва на срочную военную службу в ОАО «СинТЗ» и принятым в течение года на предприятие впервые после увольнения с военной службы, выплачивать материальную помощь в размере 10 000 р.

Ответственные: директор по управлению персоналом, председатель профсоюзного комитета».

Неотъемлемыми приложениями к коллективному договору являются положения и сметы, обеспечивающие его организационное и финансовое исполнение: Положение о порядке предоставления беспроцентного займа молодым работникам предприятия, вступившим в первый брак; Положение о порядке оказания материальной помощи; смета о направлении средств на работу с пенсионерами, молодежью, женщинами; смета на займы, проведение спортивных мероприятий и др. Финансирование социальных льгот молодежи осуществляется согласно коллективному договору предприятия и содержится в приложениях к нему.

**Благотворительная деятельность.** Совместно с благотворительным фондом «Синара» реализованы социальные проекты и оказана адресная помощь некоммерческим организациям г. Каменска-Уральского и Каменского городского округа. Так, в текущем году ОАО «СинТЗ», входящее в ТМК, провело ряд благотворительных акций для подшефных детских социальных учреждений. Инициатором и организатором большинства мероприятий по традиции выступил завод-

ской Совет молодежи им. А. И. Брижана. На базе Синарского детского дома (г. Каменск-Уральский) в третий раз прошел спортивный детско-юношеский фестиваль «Кубок надежды» среди воспитанников детских домов, школ-интернатов, массовых школ города и Свердловской области.

С целью изучения отношения молодых работников предприятия к дальнейшему развитию проекта «Повседневная благотворительность» нами было опрошено методом социологического группового очного анкетирования 180 человек в возрасте от 18 до 30 лет. Результаты исследования показали, что в благотворительных акциях принимали участие 89,8 % молодых работников. Респонденты назвали несколько основных категорий нуждающихся, которым они готовы помогать: дети с ограниченными возможностями здоровья (56,3 %); пожилые люди и люди, попавшие в трудную жизненную ситуацию (52,5 %); бездомные животные (50,0 %). Наиболее предпочтительными формами оказания материальной помощи стали следующие: помещение наличных средств в контейнеры для сбора пожертвований (59,2 %); перечисление денег через банкомат или интернет-банк (15,8 %); использование «Карты добра» (11,9 %); сдача, оставленная в кассе банка (10,6 %). Результаты опроса свидетельствуют о поддержке молодежью социальных проектов своего предприятия и наличии чувства корпоративного патриотизма.

**Мониторинг эффективности реализации социальных программ** проводится на предприятии регулярно с 2008 г.

*Цель мониторинга* – изучение динамики и определение путей повышения эффективности реализации социальных программ.

*Задачи мониторинга.*

1. Анализ динамики объективных показателей эффективности реализации социальных программ на предприятии:

- уровень заболеваемости персонала;
- оздоровление работников и членов их семей;
- участие в спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях;
- участие молодых работников в реализации программы «Молодежь ОАО «СинТЗ»»;
- участие женщин-работниц в реализации программы «Женщины»;
- затраты предприятия на реализацию социальных программ.

2. Определение уровня информированности персонала по вопросам реализации на предприятии социальных программ.

3. Определение уровня удовлетворенности персонала реализацией социальных программ.

4. Разработка предложений по повышению эффективности реализации социальных программ.

*Объект мониторинга:* объективные и субъективные показатели эффективности реализации социальных программ в ОАО «СинТЗ». Показатели измеряются с помощью индекса удовлетворенности и индекса информированности. Значение коэффициента колеблется от 0 до 1. Коэффициент 0,35 и менее имеет низкое значение; 0,36–0,65 – среднее значение; более 0,65 – высокое значение.

*Объективные показатели:* уровень заболеваемости персонала на предприятии, оздоровление работников предприятия и членов их семей, участие работников предприятия в спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятиях, участие молодых работников предприятия в реализации программы «Молодежь ОАО «СинТЗ», участие женщин-работниц в реализации программы «Женщины», затраты предприятия на реализацию социальных программ (медицинское обслуживание, оздоровление персонала, спортивные и физкультурно-оздоровительные мероприятия, ЗОЖ, молодежь, работницы завода).

*Субъективные показатели:* уровень информированности персонала предприятия по вопросам реализации социальных программ, уровень удовлетворенности персонала предприятия реализацией социальных программ.

*Методы исследования:* анализ документов, социологический опрос, расчетно-аналитический метод.

*Предмет мониторинга:* динамика изменения объективных и субъективных показателей эффективности реализации социальных программ в ОАО «СинТЗ».

Эффективность реализации социальных программ включает как минимум две составляющие:

- экономическую эффективность;
- социальную эффективность.

*Экономическая эффективность* реализации на предприятии таких социальных программ, как медицинское обслуживание персонала,



оздоровление работников и привлечение их к ведению здорового образа жизни рассчитывается исходя из снижения уровня заболеваемости работников завода.

Временная нетрудоспособность в связи с болезнью приносит экономические потери как самому работнику, так и предприятию. Заболевший во время больничного не участвует в производстве – в этот период предприятие его содержит и расходует средства на лечение.

Для практического определения экономических потерь в связи с заболеваемостью и временной утратой трудоспособности важно выделить основные слагаемые этих потерь. Это выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств предприятия и социального страхования; затраты на лечение больных. Суммарный экономический эффект предприятие получает в результате реализации всех социальных программ (рассчитывается соответствующими службами).

*Социальная эффективность* реализации социальных программ выражается в сохранении и укреплении физического и нравственного здоровья работников предприятия, а также в повышении у них ощущения социальной защищенности.

Основным методом измерения социальной эффективности социальных программ является экспертный. Экспертиза в ОАО «СинТЗ» была организована в форме социологического опроса, проведенного в декабре 2012 г. В ходе исследования опрошены 30 работников таких структурных подразделений, как цеха Т-2, Т-3, В-2, В-3, Т-4, ЦСП, ЦОПМиО, газовый цех, электроцех, энергоцех, ЦТД, отдел технического контроля и отделы управления заводом.

***Медицинское обслуживание работников предприятия.*** В соответствии с программой мониторинга, эффективность медицинского обслуживания персонала ОАО «СинТЗ» определяется через следующие показатели:

- расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности (по болезни) работника предприятия;
- заболеваемость в случаях на 100 работающих;
- заболеваемость в днях на 100 работающих;
- коэффициент информированности персонала по вопросам профилактики и лечения (Кинф);
- коэффициент удовлетворенности персонала медицинским обслуживанием на предприятии (Куд).

В процессе лечения работников завода от болезней, сопровождающихся временной утратой трудоспособности, предприятие несет соответствующие расходы. Так, за 2012 г. средства на выплату пособий по временной нетрудоспособности работников составили 57 353,7 тыс. р. (включая средства ФСС), что на 1 154,2 тыс. р. больше, чем в 2011 г. В расчете на 1 человека затраты в 2012 г. за год увеличились на 5,4 %, что вызвано снижением численности персонала вследствие вывода из состава завода ТЭЦ.

По данным МСЧ, заболеваемость персонала предприятия в 2012 г. по сравнению с 2011 г. сократилась: в случаях на 100 работающих – на 6,4 %, в днях на 100 работающих – на 7,5 %.

Поскольку среднесписочная численность персонала ОАО «СинТЗ» в 2012 г. составляла 6 974 человека, то в расчете на общее количество работников завода понижение уровня заболеваемости достигло 418,4 случая.

Экономический эффект этого заключается в уменьшении экономических потерь от заболеваемости вследствие снижения уровня заболеваемости.

Расходы на выплату работникам пособий по временной нетрудоспособности из средств предприятия в 2012 г. составили 15 056,7 тыс. р. (по данным главной бухгалтерии), общее количество случаев временной нетрудоспособности – 6 396 (по данным МСЧ). В результате понижения уровня заболеваемости работников по сравнению с 2011 г. предприятие в 2012 г. получило экономию по выплате пособий по временной нетрудоспособности за 1 255,2 дня, что составило 984 955,4 р.

Анализ данных социологического исследования показал, что персонал «СинТЗ» с разной степенью полноты информирован по вопросам медицинского обслуживания на предприятии.

Наиболее полная осведомленность работников отмечена по таким вопросам, как проведение флюорографических обследований, профилактических осмотров и вакцинации (Кинф – 0,97). Наименее информированы респонденты о предоставлении беспроцентного займа на диагностическое обследование, лечение длительных заболеваний (Кинф – 0,48) и о наличии у работников завода ДМС (Кинф – 0,54).

Вместе с тем в 2012 г. по сравнению с 2011 г. зафиксирована устойчивость интегрированного показателя информированности работников завода по вопросам медицинского обслуживания на предприятии (2011 г. – 0,64; 2012 г. – 0,66).

В целом в 2012 г. информированность работников по вопросам медицинского обслуживания на предприятии можно обозначить как высокую (Кинф – 0,66). Работники предприятия в целом удовлетворены медицинским обслуживанием в ОАО «СинТЗ» (Куд – 0,60), причем показатель удовлетворенности сохранился на уровне 2011 г. (0,62).

**Оздоровление работников предприятия.** В соответствии с программой мониторинга, эффективность оздоровления работников ОАО «СинТЗ» определяется посредством следующих показателей:

- затраты на оздоровление персонала предприятия;
- затраты на оздоровление детей работников предприятия;
- расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности работникам предприятия (по болезни детей);
- количество работников предприятия, прошедших оздоровление;
- количество детей работников предприятия, прошедших оздоровление;
- заболеваемость в случаях на 100 оздоровленных работников;
- заболеваемость в днях на 100 оздоровленных работников;
- коэффициент эффективности оздоровления работников предприятия (Кэф);
- уровень информированности по вопросам профилактики, лечения и оздоровления персонала (Кинф);
- коэффициент удовлетворенности работников проводимой на предприятии работой по оздоровлению (Куд).

На оздоровление работников предприятия в 2012 г., согласно коллективному договору ОАО «СинТЗ», было выделено: 26 673 тыс. р. – по договору ДМС, 11 403 тыс. р. – на оздоровление детей работников.

Поскольку в случае необходимости ухода за больным ребенком работники предприятия временно утрачивают способность трудиться, то они получают пособие по временной нетрудоспособности (в связи с уходом за больным ребенком) за счет средств фонда социального страхования (ФСС). В 2012 г. расходы на выплату таких пособий достигли 9 900,3 тыс. р. (средства ФСС), что несколько больше, чем в 2011 г. (8 922,9 тыс. р.). В расчете на 1 работающего эти затраты составили: в 2011 г. – 1 239,3 р., в 2012 г. – 1419,6 р. (рост – 14,5 %).

Анализ данных социологического исследования в 2012 г. показал, что по вопросам оздоровления на предприятии персонал инфор-

мирован на высоком уровне (Кинф – 0,71). При этом о предоставлении трудящимся льготного санаторно-курортного лечения работники по-прежнему осведомлены несколько лучше (Кинф – 0,77), чем о наличии льготного детского оздоровления (Кинф – 0,65). В 2012 г. информированность о возможности оздоровления на предприятии незначительно повысилась (2011 г. – 0,69; 2012 г. – 0,71).

Удовлетворенность персонала проводимой на предприятии работой по оздоровлению работников и их детей в 2012 г. существенно возросла (2011 г. – 0,60; 2012 г. – 0,72).

Одним из наиболее информативных показателей результативности мер по оздоровлению персонала предприятия является уровень заболеваемости работников, прошедших оздоровление в течение года после болезни (в случаях и в днях – на 100 оздоровленных человек), а также коэффициент эффективности оздоровления. Анализ полученных данных показал, что уровень заболеваемости работников предприятия, прошедших оздоровление в течение года после больничного, значительно ниже уровня заболеваемости по заводу в целом. Значение коэффициента эффективности оздоровления работников предприятия (Кэор) в 2012 г. – 0,98.

В результате снижения уровня заболеваемости работников, прошедших оздоровление, предприятие в 2012 г. получило экономию на выплатах пособия по временной нетрудоспособности за 170,4 дня, что составило 133 712,9 р.

***Привлечение персонала предприятия к ведению здорового образа жизни.*** В соответствии со схемой мониторинга, эффективность реализации программы «Пропаганда и формирование здорового образа жизни среди работников предприятия и членов их семей», а также проведения спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий в ОАО «СинТЗ» определяется следующими показателями:

- затраты на реализацию указанной программы, а также на проведение спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- количество спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- численность участников спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- число работников предприятия, посетивших оздоровительные группы в спортивных комплексах города;

- уровень заболеваемости в случаях на 100 работников, регулярно занимающихся спортом и физической культурой;
- уровень заболеваемости в днях на 100 работников, регулярно занимающихся спортом и физической культурой;
- коэффициент эффективности занятий физкультурой и спортом (Кэзс);
- уровень информированности персонала по вопросам организации и проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы (Кинф);
- уровень удовлетворенности персонала организацией и проведением спортивной и физкультурно-оздоровительной работы (Куд).

Направленность на формирование здорового образа жизни в среде персонала ОАО «СинТЗ» является уникальной особенностью кадровой политики предприятия. Привлечение работников к ведению здорового образа жизни осуществляется преимущественно путем организации и проведения цеховых и заводских физкультурно-оздоровительных мероприятий; участия в спортивных мероприятиях корпоративного, городского, областного, регионального уровней.

Согласно коллективному договору ОАО «СинТЗ», в 2012 г. на реализацию программы «Пропаганда и формирование здорового образа жизни среди работников предприятия и членов их семей», а также на проведение спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий выделено 22 751 тыс. р. В течение этого года работники предприятия приняли участие в 131 спортивном и физкультурно-оздоровительном мероприятии, а количество участников и людей, посещающих оздоровительные группы спортивного комплекса «Олимп», составило 22 450 человеко-выходов.

Анализ данных социологического исследования показал, что персонал достаточно хорошо информирован по вопросам организации и проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы на предприятии (Кинф – 0,73). Наиболее осведомлены работники завода о деятельности льготных оздоровительных групп (посещение бассейна, тренажерного зала, большого игрового зала) в ООО СОК «Синара», С/К «Олимп», санатории «У трех пещер» (Кинф – 0,83). По сравнению с 2011 г., информированность сотрудников о проведении спортивной и физкультурно-оздоровительной работы практически не изменилась (2011 г. – 0,72; 2012 г. – 0,73).

Работники предприятия вполне удовлетворены организацией и проведением спортивной и физкультурно-оздоровительной работы в ОАО «СинТЗ» (Куд – 0,87). Причем в 2012 г. коэффициент удовлетворенности существенно повысился относительно 2011 г. (0,78).

Одними из наиболее информативных показателей результативности работы по привлечению персонала к ведению здорового образа жизни являются уровень заболеваемости работников предприятия, регулярно занимающихся спортом и физической культурой (в случаях – на 100 работников и в днях – на 100 работников), и коэффициент эффективности занятий физкультурой и спортом (Кэзс). Анализ полученных данных показал, что уровень заболеваемости работников предприятия, регулярно занимающихся спортом и физической культурой, значительно ниже уровня заболеваемости работников завода в целом. Значение коэффициента эффективности занятий физкультурой и спортом (Кэзс) в 2012 г. – 0,72. Это свидетельствует об эффективности занятий физкультурой и спортом в целях снижения потерь рабочего времени по причине временной нетрудоспособности заводчан.

Экономический эффект работы по организации и проведению спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий на предприятии достигается за счет снижения уровня заболеваемости работников, регулярно занимающихся спортом и физической культурой, по сравнению с уровнем заболеваемости работников предприятия в целом. В 2012 г. зафиксировано снижение на 26 случаев – на 100 человек. В результате предприятие получило экономию на выплате пособия по временной нетрудоспособности за 78 дней – на 100 человек, что составило 61 206,6 р. – на 100 человек.

**Работа с молодежью предприятия.** Работа с молодыми специалистами на предприятии осуществляется в соответствии с программой «Молодежь ОАО «СинТЗ», утвержденной директором по управлению персоналом. В соответствии с планом мониторинга, ее эффективность определяется с помощью следующих показателей:

- затраты на реализацию программы «Молодежь ОАО «СинТЗ»;
- творческая активность молодых работников в профессиональной, научно-практической и общественной деятельности;
- уровень информированности о работе, проводимой с молодежью на предприятии (Кинф);
- уровень удовлетворенности молодых работников работой, проводимой с молодежью на предприятии (Куд).

В 2012 г. на реализацию программы «Молодежь ОАО «СинТЗ» было выделено 1 487 тыс. р., что в расчете на 1 молодого работника предприятия составило 827,03 р. (относительно 2011 г. рост на 64,1 %).

Показатель творческой активности молодых работников предприятия – участие в конкурсах профессионального мастерства, научно-технических конференциях, «Аукционе технических идей», спортивных и культурно-массовых мероприятиях и т. п. – в 2012 г. увеличился на 12,3 %.

Анализ данных социологического исследования показал, что молодежь вполне информирована о работе, проводимой для нее на предприятии (Кинф – 0,70). Относительно 2011 г. (0,67) информированность по данному направлению повысилась незначительно.

Молодые работники ОАО «СинТЗ» предприятия удовлетворены направленной на них работой (Куд в 2011–2012 гг. высокий – по 0,74).

**Программа «Женщины».** В соответствии с программой мониторинга эффективность работы с женщинами на предприятии определяется с помощью следующих показателей:

- затраты на реализацию программы «Женщины»;
- количество мероприятий, проведенных в ее рамках;
- творческая активность работниц в общественной деятельности.

В 2012 г. на реализацию программы «Женщины» выделена 331 тыс. р., что в расчете на каждую работницу предприятия составило 92,8 р. Относительно 2011 г. зафиксирован рост на 62,2 %.

Работницы завода активно участвуют в общественной жизни предприятия и своих подразделений: в 2012 г. в 18 мероприятиях программы приняли участие около 3000 чел. (2011 г. в 16 мероприятиях – около 2700 чел.).

### **Выводы по результатам мониторинга**

1. Реализация исследованных в ходе мониторинга социальных программ в ОАО «СинТЗ» является достаточно результативной. В процессе их осуществления предприятие имеет как экономический, так и социальный эффект. В частности, суммарный экономический эффект, полученный предприятием в 2012 г. в результате медицинского обслуживания и оздоровления работников завода, а также привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям спортом и физической культурой, составил 1 179,8749 тыс. р.

2. Работа по медицинскому обслуживанию трудящихся ОАО «СинТЗ», в том числе по профилактике заболеваемости персонала, повлияла на снижение уровня заболеваемости в 2012 г.: в случаях на 100 работающих – 6,4 %, в днях на 100 работающих – 7,5 %. В результате предприятие по сравнению с 2011 г. получило экономию на выплате пособий по временной нетрудоспособности за 1 255,2 дня, что составило 984,9554 тыс. р.

3. Успешная реализация Программы оздоровления работников ОАО «СинТЗ», членов их семей и неработающих пенсионеров-бывших работников предприятия сказалась на снижении уровня заболеваемости трудящихся, прошедших оздоровление: в 2012 г. уменьшение уровня заболеваемости среди них составило 56,8 случая. В результате сокращения заболеваемости работников, прошедших оздоровление, предприятие в 2012 г. получило экономию на выплате пособия по временной нетрудоспособности за 170,4 дня, что составило 133,7129 тыс. р.

4. Систематическая работа по привлечению персонала предприятия к ведению здорового образа жизни и занятиям физкультурой и спортом привела к снижению уровня заболеваемости работников, регулярно занимающихся в спортзалах (на 26,0 случаев – на 100 человек), по сравнению с уровнем заболеваемости по предприятию в целом. В результате снижения уровня заболеваемости работников, увлекающихся спортом и физкультурой, предприятие в 2012 г. получило экономию на выплате пособия по временной нетрудоспособности за 78 дней (на 100 человек), что составило 61,2066 тыс. р. (на 100 человек).

5. Персонал предприятия достаточно информирован о реализации в ОАО «СинТЗ» практически всех социальных программ. Вместе с тем сравнительно меньший объем информации трудящиеся имеют по таким вопросам, как предоставление беспроцентного займа на диагностическое обследование и лечение длительных заболеваний, наличие ДМС у работников завода, предоставление льготного оздоровления детям сотрудников, проведение спортивных соревнований городского, областного и корпоративного уровней (уровень информированности средний).

В 2012 г., по сравнению с 2011 г., зафиксировано некоторое повышение информированности работников завода по вопросам оздоровления и деятельности льготных оздоровительных групп (посещение бассейна, тренажерного зала, большого игрового зала) в ООО СОК «Синара», СК «Олимп», санатории «У трех пещер» и т. д.



6. Удовлетворенность работников реализацией социальных программ на предприятии является высокой. Кроме того, отмечена ее положительная динамика, что свидетельствует о социальной эффективности данной работы.

7. Программа «Молодежь ОАО «СинТЗ»» на предприятии реализуется достаточно успешно, что подтверждают результаты данного мониторинга. Так, в 2012 г. зафиксирован высокий уровень творческой активности молодых работников в профессиональной, научно-технической и общественной деятельности; увеличилась информированность о работе с молодежью на предприятии.

8. В 2012 г. зафиксирован высокий уровень активности женщин-работниц завода в общественной деятельности.

Таким образом, реализация социальных программ в ОАО «СинТЗ» в 2012 г. была достаточно результативной. Наряду с получением определенного экономического эффекта важнейшее значение имела и социальная составляющая, выражающаяся, в том числе, в выполнении обязательств работодателя в части обеспечения здоровья персонала.

Более того, социальные программы на предприятии повышают социальную защищенность работников. Социальная поддержка работников со стороны предприятия служит хорошим фактором мотивации персонала, развития принципов благоприятной среды и корпоративной культуры.

### **Предложения по повышению эффективности реализации социальных программ на предприятии.**

1. С целью повышения социальной эффективности реализации социальных программ на предприятии организовать дополнительное информирование персонала ОАО «СинТЗ» по следующим вопросам:

- добровольное медицинское страхование трудящихся;
- предоставление льготного оздоровления работникам завода и их детям;
- разъяснение процедуры предоставления льготного санаторно-курортного оздоровления.

2. С целью снижения уровня заболеваемости персонала предприятия необходимо:

- МСЧ завода – усилить профилактическое направление деятельности;
- руководителям цехов – улучшить санитарно-гигиенические условия труда работников, в том числе температурный режим.

Анализ деятельности социально ориентированного предприятия, каковым является Синарский трубный завод, свидетельствует о необходимости реализации корпоративных социальных программ не только с целью поддержки персонала, особенно молодежи, но и для формирования у работников чувства ответственности за предприятие, воспитания национального и корпоративного патриотизма. О наличии поддержки корпоративных социальных проектов по жилищным вопросам и отношении к повседневной благотворительности свидетельствуют результаты опросов работников исследуемого предприятия.

### **1.5. Права и обязанности молодежи в сфере труда и образования**

**Нормы и право.** Обеспечение устойчивого развития общества в современных условиях является одной из глобальных проблем и целей, которые стоят перед российским социумом, где происходят сложнейшие кризисные процессы, связанные с глубинными изменениями во всех сферах жизни. Упадок охватил нормативные системы, в первую очередь такие, как мораль и право. Поскольку социальные нормы имеют тенденцию к вырождению и уже не выполняют свою главную функцию – регулировать человеческое поведение – реальностью становится аномия, что является одним из проявлений этого кризиса.

«В любом обществе исторически складывается и действует система социальных регуляторов, которые в совокупности оказывают влияние на развитие общественных отношений, на поведение людей. Уже в первобытном обществе действовали свои регуляторы – система мононорм, регулировавших значимые для жизни родовой общины, наиболее важные общественные отношения. Термин “регулирование” означает определять поведение людей и их объединений, придавать ему конкретное направление, вводить в установленные рамки, упорядочить.

В регулятивной системе принято выделять нормативные и ненормативные социальные регуляторы. К нормативному регулированию относится регулирование посредством норм, т. е. одинакового масштаба меры поведения путем установления конкретных, четких рамок поведения участников общественных отношений. Регулирующее воздействие нормативных регуляторов имеет целью упорядочить общественные отношения, достичь определенного их состояния, в том числе с помощью механизма социального принуждения» [93, с. 152].

Государственное социальное принуждение применяется в случае нарушения норм права. Моральное принуждение выражается в осуждении нарушения этических норм и норм нравственности. Со стороны общественных изменений порицание следует при нарушении корпоративных норм. С позиции мирового сообщества – когда нарушаются общепризнанные нормы и принципы международного права.

«Систему ненормативных регуляторов составляют нормы права, морали, политические, корпоративные нормы, обычаи, традиции, деловые обыкновения, нормативно-технические нормы и др... К специфическим нормативным регуляторам относятся религиозные нормы» [93, с. 152].

Деятельность людей, их поведение и отношения в современном мире невероятно сложны, а регулирующие нормы часто противоречивы и являются источником несогласованных действий, принятия недостаточно верных решений.

Когда общество отказывается от жесткой регламентации индивидуальной человеческой жизни, разрушительного вмешательства во внешний и внутренний мир человека, оно направлено на освобождение личности. Однако одновременно обществом утрачивается способность поддерживать порядок и воспроизводить общекультурные нормы и способы подавления отклоняющегося поведения. Кроме того, вероятно выдвижение в качестве системы ориентиров, регулирующих деятельность людей, антиценностей и антинорм. Поэтому необходимо осмысление изменений, происходящих с социальными нормами сейчас. «Нормы и ценности, являясь продуктом имеющихся противоречий и отражением реалий бытия, должны пересматриваться всякий раз, когда эти реалии меняются. Следует менять индивидуальную и массовую мораль, нормы международного, уголовного и гражданского права, добиваясь их непротиворечивости. Для этого следует изучать не только общие идеи и культурные “ответы”, обусловленные отдельными нормами и ценностями различных сообществ, но и сами нормы, их генезис, функционирование, механизм трансформации, критерии согласованности» [130, с. 4].

Люди обладают имманентной потребностью в общении, испытывают необходимость объединения в группы для осуществления результативной деятельности. Именно поэтому в их поведении появляются типизированные схемы и стандарты поведения, мышления, общения. Каждое сообщество, имея цель оставаться целостным, определяет пове-

дение своих членов, вырабатывает модели поведения, которые позже предписываются как обязательные или желательные в зависимости от степени их значимости. Различные нормативные системы и являются такими стандартами, моделями, программами поведения. Это некие совокупности правил, которыми руководствуются люди в своей повседневной жизни и в различных сферах деятельности, если хотят, чтобы сообщество сохранилось, а поставленные цели были достигнуты.

Существует три философских направления изучения нормативного поведения: нравственно-правовое, аксиологическое и логическое. Отметим, что классическая философская мысль, начиная с Античности и до Нового времени включительно (Аристотель, Т. Гоббс, И. Кант, М. Монтень, Платон, Б. Спиноза, Д. Юм и др.), исследовала нормы на стыке теории государства и права с теорией нравственности.

Понятие «норма» восходит к латинскому слову “norma” – «мерило, руководство, правило, закон, образец» [80, с. 451]. Но при этом различают два основных понимания нормы.

1. Первое значение фиксирует так называемое нормальное состояние объекта, когда существует описание различных его характеристик, а соответствие им считается закономерным. Отклонение от таких характеристик или несоответствие им воспринимается как исключительное, случайное состояние, требующее не только упорядочения, приведения к норме, но и выяснения причин, приведших к отклонению (аномалии, патологии). Иначе говоря, норма воспринимается как *сущее*. Объяснить данное толкование можно тем, что социальное поведение, называемое нормальным, встречается чаще, чем аномальное, патологическое. Таким образом, данная трактовка понятия «норма» сводит его не столько к тому, что должно быть, сколько к тому, что уже есть, к реально существующей разновидности событий, наблюдаемых с достаточно высокой частотой, т. е. к *сущему* [133, с. 15–27].

2. Во втором значении термина «норма» делается акцент на долженствовании. Так, В. И. Даль писал, что норма – это «общее правило, коему должно следовать во всех подобных случаях, образец или пример» [38, с. 35]. Норма предстает как *должное*, а не *сущее*, т. е. не столько как реально существующее, а как предписываемое социальной средой. В этом плане большей частью исследуются человеческие деятельность и поведение, а также регулирующие их социальные

нормы, которые регламентируют отношения людей друг к другу и к обществу. Эти отношения определяются правилами и образцами действий, которые обеспечивают упорядоченность, регулярность социального взаимодействия индивидов и групп. Основным объектом исследования при этом выступают нравственные и правовые нормы.

Таким образом, различить первый и второй смыслы понятия «норма» можно, выяснив три момента:

- к чему относится, что характеризует (сущее или должное);
- дает ли возможность выбора (нарушения, антитезы);
- охватывает большую совокупность явлений и феноменов или распространяется только на деятельность и поведение человека.

Норма в первом смысле касается как живой и неживой природы, так и человеческого общества, выражая сходство по существенному признаку. Она выступает существенной характеристикой, которая отражает наиболее типичное и массовое. Такая норма является характеристикой *сущего*.

Норма во втором смысле (социальная) относится только к людям, их поведению и деятельности. Человек как деятельное существо осуществляет выбор решений, поступков, ценностей, а социальная норма регулирует этот выбор через должное.

Исследуя так называемую норму вообще, русский философ И. А. Ильин определяет ее так: «суждение, устанавливающее известный порядок как должный» [51, с. 16]. Ученый выделяет пять обязательных условий для «нормы вообще» [130, с. 27–28]:

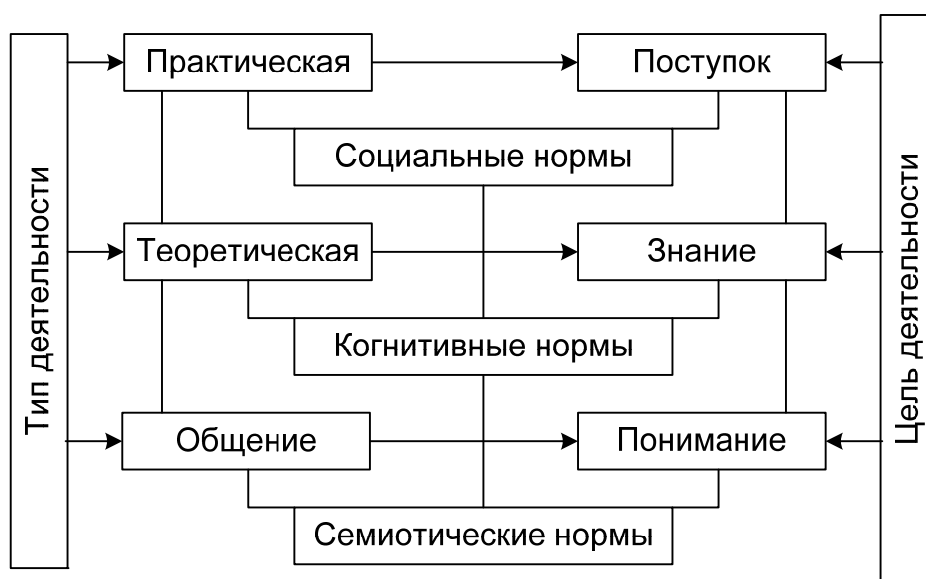
- 1) норма устанавливается субъектом в форме суждения;
- 2) норму характеризует определенный порядок, в котором она устанавливается;
- 3) норма обязательно обращена к кому-либо;
- 4) норма всегда нечто предписывает;
- 5) любая норма предусматривает санкцию по отношению к нарушителю.

«Пять вопросов, – считает И. А. Ильин, – решают здесь дело: кто предписывает? в каком порядке устанавливается предписание? кому предписывается? что предписывается (т. е. каков порядок?) и какова санкция нормы?» [50, с. 67].

«И, наконец, различия этих двух смыслов понятия «норма» видны, если посмотреть, чему она, норма, противостоит. В первом смысле

норме противостоит *аномалия*. Если явление по отдельным признакам не подходит к определенному классу, тогда имеет место аномалия (в качестве простейшего примера может выступать шестипалость руки или ноги). Во втором смысле нормы, как правила, регулирующие поведение и деятельность людей, противостоят *грех, преступление, проступок*, т. е. действие, выбранное человеком (сообществом) вопреки тому, каким оно должно быть с точки зрения нормы» [130, с. 228].

На наш взгляд, нормы – это «суждения, которые несут знания о должном (юридически, нравственно, религиозно, эстетически, технически и т. п.); требования, регулирующие и определяющие (положительно или отрицательно, с различной степенью конкретности) должное с точки зрения сообщества или его институтов, поведение и схемы деятельности людей (как отдельных индивидов, так и их групп); образцы, служащие для оценки поведения людей или их групп со стороны этого сообщества; идеалы и в этом смысле цели, к которым стремится человек в своих действиях» [132, с. 112]. Считаем правомерным опираться на классификацию норм, разработанную нами в рамках деятельностного подхода к сущности человека [130, с. 45]. Подход предполагает способность к осознанной постановке цели и последующее стремление к ее достижению. Он учитывает, что, являясь деятелем, каждый может проявлять свои сущностные качества в практической и теоретической сферах, а также в сфере общения.



Классификация норм в рамках деятельностного подхода к сущности человека

Каждый из этих трех видов деятельности требует определенных правил, обеспечивающих достижение целей. Цель практической деятельности – некое действие, поступок. Цель теоретической деятельности – знание. А одной из целей общения может выступать стремление людей понять друг друга и самих себя. Движение к цели в каждой из сфер регулируется определенной совокупностью норм. Для практической деятельности таким регулятором и направляющим вектором служат *социальные* нормы. В процессе теоретической деятельности люди руководствуются нормами познания (*когнитивные*). Процесс общения регулируется *семиотическими* (знаковыми) нормами.

Данные три группы норм существуют относительно самостоятельно. При этом они не столько рядоположены, сколько встроены друг в друга, например, 2-я внутрь 1-й и 3-й групп. Действительно, мышление как теоретическая деятельность является частично практической: человек, постигая мир, меняет его, себя, других людей. Ни одна из сфер практической деятельности не обходится без мышления, которое выступает основой подлинно человеческой деятельности. И, конечно, без мышления невозможно общаться: необходимо обдумывать что и как сказать или сделать, чтобы тебя поняли.

Сфера практической деятельности – это сфера взаимоотношений людей в различных областях человеческой жизни: морали, религии, искусства, науки, политики, права, профессионально-технических действий. Поэтому большинство авторов относят к социальным нормам религиозные, политические, моральные, правовые, эстетические нормы, а также нормы научной и профессионально-технической деятельности [130, с. 46].

*Социальные нормы* обладают сложной структурой, в которую входят следующие элементы: содержание, условия применения, субъект нормы и ее характер [47, с. 23]. Характер нормы (разрешающей, запрещающей или обязывающей) зависит от того, разрешается, запрещается или высказывается требование выполнения определенного действия. Содержание нормы заключается в действии, которое может, должно или не должно быть выполнено. Условия применения нормы – это конкретная ситуация, в рамках которой необходима, желательна или допустима реализация указанного в норме действия. Субъектом нормы выступает отдельный индивид, целое сообщество или человечество в целом.

Несмотря на разнообразие социальных норм у них есть общие черты в предназначении [129, с. 599]:

- регулируют общественные отношения;
- адресованы людям или их объединениям;
- определяют границы должного и возможного поведения;
- преследуют одну и ту же цель – упорядочение общественных отношений.

Важнейшими социальными нормативными системами являются мораль и право.

**Мораль** пришла на смену механизмам инстинктивно-биологической адаптации и внутренне-родовой регуляции, обеспечивая целостность и стабильность общества. Моральные социальные нормы представляют собой нравственные императивы, требования определенного поведения, основанные на принятых в обществе представлениях о добре и зле, о должном либо непозволительном. Они регулируют внутреннее поведение человека, диктуют безусловное требование поступать в конкретной ситуации так, а не иначе.

**Право** как социальный институт возникло гораздо позже морали – с появлением государства. Правом является система общеобязательных социальных норм, с помощью которых государственная власть регулирует поведение людей и их коллективов. Правовая норма – это установленное государством общее правило поведения, регулирующее общественные отношения и охраняемое принудительной силой государства. Норма права «от других норм в обществе отличается общеобязательностью, строгой (формальной) определенностью по содержанию, принудительностью» [4, с. 60]. Нормы права подразделяются на управомочивающие (предоставляющие возможность действовать), обязывающие (требующие определенного поведения), запрещающие (устанавливающие запреты на совершение каких-либо действий или бездействие).

**Между моральными и правовыми нормами существуют различия** [129, с. 600].

1. **Источники формирования.** Право исходит от государства, поэтому в правовых нормах выражается государственная воля, и обеспечиваются они государственным принуждением. Нормы морали, а также обычаи и традиции создаются обществом. В них выражаются общественное мнение и самосознание, соответственно обеспечиваются они силой общественного мнения и внутренним убеждением. Для то-



го, чтобы моральные нормы работали, необязательно признание их государством.

2. *Форма, в которую они облакаются.* Правовые нормы фиксируются только в официальной, установленной государством форме, как правило, письменной (нормативно-правовые акты – закон, указ, постановление и др.). Для морали же не предусмотрено строго определенных способов выражения. Моральные нормы фиксируются в заповедях и других формах представлений о том, как человеку должно поступать. Они существуют в сознании людей, что дает более широкие возможности для их толкования.

3. *Критерии, по которым оцениваются поведение и поступки людей.* Мораль рассматривает поведение с точки зрения добра и зла, чести, совести, поощряемого и порицаемого обществом. Право – с точки зрения правомерного и неправомерного, законного и незаконного, наказуемого и ненаказуемого.

4. *Характер ответственности.* За нарушение норм права следует юридическая ответственность (лишение свободы, имущества, жизни и т. п.), а за нарушение норм морали – общественное порицание.

5. *Объем регулируемых общественных отношений.* Нормы морали регулируют гораздо больший круг общественных отношений, чем право. Не все общественные отношения подвержены правовому регулированию, в то время как с точки зрения морали могут быть оценены любые поступки и отношения.

В то же время нормы морали и права тесно связаны в регулировании общественных отношений. Нормы права только тогда добровольно соблюдаются и исполняются, когда имеют моральное обоснование. Более того, моральные нормы оказывают влияние на формирование норм права (зачастую правовые нормы являются правовым выражением моральных норм), тогда как обратное влияние выражено слабее.

В наше время нормативно-правовое регулирование имеет место в любой сфере деятельности человека, и работа с молодежью не является исключением.

**Права молодежи** – это неотъемлемая часть прав человека в целом. Молодежь всегда выступала основой любого государства, поэтому проблематика ее прав и свобод весьма актуальна, особенно в условиях демократического правового государства. Права молодежи заслуживают особого внимания еще и потому, что представители молодого поколения относятся к категории одной из самых незащи-

щенных групп населения и чаще, чем люди старшего поколения, подвергаются негативному воздействию со стороны общества [1, с. 5].

По мнению ряда ученых, права молодежи можно рассматривать в нескольких значениях [112, с. 52]:

- неотъемлемые свойства молодой личности, ее свободы, которые зафиксированы в нормах внутригосударственного и международного права с целью обеспечивать наиболее существенные возможности развития лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а также защиту их интересов;

- в объективном смысле как совокупность установленных законодательством конкретных прав, неразрывно связанных с обязанностями, обеспеченными силой государства; в субъективном смысле как предусмотренная или не запрещенная законом для лиц молодого возраста возможность поступать определенным образом, совершать или не совершать какие-то действия, установленные и защищаемые законом.

Также права молодежи можно классифицировать с точки зрения их законодательного закрепления на конституционные и иные права [152]:

- права молодежи, которые прописаны в Конституции (право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование; право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; право на получение основного общего образования; право на замену военной службы альтернативной гражданской службой и т. д.);

- права молодежи, закрепленные в отраслевом законодательстве (трудовые права молодежи и т. д.).

В правах молодежи выделяют права индивидов (молодых граждан и «неграждан»), коллективные права молодых людей (их объединений и организаций). Различаются они и по времени возникновения (с точки зрения поколений прав), по сферам жизнедеятельности (в политике, экономике, культуре и т. д.) [84, с. 34–35]. Ю. А. Дмитриев и Е. В. Шленева выделяют следующие права молодежи: личные; социально-экономические; конституционные; в сферах гражданских отношений, образования, труда, жилища, охраны здоровья, культуры; в семейно-брачных отношениях; процессуальные [139].

В Российской Федерации существует довольно большое число законодательных актов, касающихся прав молодежи. Однако специфика их реализации такова, что на федеральном уровне государство в основном ограничивается «проведением различных мероприятий,

направленных на поддержку молодежи, но при этом прямое законодательное регулирование либо отсутствует, либо довольно нечеткое и размытое. Так, отсутствует закон «О молодежи» (о чем мы писали ранее), в котором бы была дана четкая трактовка самого понятия «молодежь»; нет законов, касающихся регулирования студенческого самоуправления и участия. Несмотря на то, что государство призывает к активному вовлечению молодежи в политическую и общественную жизнь общества и государства, нормативно-правовые акты, которые должны регламентировать этот процесс, отсутствуют» [1, с. 6].

На уровне субъектов Федерации ситуация в сфере законодательства о правах молодежи совершенно иная. Действует значительное количество нормативно-правовых актов, особенно значительны достижения в законодательном регулировании прав молодежи в Москве, Ленинградской области и т. д.

Однако, как отмечают ученые, «не все законодательные акты в регионах работают достаточно эффективно. Часто отсутствуют четкие механизмы осуществления молодежной политики. Поэтому важнейшей задачей государства является дальнейшая работа над совершенствованием законодательного регулирования в сфере права молодежи» [1, с. 6]. Низкий уровень правовой грамотности молодых людей является не менее важной проблемой в России. Многие не знают всего спектра прав, которыми они обладают, а если и знают, то не в курсе, как их реализовывать на практике.

Причины этому могут быть разные. Отметим лишь «высокий уровень правового нигилизма в молодежной среде, который выражается в пренебрежительном отношении к праву вообще, неверие в юридическую силу законов. Это подтверждается данными многих социологических исследований и отчетами различных правоохранительных структур и правозащитных организаций» [1, с. 6].

**Права и обязанности молодежи в сфере труда и образования.** Сегодня существенную долю всего трудоспособного населения России составляет молодежь, которая оказывает интенсивное содействие развитию государства. Защита прав молодежи представляется особенно актуальной в целях дальнейшего становления демократического общества и создания в Российской Федерации правового государства.

Ввиду того, что представители данной группы относятся к одной из самых мало защищенных групп населения и подвержены от-

рицательному воздействию со стороны общества намного чаще, нежели люди старшего поколения, права молодежи удостоиваются особого внимания в юриспруденции. Поскольку права молодежи достаточно обширны, представляется возможным рассмотреть те, что действуют в сфере образования и труда, через призму конституционных прав.

**Право на образование** (ст. 43 Конституции РФ) [70]. Любой человек обладает правом на получение образования, чему способствует целый комплекс соответствующих прав. К их числу относятся: право на получение бесплатного начального или среднего образования в государственных либо муниципальных школах, право на выбор родителями формы обучения (религиозного, светского) для своего ребенка, право на получение бесплатного высшего профессионального образования на конкурсной основе в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях, свобода преподавания. По достижении совершеннолетия граждане приобретают право самостоятельно выбирать образовательное учреждение и форму получения образования.

Вне пределов нашего исследования находится Закон «Об образовании в Российской Федерации», который требует отдельного рассмотрения. Отметим лишь, что данный Закон регулярно претерпевает дополнения и корректировки в соответствии с изменяющимися условиями российского общества [98].

**Право на труд** (ст. 37 Конституции РФ). Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими трудовыми навыками и выбирать род деятельности или профессию. В рамках Конституции принудительный труд в России находится под запретом, и у граждан есть право на защиту от безработицы. Для реализации гражданами этого права государство создает специализированные центры занятости населения и биржи труда, помогающие им подыскать оптимальную работу в соответствии с образованием, способностями и квалификацией; выплачивает специальные государственные пособия по безработице [70]. По достижении 16 лет или ранее в случаях, установленных ТК РФ, каждый человек получает право на вступление в трудовые отношения (ст. 20 ТК РФ); право на заключение трудового договора (ч. 1 ст. 63 ТК РФ); другие права, регламентирующие трудовые отношения (ч. 2, 3, 4 ст. 63 ТК РФ; ст. 69, 80, 92, 94, 122 ТК РФ; гл. 26 ТК РФ; ст. 185, 213, 266 ТК РФ и др.) [70].

Конституционные права граждан подкреплены обязанностями. Право на образование имеет соответствующую обязанность в виде посещения лекционных и семинарских занятий, выполнения требований учебных планов, соблюдения правил внутреннего учебного распорядка в образовательном учреждении. В сфере труда права работников дополняют обязанности добросовестно выполнять свои должностные функции, соблюдать правила техники безопасности при осуществлении трудовой деятельности, беречь имущество работодателя, а в случае его порчи или утраты возместить причиненный ущерб [70].

Из всех статей Конституции можно выделить те конституционные права и обязанности граждан, которые имеют единовременный характер реализации и осуществляются только в молодежном возрасте:

- право на получение основного общего образования;
- право на замену военной службы альтернативной гражданской службой;
- обязанность по прохождению срочной военной службы;
- право на свободный выбор языка воспитания и обучения.

Но и при осуществлении многих других прав и свобод молодежь остается самой активной возрастной группой населения, реализуя предоставляемые возможности интенсивнее остальных возрастных категорий:

- право на свободный труд;
- право на жилище;
- право на свободу передвижения;
- право на выбор места жительства и пребывания;
- право на защиту материнства и детства.

Изучение прав, которые молодежь использует особенно интенсивно, а также прав и обязанностей, характерных для молодого поколения, позволило выделить сферы жизнедеятельности, где наиболее активно происходит самореализация молодого человека: *образовательную, профессиональную, политическую и семейную* [69].

В заключение отметим, что нормативно-правовое обеспечение реализации государственной молодежной политики должно строиться на понимании сущности и содержания норм и права, а также при соблюдении конституционных и иных прав молодежи. По нашему глубокому убеждению, образование и работа по полученной специальности способствуют скорейшей адаптации и социализации молодежи в современном обществе и, как следствие, его демократизации.

## **Глава 2. СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **2.1. Взаимосвязь труда и образования в современных условиях**

Труд – важнейшее условие существования общечеловеческой цивилизации, не единственное, разумеется, но решающее. Природа и ее катастрофы или, наоборот, благоприятные для жизни условия также играют важнейшую роль. Однако человечество – далеко не баловень природы, чтобы гарантированно без труда быть с «рыбкой из пруда». Никуда человечеству от необходимости (и радости!) труда не деться. Как и без образования, которое изначально вплетено в труд и индивидуальный, и особенно в коллективный, совместный.

Образование как трансляция трудового опыта, как подготовка к труду и жизни в целом исторически предшествует науке. Впрочем, даже этимология выдает ее происхождение от «научения» – составной части процессов и результатов образования.

Образование как процесс, со временем обособливающийся и отделяющийся от труда, даже в обособленном виде остается пусть особым, но трудом. Оно исполнено трудностей, их преодоления и... обретения человеком новых достижений, радостей и проблем, нередко возникающих в силу образованности.

Содержание труда, особенно сложного, состоящего из разнообразных видов деятельности, преследующего многообразные цели, сегментирует социальные группы, исполняющие закрепленные за ними виды деятельности [116, 118, 119]. Такая профессиональная и тесно связанная с ней статусная сегментация неизбежна, поскольку видов деятельности множество. Их исполнение требует специальных знаний, натренированных умений и навыков, не вдруг обретаемых и поддерживаемых в надлежащем состоянии компетенций, невместимых в одном человеке [119]. Соответственно, «нашинковываются порции» наработанного социумом содержания, в том числе транслируемого в подрастающие поколения. Закрепление той или иной комбинации видов деятельности сопровождается и определяется шкалой их

престижности. Так было с начала истории человечества, так остается по сей день, и только в очень смелых (т. е. вряд ли реализуемых) фантазиях будет иначе.

Таким образом, труд, его содержание, характер (технологии), варианты организации не только в значительной мере задают содержание, характер (технологии), варианты организации и результаты образования, но вызывают и социальное неравенство, то или иное структурирование социума, распределение властвований, запретов и локусов инициатив и импровизаций. Это не может не оказывать обратного влияния, т. е. социальная организация, будучи во многом порожденной трудом, воздействует на сам труд и на все его проявления, в том числе на образование, а образование, в свою очередь, сказывается на социальном структурировании [19].

Труд вместе с образованием сегментирует социум, отдаляя друг от друга социальные группы, разделяя и стратифицируя их. Но нередко он, наоборот, требует социальной сплоченности. Сплоченности, которая во многом обеспечивается мифами, значимыми для группы или социума в целом, скрепляется преданиями, зачастую не имеющими (по крайней мере, прямого) отношения к труду. Их содержание тоже нуждается в трансляции, а значит, в соответствующем «образовывании» подрастающего (и не только его) поколения. Поэтому первыми учителями были мастера своего дела и жрецы, часто в одном лице. Так по большому счету остается и в наши дни – даже в высоко развитых постиндустриализующихся странах современного мира. Неоднозначные функции социального дифференцирования и интегрирования выполняются мифами отнюдь не гармонично, не взаимосогласованно, из-за чего они то помогают росту технического и технологического многообразия, то сдерживают его.

С появлением государства и иных социальных институтов началось активное вмешательство последних в содержание, организацию, процессы, а значит, и в результаты труда и тем более образования. Конечно, это вмешательство чаще идет на пользу инерционному характеру образования, но бывает и иначе. Постепенно сфера образования сама институализировалась и сегодня предстала самостоятельной настолько, что потребовалась широкая дискуссия о путях и целесообразных границах ее «практикоориентированности», т. е. восстановления связи с трудом и активного осмысления самой сферы труда. По

этому поводу мы можем сослаться на заметные публикации и дать им свои комментарии и дополнения, не лишённые дискуссионности для нас самих.

Основатель и исполнительный председатель Всемирного экономического форума в Давосе К. Шваб считает (и с этим многие солидарны): «Мы стоим у истоков революции, которая фундаментально изменит нашу жизнь, наш труд и наше общение. По масштабу, объёму и сложности это явление, которое я считаю четвертой промышленной революцией, не имеет аналогов во всем предыдущем опыте человечества» [161, с. 8]. Признаки налицо: миллиарды людей связаны между собой мобильными устройствами, искусственный интеллект (ИИ), роботизация, Интернет вещей (ИВ), автомобили-роботы, трехмерная печать, нанотехнологии, биотехнологии, материаловедение, накопление и хранение энергии, квантовые вычисления, новые бизнес-модели с деструктивным воздействием на утвердившиеся традиционные компании, беспилотные транспортные средства [161, с. 17].

Эта промышленная революция развивается не линейными, а, скорее, экспоненциальными темпами и в равной мере создает как колоссальные преимущества, так и колоссальные проблемы. Особую озабоченность в обществе вызывает усугубляющееся неравенство – проблема, о которой мы уже говорили применительно к предшествующим этой революции эпохам. «Четвертая промышленная революция делает принцип “победитель получает все” доминирующим в отношениях между странами и внутри них. Это усугубит социальное напряжение и конфликты, обусловит создание менее взаимосвязанного и более нестабильного мира» [161, с. 40].

Не надо встречать такие прогнозы, как приговор, но не учитывать было бы неконструктивно. В их свете стоит обратить внимание на привычные толкования труда, образования, науки, неравенства.

Трудно не согласиться, что возникшие «проблемы заставят нас пересмотреть само понятие “высокой квалификации” в контексте четвертой промышленной революции. Традиционные определения квалифицированного труда основаны на наличии образования повышенного уровня или специализированного образования и набора определенных способностей в рамках профессии или экспертной области. С учетом ускоряющегося развития технологий четвертая промышленная революция будет уделять особое внимание способности работни-



ков к постоянной адаптации и усвоению новых навыков и подходов в разнообразных контекстах» [161, с. 39].

Например, уже сегодня кардинально меняются наши взаимоотношения с работой и общественной структурой, в которую она встроена. Работодатели все чаще используют человеческое «облако» для решения вопросов. Профессиональная деятельность рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые затем выносятся в виртуальное «облако» готовых исполнителей, расположенных в любой стране мира. Это новая «экономика по требованию», где поставщики труда больше не являются сотрудниками в традиционном смысле, а, скорее, могут считаться независимыми исполнителями конкретных заданий [34].

Преимущества цифровой экономики для компаний, особенно быстрорастущих стартапов, являются очевидными. Поскольку «облачные» платформы определяют работников как индивидуальных предпринимателей, они (на сегодня) не обязаны выполнять требования по выплате минимальной заработной платы, налога на доход и социального обеспечения... Для людей, находящихся в «облаке», основным преимуществом является свобода (работать или не работать) и беспрецедентная мобильность, которую они получают, являясь частью глобальной виртуальной Сети. Некоторые независимые исполнители считают идеальным сочетание большой степени свободы, отсутствия стресса и повышенной удовлетворенности от работы.

Хотя человеческое «облако» находится в возрасте младенчества, уже накоплены значительные данные о том, что его появление связано с негласным выводом работы в офшор. Негласным, потому что платформы человеческого «облака» нигде не числятся и не обязаны раскрывать своих данных.

Является ли это началом новой гибкой революции труда, которая обеспечивает независимость и новые возможности любому человеку, подключенному к сети Интернет, и которая способна устранить дефицит профессионалов? Или это признаки появления безжалостной гонки нерегулируемого виртуального каторжного труда? Если результатом «революции» станет последний вариант, наступит мир прекариата – социального класса работников, которые зарабатывают на жизнь от заказа к заказу, при этом лишаясь трудовых прав – прав на

заключение трудового договора и гарантированной занятости. Не станет ли он источником социальных волнений и политической нестабильности? Наконец, может ли развитие человеческого «облака» просто ускорить процесс автоматизации рабочих мест?

Проблема, которую предстоит решить – это разработка новых форм социальных и трудовых контрактов, которые соответствуют современному характеру рабочей силы и меняющемуся характеру работы. Необходимо ограничить побочные эффекты человеческого «облака» в отношении возможной эксплуатации труда, при этом сохранив перспективы роста рынка труда и не мешая участникам работать так, как они считают нужным. Если мы не сделаем этого, четвертая промышленная революция может увести нас на «темную сторону» будущего рынка труда, описанную профессором практики управления в Лондонской школе бизнеса Линдой Граттон в книге «Сдвиг: Будущее работы уже настало». Сторону, для которой характерны повышенный уровень фрагментарности, изолированности и исключенности по всему обществу [170].

В связи с этими угрозами заслуживает внимания предложение российского Агентства стратегических инициатив (АСИ) «использовать четырехуровневую модель компетенций [102, с. 21].

1. *Узкоконтекстные навыки* (включая узкопрофессиональные и др.) – это навыки, которые развиваются и применяются в конкретных условиях, часто с использованием специальных инструментов, например, навыки проведения операций, езды на велосипеде, создания видеоблога или способность танцевать танго.

2. *Кроссконтекстные навыки* – это навыки, которые можно применить в более широкой области социальной и индивидуальной деятельности, например, способность читать и писать, навыки тайм-менеджмента, работы в команде и т. д.

3. *Метанавыки* – это, в первую очередь, различные режимы использования объектов в нашем сознании или материальном мире, что очень близко к тому, что Гарднер в 1983 г. называл «множественным интеллектом» или «интеллектуальными режимами» от логико-математического и телесно-кинестетического до межличностного.

4. *Экзистенциальные навыки* – это навыки, применимые в любых сферах и в различных ситуациях, в которые попадает человек на протяжении жизни.

Всем этим компетенциям сфера образования либо будет пытаться помочь сформироваться, либо станет лишней. А поскольку она вплетена в институционализованную структуру, специфичную для каждого социума, то ее попытки ответить на вызовы современности сильно обусловлены особенностями того социума, который с помощью образования начнет искать способ не отстать от технического и порождаемого им организационно-технологического прогресса, социальных и экзистенциальных проблем [48]. Так, например, наше во многом традиционное общество принимает инновации лишь в том случае, если они не разрушают существующие формы технологий. В современных обществах появление любой новой научной связи между частями социального организма порождает возможные технологии и отрицает наличную определенность.

Функция науки – генерирование нестабильности во все элементы социальной структуры. Однако функционирование социальных организмов обнаруживает глубочайшую иронию истории. Государство, финансируя науку, вместе с ней финансирует и нестабильность. Оно стало «орудием организованной дезорганизации», с которой само же и борется» [86]. Общество воспитывает человека в традиции нерассуждающего уважения к должности. «Бессмертная социальная структура мыслится “социоценозом”, штатным расписанием бессмертных должностей, а свобода человека становится в этом случае осознанной необходимостью выбора одной из наличных должностей, сознательного уподобления – соответствия должности» [118, с. 207]. Но новые технологии не всегда встраиваются в устоявшиеся социальные структуры, и государству приходится вставать на ту или иную сторону, что порой ведет к существенным трансформациям самого государства.

Из этого затруднения есть один простой выход. «Чтобы раз и навсегда избавиться от нестабильности, достаточно сократить финансирование науки и подготовки кадров. К тому же результату может привести и требование тесной связи образования с производством, участие науки в рационализации существующих технологий. Но в современном мире оба направления были бы формами самоубийства» [117]. Известны исторические примеры «самоубийства» государств, а вместе с ними и самих социумов во имя стабильности (цивилизация инков). Наверняка, были и такие государства, что исчезли бесследно, ведь небытие – высшая степень стабильности. Так что

можно считать, что цели они достигли. А у достигнутых целей обыкновенно есть удивляющая многих способность разочаровывать: их «человек предполагает», последствиями же только «Бог располагает». Но претендующие быть Богом встречаются вплоть до наших дней.

В современной действительности нужно искать новые формы организации взаимосвязи труда и образования. Мир профессий стремительно усложняется, и даже термин «профессия» начинает утрачивать привычное значение. В условиях такой динамики неизбежной становится потребность человека в постоянной актуализации своей профессиональной идентичности и, как следствие, в непрерывном профессиональном образовании и, конечно, самообразовании, которое вряд ли полностью заменит обучение, осуществляемое в специально предназначенных для этого организациях. Впрочем, нет сомнений, что первое заметно потеснит второе. Особенно если человек уже прошел стартовый этап обучения в профессиональном образовательном учреждении, которое может не только дать ему начальную специальность, приобщить к ней, но и обеспечить (или, увы, не обеспечить) его успешное (или ущербное) существование в современном обществе. Обществе, где ему с высокой долей вероятности будет не один раз предложено серьезно трансформировать свое присутствие в профессии или вообще сменить род занятий.

Значение начального, стартового этапа профессионального образования и сегодня чрезвычайно велико: от него во многом зависит, как дальше будет складываться трудовая биография выпускников. Однако существующая система профессиональной подготовки такова, что на ее последующих ступенях им предлагаются многообразные варианты до- и переучивания. Стартовое профессиональное образование вариативно лишь на «входе», когда абитуриенты должны сделать выбор среди разнообразных специальностей и направлений подготовки. Попав внутрь системы и став студентами, они обнаруживают господство инерции, монолитное стандартизированное «только это и только так». Оно тяжелой печатью ложится на «выход» из процесса освоения основной профессиональной образовательной программы, на результат этого освоения – выпускника с его полученными / недополученными / неполученными компетенциями. Поэтому первое, с чем сталкивается человек по завершении учебы, это нескрываемое недовольство работодателя качеством его (выпускника) образования, не

соответствующего, как правило, нуждам производства со стремительно обновляющимися технологиями. Не снимает все более усугубляющейся проблемы и практикуемое ныне насыщение учебных планов дисциплинами по выбору, зажатыми в рамки определенной специальности и конкретного направления подготовки.

Сложившаяся ситуация породила воплощающуюся сейчас в жизнь идею фильтров-посредников между системой образования и работодателями, «независимо» оценивающими квалификации претендентов на те или иные должности, те или иные виды деятельности, как предусматривает Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238 «О независимой оценке квалификации». Между тем независимость от одного всегда приобретается и обеспечивается за счет зависимости от другого. Так, оценка квалификации оказывается встроенной либо в систему образования, либо в систему ассоциаций, объединений работодателей. И образование, и работодатели институционально самодостаточны, но есть еще и контрольно-надзорные, оценивающие структуры, казалось бы, вторичные по отношению к проверяемым ими реалиям. Дисбаланс в распределении их ролей, когда вместо правила «доверяй, но проверяй» начинает применяться принцип «проверяй – не доверяй!», может привести к институциональному разрушению подконтрольной сферы.

Вместе с тем важно соблюдать и межинституциональный баланс. Так, в отношении профессионального образования у работодателей неизбежно доминирует краткий, а в лучшем случае среднесрочный интерес. Долгосрочные перспективы системы образования их волнуют лишь в нечасто случающиеся минуты философских размышлений. Философия образования – постоянная забота лишь самой системы образования и государства, если, конечно, оно признает за собой данную стратегическую функцию.

В связи с этим стоит обратить внимание на то, что внешняя проверка качества – в нашем случае профессионального образования – не единственный способ его повышения. «Встраивание качества» в систему образования – тоже достойный внимания путь, успешно зарекомендовавший себя уже более полувека назад. Это применение методов TQM (Total quality management), являющихся не декларативными, а реально альтернативными привычному отечественному администрированию, на котором всегда находятся охотники паразитировать, благодаря чему оно имеет и ярых сторонников, и покровителей [62].

«Встраивание качества» в систему профессионального образования подразумевает не только формальную организацию служб качества и внедрение ими процедур TQM. В первую очередь, оно относится к содержанию основных профессиональных образовательных программ и их целеполаганию. Пока же в ответ на претензии работодателей система профобразования лишь декларирует ориентацию подготовки специалистов на опережение запросов высокотехнологичного производства. Но слогану «опережающего образования» уже не один десяток лет [12, 16, 96], а воплощение его становится все более сомнительным [63].

Исследователи мира профессий все чаще фиксируют появление феномена мультипрофессионализма [171, 172], который называют также профессиональной многомерностью [165], радикальным полипрофессионализмом [62], транспрофессионализмом [42]. Констатируется его растущая востребованность [82] и все большее распространение. Этот феномен характеризуется высокой степенью синтеза и конвергенции профессиональных компетенций, принадлежащих к разным специализированным областям, т. е. он является радикально гетерономным полипрофессионализмом, а потому и транспрофессионализмом.

Понятие же профессии утрачивает привычный смысл общественно-закрепленного стабильного разделения труда, существенной характеристикой которого являются вполне определенные, конкретные формы и виды действий (деятельности) и их общественно-признаваемый результат [168]. Но традиционалисты до сих пор воспроизводят архаичный стереотип о профессии как о мистифицированном призвании человека преимущественно к какому-то одному занятию, роду деятельности. И это при том, что сегодняшняя «потребность в кадрах определяется не столько фактической количественной нехваткой рабочих и руководящих кадров, сколько отсутствием специалистов, имеющих необходимые профессиональные компетенции по работе в режиме разработки инновационных производств, их испытания и внедрения» [151, с. 23].

Распространено также мнение, что «способность системы профессионального образования “работать” на опережение связана с прогнозами тенденций развития общества, науки и техники, определении потребности в количестве специалистов каждого из существующих направлений обучения и/или создании новых профилей подготовки. Од-

нако реализация данной концепции с трудом укладывается в рамки организации вузовского профессионального образования, воспроизводящего традиционные (а зачастую и отстающие) образцы деятельности, требуя от студентов типового повторения (трансляции)» [2, с. 840].

Сегодня вузы пытаются исправить положение введением в учебные планы майноров, размывающих неоправданно жесткие границы между специальностями и направлениями подготовки. Но гораздо больше внимания уделяется попыткам прогнозирования развития мира профессий и организации подготовки по тем, которые пока на рынке труда не представлены, но вот-вот якобы могут появиться [11].

Практически десятилетиями не подтверждающаяся ориентация на возможности прогнозирования уже давно побуждает к поиску путей его совершенствования, наиболее очевидным из которых отдельным исследователям представляется обеспечение сбалансированного межотраслевого и междисциплинарного, «комплексного» характера [24]. Однако практическая невоплощенность лишь подкрепляет изначальные сомнения в методологической состоятельности поисков вариантов прогнозирования в мире профессий: основания для любых прогнозов обычно слишком зыбкие и всегда ретроспективные.

Если строить профессиональное образование только в логике проекций прошлого и настоящего, мы оставим обучающихся безоружными перед тем будущим, которого никто не ждал и не прогнозировал. Да и не мог прогнозировать, поскольку вместе с заданным прошлым и настоящим будущее обязательно будет включать в себя и то, что не было предзадано и не могло быть предсказуемым. Финансовые затраты (весьма немалые) на этой сформированной на избыточной доверчивости к прогнозам основе будут иметь вопиюще низкую отдачу. Такой путь развития «обгоняющего» профессионального образования, особенно первого профессионального, прокладывается вслед за образом «стрелы времени», т. е. образом исключительно линейного следования будущего из настоящего и прошлого. И такое образование лишь декларирует себя как опережающее. На самом деле это догоняющее, а значит, и вечно отстающее образование. Давно пора и в этой сфере перейти к нелинейному видению взаимодействия прошлого, настоящего, будущего [29].

Необходимо учесть развиваемую еще М. Хайдеггером [158] и его многочисленными последователями нелинейную версию взаимодей-

ствия настоящего и прошлого с будущим: последнее редко бывает результатом «вброса» цели, которая всегда – продолжение настоящего (а то и прошлого). Это целенаправленное «вбрасывание» (проецирование) настоящего и прошлого в будущее, по сути, лишь продлевает настоящее и прошлое. Трактовать же будущее только как результат и даже продукт настоящего и прошлого, значит, игнорировать непредсказуемость будущего, игнорировать будущее как самостоятельное, как производное от настоящего и прошлого. Упование на будущее, соотношение к целям, поставленным в настоящем и прошлом – дань архаичному традиционализму, ретроградство, иллюзия вечно-одного-и-того-же миропорядка. Будущее же, вопреки традиционализму, как волна накатывает на настоящее, порой как цунами врывается в него, не только не продолжая, но сметая, отменяя хронологически предшествующее. С поправкой на эту нелинейную философию времени и следует соотносить целеполагание профессионального образования.

Обращает на себя внимание опыт многих университетов Европы, где с середины XX в. получила распространение практика предоставления студентам возможностей приобщиться к учебным дисциплинам, не имеющим никакого (по крайней мере, прямого) отношения к содержанию получаемой ими профессиональной подготовки. Например, будущим математикам предлагается курс, погружающий их в тонкости стихосложения вагантов. Такие приемы (майноры) позволяют приподнять формирующееся профессиональное мышление над его стереотипами, без которых не может обойтись ни одна гомогенная подготовка, не выходящая за рамки родственных, смежных дисциплин.

А. Кестлер в своей книге «Акт творчества» («The Act of Creation») [174] отвечает на вопросы происхождения искусства, юмора и науки с помощью концепта биссоциативного мышления. Если в случае с обычными ассоциациями мы сопоставляем содержательно близкие понятия, то биссоциация – сравнение понятий, вещей, относящихся к сферам абсолютно несовместимым (но только на первый взгляд). Сейчас это называют нестандартным мышлением – способностью человека выйти за рамки стереотипа, нормы и традиционного понимания. В этом случае происходит некоторое раздвоение сознания, временное состояние неустойчивого равновесия, при котором баланс мысли/эмоции нарушается. Ярким примером биссоциации служит каламбур.



В. С. Библер вслед за М. М. Бахтиным тоже размышлял об особенно продуктивном – «взвешенном» – состоянии сознания [14]. Близок к этим концептуальным поискам шизоанализ Ж. Делеза и Ф. Гваттари [39], которым можно воспользоваться и в духе прогнозного гипероптимизма Д. Пескова, и в духе взвешенной осторожности А. Аузана. Первый заявил: «Я... открою... секрет, как быстро и дешево делать абсолютно точно сбывающиеся прогнозы в любой отрасли, в любой сфере человеческой жизни. Делается это очень просто: вы берете существующую отрасль... зачеркиваете все слова, которыми описывается эта отрасль, и пишете их антонимы. И вы получаете абсолютно точный прогноз того, как будут развиваться любые отрасли в ближайшие 20 лет... Делаете это упражнение на уровне своего региона, на уровне своей компании, на уровне своего университета и получаете точный прогноз». На что А. Аузан заметил: «У меня единственная просьба... Понимаете, стратегия – это всегда отказ от чего-то ради того, что вы хотите сделать. Не делайте, пожалуйста, предложений по принципу “за все хорошее, против всего плохого”. Мне кажется, что одна из мудрейших фраз, которая должна все время висеть у нас перед глазами: “Те, кто хочет получить все и сразу, получает ничего и постепенно”. Не желаю нам этого. Желаю нам реальной работающей стратегии» [115].

В этой связи мы, возвращаясь к теме нашего обсуждения, более реальной представляем стратегию трансдисциплинарного образования [100, 166], которая восходит к идее трансрационализма, изложенной еще С. Л. Франком [157].

Вспомним, например, о самом лучшем варианте освоения нескольких языков: начинать стоит не с приобщения к родственным и смежным, а с параллельного, совершенно иного. Если ребенок с раннего детства погружен в разные языковые среды и общается со значимыми для него взрослыми на разных языках, он в равной степени успешно овладевает ими. Эту модель (образец/парадигма) и предлагается перенести в профессиональное образование: как каждый очередной язык осваивается проще и быстрее, так и каждая новая профессия, приобретаемая на базе растущего опыта разницы предыдущих профессий, будет осваиваться легче.

Сравнение мира профессий и особенно их освоения (профессионального образования) с миром языков неслучайно. «Нам нетрудно представить себе образование по аналогии с языком, когда мы гово-

рим о развитии маленького ребенка. Собственно, для него освоение языка и есть образование. На первых этапах жизни “словарный запас” – естественный показатель образованности... коррелируют образования. Однако значит ли это, что “родовое сходство” образования и языка заканчивается с последним написанным в школе сочинением? Отнюдь нет. Профессиональное образование еще в большей степени требует обращения к лингвистической метафоре» [21, с. 27]. Профессия – это всегда особый дискурс (выраженный, прежде всего, в языке, а также в деятельности и взаимоотношениях с миром мышления), а значит, и обособленная группа его (этого дискурса) носителей. Обособленность эта не установлена искусственно. Здесь имеет место естественный и неизбежный эзотеризм, обусловленный спецификой определенной социальной ниши. Определенность же данной ниши мало того, что подвижна, как все в этом мире, но еще и определяема только изнутри, из самой ниши, т. е., говоря языком эзотериков, понятна лишь «посвященным».

Кстати, и «работодатели практически никогда не могут четко и операционально (т. е. на уровне алгоритма) выразить свои требования к кандидату. Однако в подавляющем большинстве случаев отбор и последующее продвижение происходит не по формальным критериям, а по “общности языка”. Общность устанавливается в первые же минуты собеседования: по словам-маркерам, часто ничего не говорящим постороннему, и используемым оборотам речи, которые действуют как пароль (“Мы с тобой одной крови, ты и я”). То, что традиционно именуется “личными качествами” претендента, порой не имеет никакого отношения к его личности – это качества языка, которым он овладел (и который овладел им). Именно поэтому специалисты кадровых агентств также имеют все основания называть себя “переводчиками”» [21, с. 28].

Непродуктивно игнорировать тот факт, что «система образования вообще и профессионального образования в частности представляет собой самостоятельно существующую пространственно-временную среду, которая на определенный период “выключает” человека из окружающего мира, чтобы вернуть его обратно в новом качестве. В этом и кроется серьезная проблема будущего профессионального становления и развития молодого специалиста: адаптированный в среде образовательного учреждения, он дезадаптирован и дезориентирован

на рынке труда, где ему, собственно, и предстоит в будущем развиваться» [13, с. 53–54]. А современные технологии, экономические уклады все более настоятельно требуют преодолевающего свои эгоизм и инерцию профессионального образования. Целью должен быть человек, уже на стадии первоначальной стартовой профессиональной подготовки получивший надежные основания для адаптации к непредсказуемым технологиям, социально-экономическим условиям, неожиданностям на рынке труда будущего. Выпускник должен обладать компетенцией ориентации на рынке труда, заключающейся «в способности найти и обработать информацию, необходимую для соотнесения своего потенциала (знаний, навыков, первичного опыта) с акмеологическими параметрами, которые задает общество для интересующей человека сферы деятельности» [26, с. 54].

Потому и «предлагается рассмотрение компетентности ориентации и адаптации на рынке труда как одной из основных характеристик профессиональной компетентности... Такая компетентность имеет интегрирующий характер по отношению ко всем наборам базовых компетенций... она предполагает наличие у специалиста таких важных качеств, как осведомленность о социально-экономической ситуации в регионе, о потребности в работниках тех или иных специальностей; знание своего образовательного уровня и возможностей его изменения; опыт участия в конкурсах вакансий, создание индивидуального портфеля достижений, резюме и т. д.» [25, с. 78]. Этот перечень можно и нужно существенно расширить [62, с. 87–88]. Так, «формирование профессиональной компетентности ориентации и адаптации на рынке труда станет возможным при наличии скоординированного процесса информационного взаимодействия образовательного учреждения, работодателя и рынка труда» [25, с. 79–80], а также осмысления мира профессий в его генезисе, истории, актуальной динамике [62, с. 87–88].

Конечно, одним из путей... является... методика прогнозирования потребности экономики в выпускниках системы профессионального образования, основанная на учете целого ряда факторов, определяющих потребность экономики в квалифицированных специалистах [24, с. 87]:

- имеющиеся вакансии;
- предполагаемое выбытие персонала по возрасту;
- создание новых рабочих мест.

Важны также факторы, уменьшающие потребность в специалистах [24, с. 87]:

- приход в экономику вступающих в трудоспособный возраст;
- увеличение экономической активности населения в результате успешного социально-экономического развития общества;
- увеличение занятости населения старше трудоспособного возраста;
- ликвидация рабочих мест вследствие их полного износа или отсутствия общественной необходимости их существования.

А «одним из способов объективации такой акмеологической информации является организация системы прогнозирования потребности рынка труда в выпускниках системы профессионального образования» [26, с. 54]. Но важно, чтобы человек не оказывался заложником прогнозирования, обреченного на ненадежность результатов. Поэтому очевиден путь фундаментализации содержания образования – приобщения к тем научным знаниям, которые имеют значительный запас прочности, стабильны, инвариантны при многих вариантах в стремительно обновляющихся технологиях.

Таким представляется путь бакалавриата, который становится все менее специализированным, содержательно широким и потому, увы, неизбежно поверхностным [59, 152] и мозаичным («майнорным»). В результате высшее образование на уровне бакалавриата все меньше готовит к определенной профессии и все больше формирует готовность входить в некоторый довольно широкий круг специальностей, причем выбираемых преимущественно уже в процессе последующей трудовой деятельности, частично – параллельно с нею. Высшее образование на уровне бакалавриата становится не столько профессиональным, сколько предпрофессиональным [60, с. 32]. А в магистратуре и тем более аспирантуре – мета-... и даже парапрофессиональным, т. е. если и «профессиональным», то со значительными оговорками, которые часто в качестве претензий и артикулируют работодатели выпускников вузов.

Выпускники вузов будут успешными на рынке труда, только если, кроме обретенных фундаментальных знаний и некоторого весьма ограниченного опыта их применения, получают специальную подготовку по ориентированию в мире профессий, в том числе тенденций его развития и эффективной адаптации к нему [61]. Тогда их фундаментальная подготовка обретет качество транспрофессионализма, позволяющего опе-

резать все то, что они во время обучения получили в виде знаний, умений, навыков, компетенций и иных результатов образования.

Но выпускников можно и нужно готовить к неподготовленному прошлому и настоящим будущему, к нарастающей «сюрпризности» будущего (в том числе в профессиональном образовании) не только путем широкой, потому лишь пред-, мета- и парапрофессиональной фундаментализации. Готовность к непредсказуемому будущему в сфере профессий реально сформировать посредством перехода от сложившейся за многие десятилетия монопрофессиональной к полипрофессиональной подготовке. Речь идет не о видах деятельности, свойственных лишь смежным специальностям и профессиональным группам. Образование будет действительно полипрофессиональным, если обучающийся освоит как родственные, так и совершенно далекие друг от друга профессии (хотя бы две). В данном случае дело не в расширении диапазона профессиональных возможностей, а в готовности выходить за рамки сформировавшихся в процессе профессиональной подготовки (профессионального образования) стереотипов.

Конечно, без этих стереотипов (без основательной монопрофессиональной подготовки) профессионализм невозможен. Но для достижения полипрофессионализма обучающемуся бесценно полезен опыт освоения специальности, совершенно далекой от первой профессии. Причем в первую очередь важным является обретение не собственно этой специальности и новых возможностей для трудоустройства, а именно опыта разницы между профессиями [57]. Только тогда человек будет готов к встрече с очередной новизной, не вписывающейся в сформировавшиеся ранее стереотипы. Опыт освоения (с помощью педагогов или самостоятельно) родственных специальностей к такой встрече не подготовит. Значит, нужен не гомогенный, а радикальный гетерогенный полипрофессионализм профессионального образования, особенно на первом его этапе.

Пока же Министерством образования и науки Российской Федерации усиленно продвигается идея внедрения в практику модели дуального образования, тесно увязывающего теоретическое образование с производственной практикой. Этот вариант предполагает близкую к германской законодательную базу и породившие ее социально-экономические и культурные условия. Похожее обучение успешно осуществляется и в Великобритании [100, 147], чье законодательство, политика, экономика, культура тоже не совпадают с российскими.

Только радикальный гетерогенный полипрофессионализм, подобно радикальному гетерогенному полилингвизму, обеспечит российскому обучающемуся бесценные навыки:

- вхождение в очень разные профессии и круги (социальные группы) их носителей;
- опыт приятия и адаптации к разнице;
- готовность к встрече с новой разницей;
- совладание в этой ситуации с собой и самою этой разницей.

Это и есть опережающий опыт – работающее на опережение транспрофессиональное образование. Оно позволяет обучающемуся войти не только в одну и даже не только в несколько смежных профессий, но в две и более принципиально неоднородные профессии. На основании этого опыта проще обрести готовность к полноценной профессиональной жизни в условиях высокой социально-экономической динамики, стремительных темпов обновления технологий и оснований организации рабочего места, что в конечном счете гарантирует постоянную востребованность на рынке труда.

Не требует специальных пояснений и то обстоятельство, что нормой жизни такого работника будет непрерывное, в том числе профессиональное образование на протяжении всей жизни, приобретаемое как в официальных учебных организациях при освоении основных и дополнительных программ, так и в процессе самообучения.

К настоящему времени накоплено достаточно методологических оснований для пересмотра сложившейся традиционной логики формирования содержания профессионального (особенно стартового профессионального) образования, которое должно быть:

- либо широко фундаментальным (что уместно в высшей школе);
- либо радикально гетерогенно полипрофессиональным (что целесообразно на уровне среднего профессионального образования).

В современных крупных российских организациях профессионального образования достаточно условий для радикально гетерогенного би- и полипрофессионального образования, если соответствующим образом будут скомбинированы возможности педагогических работников и инфраструктур. Вариации комбинирования профессий в реализуемой таким образом подготовке остаются задачей, требующей отдельного обстоятельного исследования.

В сравнении с гадательно-прогнозной логикой при воплощении предложенной образовательной модели финансовые затраты останутся в пределах существующих. Особенно в крупных профессиональных образовательных организациях, где можно формировать и реализовывать такие учебные планы, которые не потребуют дополнительного привлечения значительного числа преподавателей, оборудования и учебного времени, причем даже если сами работники этих организаций окажутся далеки от радикального гетерогенного полипрофессионализма. Большие перспективы сулит в обсуждаемом направлении сетевое взаимодействие [36].

Гетерогенное би- и полипрофессиональное образование даст на выходе из учебного заведения транспрофессионала – высокоадаптивного и востребованного профессионала. Главная задача при этом заключается в том, чтобы при организации учебного процесса не допустить верхоглядства [95]. Глубокое и серьезное освоение двух (и более) разных профессий даст давно искомый эффект опережающего профессионального образования, которое более правильно именовать транспрофессиональным.

Среди еще более болезненных проблем современности следует обратить внимание на девальвацию труда, которая (и в общественном сознании, и в экономике) произошла, прежде всего, вследствие превращения и его, и самих трудящихся в сырье, материал, средство извлечения благ. Случилась потеря самооценности труда, даже высококвалифицированного. Быть врачом, ученым, юристом становится все менее престижно. Престиж труда программиста (сегодня очень высокий) тоже напрямую зависит от уровня вознаграждения и все более только от него. Значит, и с этой профессией может случиться то, что коснулось других профессий.

Дело еще и в том, что сегодня забывают про радость труда и гордость за него. Речь идет не о счастливых исключениях, которые, конечно, не перевелись, а об отношении к труду на уровне общественного и массового сознания, СМИ, акцентов в программных и особенно нормативных документах государства. Труд и трудящиеся превратились в одно из средств получения прибыли. Не приоритетных к тому же средств, если сравнить с тем, что дают, например, углеводороды и другие природные богатства.

Девальвация труда и трудящихся усугубилась вследствие отсутствия крепко стоящих на ногах институтов защиты интересов людей труда. Профсоюзы и левые партии часто беспомощны или только имитируют защиту и выражение интересов человека труда, нередко являются лишь номинально левыми, а на самом деле декоративными или дегенеративными организациями. Развиваются процессы дискриминации трудящихся и прекаризации труда при том, что трудовые отношения заведомо асимметричны: сильной стороной в них всегда является работодатель.

Девальвированный труд девальвированного трудящегося располагает к экзистенциальной дистанции от трудовых занятий: труд воспринимается как обуза, наказание, насилие и т. д. Отчуждение трудящегося от собственного труда, от своих профессиональных занятий и обязанностей, профессиональной чести и призвания чрезвычайно облегчает отрыв от них как внутренний – эмоционально-психологический, так и внешний – проявляющийся в манкировании, а то и нескончаемом дрейфе от одного работодателя к другому, от одного вида профессиональной деятельности к другой. Девальвированный труд девальвированного трудящегося обрекает последнего на социально-профессиональную мобильность, направленную в подавляющем большинстве случаев на деградацию: профессиональную, статусную, экзистенциальную.

Защита интересов трудящихся тем не менее получила разветвленное юридическое выражение и закрепление – как следствие декоративно-декларативного присоединения к международным правовым стандартам, как какая-никакая компенсация тотальной дискриминации трудящихся постсоветским классом собственников. Сохранились также формы государственного, отраслевого, муниципального и корпоративного признания трудовых заслуг, включающие в себя и моральную, и материальную составляющие. Однако общественный резонанс от них почти отсутствует. СМИ сосредоточились на звездах – случилась так называемая шоуизация мировосприятия зрителя-массового обывателя, вовлекающая общественное сознание в праздность как во всеми одобряемую и разделяемую ценность и норму, личностный и общественный идеал.

Стремление к праздности девальвированного трудящегося понять нетрудно. Но средствами к реальной праздности располагают далеко не



все, разве лишь класс собственников (и то очень немногие его представители), да еще маргиналы, чья активность сводится к собирательству того, что «плохо лежит» (прежде всего на свалках и помойках).

Праздный класс собственников, тем не менее, получил при этом не только юридическое, но и этическое оправдание как имеющий возможность вести аутентичный якобы самой человеческой природе образ жизни. Обязывание к труду стало рассматриваться сегодня как разновидность насилия, нарушения прав человека, надругательства над человеческой природой или как наказание.

Причаститься к обеспеченному праздному классу, а лучше пообщаться к нему и, уж совсем хорошо, войти в него – вот социокультурный ориентир, пришедший на смену двум ориентирам коммунистической эпохи: романтическому (квалифицированный и потому хорошо оплачиваемый трудящийся); прагматическому (двигающийся вверх по карьерной лестнице партхозуправленец). Даже маргинал выбирает в наши дни «обходной» путь к той же цели (и ценности) – к материально обеспеченной праздности.

На этом новом фоне совсем слабо стала звучать тема производительного труда как радости (самоценности). Стало ясно, что мало сделать (произвести), надо еще и сбыть (продать, найти покупателя-потребителя), т. е. не производство, а маркетинг непосредственно получает (или не получает) деньги как эквивалент. Причем эквивалент не столько общественно полезного труда (по К. Марксу), сколько признания потребителями и концентрированное выражение радости: признанней (важнее, ценнее) тот, кто получил больше денег. Деньги зачастую стали и единственным мерилем, и средством всех благ, и путем к ним – апофеозом, кульминацией всяческих радостей, новоявленной «Радостью Всех Радостей». Рыночная романтика затмила романтику и долгое время существовавшую религиозную серьезность производительного труда. Корысть признана естественнее, фундаментальнее труда (который ведь всегда требует хотя бы некоторой самоотдачи, самоотречения, бескорыстия).

В таком – рыночном – обществе потребления радостей и культивирования праздности производительный труд (сам труд, а не только его образ в представлениях людей) неизбежно трансформируется: потребителя интересует все более научно- (шире: культуро-) емкий товар, т. е. продукт, вобравший в себя, «потребивший» в себя значительный

объем культуры, чреватый благодаря культууроёмкости большими радостями. Актуализируется тот аспект диалектики производства, который в XX в. завораживал многих читателей философско-экономических рукописей К. Маркса, не ставший отдельным цельным текстом (оставшийся «гумусом» «Капитала», хотя его содержательное богатство в некоторых местах перевесило значимость объявленного главным сочинения К. Маркса).

Чтобы возник культууроёмкий продукт, необходимо приложить культууро-, наукоёмкий, как принято говорить, сложный производительный труд. А сложное производство – это не столько производство, сколько производительное потребление, в первую очередь, культуры, вобранной в себя человеком-производителем (производительным потребителем) и окружающей его. Поскольку производство культууроёмкого продукта – это прежде всего потребление культуры, то она предполагает доступ к ней, точнее, обладание ею. До того, как труженик произведет культууроёмкий продукт, он должен (праздно, неутилитарно, «безыдейно») этой культурой обладать, играючи ею распоряжаться.

Это значит, что и в сфере производства, в сфере самого труда эпохи общества потребления, в которую Россия, пятась, но вошла, все жестче начинают срабатывать социальные фильтры доступа к культуре как к богатству («пряников, кстати, всегда не хватает на всех», – остроумно спел Б. Окуджава). Соответственно и доступ к культууроёмкому производительному потреблению (или сложному труду) обрастает системой ограничений, а именно: радостный, т. е. культууроёмкий труд – для избранных. Такой труд – еще одна радость в репертуаре наслаждений, служащих идеологическим ориентиром для современного общества. Получить к нему доступ – еще одна из привилегий эпохи общества потребления на продвинутой ее стадии: когда собственники, грубо говоря, наелись, потом объелись и тогда уж обратились к поиску новых радостей, в том числе в производительном сложном труде.

Среди фильтров доступа к такому труду важнейшими являются статус, который у собственников есть, и (простите, читатель, Вам показалось, что мы о ней забыли) образованность, имеющаяся у собственников далеко не всегда. Доступ открывает статус, но лишь образованность позволяет этим доступом воспользоваться. Радость обладания культууроёмким богатством открывается только образованным людям. Радость от производительного потребления этого богатства (т. е. куль-

туроемкого производства) дана только образованным людям. Потому собственники обречены искать образованность если уж не себе, то наследникам. В этом пункте обнаруживает себя совсем иная мобильность богатых – академическая, т. е. поиск наиболее качественного образования, пусть не всегда для себя, но всегда для потомства.

Пока же в России наблюдается социальный диссонанс: культура легко доступна финансовой элите, но эта элита – не трудящаяся, а большей частью праздная, растратно потребляющая. Наша элита прошла этапы активности и мобильности (захват собственности, ограждение ее от многих рисков) и теперь находится в состоянии пассивного, немобильного, непроизводительного «переваривания». При этом собственность (капитал) остается активной, но уже благодаря не собственникам, а лишь своей природе (капитал – самостоятельная сила, не всецело зависящая от собственника, а, скорее, наоборот, диктующая ему свою волю). И капитал потребует другого типа собственников, которые будут (активно, мобильно) обслуживать его (капитала) активность, его самовозрастание. Такому капиталу уже не чужд, тем более, не противоположен и лозунг «Славим человека труда!».

«Славим человека труда!» – это эвфемизм, одно из корявых выражений сформировавшейся политико-экономической потребности в новом типе элиты. Эта непраздная элита способна не только «проедать», т. е. потреблять непроизводительно (разрушительно), но и потреблять производительно, иначе говоря, производить культуроемкие продукты, организовывать это производство, стимулировать, защищать, развивать... Необразованные толстосумы смогут спасти свои капиталы при обязательном условии получения основательного образования если не ими самими, то хотя бы их наследниками.

«Славим человека труда!» – это и кокетливое подмигивание пока еще множеству (но начинающему иссякать) образованных россиян, большую часть которых никак не отнесешь к финансовой элите. Это намек на возможное срабатывание для них социального лифта, на перераспределение капиталов в пользу его активных, непраздных, мобильных обладателей.

«Славим человека труда!» – это еще и этап признания социокультурного ориентира (эталона) непраздной элиты – производительно потребляющей, т. е. активно обслуживающей самовозрастание ка-

питала, занятой в сфере производства культуроемких продуктов. Именно эта сфера сулит сегодня дальнейший рост капитала, поэтому туда он и будет все более активно перемещаться. Значит, потребуются такой обладатель этого капитала, который обеспечит ему (капиталу) комфортное самовозрастание в данной сфере. Нужен капиталист образованный, а потому мобильный.

Такому капиталисту будет необходим соответствующий потребностям данной сферы работник, которому уже давно есть наименование «рабочая аристократия». Только в обществе потребления ее потребуется больше и количественно, и качественно (она должна стать образованней, постоянно образовываемой, разнообразной, мобильной). На этой основе срастаются экономические, а потому и политические интересы рабочей аристократии и непраздной финансовой элиты. Опереться на их альянс – задача политической элиты, которой необходимо создать юридические механизмы укрепления и развития этого альянса, оправдывая и пролонгируя тем самым свое политическое лидерство. Также политическому руководству придется решать задачу воспроизводства и даже роста слоя потребителей, способных оценить и приобрести культуроемкий товар, т. е. слой образованных потребителей. Надежным союзником политическому руководству при решении этой задачи может быть только непраздный капиталист. Для рабочей аристократии образованный потребитель может (в силу образованности) стать конкурентом (ведь заработную плату работник получает от капиталиста, а не от покупателя произведенного им продукта, поэтому в супермаркетах покупатели – это еще и конкуренты друг другу на рынке труда). Подобная конкуренция становится социально опасней межклассовой вражды работников и собственников, и предупреждать ее разрушительные последствия, в том числе для создаваемых им правовых механизмов – задача государства.

Таким образом растет технологическое и организационное многообразие, а вместе с ним и многоукладность экономики, а за ней – многоуровневость и прочая диверсификация образования, включая институциональную, доходящую уже сегодня до деинституционализации. Так, например, возникшая в Европе высшая (неслучаен этот эпитет в превосходной степени) школа, прежде всего, сеть университетов, за тысячу лет своего существования стала грандиозным по охвату и влиянию особым социальным институтом наряду с такими, как

государство, церковь, семья, СМИ и др. Ей посвящены многочисленные полидисциплинарные научные исследования. Большое значение для осмысления роли, которую высшая школа играла и играет в жизни общества, имеет исторический анализ возникновения и развития университетов, позволивший определить их важнейшие характеристики – институциональную автономию и академические свободы членов университетской корпорации в лице преподавателей и студентов.

Вместе с историческими исследованиями набирала силу и философская дискуссия о миссии (идея, сущности) университета. Одни авторы видели в качестве таковой проведение научных исследований, другие – или воспроизводство элиты общества, или создание нравственного общества, или развитие и воспроизводство культуры и социальной структуры общества, или осуществление предпринимательских функций и т. д. Однако совсем не обязательно предполагать, что существует некая надысторическая, якобы всегда и везде истинная, вечная и единая (по сути, мистическая) миссия. Само желание существования этой миссии и ее поиски – лишь проявление, свидетельство кризиса идентификации и самоидентификации. И выход из этого кризиса лежит далеко не только и не столько в формулировании миссии.

Высшая школа – явление историческое (впрочем, как и все остальное), а потому гибкое и адаптирующееся к требованиям той или иной эпохи. Соответственно и декларируемая (а не предопределяющая из мнимой надысторической вечности) миссия (идея, сущность) университета (высшей школы) меняется в соответствии с изменениями требований общества, которые в значительной степени связаны с особенностями содержания и форм организации труда, социальной структурой. Учет этих требований, реконструирование и конструирование функционального ответа на них высшей школы представляется более продуктивным направлением исследования, нежели платонистские медитации и умозрения идеи (миссии, сущности) высшей школы «как таковой», к тому же тенденциозно организующей историческую ретроспективу.

Уже Т. Веблен [24] столетие назад акцентировал внимание на отставании высшей школы от требований настоящего. Впрочем, это характерно для любого социального института, особенно в условиях повышающейся социальной динамики. Т. Веблен предлагал свою идеальную модель системы высшего образования – «корпорации ученой

аристократии», в основе которой лежит идея «экстраакадемических организаций», т. е. объединения университетов в единую сеть международных организаций. Одним из первых Т. Веблен заговорил о необходимости новой организационной структуры высшей школы – выходящей за рамки социального института и, возможно, альтернативной институтам. По существу, речь шла о сетевом взаимодействии между вузами, учеными, преподавателями и студентами, которое, вероятно, со временем постепенно преобразуется в новый социальный институт.

К этому предложению логично примыкает концепция образовательной революции Т. Парсонса [111], согласно которой высшая школа станет одним из самых важных социальных институтов, оказывающим влияние на все общественное развитие, для чего сама должна соответствовать требованиям времени. Р. Мертон обогатил эту картину: подметив у института образования помимо явных функций еще и латентные, направленные, прежде всего, на сохранение социального status quo, он тем самым подсказал, где и как могут скрываться механизмы реального, а не просто декларируемого влияния сферы образования на социум [91].

М. Фуко обратил внимание на то, что социальные институты находятся в тесной взаимозависимости и пронизаны разнообразными (по содержанию, интенсивности, соотношению прерывности-непрерывности и др.) властными отношениями. Большую смысловую нагрузку он возлагал на концепт «власть – знание», указывая на то, что два обычно далеко разведенных друг от друга понятия необходимо рассматривать вместе, так как они составляют основу дисциплинарных институтов, одним из которых являются и высшая школа, и образование в целом (здесь он идет гораздо дальше знаменитого концепта «знание – сила» Ф. Бэкона). Опираясь на идеи М. Фуко и представив власть как нечто тотальное, встроенное во все мыслимые не только социальные, но и экзистенциальные локусы, А. И. Сосланд предложил использовать термин «потестарность» для обозначения способности объектов власти оказывать обратное влияние на ее носителей. А. И. Сосланд применял это понятие в концептуальной рефлексии психотерапевтической практики [146], тем не менее развитие им идей М. Фуко может быть востребовано далеко за пределами психотерапии [164].

П. Бурдьё тоже обратил внимание на внеинституциональные механизмы воздействия сферы образования на социальные процессы.

Он вплотную приблизился к анализу сетевых взаимодействий, которые в настоящее время активно распространяются параллельно с институциональными и во многих случаях начинают доминировать, что характерно уже на глобальном уровне. На примере же России и стран сходной с ней исторической и политической судьбы это выглядит более выразительно, потому что часто процессы протекают не плавно и постепенно, а надрывными рывками из-за искусственного их притормаживания. Это усугубляет и гипертрофирует отжившее, продлевая ему жизнь в своеобразных «лабораторных» условиях. Исследователям же остается лишь благодарно этим воспользоваться и соотнести течение социальных процессов в иных условиях, разных странах с их концептуальным осмыслением.

Основоположник концепции сетевого общества М. Кастельс обратил серьезное внимание на преобладание в обществе в качестве основного ресурса информации новых, как он их оценил, способов взаимодействия между людьми, которое стало возможным благодаря развитию информационных технологий [54, 55, 56]. Он специально при этом не рассматривал высшую школу и образование в целом как один из возможных сетевых узлов. Зато Р. Коллинз провел обширные исследования интеллектуальных сетей, доказав их существование еще с объединений философов в Древней Греции и Древнем Китае [67].

Ближайшее будущее высшей школы сегодня вызывает особый интерес и даже беспокойство, особенно в свете последних событий:

- колоссальной массовизации, во многих случаях повлекшей заметное снижение академических стандартов («улица пришла в университет»);
- резкой дифференциации высших учебных заведений на элитарные и массовые.

Второе лишь доказывает неистребимую элитарность университета, пока этот феномен существует. Но гарантировано ли его дальнейшее существование в условиях тотальной прагматизации и коммерциализации? Есть ли у высшей школы институциональные возможности нейтрализовать негативные последствия крайней массовизации и вызванного ею снижения академических стандартов, или эти возможности имеют внеинституциональное происхождение? А если их нет вообще, тогда чем предстоит стать высшей школе в ближайшем будущем? Сохранит ли она свое преемство со средневековым универ-

ситетом как уникальным порождением европейской цивилизации? Хотя уникально ли оно в той степени, как привыкли считать европейцы? Если нет, почему высшая школа вообще возникла именно такой, а не иной, была, стала, будет, должна была бы быть?

Имея в виду высшую школу России, мы не можем и не должны изолировать ее от общеевропейской и мировой истории, от аналогичных, хотя и не всегда столь болезненно выраженных проблем, возникающих в высшей школе стран мира, ведущих по многим экономическим, политическим и иным показателям.

Сфера образования, как только стали просматриваться некоторые признаки ее обособления в общественном разделении труда, предстала как иерархизованная система. Выделение высшей ее ступени произошло еще в глубокой древности, когда лишь избранным представителям общества (как правило, элите) было дозволено приобщение к сакральной мудрости. Данная ступень воспроизводила элиту общества и государства, причем наличие такого образования наделяло, точнее, подтверждало высокое положение в обществе. У сакрального знания имелись носители – хранители и преподаватели, чей авторитет был столь же неоспорим, как и сама сакральная мудрость. Все это довольно далеко от феномена, который современное человечество именуется «высшей школой, университетом».

О буквальном его появлении можно говорить, конечно, с момента создания средневековых университетов, обладавших автономностью, т. е. весьма заметной независимостью от внешнего социального влияния, при этом они оказывали воздействие на многие общественные отношения, в том числе и властные. Именно со Средневековья высшая школа институализируется – становится одной из составляющих сложившейся в то время системы институтов (государств, церкви, семьи, городов-коммун, профессиональных цехов и др.), вписывается в нее, но не растворяется в ней. Взаимодействие институтов актуализирует ее обращение к правовым механизмам регулирования образования, возможности которых распространяются и на внутриинституциональные взаимодействия.

Под социальными институтами традиционно понимаются высокоорганизованные надличностные объединения, для которых характерны устойчивость структуры, глубина интегрированности элементов, многообразие, гибкость и динамичность функций. Главной их



целью является удовлетворение основных потребностей общества в тех или иных сферах его жизнедеятельности. Эта цель часто pompезно декларируется и оформляется (нередко к тому же еще и сакрализуемыми) ритуалами, символикой, знаками.

Для удовлетворения ряда общественных потребностей и соответственно выполнения нескольких общественно значимых функций и возникают первые университеты. Возникают они спонтанно, лишь спустя некоторое время получая официальное признание своего статуса. Основание для особого статуса университетов – востребованное европейским социумом обособление социальной группы интеллектуалов. «Если попытаться определить, что такое интеллектуал европейского типа, то может получиться “человек, не только занятый преимущественно умственным трудом, но и обязанный своим особым социальным статусом именно этому занятию”. Общество официально выдает ему свидетельство в его способностях и праве на интеллектуальный труд, который затем происходит в условиях относительной свободы. Сочетание этих признаков определяет европейскую специфику данного типа деятельности. Причем инстанцией, выдающей подобное свидетельство (степень, диплом), является сообщество равных (корпорация равных, корпорация ученых), действующая в автономном режиме, хотя, конечно, с ведома и одобрения государственных структур. Такая система сложилась в Средние века, когда возникла университетская система, изменчивая, но вместе с тем удивительно постоянная» [150].

История университетов Европы на ранних этапах их становления и развития не складывалась как некий далекоидущий проект реализации некоей продекларированной предвечной миссии. Идеи, лежащие якобы в основании социальных институтов, их миссии – это уже проективный по форме результат исторической ретроспекции.

В XX в. высшая школа входит сложившимся, разветвленным социальным институтом, чью востребованность доказывают среди прочего значительный рост числа студентов, а потому и вузов. И сами вузы из относительно компактных заведений часто стали превращаться в довольно крупные организации, имеющие иногда еще и многочисленные филиалы и представительства.

Но сегодня дух академической свободы, оторвавшись от более или менее автономного института высшей школы, переместился во

внеинституциональную сферу социальных сетей. Там нет формальных иерархий, а главное, есть мало чем регламентированная, интригующая новыми (что нередко подтверждается) возможностями самореализация интеллектуалов – таких же, которыми создавались и ради которых возрождались университеты, художественной моделью чему и сейчас вполне может служить *Castalia* (Касталия) из «Игры в бисер» Г. Гессе («*Das Glasperlenspiel*» von H. Hesse).

Сегодня наблюдаются процессы активной, спонтанной и пока стихийной деинституциализации высшей школы, особенно деятельности тех причастных или буквально остающихся приписанными к ней исследователей, чей интерес сосредоточен прежде всего в сфере теории. Так, «модель покровительства наукам со стороны отдельных меценатов уже действует в современной России. Надо заметить, она куда менее проблематична в социальных и гуманитарных науках, чем в естественных. В соответствии с этой моделью центрами производства критического знания выступают не университеты, а небольшие издательства или журналы, исследовательские центры, вокруг которых и группируются ученые, не расположенные к бюрократическому типу карьеры... Сегодня им доступны относительно недорогие техники распространения, в частности через СМИ или Интернет... и даже большие академические и образовательные институции сегодня делают все более серьезную ставку на сетевые депозитарии, журналы, конференции. Очевидно, что эти способы не могут заменить традиционных образовательных техник «лицом-к-лицу», которые в условиях массового обучения стоят наиболее дорого, отчего и становятся главной мишенью неоконсервативных реформаторов. Но если говорить о распространении малыми центрами произведенных ими специальных знаний, здесь можно достичь ощутимых результатов относительно скромными средствами» [15, с. 18].

Очень вероятно, что грядущий социум «уже не будет нуждаться в университете. Если бюрократизация и коммерциализация университета будут продолжаться (а все основания к этому есть, и нынешние планы реформаторов их лишь подкрепляют), его судьба – впасть в социальную спячку на ближайшие десятилетия или даже века. В таком летаргическом состоянии будет продолжаться воспроизводство корпуса преподавателей, локальная борьба за ресурсы и даже институциализация некоторых новых дисциплин и специальностей. Но в ис-

тории, которая будет написана несколько столетий спустя, этот период удостоится лишь пары снисходительных строк: очередной период упадка университета на фоне расцвета малых интеллектуальных центров и больших социальных потрясений. Чем сильнее и прямолинейнее университет будет замыкаться на рынок труда, чем дальше он будет дрейфовать от модели интеллектуальной автономии к коммерческой, тем меньшим будет его интеллектуальное влияние на общество и историю» [15, с. 18]. Но дрейф, похоже, неизбежен.

Практика (непосредственная вплетенность в труд) как и научный эксперимент требует значительного финансового обеспечения. А оно в заметно большей степени предполагает институционализованное, т. е. не только сетевое взаимодействие. Сети освобождают от многих видов ответственности. Рисковать же деньгами позволяют себе лишь редкие грантодатели-энтузиасты. Однако временные научно-исследовательские коллективы (ВНИКи) уже доказали свою конкурентоспособность в сравнении с бюрократизированными НИИ или вузами. Примечательно, что и сами вузы стремятся создать сетевые формы взаимодействия, причем, выходя и на международный уровень.

Но высшая школа – это не только исследования. Это и учебный процесс, зачастую весьма зарегламентированный – в некоторых вузах и странах все еще до «перекрытия воздуха» даже малейшим академическим свободам. В такой ситуации получает простор практика альтернативного, а не дополняющего сетевое взаимодействие студентов между собой и с преподавателями, в том числе не обязательно из того же вуза, где они обучаются. Роль преподавателей (консультантов, экспертов) могут выполнять и добровольцы, иногда действующие на возмездной основе. Технологически уже есть все для того, чтобы сам процесс образования деинституциализировался, кроме, конечно, стадии итоговой аттестации, присвоения квалификации, вручения соответствующих документов. Но и здесь возможны существенные новшества.

Что касается институализированной высшей школы, здесь происходит «массовая имитация и фальсификация образования» [40]. Институт высшей школы в настоящее время переживает снижение сразу нескольких параметров:

- качество знаний абитуриентов и студентов;
- строгость в следовании академическим ценностям, нормам, ритуалам;

- академический уровень деятельности управленцев и характера управления;
- академический уровень работы преподавателей и процесса преподавания;
- уровень заинтересованности ученых (по должности) и осуществляемых этими «учеными» исследований, включая результаты самих исследований;
- престиж высшего образования;
- доверие к нему, в том числе девальвация диплома и иных документов об образовании, академических документов и знаков;
- роль личностной составляющей, т. е. деперсонафикация процесса образования.

Но не в том дело, что «кризис высшего образования в России определяется “застреванием” страны в фазе индустриального развития и блокированием продвижения к постиндустриальной перспективе» [40].

Дело в том, что тысячелетняя история институционализации высшей школы сменяется процессами ее деинституционализации:

- вытеснение сложившихся в ней организационных форм сетевыми, непосредственно-межличностными, мобильными и флексибельными;
- выход ученых, преподавателей, студентов и даже самих вузов во внеинституциональное сетевое пространство, которое радикально расширяет сферу академических свобод, отрывая их от институциональной автономии вуза как от обязательного условия.

Модели институционального, в том числе организационно-правового устройства современной высшей школы могут быть различными, содержательно же и технологически неизбежно преобладание сетей, горизонтальных связей. Это соответствует доминирующему современному мировоззренческому контексту: картина мира в наши дни не предполагает абсолюта, конечного совершенства, преимущественной вертикали, непререкаемого авторитета, единственного пути, окончательных оценок и полных гарантий. Мир предстает динамичным, пульсирующим, неопределенным и непредсказуемым. И «высшее» образование в этом мире – условность, как условна и «универсальность» университета. Впрочем, эти процессы распространяются на сферы и общего, и профессионального образования.

Альтернативной данному варианту развития высшей школы часто рассматривается ориентация на концепцию предприниматель-

ского университета [64, 68, 87]. Он способен справиться с проблемами современного образования, обусловленными переходом к «обществу знания», при помощи развития трех основных сфер [68, с. 54]:

- *генерация знаний*, постоянная работа над созданием новых исследовательских методов и изучением новых областей знания или новых проблем в уже известных областях;

- *преподавание*, развитие инновационных методов обучения и модификация содержания обучения путем отражения в нем новейших достижений науки и практики;

- *внедрение знаний* в практику с помощью различных видов взаимодействия с внешней средой.

Единого подхода к пониманию «предпринимательского университета» не существует. Под этим термином рассматривают учебное заведение, которое способно привлечь дополнительные финансовые ресурсы для обеспечения своей деятельности: университет, использующий инновационные методы обучения; вуз, тесно взаимодействующий с промышленностью, где внедряются разработки университетских ученых.

Один из самых известных разработчиков данной концепции Б. Кларк считает, что основным признаком предпринимательского университета является отсутствие боязни коммерциализовать генерацию и распространение знаний [64]. По его мнению, члены такого университета не видят в коммерциализации опасности для академических традиций и качества образования. Кларк подчеркивает, что важным условием эффективного функционирования предпринимательского университета является такой стиль управления, который обеспечивает гибкость и стратегическое взаимодействие с внешней средой. Высшая ступень его развития – университет превосходства, совершенства, высокого качества («University of excellence») [52]. Он превращается в подобие бизнес-корпорации, а в идеале – транснациональную корпорацию, которая является местом развития человеческих ресурсов, человеческого капитала. Такой университет производит труд (исследования) и обучает труду (преподавание).

Представленная модель университета расширяет возможности традиционного института высшей школы, включая наряду с иерархическими связями и взаимодействиями сетевые отношения. Это воз-

можно, например, на уровне исследований, где уже давно используются такие формы организации деятельности, как междисциплинарные группы, центры и сети. Популярным становится проведение большого числа выставок, дискуссионных форумов, конференций, которые обеспечивают непосредственное взаимодействие между представителями различных компаний и высших учебных заведений. Это предоставляет доступ студентам и преподавателям (пусть пока очень ограниченный) к ресурсам и рынкам производственной сферы.

Дальнейшее развитие сетевых взаимоотношений в этом направлении позволит избежать сильного разрыва, который существует между бизнесом и учеными. Первый очень часто не понимает языка ученых, а соответственно и их исследований, а вторые далеки от практики, поэтому их научные работы не всегда соответствуют потребностям рынка и бизнеса. Именно предпринимательский университет может стать связующим звеном, ведь его сотрудники способны понимать как язык науки, так и язык бизнеса. Это будет возможно, если за основу взаимоотношений взять опять же социальные сети, а не иерархические связи. Сети, в которых главным является сотворчество, а не выполнение формальных должностных полномочий, что характерно для социальных институтов.

Предпринимательский университет также может служить основой для создания эффективных профессиональных сообществ выпускников, поддерживающих друг друга в бизнесе и управленческой деятельности. «Предпринимательский университет должен воспринимать себя не только как институт “передачи” знаний. Он должен воспринимать себя как систему, порождающую социальные сети с более высоким уровнем социального капитала, способные решать сложные интеллектуальные задачи. Эта возможность может быть реализована не только через ассоциации выпускников, но и через более глубинные механизмы продолженного взаимодействия выпускников при решении исследовательских задач прикладной направленности. С этой точки зрения предпринимательский университет должен возродить практику формирования научных школ, которые объединяют выпускников не только единым концептуальным языком, но и развитием за пределами университета исследовательской школы как социальной сети, специализированной для решения определенного круга исследовательских задач» [68, с. 60].

Вместе с тем необходимо обратить внимание на пару негативных последствий:

- возрастающая опасность разрушительных действий сосредоточения образовательной политики на единственном стратегическом ориентире, каким стало превращение вузов в «предпринимательские университеты», «драйверы экономического роста», «университеты 3.0»;
- сохраняющаяся недооценка потенциала и значения общего и среднего профессионального уровней образования и обеспечивающей их получение сети образовательных организаций, в том числе высшего образования (педагогические вузы).

Ориентир превращения вузов в драйверы экономического роста, непосредственно вплетенные в процессы труда, производства и обмена, становясь преимущественным, а тем более единственным в осуществляемой образовательной политике, ведет не только к неоправданному снижению значимости образования, включая высшее, и научного потенциала высшей школы, но и к разрушению востребованного обществом, исторически выстраданного многообразия образовательных организаций (как вузов, так и техникумов, колледжей и др.).

Ориентир непрямого превращения вузов в драйверы экономического роста, прежде всего высокотехнологического производства и рынка, обладает следующими признаками:

- монолинеарен (а не ризоматичен) в своих мировоззренческих предпосылках;
- декларативен (а не технологичен) в своем выражении;
- институционален (а не гуманистичен) в своем содержании.

**Монолинеарность.** Этот ориентир никак не согласуется со ставшим уже общим не только в современной науке, но и на уровне широкого общественного мнения признанием нелинейности мира, в котором мы живем, как природного, так и социального. Образование, тем более его высшие уровни, должно быть в том числе организационно многонаправленным, поливариантным, ризоматичным, что и обеспечит ему не только задаваемые кратковременные, но и перспективные синергетические эффекты.

**Декларативность.** Декларативное (часто, само-) провозглашение вузов лучшими на фоне других, опирающееся большей частью на произвольно предпочтенную версию рейтингования, служит лишь перенаправлению потоков финансирования в сфере высшего образова-

ния без какой-либо, тем более гарантированной измеримости их социальной и экономической результативности. Финансирование вузов должно иметь несеграгационный характер, оставляющий им шансы доказывать свою социально-экономическую востребованность и перспективность многошкальными инструментами.

**Институционализм.** Институционалистский переко́с в восприятии высшей школы затмевает значение человеческого фактора, базовых субъектов высшего образования – преподавателей, ученых и студентов, без которых бессмысленны все технологические и управленческие инновации. Благополучие и креативный настрой человека высшей школы – обязательное условие ее институционального развития.

Монолинейный, декларативно-институционалистский ориентир разрушителен в отношении сущего и неконструктивен в отношении будущего высшей школы, образования в целом. Обнаружение и признание этих свойств дает надежду на возможность корректировок образовательной политики, сохранения и построения иных ее вариантов.

Сосредоточение только на одной миссии (драйвера экономического роста) подрывает институциональную уникальность высшей школы, обусловленную академическими свободами признаваемых автономным академическим сообществом его участников. Высшая школа – метаэкономический социальный институт, в котором происходит образование (производство и воспроизводство) подготовленной к ответственной (научно- и культуросообразованной) самодетерминации личности. Поэтому нужна не система, нивелирующая миссии вузовского многообразия, а адекватная ему система поливариантных требований и показателей эффективности его деятельности и механизмов финансирования.

Ориентированным непосредственно на экономику уровнем образования является среднее профессиональное образование, в процессе которого происходит подготовка к высокоспециализированной, в том числе и наукоемкой деятельности, а сегодня и подготовка к трудовой жизни в условиях высокой профессиональной динамики. Этому уровню образования готов уделять каждодневное внимание и бизнес, на среднесрочные интересы которого ориентированы колледжи и техникумы. Поэтому среди многообразных, конкурирующих и дополняющих друг друга вузов должны быть такие, чьей миссией является научное и методическое сопровождение, а также кадровое обеспечение организаций среднего профессионального образования.



## 2.2. Государственная молодежная политика в сфере образования

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. отмечено, что необходимым условием для формирования инновационной экономики выступает модернизация системы образования, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны. Конкуренция различных систем образования стала ключевым элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Одновременно возможность получения качественного образования продолжает оставаться одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности [71].

В Концепции отмечено, что повышение гибкости и многообразия форм предоставления услуг системы *дошкольного образования* обеспечит поддержку и более полное использование образовательного потенциала семей. Развитие системы *общего образования* предусматривает индивидуализацию, ориентацию на практические навыки и фундаментальные умения, расширение сферы дополнительного образования. А развитие системы *профессионального образования* предполагает участие работодателей на всех этапах образовательного процесса.

Фундаментальные научные исследования в системе высшего образования должны стать важнейшим ресурсом и инструментом освоения студентами компетентностей поиска, анализа, освоения и обновления информации. Формирование системы непрерывного образования на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных программ позволит максимально эффективно использовать человеческий потенциал и создать условия для самореализации граждан в течение всей жизни.

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина [71].

Одной из задач обеспечения инновационного характера базового образования является наличие компетентностного подхода, взаимосвязи академических знаний и практических умений. Создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров предполагает ряд условий [71]:

- создание системы внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций;
- создание системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования;
- поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- создание системы поддержки организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования.

К 2020 г. повышение конкурентоспособности российского образования должно стать критерием его высокого качества, а также обеспечить позиционирование России как одного из лидеров в области экспорта образовательных услуг. В связи с этим встает вопрос о содержании образования – «Чему учить?». Этот вопрос «принадлежит к числу вечных и постоянно занимает умы крупнейших педагогов. Мир и общество постоянно меняются, что неизбежно требует регулярного обновления содержания образования. Данная проблема приобретает особое звучание в современных условиях глобального цивилизационного кризиса, выражающегося в том, что экстенсивное неустойчивое развитие техногенного общества угрожает человечеству самоистреблением. В нашем динамичном, беспокойном и взрывоопасном мире все более очевидной становится необходимость построения такой системы образования, которая будет готовить людей, способных отвечать вызовам времени» [149, с. 31–32].

Особая роль в развитии общества, экономики принадлежит молодежи. Уровень молодежной активности, причем как экономической, так и общественно-политической, демонстрирует потенциал страны. Молодежь первой реагирует на ключевые изменения, но зачастую осуществляет выбор решения проблемных ситуаций не в пользу Родины. Это подтверждают многочисленные исследования, в которых уровень патриотизма измеряется долей молодежи, желающей покинуть Россию.

В разных странах одной из основных характеристик социальной напряженности является безработица среди молодежи. Речь идет не столько о снижении экономической активности населения в целом и молодежи в частности, сколько о развитии асоциальных явлений в молодежной среде, вовлечении молодых людей в экстремистские движения, что является прямой угрозой существованию государства.

Таким образом, вопрос подготовки специалистов, которые благодаря высокому уровню сформированности общекультурных и профессиональных компетенций в достаточно короткие сроки смогут решить вопрос трудоустройства, чрезвычайно важен для развития страны, общества, экономики.

В последнее время все более активно реализуются программы поддержки одаренной молодежи: создаются специализированные центры, внедряются современные технологии работы с талантливыми молодыми людьми и др. Создание условий для развития потенциала молодежи является одной из ключевых задач государственной молодежной политики и политики в области образования, физической культуры, спорта и науки. Вузы стремятся привлечь талантливых абитуриентов, понимая, что у данной категории на высоком уровне сформирована мотивация к освоению новых знаний, развиты ответственность, инициативность, стремление к постоянному саморазвитию и ряд других личностных качеств, которые считаются составляющими компетентностной модели специалиста.

На наш взгляд, необходимо активизировать взаимодействие системы образования и государственной молодежной политики, что будет способствовать созданию условий в образовательных организациях для реализации потенциала молодого человека, повышению его мотивации к получению знаний и успешному трудоустройству.

В настоящее время в условиях развития новой экономики, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, в России идет становление и новой системы образования. В качестве его главного результата рассматривается готовность и способность молодых людей, оканчивающих учебное заведение, нести личную ответственность как за собственное благополучие, так и за благополучие общества.

Идеи компетентностного подхода как принципа нового образования рассматриваются в работах А. М. Аронова, А. В. Баранникова,

А. Г. Бермуса, В. А. Болотова, Г. Б. Голуба, И. А. Зимней, В. В. Краевского, О. Е. Лебедева, М. В. Рыжакова, Ю. Г. Татура, И. Д. Фрумина, А. В. Хуторского, О. В. Чураковой, М. А. Чошанова, П. Г. Щедровицкого и др. В научной литературе активно изучаются понятия «компетенции» и «компетентность». Этому вопросу посвящены труды И. А. Зимней, Дж. Равена, Г. К. Селевко, Р. Уайта, Н. Хомского, А. В. Хуторского и др.

Дж. Равен рассматривал понятие «**компетентность**» как мотивационные способности, жизненный успех в социальной сфере [142, с. 253]. В числе 39 выделенных Дж. Равеном компетентностей можно наблюдать и способности, и личностные качества. В дальнейшем научные исследования развивали тематику совокупности профессионализма и личностных качеств в структуре компетентности и компетенций. В работах А. Г. Бермуса мы видим тройственное единство:

- личностные качества;
- предметные знания;
- инструментально применяемые навыки.

Более комплексное понятие «**компетенции**» встречается у Г. К. Селевко: «потенциал, способности выпускника к выживанию и устойчивой жизнедеятельности в условиях современного многофакторного социально-политического, рыночно-экономического, информационно и коммуникационно насыщенного пространства» [81, с. 3–4]. В данном определении подчеркнуты как содержание, так и цель формирования компетенций – выживание, устойчивость жизнедеятельности. Это позволяет при проектировании образовательного процесса определить не только набор личностных качеств, навыков, практик профессиональной деятельности, но и предназначение сформированных компетенций.

Пять выделенных в программе Совета Европы компетенций определяют сигналы-цели для молодежи европейских стран [142]:

- 1) политические и социальные компетенции;
- 2) компетенции многокультурного общества;
- 3) компетенции устной и письменной коммуникации;
- 4) компетенции владения информационными технологиями;
- 5) способность учиться на протяжении жизни.

Все они имеют большое значение для современного общества, обеспечивая его устойчивое развитие, международную и межкультурную интеграцию и коммуникацию, формирование ценностного отношения к образованию.

Анализируя проблемы модернизации профессионального образования на основе зарубежного (Р. Бадер, Д. Мертенс, А. Шеллен) и отечественного (П. Я. Гальперин, В. В. Давыдова, В. Д. Шадриков, П. М. Эрдниев, И. С. Якиманская) опыта, Э. Ф. Зеер справедливо отмечает, что единого толкования таких понятий, как компетентность и компетенции, нет. Компетентностный подход в образовании Э. Ф. Зеер рассматривает как «приоритетную ориентацию на цели образования» [43]:

- обучаемость;
- самоопределение (самодетерминация);
- самоактуализация;
- социализация и развитие индивидуальности.

Компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность.

**Компетентность.** Л. О. Филатова основные идеи компетентностного подхода формулирует следующим образом [155, с. 9–11]: компетентность объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования; включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую; предусматривает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентаций, привычки и др.; означает способность мобилизовать полученные знания, умения, опыт и способы поведения в условиях конкретной ситуации, конкретной деятельности; содержит идеологию интерпретации содержания образования, формируемого «от результата» («стандарт на выходе»). Компетентностный подход включает в себя идентификацию основных умений, причем компетентности формируются в процессе обучения не только в школе, но и под воздействием окружающей среды, т. е. в рамках формального, неформального и внеформального образования [155, с. 9–11].

Компетентность – способность, необходимая для решения рабочих задач и получения нужных результатов работы. Ее часто отождествляют с профессионализмом. Однако профессионализм как высший уровень выполнения деятельности обеспечивается не только компетентностью, но и профессиональной направленностью, и профессионально важными способностями.

**Профессиональная компетентность** – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности, связанной с принятием решений. Профессиональная компетентность оценивается уровнем сформированности профессиональных умений – компетенций [92, с. 16]. Одним из основных компонентов в структуре личности выступают профессионально важные качества – индивидуальные особенности субъекта деятельности, влияющие на ее эффективность. А. К. Маркова определяет профессиональную компетентность как «индивидуальную готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне» [89, с. 17]. Современные требования к профессионалу обусловлены тремя компонентами [163, с. 31]:

- качество подготовки кадров;
- профессионально обусловленная структура личности;
- профессиональные и ключевые квалификации и компетенции.

Рассматривая современные требования к подготовке кадров, необходимо определить предпосылки их возникновения. Это переход к постиндустриальному обществу, расширение масштабов международного взаимодействия; возникновение и рост глобальных проблем, решение которых возможно в рамках международного сотрудничества; динамическое развитие экономики, рост конкуренции, структурные изменения в сфере занятости; развитие предпринимательства, создание рынка труда, влияние спроса и предложения на подготовку кадров; необходимость принимать самостоятельные решения в быстро меняющихся производственно-технологических условиях, анализировать результаты профессиональной деятельности. Опираясь на идеи К. К. Платонова, Л. И. Божович, В. С. Мерлина, Э. Ф. Зеер спроектировал четырехкомпонентную профессионально обусловленную структуру личности специалиста [44].

На наш взгляд, необходимо также разграничивать профессиональные ключевые квалификации и компетенции.

**Ключевые квалификации.** Это понятие теоретически было обосновано Д. Мертенсом в середине 70-х гг. в Германии. Основная идея заключалась в том, чтобы подготовить специалистов, способных адаптироваться к современным технологиям производства и легко переходить от одного вида деятельности к другому; обладающих знаниями, умениями, способностями, необходимыми для широкого круга про-

фессий. Эти же требования указаны и в отечественной профессиональной педагогике, но главное внимание уделено подготовке рабочих широкого профиля, способных к профессиональной деятельности в широком аспекте (П. Р. Аутов, С. Я. Батышев, А. П. Беляева, В. А. Поляков и др.). При этом квалификация определена как совокупность социальных и профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека.

В середине 80-х гг. XX в. в Германии разрабатываются инновационные проекты, ориентированные на развитие ключевых квалификаций. Исследования, проведенные в начале 90-х гг., показали, что наиболее востребованными характеристиками специалистов являются самостоятельность, адаптивность, наличие специальных знаний и коммуникативных умений, оперативность, пунктуальность, творческие способности. На основании этих данных составлен расширенный каталог ключевых квалификаций.

1. *Общеобразовательные знания, умения и навыки широкого профиля*: культура речи, знание иностранных языков, общее техническое и экономическое образование.

2. *Общепрофессиональные знания и умения в области измерительной техники*, технико-технологической диагностики, чтения и разработки технической документации, охраны труда, необходимые для широкого круга деятельности.

3. *Когнитивные способности* – способности к переносу знаний и умений из одного вида профессиональной деятельности в другой, к решению проблем; самостоятельность и критичность мышления.

4. *Психомоторные способности* – общие психомоторные умения: координация действий, выносливость, быстрота реакций, ручная сноровка, концентрация внимания.

5. *Персональные качества*: надежность, ответственность, самостоятельность, оптимизм, мотивация достижений, стремление к качеству в работе.

6. *Социальные способности*: сотрудничество, готовность к кооперации, коммуникативность, толерантность, корпоративность, справедливость.

В отечественной профессиональной педагогике в основе определения состава и структуры ключевых квалификаций лежит понятие профессии «как исторически возникшей формы трудовой деятельности,

для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями, умениями и навыками, иметь профессионально важные качества и специальные психофизиологические свойства» [45, с. 216]. Поэтому важным условием развития ключевых квалификаций становится развитие профессионально обусловленных подструктур личности.

Исходя из профессионально обусловленной структуры деятельности и личности специалиста можно следующим образом определить структуру ключевых квалификаций:

- социально-профессиональные квалификации;
- поливалентная профессиональная компетентность (отражает возможности специалиста применять общепрофессиональные знания, умения и навыки, обобщенные способы межпрофессиональных действий к различным профессиям и специальностям);
- профессионально-когнитивные квалификации;
- персональные квалификации;
- сенсомоторные квалификации.

Состав каждой группы квалификаций определяется объектом и предметом конкретной группы профессий.

Таким образом, ключевые квалификации – относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. К их числу относятся абстрактное мышление, способность к планированию сложных технологических процессов, креативность, прогностические способности, способность к самостоятельному принятию решений, коммуникативные способности, способность к совместному труду и сотрудничеству, надежность, работоспособность, ответственность и др.

В зависимости от преобладания тех или иных профессионально важных компонентов в структуре ключевых квалификаций их можно отнести к той или иной подструктуре личности. В процессе профессионального становления личности содержание подструктур постоянно меняется: происходит интеграция компонентов, развитие сложных профессионально обусловленных констелляций, что, в свою очередь, предопределяет образование ключевых квалификаций.

**Компетенция.** Существует множество определений понятия «компетенция». Можно выделить два основных подхода к его пониманию.

*Американский подход* рассматривает компетенцию как описание поведения сотрудника; основную характеристику сотрудника, обладая которой он способен правильно себя вести и соответственно добиваться высоких результатов в работе.



*Европейский подход* понимает компетенцию как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы; способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Компетенция в рамках первого подхода – это поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения рабочих функций, отражающая необходимые стандарты поведения. Кластеры компетенций – набор тесно связанных между собой компетенций. Модель компетенций – полный набор компетенций и индикаторов поведения, необходимых для успешного выполнения сотрудником его функций. Ключевые квалификации являются важным условием развития ключевых компетенций специалистов.

**Ключевые компетенции.** Это понятие было введено в начале 90-х гг. Международной организацией труда в квалификационные требования к специалистам в системе последиplomного образования, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров.

Компетенции, с точки зрения европейского подхода, это качества работника, необходимые ему для эффективного выполнения работы на определенной должностной позиции; общие способности специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, навыки, а также обобщенные способы выполнения действий. Ключевые компетенции обеспечивают универсальность специалиста и поэтому не могут быть слишком специализированными.

Исходя из задач и перспектив развития современной цивилизации Совет Европы определил пять групп ключевых компетенций образования, которым придается особое значение [104, с. 151].

Однако необходимо разграничить понятия «квалификация», «ключевые квалификации» и «ключевые компетенции» [45, с. 222].

*Квалификация* – это степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы.

*Ключевые квалификации* – общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы по определенной профессии.

*Ключевые компетенции* – это межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах.

Профессиональная квалификация определяет успешную деятельность по специальности. Ключевые квалификации присущи профессионалам и обуславливают продуктивную профессиональную деятельность. Ключевые профессиональные компетенции определяют социально-профессиональную мобильность специалистов и профессионалов и позволяют им успешно адаптироваться в профессиональных и социальных сообществах.

Исследование компетентности, проведенное Британским советом по обучению и развитию навыков на европейской выборке из 72 100 человек, показало, что более 10,0 % из них практически полностью не соответствуют профилю компетенций, смоделированному для их специальности. Поэтому в настоящее время моделирование компетенций является одним из наиболее востребованных и развитых направлений в области управления персоналом. На основании моделей формируются обобщенные «профили успеха» для различных специальностей.

Специалисты Британского совета по обучению и развитию навыков отмечают наличие в данный момент двух подходов к построению модели компетенций.

1. Разработка глобальных корпоративных моделей, позволяющих унифицировать желаемые навыки и модели поведения в крупных организациях, компаниях. Наиболее известными разновидностями базовых моделей компетенций, разработанных международными консалтинговыми компаниями, являются: модель компетенций DDI (Development Dimensions International); рамочная модель SHL (Великобритания); модель Architect Lominger (США); базовая модель компании Hay Group (США).

2. «Выращивание» уникальных моделей компетенций в организационной среде каждой отдельной организации, компании. Этапы создания модели компетенций включают в себя: создание команды для сбора и анализа информации; выбор конкретной техники анализа; сбор информации; анализ информации; проектирование модели компетенций; проверка валидности проекта компетенций.

Необходимо различать модель специалиста и модель подготовки специалиста.

Для **модели подготовки специалиста** (профессионала) нужно решить ряд задач в плане формирования следующих характеристик:

- социально-профессиональная направленность: социально-профессиональное самосознание, мотивы, ценностные ориентации, корпоративность, социальная ответственность и мобильность;

- социально-профессиональные компетентности: социально-правовая, специальная, персональная компетентность и аутокомпетентность (адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках);

- профессионально-волевые качества: профессиональная самостоятельность и ответственность;

- профессионально значимые психофизиологические свойства: координация движения, быстрота реакции, глазомер, выносливость, креативность, стрессоустойчивость, индивидуальный стиль деятельности и др.

Решение этих задач позволит достичь социально и профессионально значимой цели – профессионального развития личности. Результатами профессионального развития является сформированность ключевых компетенций: социальной, коммуникативной, социально-информационной, когнитивной, специальной профессиональной.

Для **модели специалиста** характерны следующие компоненты:

- профессиограмма как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;

- профессионально-должностные требования (ПДТ) – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющее, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности;

- перечисление в ПДТ минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности);

- квалификационный профиль (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты).

**Компетентностная модель специалиста** – достаточно новое понятие для образования, несмотря на то, что ее внедрение в Российской Федерации длится на протяжении более десяти лет. Зачастую в образовательных организациях могут продолжать оценивать качество освоения профессии и учебных результатов на уровне парадигмы «знания, умения, навыки», в то время как нормативные документы декларируют компетентностный подход. Причин этому немало, в том числе достаточно высокий средний возраст преподавателей, посвятивших многие годы педагогической деятельности и реализации дру-

гой модели образования; отсутствие взаимопонимания между обучающимися и работодателями.

Компетентностный подход имеет непосредственное отношение к личностно ориентированному образованию, развитию гуманистической модели образования и индивидуализации [77, с. 102].

Стоит отметить, что в период студенчества личность отличаются новые, по сравнению с предыдущим периодом, характеристики, основанные на ином уровне самоорганизации и саморегуляции межличностного общения, в том числе с преподавателями. При активной позиции учащегося как субъекта образования возможно достижение достаточно высоких результатов в освоении профессии, например, раскрытие потенциала личности, использование собственных возможностей.

Учеными активно проводились исследования содержания компетентностных моделей конкретной профессиональной сферы: педагог, инженер и другие. Причем исследовались и компетенции, и компетентности как результат владения специалистом определенными знаниями, умениями и навыками.

Компетенции и система их формирования – это ответ на вызовы современной экономики и общества, на вызовы, стоящие перед конкретной страной и миром в целом. Особенности формирования компетентностного специалиста для стран Европы изучались Дэвидом К. Макклелландом [87], который считал необходимым совместить три понятия:

- демократия;
- мультикультурализм;
- экономические изменения.

Его предположение о том, что тестирование при приеме на работу не гарантирует высокой эффективности в профессиональной деятельности, подтвердилось глубокими исследованиями среди работников дипломатической службы США. И хотя работы Макклелланда касались психологических аспектов проявления компетенций, выводы вполне адекватны и для других сфер, например, педагогической.

В отличие от «знаниевой педагогики» (Ю. С. Руденко), компетентностный подход подразумевает формирование не только определенного круга знаний по достаточно широкому спектру предметных дисциплин, но и успешную реализацию полученных знаний на практике. В этой связи у студентов зачастую возникает дилемма: глубоко изучать теорию или отрабатывать навыки, приобретать практический

опыт. Эффективное сочетание теории и практики во время получения высшего образования, на наш взгляд, есть наиболее успешный путь повышения качества образования. Но система высшей школы достаточно трудно подвергается изменениям, инновации внедряются медленно, зачастую носят субъективный характер в прямой зависимости от заинтересованности преподавателя.

В рамках компетентного подхода расширяется модель подготовки специалиста: в структуре модели учитываются компетенции и личностные качества, а субъектами становятся не только студент и преподаватель, но и работодатель как полноправный и заинтересованный субъект высшего образования. При «знаниевой» парадигме работодатель не оказывал существенного влияния на процесс подготовки, а выступал в основном как потребитель, получатель результата – специалиста. Требование включения работодателей в систему образования в качестве экспертов как по процессу подготовки, так и по результату обучения – это одно из ключевых изменений в системе высшей школы при переходе к компетентной модели.

Компетентная модель высшего образования детерминирована и ориентирована на современную экономику и перспективный этап развития общества в целом. Компетенции рассматриваются как меры качества образования на любой из его стадий.

В этом отношении система оценки уровня сформированности компетенций еще недостаточно разработана: эффективные методы оценивания в виде практических задач, кейсов, групповых или индивидуальных проектов встречаются недостаточно часто. Стремление вузов использовать тестовые методы контроля знаний по узкопрофильным предметам не может гарантировать качество проверки сформированности компетенций. Тестовыми методиками довольно сложно оценить наличие у студентов практических навыков, а именно в этом заинтересованы работодатели.

Компетентный подход позволяет установить равновесие между теорией и практикой, между профессией и требованиями рынка труда, общества. При проектировании компетенций требуется ориентация не столько на современный уровень развития экономики и профессий, сколько на будущее отраслей в связи с быстрым внедрением новых технологий, инноваций и компьютеризации, изменением личностных характеристик людей, в частности молодежи.

Уровень сформированности компетенций оказывает влияние не только на профессиональное развитие личности человека, но и на его социализацию, социально-психологическую и профессиональную адаптацию. В этой связи необходимо отметить, что личностная и профессиональная социализация тесно взаимосвязаны, оказывая значительное влияние как на результат жизнедеятельности и развития личности, так и в целом на развитие общества и экономики.

Международная комиссия по образованию в XXI в. в своем докладе «Образование: сокрытое сокровище» [103] еще в 1996 г. отмечала: «Прежде всего необходимо научиться приобретать знания. Необходимо также научиться работать. Необходимо совершенствование в своей профессии, а в более широком смысле – приобретение компетентности, дающей возможность справляться с различными ситуациями. Эта компетентность и квалификация во многих случаях станут более доступными, если школьники и студенты будут иметь возможность проверить свои способности и приобрести опыт, принимая участие параллельно учебе в различных видах профессиональной или социальной деятельности. Для этого необходимо уделять больше внимания различным возможным формам чередования учебы и работы». Проблемы взаимосвязи теории и практики в процессе образования рассматривались на протяжении последних 20–30 лет достаточно активно и на уровне мировых сообществ, что говорит о чрезвычайной важности процесса обучения, воспитания, образования в целом на любой из его стадий.

Одним из принципиальных моментов в докладе также названо формирование стремления к постоянному приобретению новых знаний и навыков, к обучению в течение всей жизни как залого успешного социального и профессионального развития человека. Вопрос формирования отношения к образованию не как к конечной ступени, а как к ценности и потребности активно изучается в научной литературе, является предметом мониторинговых исследований среди молодежи. Период, когда образование приравнивалось к наличию «корочки диплома», постепенно ушел в прошлое, но он значительно повлиял на развитие высшего образования, стагнируя нововведения и внедрение современных педагогических, образовательных технологий, снижая качество взаимоотношений «учащийся – педагог». Развитию непрерывного образования, формированию ценности образования в течение всей

жизни способствует современный рынок труда, где более успешным будет специалист, обладающий универсальными компетенциями, позволяющими найти себя в смежных профессиональных областях, профессиях; специалист, готовый к быстрой профессиональной переориентации, переподготовке и постоянному профессиональному росту в своей сфере.

Внимание к непрерывному образованию ЮНЕСКО привлекал еще в 1972 г., когда вышел тематический доклад комиссии Форда «Учиться быть», в котором «со всей настойчивостью утверждалась концепция образования на протяжении всей жизни, причем это происходило в тот период, когда под вопрос ставилась ценность традиционных систем образования» [103, с. 30].

Внедрение компетентностной модели позволит интегрировать российское образование в общемировую систему высшей школы, установить общие требования к его результатам. Важность данного тезиса подтверждается расширением экономических связей между странами, созданием и развитием международных компаний, расширением горизонтов профессиональной деятельности выпускников.

### **2.3. Креативный менеджмент в сфере труда и образования**

По результатам опроса участников XI Международного экономического форума в Санкт-Петербурге в июне 2007 г., 49 % обеспечения экономического роста России к 2040 г. составят креативные люди, 37 % – природные богатства страны и 14 % – промышленный комплекс [163].

Но где взять креативных людей? Не приведет ли ставка на креативность к еще большей социальной и экономической дифференциации регионов? Как распределяются креативные ресурсы, и можно ли выявить некие территориальные особенности? Не происходит ли изначальная концентрация креативных людей в активно развивающихся мегаполисах при одновременном их оттоке из дотационных регионов и сельской местности? Что преобладает: приток креативного капитала в Россию или его отток за рубеж?

Очевидно, что ответы на эти вопросы могут быть разными, и определяются они выбранной стратегией приращения креативного капитала. Главным образом тем, какое место в стратегическом виде-

нии региона будет отведено условиям и возможностям самореализации талантливой молодежи.

Обозначим три основных стратегических подхода:

- структурно-институциональный;
- социально-инновационный;
- духовно-креативный.

**Структурно-институциональный подход** наиболее разработанный и реально осуществляемый на сегодняшний день. Креативный капитал и креативные ресурсы сконцентрированы в организациях, обеспечивающих научно-технический прогресс и технологические инновации. Это все, что связано с фундаментальной и прикладной наукой, с системой, осуществляющей внедрение и распространение инноваций (производственные комплексы, инфраструктура, рынки).

В рамках этого подхода преобладают, что особенно характерно для России, *макромодели* и различные *варианты структурирования* институциональных комплексов. Управление понимается как задача государства (в том числе и на региональном уровне), которая должна определять приоритеты инновационной политики. Среди макромоделей и структурных комплексов фигурируют технополисы и технопарки, наукограды и многообразные формы интеграции институтов, обеспечивающих различные звенья инновационного процесса. В условиях вхождения России в рыночную экономику главная задача видится в поиске вариантов встраивания рыночных структур в существующие институциональные комплексы и в их обновлении на этой основе. Новым является пристальное внимание к внутренним интеллектуальным процессам внутри таких институциональных образований, анализируемых на основе макромоделей.

Примечательна в этом плане статья члена-корреспондента РАН С. С. Набойченко [94], в которой он поднимает вопрос институционализации интеллектуальной деятельности в инновационной экономике. Автор предлагает выделить в качестве третьей сферы общественного производства сферу интеллектуальной деятельности (в области научного, научно-технического и художественного творчества).

В существующей классификации производство нематериальных благ искусственно отнесено к сфере услуг. Именно в эту сферу, согласно действующему Общероссийскому классификатору видов деятельности, продукции и услуг (ОКДП), входят отрасли «Наука и научное обслуживание» и «Образование». Между тем само наиме-



нование отрасли «Наука и научное обслуживание» для условий формирующейся инновационной экономики является нонсенсом: современная наука должна не «обслуживать» производство, а создавать новые нематериальные блага и обеспечивать их трансфер в общественное производство.

Выделение и самостоятельная институционализация сферы интеллектуальной деятельности позволит, по словам С. С. Набойченко, увидеть роль и место вузов в инновационной экономике другими глазами. Высшая школа призвана создавать новые знания, трансформировать их в инновации и в формирующийся человеческий капитал, осуществлять трансфер того и другого во все сферы общественного производства. Это решительным образом отличает высшую школу от всех других образовательных учреждений, в которых доминирует более простой процесс распространения знаний, выработанных в сфере производства нематериальных благ (процесс оказания образовательных услуг) [94].

Следовательно, отрасли «Наука» и «Высшее образование» необходимо отнести к сфере интеллектуальной деятельности, где производятся нематериальные блага. Именно данная сфера в решающей степени будет способствовать созданию инновационной экономики, являющейся экономикой производства нематериальных благ, а не экономикой разнородных услуг, из которых только небольшая часть может быть отнесена к услугам интеллектуального характера [94].

Институциональной основой сферы интеллектуальной деятельности являются разнообразные организации (институты), специализирующиеся на создании нематериальных благ. Помимо вузов к организациям (институтам) сферы интеллектуальной деятельности в области научного и научно-технического творчества относятся научно-исследовательские организации, конструкторские бюро, проектные и проектно-изыскательские организации, опытно-экспериментальные производства.

Предлагаемые С. С. Набойченко решения всецело определяются парадигмой структурно-институционального подхода. Это выражается в том, что главная стратегия видится исключительно в процессе институционализации, но теперь уже иной относительно сферы интеллектуальной деятельности.

Несомненной заслугой автора является постановка вопроса не в русле традиционной распределительной политики, а в плане производства и воспроизводства интеллектуальных ресурсов. Именно в вузах он видит основных субъектов такого воспроизводства.

Как считает С. С. Набойченко, профессиональное обучение в рыночных условиях приобретает форму процесса капитализации знаний. Носители этих знаний (индивидуумы, обладающие человеческим капиталом) так же, как инновационные результаты, перемещаются в одну из трех сфер общественного производства, где их личностный фактор производства трансформируется в функционирующий человеческий актив соответствующих предприятий и организаций [94]. В рамках этого стратегического видения вузам отводится главная роль в поддержке талантливой молодежи, вовлечении ее в научную и инновационную деятельность. Однако нельзя не отметить и основные недостатки структурно-институционального подхода с позиции поставленных в начале главы вопросов.

Во-первых, сегодня уже не имеет всеобщего признания тот факт, что креативные ресурсы выращиваются только в институтах и институциональным образом, о чем мы еще будем говорить, освещая другие концепции и подходы.

Во-вторых, макроинституциональные модели при всей своей необходимости грешат опорой на массовые и статистические процессы. Хотя даже самая качественная массовая подготовка специалистов в вузах не равнозначна возвращению креативного капитала и даже просто не означает прирастания креативных людей.

В-третьих, структурно-институциональные модели являются проводниками и опорой социально-инженерного и сугубо технико-инженерного подхода к инновациям. Сегодня это не может не вступать в противоречие с необходимостью более широкого понимания как социальных, так и социокультурных инноваций. Неслучайно в предлагаемой С. С. Набойченко модели институционализации интеллектуальной деятельности место отводится именно техническому вузу.

В-четвертых, структурно-институциональный подход страдает, как правило, преувеличением эффективности макромоделей, ведущих за собой стратегии концентрации и укрупнения.

В-пятых, неявным концептуальным основанием структурно-институционального подхода является подвергающееся серьезной критике (Й. Шумпетер, П. Друкер) понимание источников инноваций. Источник инноваций локализуется исключительно в сфере институциональной науки, откуда, как считается, он уже распространяется на все остальные сферы общественного производства. Эта установка неявно

подразумевает креативность и креативный ресурс – исключительную прерогативу сферы научной деятельности. При этом не отрицается творчество в художественной сфере, но именно она, как и другие сферы общественной жизни, обычно выпадает из поля зрения авторов институциональных моделей. Не говоря уже о том, что совершенно не учитывается научно доказанный факт: творчество может быть и реально является феноменом, который не связан с какими-то определенными видами деятельности.

Особенно неутешительными последствия структурно-институционального подхода в его макровариантах оказываются для регионов, которые не имеют в своем составе соответствующих структур и институтов и не могут идти по пути создания крупных научно-индустриальных мегаполисов. По логике такого подхода, креативные ресурсы (т. е. талантливые люди) на селе, в провинции отсутствуют вообще. Значит ли это, что в эпоху интеллектуальной экономики регионам грозит неизбежное вымирание или в лучшем случае зависимое дотационное положение?

В рамках структурно-институционального подхода можно выделить **нетрадиционный институциональный подход**. Он базируется на *микромоделировании* и в условиях перехода к экономике инноваций и знаний ставит в центр внимания особенности внутриорганизационного развития. Очевидное смещение от эпохи индустриализации к информатизации и непосредственное влияние на организации становятся предметом исследований в рамках этого подхода.

#### Сравнительная характеристика факторов менеджмента организаций

Характеристика	Вчера	Сегодня
Степень неопределенности	Низкая	Высокая
Уровень рисков	Относительно низкий	Высокий
Скорость принятия решений и проведения изменений	Относительно низкая	Высокая
Ключевые факторы успеха – основа для устойчивых конкурентных преимуществ	Ресурсы	Эффективная организация и процессы, инновационный потенциал, высокие динамические способности
Человеческий фактор	Один из ресурсов	Наиболее важный стратегический фактор

По мнению специалистов [49], сегодня конкурентоспособная компания – это организация, обладающая, наряду с компетенциями в соответствующих отраслях экономики, *высокими динамическими способностями*. Именно динамические способности определяют успех бизнеса, поскольку включают ряд важнейших умений [49]:

- быстрее других адекватно понимать сложившуюся на рынке ситуацию и распознавать изменения в потребностях потребителей;
- в ответ на вызовы рынка в кратчайшие сроки принимать решения и осуществлять действия, соответствующие новым возможностям или угрозам;
- постоянно учиться, реализуя интенсивный обмен лучшей практикой;
- организовывать непрерывный инновационный процесс совершенствования;
- быстро и эффективно производить требуемые изменения.

Основой новых компетенций и конкурентных преимуществ компаний становятся нематериальные активы, интеллектуальный и инновационный капитал, креативные ресурсы и креативный менеджмент. В рамках этого подхода сегодня разрабатываются модели организаций эпохи интеллектуальной экономики: адхократическая организация (Г. Минцберг), интеллектуальная организация (М. Рубинштейн, А. Фирстенберг и др.), обучающаяся организация (К. Аржирис, П. Сенге и др.), организация – создатель знаний (И. Нонака, Х. Такеучи), инновационная организация, креативная организация и др.

Анализ данных организационных концепций позволяет сделать интересные выводы.

1. Креативность и креативные ресурсы – это не прерогатива только научных институтов, а необходимое условие конкурентоспособности любой организации в условиях интеллектуальной экономики.

2. Субъектами, участвующими в выращивании и воспроизводстве креативных ресурсов, являются не только вузы или другие образовательные учреждения.

3. Креативность – это не порождение массовой подготовки специалистов, а продукт уникальных условий, которые могут быть созданы внутри уникальных организаций или организационных объединений. Поэтому каждая организация должна стремиться к подтверж-

дению своей уникальности, даже если это небольшой вуз, но обеспечивающий уникальную подготовку специалистов под заказ своего постоянного элитного круга организаций.

4. Заботиться о развитии своей креативности должен каждый работник, так как креативных людей нужно гораздо больше, чем это считалось и требовалось в рамках традиционной экономики. Они должны быть во всех организациях.

5. Рост креативного капитала организации всецело зависит от уровня менеджмента. Креативный менеджмент становится главным условием привлечения и самореализации креативных людей.

6. Не мегакомплексы, а организации среднего и малого масштаба наиболее инновационны и динамичны, чтобы создавать оптимальные условия для креативной самореализации людей. Преимущество организаций малого и среднего бизнеса в осуществлении инноваций сегодня является общеизвестным фактом.

7. Креативность не связана с определенным видом деятельности, отраслью и зависит лишь от уровня динамизма обновления и интеллектуальной (знаниевой) компоненты в деятельности организации.

8. Креативность не обусловлена уже существующей институционально-организационной структурой. В нетрадиционном институциональном подходе особенно значимым является то, что сама институционально-организационная структура понимается как постоянно обновляющаяся на основе возникновения новых организаций.

Таким образом, приоритеты смещаются в сторону предпринимательства, что ставит перед вузами новую задачу – готовить не столько специалистов для уже существующих организаций, сколько людей предпринимательского, креативного склада, которые сами смогут создавать организации, открывать новые сферы деятельности, бизнеса [7, 8, 9, 10].

С позиций нетрадиционного институционального подхода практически все регионы имеют равные стартовые возможности для инновационного развития. Главная его стратегия заключается в следующих действиях [5, 76]:

- поиск своего уникального своеобразия;
- поддержка и стимулирование развития организаций, отвечающих требованиям экономики знаний;
- формирование региональной инфраструктуры, обеспечивающей приращение креативного потенциала людей, в первую очередь, молодежи и организаций.

Вместе с тем и нетрадиционный институциональный подход имеет свои ограничения. В частности, вне поля зрения остаются факторы общесоциального и общекультурного порядка, социальная и социокультурная динамика, которые не сводятся к организационным формам и не ограничиваются процессами организационного порядка. Для них важны позиции, незашоренные организационным видением, но позволяющие найти такие социальные и культурные источники креативности, по отношению к которым организации могут иметь вторичный характер. Аналогичные возможности, на наш взгляд, открывает социально-инновационный стратегический подход.

**Социально-инновационный подход.** В конце 1990-х гг. американский социолог Ричард Флорида заинтересовался одним необъяснимым фактом [156]. Известная интернет-компания Lycos переехала из американского города Питсбурга в другой американский город – Бостон. Ученый задался вопросом: «Как это произошло? Почему не люди в Питсбург переехали, а компания перевела все свои мощности, офис, персонал?» После двух лет исследований он нашел ответ: потому что в Бостоне гораздо более интересная и интенсивная культурная жизнь; потому что люди, обладающие способностями к продуцированию креативных идей и готовностью к инновациям, концентрируются не в тех местах, где можно только зарабатывать деньги, а там, где им нравится проводить время.

Исследование того, какие ценности привлекают креативных людей, и вылилось в концепцию креативного класса [156]. При осмыслении креативности Р. Флорида впервые масштабно поставил в центр внимания не институты, а людей и то, что ими движет в социальном пространстве. Главным выводом этой концепции можно считать следующее утверждение: сегодня все чаще институты вторичны, и это они следуют за социально-креативными процессами, а не наоборот. Если перевести это на язык метафоры, люди не должны ходить по заранее проложенным дорожкам, но дорожки надо делать там, где чаще всего люди ходят. Как раз в том и заключается креативный менеджмент: находить, привлекать, «выращивать» людей, которые способны проторить новые пути – дороги социального и экономического развития.

По существу это означает, что перспективы развития регионов определяются тем, насколько там эффективно и быстро произойдет переориентация на создание условий культурного ценностного по-

рядка – условий, привлекающих креативных людей. Данная стратегия направлена на повышение культурного и креативного потенциала регионов, поскольку возрастание креативного слоя само по себе создает базу для процессов социокультурной самоорганизации и является источником социальных инноваций, которые могут проявляться в самых неожиданных формах. Это означает: целенаправленно их создать практически невозможно – можно только регулировать, поставив определенные ценностные фильтры.

Есть известный пример, часто приводимый специалистами по креативности. На границе Англии и Уэльса расположен крохотный городок Хей-он-Уай, где в 1961 г. во времена абсолютного господства индустриальной экономики человек по имени Ричард Бут купил замок. А поскольку он любил читать, то от скуки решил создать в этом городе, который находился вне туристических маршрутов и магистралей, книжный букинистический магазин. Через несколько лет этот довольно бессмысленный, казалось бы, мало посещаемый местными жителями магазин стал самым большим букинистическим магазином в мире. Его купила крупная книготорговая сеть, и Хей-он-Уай превратился в главный центр букинистической торговли. Сейчас в городе с населением 1400 человек имеется 4 гостиницы, 15 гостевых домов, множество пансионатов, 42 магазина. Его ежегодно посещают 110 тыс. туристов, хотя там нет ничего, кроме 42 книжных магазинов. Вот пример того, как «бездельник» создал креативную индустрию, ликвидировал безработицу на несколько десятков миль вокруг, используя всего лишь возобновляющийся креативный ресурс [156].

Очевидно, что целенаправленными управленческими действиями регионального уровня подобные инновации запланировать и осуществить невозможно, так как главное здесь – креативная идея и креативная энергия человека. От региональных органов управления требуется «удобрять культурную почву», которая и позволит прорасти разного рода инновациям. Это подобно росту кристаллов в насыщенном растворе. Но «насыщенный раствор» социального пространства отличается гораздо большим разнообразием порождаемых форм. Основной проблемой в этом случае становится как раз ценностное управление [23]. Управление, конечно, не в форме идеологической или ценностной цензуры, а в виде «резонансной настройки» социальных самоорганизующихся процессов.

Важно в рамках социально-инновационного подхода то, что идет активный процесс концептуального осмысления сути и особенностей социальных инноваций, социально-гуманитарных стратегий обновления. По большому счету, в обществе, социуме не может быть несоциальных инноваций, потому что любая инновация должна быть воспринята социумом и культурой. Однако социальность инноваций не сводится только к процессу их социокультурной адаптации. Это не столько рационально организуемый процесс, сколько результат умело регулируемых процессов социальной самоорганизации. Иначе говоря, они не появляются ниоткуда, а потом адаптируются к социуму. Они возвращаются самим социумом при определенных условиях. Поэтому все чаще вопрос социальных инноваций ставится и обсуждается в контексте теорий самоорганизующихся систем с позиций синергетического подхода.

Согласно исследованиям Е. Н. Князевой, инновации можно рассматривать в трех ракурсах [65].

1. *Инновация как забытое старое*, т. е. тот, кто обрезает свои корни, не может двигаться в будущее. Возобновление исторических традиций есть проявление цикличности в развитии общества. Умение включать элементы исторической и культурной памяти – это нетривиальное умение синтеза, по сути, креативная способность.

2. *Инновация как пересечение традиций (культурных, национальных и т. п.)*. Замыкание традиций в новой точке – это механизм творческого роста, приводящего к культурным и социальным инновациям.

3. *Инновация как «мутация» культурных и социальных эстафет*. «Мутация» – это не просто пересечение, а спонтанное изменение традиций.

Отсюда следует, что коренным образом должны меняться и модели управления социальными инновациями.

Во-первых, социальному управлению сегодня важно стать мировоззренчески ориентированным, т. е. иметь под собой весомую теоретическую базу, включающую в том числе и философские концепции.

Во-вторых, ему надо быть рефлексивным, т. е. основанным на размышлениях, способным анализировать собственные действия, соотносить их с прошлым и антиципировать к будущему; корректировать управленческие действия в связи со складывающимися ситуациями.

В-третьих, сделаться синергетическим, т. е. мягким и умным, нелинейным и резонансным. Применение идеи синергии (совместного и взаимно усиливающегося действия), а также нелинейной динамики составляет научный базис современной теории управления.



В-четвертых, социальное управление должно быть конструктивным, точнее, конструктивистским, т. е. исходящим из понимания того, что это Я выбираю и конструирую свое будущее и предпочтительное будущее для общества, тем самым конструируя и самого себя.

Конструирование социальной реальности – это постоянная проба мира. Игра с социальным миром, испытывание его, мысленное прокручивание ситуаций «как если бы» и осуществление стратегических действий с постоянной готовностью изменить путь в соответствии с изменяющейся социальной ситуацией. В то же время социальное конструирование – это умение мыслить на два шага вперед – не с точки зрения «завтра», а с точки зрения «послезавтра»; способность реализовывать личные цели, согласованные с собственными глубинными руслами исторического развития социальных систем, с различными образами будущего в долгосрочной перспективе.

В-пятых, управлению важно стать экологическим, т. е. всякий раз релевантным сложившейся ситуации; учитывающим то, как вписываются управленческие действия в социальную среду, являются ли они в данном случае и в данный момент уместными и своевременными. Актуальным здесь является введенное Эдгаром Мореном представление об экологии управленческого действия и воздействия.

В-шестых, социальное управление должно быть глобально ориентированным. Чтобы локально эффективно действовать, нужно научиться мыслить глобально.

В-седьмых, ему следует стать креативным, максимально гибким и мобильным. Руководитель достигнет уровня сегодняшнего дня, если его креативность пробуждена, если он тренирует свои креативные умения как своего рода интеллектуальные и волевые мускулы.

**В синергетических моделях** социальной самоорганизации как основы инновационных процессов для нас важны два аспекта:

- постановка вопроса в широком социальном плане, выводящем к процессам конструирования социальной реальности;
- изменение подхода к человеку.

*Человек* перестает быть массовидным фактором или даже ресурсом и становится центром, порождающим креативным источником социального пространства, аттрактором инновационных идей. А креативная *управленческая деятельность* – креативный менеджмент, создающий условия для проявления креативности людей – выступает непосредственным источником социальных инноваций.

В настоящее время в России появляются первые работы, в которых на основе нелинейной динамики предлагаются практические экономические модели управления в нестабильных условиях, рассматривается аналитическая нелинейная модель рынка валового регионального продукта, решаются вопросы устойчивости развития территорий [13]. Эта область научного знания, обращенная к разработке экономических моделей развития регионов, называется экономической синергетикой.

«Синергетика утверждает, что развитие происходит нелинейно и кооперативно. Плавные временные периоды развития, расширяющие область гомеостаза, чередуются с кризисными; последние, как правило, связаны в экономике с переходами к новым технологиям. В течение плавных периодов совершенствуются новые формы существования на рынке... В кризисные стадии образуются новые рынки, меняются цели людей (производителей и потребителей), осуществляется переход в другое стационарное состояние» [13, с. 13–14]. Эти новые цели специалисты отождествляют с аттракторами и обращают внимание на то, что даже небольшие возмущения могут привести к структурным изменениям в динамических системах, в том числе в экономике. Особенно это важно в неравновесных открытых системах, где осуществляются неравновесные фазовые переходы, и возможно осциллирующее и хаотическое поведение [13, с. 15].

При знакомстве с нелинейными моделями развития возникает вопрос – «Откуда берутся новые цели и идеи?», которые, становясь аттракторами, запускают процессы генерирования нового.

Анализ литературы показывает, что существует, как минимум, два возможных источника обновления.

**Источник 1.** Его действие связано с системным принципом необходимого разнообразия. Сложные системы, обладающие необходимым внутренним разнообразием, готовы выдержать даже радикальное изменение внешних условий в период кризисов. В их структуре найдется хотя бы один элемент, который и выступит в роли аттрактора нового, так как наделен преимуществами в незнакомой среде. Системы, которые не отличаются разнообразием, или в их внутренних ресурсах не окажется необходимых элементов, обречены на вымирание.

Однако этот подход имеет и свои спорные аспекты. В частности, так и остается открытым вопрос – «Откуда берется новое, и почему оно возникает?». Кроме того, в рамках этой позиции можно подумать,

что новое в принципе не возникает, что это просто новая комбинация старого, появляющаяся в ответ на другие условия.

**Источник 2.** Его суть заключается в том, что новое действительно возникает. Происходит это только в периоды кризисов, когда идет расшатывание старых связей и структур, как бы высвобождая пространство для появления нового, возрастает степень свободы поиска, становятся востребованными креативные ресурсы, которые подавлялись ранее.

Противоположным вариантом этой позиции является объяснение появления нового в периоды кризисов тем, что новые обстоятельства, напротив, сужают степени свободы и жестко канализируют поиск в направлениях решения проблем, от которых зависит выживание системы в целом.

На наш взгляд, можно назвать еще один фактор, в некотором смысле интегрирующий первые два. Если исходить из понимания организационных и социальных процессов как многомерных, имеющих несколько измерений, то отчасти они подпадают под принцип необходимого разнообразия, но отличаются от него по сути. Это уже не разнообразие существующих и составляющих систему элементов, а многообразие и единство целостных ипостасей системы. В философии в качестве сущностных оснований мира всегда выделялись материальное и идеальное (духовное). Думается, что этот фундаментальный философский подход должен сегодня в большей степени, чем когда бы то ни было, найти отражение и в практических моделях развития социальных систем.

**Духовно-креативный подход.** В любых социальных системах и процессах всегда присутствует несколько измерений (уровней, ипостасей):

- материальный (телесный);
- духовный;
- культурный.

Культура в данном случае интегрирует в себе материальное и духовное.

Человек во многом научился объяснять и понимать материальные процессы, приблизился к постижению культурных феноменов. Однако, на наш взгляд, многие объяснительные модели остаются неполными, поставленные вопросы оказываются неразрешимыми, а исследуемые

явления часто наделяются характеристиками таинственности и мистичности только потому, что в эти модели не вписаны духовные факторы, особенности проявления и развития духовной сферы.

Особенности развития духовной сферы сами по себе еще только начинают приоткрываться. Мы здесь не будем углубляться в этот самый сложный вопрос, рассмотрим лишь лежащие на поверхности характеристики, отмечаемые сегодня специалистами, которые исследуют различие материальных и интеллектуальных ресурсов.

1. Материальные ресурсы исчерпываются при их употреблении, а интеллектуальные, напротив, прирастают в процессах использования и обмена.

2. Ценность материальных ресурсов возрастает с увеличением их массы и количества, а ценность интеллектуальных ресурсов падает при их массовизации и широком распространении.

3. Одна единица материальных ресурсов не может сравниться с ценностью одной единицы уникального интеллектуального ресурса (открытие, новая идея, духовное прозрение).

4. Если в материальном мире один в поле не воин, то в духовном мире побеждает не количество авторов, а сила духа и величие идеи.

5. Жизнь материальных ценностей быстротечна, тогда как жизнь духовных ценностей – бесконечна.

6. Материальные ценности пространственно локализуемы, а духовные, интеллектуальные ресурсы невозможно удержать в определенных пространственных границах – они даже возникают часто по принципу резонанса, т. е. одновременно в нескольких точках пространства.

Можно высказать гипотезу, что новое не возникает в периоды кризисов, а только проявляется. Возможно, и сами кризисы – это следствие того, что человек и человечество еще не владеют социально-гуманитарными стратегиями и технологиями такого устройства жизни, когда духовная составляющая не подавляется в угоду однажды выбранным формам и траекториям социального поведения (именно такое подавление и является, на наш взгляд, причиной кризисов, так как ведет к обеднению ресурсов развития). Она органично вплетена в ткань социума и находит свободу своего многообразного проявления и саморазвития.

Форму такого органичного вплетения духовного в социальную реальность и, как следствие, обновление самого способа жизни описал в своем непревзойденном труде «Протестантская этика и дух ка-

питализма» М. Вебер. Уже в постановке вопроса об истоках капитализма как нового социального явления он связывает особую его форму, характерную только для Запада, со специфическим «рационализмом», характеризующим западную культуру [23, с. 55]. Его работа раскрывает формы обусловленности “хозяйственного мышления”, “этоса” данной формы хозяйства определенной религиозной направленностью», в частности, рациональной этикой аскетического протестантизма. Капитализм как новая форма устройства жизни, согласно М. Веберу, не возник бы без преобразований, прежде всего, в духовной сфере. Автор прослеживает, как изменения в религии повлекли за собой формирование «духа капитализма». Важно, что это не просто появление новых идей, политических лозунгов или убеждений, а именно процесс духовного обновления. «Дух капитализма» – это понятие раскрывается Максом Вебером как характеризующее особый, становящийся духовным этический этос капитализма. «Речь идет не только о “практической мудрости” (это было бы не ново), но о выражении некоего этоса» [23, с. 74]. «Для того чтобы определенный вид поведения и представлений одержал победу над другими, – пишет ученый, – он должен был, разумеется, сначала возникнуть, притом не у отдельных, изолированных друг от друга личностей, а как некое мироощущение, носителями которого являлись группы людей» [23, с. 76]. Дух капитализма становится, согласно Веберу, основанием нового образа жизни: «Кальвинистский Бог требовал от своих избранных не отдельных “добрых дел”, а святости, возведенной в систему. Практическая этика кальвинизма устраняла отсутствие плана и системы в повседневной жизни верующего и создавала последовательный метод всего жизненного поведения» [23, с. 153].

Великий гуманист А. Швейцер саму причину кризисов, в частности кризиса западноевропейской культуры, видел в упадке духовности. Главной темой, исследуемой им в работе «Культура и этика», стал дисбаланс материального и духовного в культуре. «Так, из-за специфических особенностей нашего труда, – считает А. Швейцер, – мы утратили присущее нам духовное начало и нашу индивидуальность в той мере, в какой возросли материальные достижения общества» [162, с. 8].

Остро актуальными сегодня оказываются выводы Швейцера о соотношении организованности, организации и духовности, а также об индивидуальности человека: «Отрицательно воздействует на культуру

также сверхорганизованность наших общественных условий. Насколько верно, что организованное общество является предпосылкой и одновременно следствием культуры, настолько очевидно также, что на определенном этапе внешняя организация общества начинает осуществляться за счет духовной жизни. Личности и идеи подпадают под власть институтов общества вместо того, чтобы оказывать влияние на них и поддерживать в них живое начало. Создание в какой-либо сфере всеобъемлющей организации на первых порах дает блестящие результаты, но через некоторое время первоначальный эффект уменьшается. Сначала демонстрируется уже существующее богатство, в дальнейшем дают себя знать последствия недооценки и игнорирования живого и первоначального. Чем последовательнее внедряется организация, тем сильнее проявляется ее сдерживающее воздействие на производительное и духовное начала» [162, с. 8].

А. Швейцер видит непосредственную связь падения духовности с принижением и подавлением индивидуальности человека. Человек забывает о себе, так как в обществе в силу его регламентированности и заорганизованности просто не остается места и времени для индивидуальности. Вследствие этого уменьшается его креативность и креативный потенциал общества в целом. «Поскольку мы в такой мере отказываемся от самых неотъемлемых прав индивидуальности, наше поколение не в состоянии выдвинуть какие-либо новые идеи или целесообразно обновить существующие. Оно обречено лишь испытывать на себе, как уже внедрившиеся идеи завоевывают все больший авторитет, приобретают все более односторонний характер и доходят в своем господстве над людьми до самых крайних и опасных последствий... Сверхорганизованность нашей общественной жизни выливается в организацию бездумья» [162, с. 9].

Обращение к фундаментальным духовным основаниям культуры особенно важно, когда речь идет о становлении креативного менеджмента, ведь в посвященных ему работах намечается одностороннее увлечение техниками и методиками, в то время как фундаментальные вопросы и условия развития креативности остаются вне поля зрения. Вместе с тем и в современных исследованиях со всей очевидностью выявляется не просто значение техник и технологий креативности, но и необходимость рефлексивной работы менеджеров по преодолению своего рода мифов и стереотипов, касающихся представлений о человеке и условиях творческой деятельности.

Так, в известном широкомасштабном исследовании, проведенном под руководством профессора Гарвардской школы бизнеса Терезы Амабайл, было выявлено шесть типичных разделяемых менеджерами мифов, препятствующих развитию креативного потенциала организаций [6, 167].

**Миф 1. Креативность – удел креативных людей.** Исследование Т. Амабайл продемонстрировало, что любой мыслящий человек в той или иной мере способен выполнять творческую работу.

**Миф 2. Деньги – мотиватор для креативности.** В случае, когда люди полагают, что буквально каждое их движение окажет влияние на оплату труда, они стараются максимально избегать рисков.

**Миф 3. Креативность питается недостатком времени.** Однако анализ 12 000 дневниковых записей, изученных в ходе исследования, свидетельствует об обратном. Люди наименее склонны к творческим проявлениям в ситуациях, когда им приходится вступать в схватку со временем.

**Миф 4. Страх приводит к новым открытиям.** В ходе анализа дневников респондентов на предмет разных чувств выяснилось, что участники исследования связывали креативность с радостью и любовью. Особенно счастливы они были тогда, когда выдвигали и реализовывали новые идеи. При этом наибольшее количество новых идей появлялось в том случае, если накануне респонденты были счастливы.

**Миф 5. Соревновательность способствует творчеству.** Этот миф особенно популярен в сфере финансов и высоких технологий. Между тем исследование продемонстрировало, что креативность идет на убыль в тех коллективах, в которых сотрудники соревнуются вместо того, чтобы сотрудничать. Наиболее продуктивны те команды, члены которых не боятся делиться идеями с коллегами.

**Миф 6. Организация, оптимизирующая свою структуру, креативна.** В ходе исследования выяснилось, что творческие способности команды и ее отдельных членов страдают от этих процессов сильнее, чем может показаться на первый взгляд. Само по себе ожидание структурных преобразований влияло на сотрудников даже хуже, чем само сокращение. Страх перед неизвестностью автоматически приводил к тому, что люди переставали погружаться в работу.

Таким образом, в стратегии инновационного развития больше внимания следует уделять подготовке креативных менеджеров, разви-

тию их духовных установок. Причем социально-гуманитарные стратегии должны выходить на первый план в управлении как организациями, так и территориальными комплексами.

Интересно, что многие ученые отмечали: в плане развития и приращения духовности большие города и мегаполисы не имеют преимуществ и даже наоборот. Так, А. Швейцер считал, что «с точки зрения несвободного существования и разобщенности наиболее неблагоприятно сложились условия жизни населения больших городов. Соответственно оно более подвержено угрозе духовной деградации» [162, с. 8].

С позиций духовно-креативного подхода креативность не может быть строго локализована рамками учреждений и организаций, поскольку растет она из «средоточий жизни». Образ жизни, жизненная среда, пространства культурные и ментальные – все работает на креативный ресурс и его актуализацию. В этом плане переосмысляются вопросы центра и периферии, так как полюсы прирастания креативности расположены в точках, средоточиях уникального, которое однажды может быть капитализировано как ценность. «Последнее слово в вопросе о будущем того или иного общества не за большим или меньшим совершенством его организации, а за большей или меньшей внутренней активностью составляющих его индивидов. Самыми важными и наименее исследованными в истории являются незначительные общие изменения в индивидуальном бытии многих людей. Они и выступают в качестве предпосылки всех событий» [162, с. 14].

Особенно важны вопросы поддержки развития и возможностей самореализации индивидуальности в отношении талантливой молодежи. В Российской Федерации на уровне государственной политики артикулируются задачи раннего выявления способностей (еще в детском возрасте), поддержки и развития одаренных детей и молодежи.

Однако нужно отметить некоторую однонаправленность этой работы, где главной становится деятельность по организации разного рода конкурсов, олимпиад, смотров профессионального мастерства, креативных форумов, телевизионных шоу. Стихия создания платформ для предъявления своих талантов охватывает в России самые разные виды профессиональной деятельности: от рабочих и учителей до сотрудников сферы услуг. От обилия различных конкурсов и олимпиад разных уровней учащиеся, их родители и учителя уже начинают «стонать». Национальный проект «Образование», посредством которого осуществля-



лась государственная поддержка инновационных изменений в образовании, по своему формату также представлял собой конкурс инновационных проектов и постоянное стимулирование процесса предъявления инноваций.

И. Д. Фрумин (научный руководитель Института развития образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики») отмечает, что акцент в государственной образовательной политике на конкурсные механизмы имеет и обратную сторону. «Мы можем, конечно, проводить конкурсы, но есть ли у нас реальный потенциал победителей? То есть мы можем раздавать призы, но, честно говоря, в ряде наших конкурсов надо не присуждать ни первую и даже ни вторую премию, потому что сам потенциал таких конкурсных заявок часто оказывается недостаточно сильным (я как эксперт различных конкурсов городского, регионального и федерального уровней могу отметить то же самое, а главное, очень высок процент вообще отклоняемых заявок)... Когда мы говорим о спросе на инновации, то мы как бы предполагаем, что предложение уже есть, а его надо еще выращивать» [Цит. по: 6].

Заметим, что это по сути парадигмальный ход размышлений – снова и снова обращаться к условиям «выращивания», развития инновационного (креативного) потенциала. Однако нигде мы не обнаружим анализа использования того, что уже предъявлено, информации о том, какое место занимает в обществе сам новатор, какие условия создаются для его творческой деятельности.

*Парадигма генерации* – это процесс, когда все внимание сосредоточено на ходе генерации, «выращивании» и развитии креативности людей, начиная с детского возраста.

В России обсуждение проблем креативности преимущественно идет применительно не к социальной, экономической или производственной сфере (этот дискурс стал развиваться позже и во многом был заимствованным), а в сфере образования и психологии развития [17, 107, 141]. Именно в нашей стране появляются понятия креативной педагогики, креативного образования; по заказу Министерства образования Российской Федерации разрабатываются концепции, государственные программы выявления и поддержки одаренных детей и талантливой молодежи [141].

Концепций, которые бы своим предметом имели анализ различных форм креативности в экономике, менеджменте, науке, социальной сфере, недостаточно. Кроме, пожалуй, значительного количества работ, появившихся уже вслед за книгой Р. Флориды и демонстрирующих вторичные попытки перевести концепты креативного класса и креативного капитала в условия России [28, 30, 35].

В российском дискурсе как-то вообще не обсуждаются темы создания условий для взрослых креативных людей. Нет традиции серьезных исследований, в том числе социологических или рассматривающих судьбы креативных людей и креативных идей. Например, что происходит с молодежью, которая уже на различных форумах и конкурсах заявила о своей креативности? Каково состояние, казалось бы, постоянных, идущих потоком инноваций в школах и вузах? Почему молодежь не выбирает такую креативную сферу деятельности, как наука? Где вообще в нашей стране, по мнению молодежи, самые привлекательные места и условия приложения усилий для креативных людей, достаточно ли их?

В «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов» заявлено, что «миссия государства в сфере поиска и поддержки одаренных детей и молодежи состоит в том, чтобы создать эффективную систему образования, обеспечив условия для обучения, воспитания, развития способностей всех детей и молодежи, их дальнейшей самореализации независимо от места жительства, социального положения и финансовых возможностей семьи» [72].

Однако как в миссии, так и в программе реализации Концепции акцент сделан на образование и развитие. Да и проблемы дальнейшей самореализации не получают в ней своего раскрытия, доказательством чему служат два важных пункта [72]:

1) *формирование системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, проявивших выдающиеся способности в выбранной специальности, в ведущие отечественные научные и научно-образовательные организации, высокотехнологичные компании, учреждения культуры, искусства, спорта;*

2) *привлечение перспективных молодых специалистов к работе в ведущих отечественных компаниях и на предприятиях, в учреждениях культуры и спорта (предоставление социального пакета, жилья и так далее).*

По сути, смысл обоих положений программы – в трудоустройстве талантливых молодых людей. Но нет речи ни о развитии социальных и культурных условий, ни о подготовке соответствующих мест работы и проживания, которые были бы привлекательны для креативной молодежи и которые так ярко и детально представлены, например, в концепциях Р. Флориды или Ч. Лэндри. Нет настоящей государственной заботы о развитии креативного менеджмента в организациях.

А ведь именно из-за низкого уровня менеджмента [105], засилия бюрократизма, отсутствия программ карьерного и личностного роста молодежи талантливые молодые люди очень часто оказываются в нашей стране не у дел и быстро теряют творческий запал, формируемый успехами в разного рода конкурсах. Не находя применения своему таланту и призванию, они либо вынуждены искать работу за рубежом [154], либо смиряются с необходимостью заниматься рутинным делом, либо вообще оказываются потерянными для общества из-за личностной деградации или даже десоциализации.

И все же у парадигмы генерации креативного капитала имеются сильные стороны – внимание к «выращиванию» и развитию талантливой молодежи. Однако создается впечатление, что в рамках такого подхода креативный капитал готовится как бы не для своей страны.

Таким образом, креативный менеджмент становится главным ресурсом приращения креативного капитала, вовлечения талантливой молодежи в процессы инновационного развития при условии умелого сочетания как минимум трех видов стратегий: организационно-институциональной, социально-инновационной и духовно-креативной.

#### **2.4. Информационная подготовка молодежи как составляющая вузовского и послевузовского экономического образования**

Социальный и культурологический аспекты молодежной политики в сфере труда и образования в последнее время становятся все более значимыми. В частности это связано с интенсивным развитием информатики и информационных (компьютерных, аппаратных) технологий, становящихся в наши дни во многом когнитивными, освобождающими не только от физической, но и от однотипной рутинной умственной деятельности хотя бы фрагментарно. Поэтому заслуживает анализа в указанном контексте информационная подготовка молодежи как составляющая

вузовского и послевузовского образования. Многолетний опыт ее осуществления показан нами для экономики, рельефно переплетенной с иными предметными сферами профессиональной деятельности.

Экономика как хозяйствование имеет длительную историю. Однако научные методы анализа и синтеза, основанные на применении цифровых технологий, эффективно совершенствовались лишь в последние десятилетия параллельно со стремительным развитием компьютерных технологий. Применительно к субъекту экономических отношений, управляющему событиями, сформировалась особая ситуация: с одной стороны, среднестатистический человек, который длительное историческое время физиологически неизменен; с другой – условия управленческой деятельности, которые в последние годы существенно трансформируются [78, с. 205–213]. Возникает вопрос, как в вузе прививать способность адаптироваться к изменяющимся информационно-технологическим условиям освоения новых приемов осуществления практической деятельности в экономической сфере?

Экономика – типичный пример развивающейся в современных условиях узкой общественной предметной области. Причем такой области, специалисты которой должны быть задействованы во многих других предметных областях общественной деятельности, так как именно экономические условия (прибыльность, рентабельность) определяют возможности, традиции развития в обществе той или иной части предметной сферы на макро- или микроуровне [128]. Например, в связи с тем, что в наши дни появились продуцируемые развивающейся информатикой новые формы оплаты в виде электронных платежей, стали доступны приемы анализа состояния рынка сбыта, реализуемые объемной статистикой с применением Интернета и т. п.

Относительно давно возникшее слово «информация» (в исторически базовой форме – сведения, передаваемые между людьми устно, письменно или другими способами) в последнем столетии характеризуется нарастанием интереса к повсеместному предметному применению. Так, с начала прошлого века в канонической форме его стали чаще рассматривать как обеспечивающие передачу информации технические устройства – новые, искусственно создаваемые материальные носители. Последовало и широкое применение указанного понятия для описания измеряемых (технически сопоставимых с эталонами измерения) природных процессов, происходящих без участия людей: обмен сигналами в животном или растительном мире, генетическое

наследование и т. д. Постепенно оформившись, сейчас понятие «информация» ассоциируется с особыми материальными процессами, специально выделяемыми при анализе и искусственно воспроизводимыми в реальности людьми для передачи сведений друг другу в пространстве с течением времени. Таким образом, адекватно представляемое в вузовском и осуществляемое на действующих предприятиях учебном процессе исходное понятие «информация» позволяет отражать и объективные, и субъективные аспекты человеческого познания, применения накапливаемых знаний как индивидуально, так и в обществе в целом, и в экономике в частности [127].

В наши дни традиции меняются: характеристика «информации» находит новые интерпретации. В определенном смысле логически уточняется и данное ранее определение, что связано с возникающей на практике диверсификацией методов передачи сведений между людьми.

Такой процесс увязывается с информатикой – новой наукой о компьютерных технологиях (предназначенных, прежде всего, для автоматизации управленческой деятельности), совершенствуемой с помощью накапливаемого позитивного (негативного) опыта управления в похожих условиях. Детальному исследованию дополнительно подверглись общие условия хранения и передачи информации, соответствующие структурные характеристики. Появились сопутствующие понятия: «база данных», «база знаний» и др. Обособленно стали выделять этапы передачи сведений, связанные с соответствующими специфическими материальными процессами: сбор, хранение, поиск, переработка, преобразование, распространение и использование.

Все это отражает и объективно существующие на практике содержательные аспекты, и стремление повышать производительность труда при совершенствовании информационных технологий за счет углубления познания узкой профессиональной специализации.

Сегодня понятие «данные» иногда используют как синоним понятия «информация». Но нормативная характеристика термина «данные» – носитель свойственных человеку нюансов, связанных с конечностью субъективного восприятия во времени и пространстве. Поэтому «данные» обычно принято увязывать с субъективной целью, с форматом материальных носителей.

Таким образом, понятие «информация» во многом характеризует развернутый во времени, потенциально неограниченный, полезный субъекту по содержанию процесс познания. Тогда как «данные» пред-

ставляют собой некоторые итоги, полученные под определенные цели к конкретному моменту времени в конечном объеме.

Указанные аспекты важны для правильного понимания развития в современных условиях информатики и экономики в совокупности. Они обеспечивают понимание того, как развивать со временем хранилища данных, какого рода обработку для них применять. Так, понятие «система управления базами данных» (СУБД) характеризует текущий на конкретный момент инструментарий определенной версии, а понятие «информационная система» отражает динамику развития СУБД адекватно меняющимся потребностям применяющей ее организации.

Интерес к информационным технологиям в обществе неуклонно растет, так как с их помощью удается передавать полезный опыт организации управления в циклически возобновляемых, повторяющихся ситуациях определенного вида (при предвосхищаемых похожих условиях), а подобными событиями жизнь в обществе весьма насыщена.

Указанная выше детализация свойств, этапов передачи сведений между людьми во многом обусловлена потребностью повышения производительности исполнительского и управленческого труда, согласно уровню развития соответствующих научно-технических условий. А возможности современного аппаратного, программного обеспечения позволяют совершенствовать не только физический труд людей, но и управленческий, освобождая их для решения продвинутых творческих задач за счет применения новых информационных технологий, зачастую относимых в последнее время к когнитивным процессам, включающим элементы искусственного интеллекта.

На наш взгляд, в учебном процессе, связанном с информационными технологиями, важно констатировать тот факт, что понятие «управление» в прошлом веке было ключевым в контексте развития информатики. Прежде всего, уместно интерпретировать управление в качестве предельно общей функции, осуществляющей сохранение структуры, поддержание условий деятельности объекта, достижение целей. С помощью информации (данных) можно обеспечить накопление, систематизацию опыта целенаправленного управления, например, в экономике. Целесообразно акцентировать внимание и на том, что параллельно с информатикой появилась и стала развиваться «кибернетика». Это наука об управлении, связи и переработке информации со специфическим мето-

дом исследования – вычислительным экспериментом [90, с. 267–270]. Кибернетика со своим вычислительным (компьютерным) экспериментом и компьютерные (аппаратные) технологии оказались тесно связанными с момента возникновения.

Предметом изучения кибернетики явились «кибернетические системы» – реальные объекты, рассматриваемые под информационным углом. Причем, с точки зрения кибернетики, в динамике фактора «время» любой реальный объект следует рассматривать как кибернетическую систему, т. е. как множество, включающее пять элементов. Прежде всего, это разной размерности векторные функции, которые можно интерпретировать в связи с меняющимся временем как «вход» (входной сигнал), «выход» (выходной сигнал), «внутреннее состояние». Такой подход позволил с единых позиций подойти к рассмотрению любых реальных объектов в динамике времени и их воспроизведению в электронном формате. Указанного вида простейшая имитация предшествующего развития событий дала возможность заниматься систематизацией, анализировать итоги за предыдущие моменты, наблюдать обороты изменений по произвольно выбираемым количественным показателям, содержательным характеристикам за любые временные периоды (с применением информатики).

Практика показала, что для углубленного понимания сущности современных информационных процессов, их качественного воспроизведения в электронном формате важно акцентировать внимание еще на двух элементах из пяти кибернетических систем. Это пара алгоритмов, описывающих «внутреннее состояние» и «выходной сигнал» в зависимости от входных сигналов и внутренних состояний, предшествовавших по времени. Так появляется возможность более адекватно воспроизводить поведение реального объекта с течением времени, совершенствовать указанные алгоритмы согласно получению новых данных о поведении изучаемого реального объекта и его аналогов (проигрывать варианты развития событий в формате вычислительных экспериментов и в зависимости от прогнозов подбирать наиболее приемлемый сценарий). В целом это позволяет заниматься оптимизационным моделированием на базе накапливаемых данных в соответствии с выдвигаемыми гипотезами (предположениями), наиболее обоснованно подходить к выбору значения величин непосредственно управляемых количественных показателей: цены, расходы на рекламу, затраты на выпуск продукции (товаров, услуг). Причем делать это с расчетом на некоторую перспективу.

Для практики особый интерес представляют сложные кибернетические системы, воспроизводимые как простые системы (подсистемы) с отождествлением информационных потоков на соответствующих выходах, входах, возможно, с некоторым запаздыванием относительно реальных условий. За счет этого уместно выделять *управляющие* и *управляемые* подсистемы, более адекватно описывать и имитировать сложные явления, исследовать их с помощью компьютерных вычислительных экспериментов. Таким образом, становится принципиально возможным в электронной форме и в современном программном виде воспроизводить дискретно во времени отслеживаемые кибернетические системы (сложные реальные объекты) во взаимосвязи с существующими условиями.

Сложные кибернетические системы, получаемые из простых систем согласованием соответствующих входных, выходных сигналов с некоторым запаздыванием по времени, сопоставимы с реальными управляющими и управляемыми подсистемами. При этом выходной сигнал управляющей подсистемы (он же – входной для управляемой подсистемы) характеризует так называемое в кибернетике управляющее воздействие. А «обратная связь» – выходной сигнал управляемой подсистемы и в то же время входной сигнал с запаздыванием по времени для управляющей – определяет так называемую в кибернетике реакцию на управляющее воздействие. Заметим, что первый и второй из указанных выше алгоритмов, представляющих кибернетическую систему, будут принципиально различными лишь у действительно сложных объектов. В итоге кибернетика дает методическую базу анализа реальных объектов для соответствующей настройки программного обеспечения в рамках информатики.

Такой стиль вполне уместен, например, в экономике, где процедура настройки чаще называется конфигурированием. Надо отметить, что внешний для конкретных дисциплин культурологический анализ разных научных подходов в указанной форме полезен при получении общих конструктивных рекомендаций для определенной предметной области.

Заметим, что кажущееся, на первый взгляд, простым понятие «сложность» имеет особый смысл при рассмотрении кибернетики и информатики в совокупности. А именно при использовании информации (данных) для организации, совершенствования управления, где повсеместно стал востребованным комплексный подход, предпола-



гающий оперирование понятием «система» как множеством элементов, находящихся в связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство. Оказалась интересной не просто сложность как таковая, а та, которая порождает новые свойства, проявляющиеся для всех элементов в совокупности и вместе с присущими этой системе связями. Так, в экономике стандартный программный продукт формата СУБД нужно дополнительно настраивать под особенности каждого предприятия, а еще обучать пользователей применять этот программный продукт согласно потребностям.

Лишь в совокупности все это соответствует понятию «информационная система», которая, в свою очередь, обеспечивает качественные преимущества на практике при корректном комплексном анализе конкретной деятельности.

Системный подход в информатике является широко востребованным в экономике по ряду причин: изменчивость реального мира; неограниченная познаваемость социальных объектов; потребность в непрерывном углублении познания, связанного с комплексными исследованиями и нацеленного на совершенствование управления в разных предметных областях экономики (при наличии реально управляемых характеристик, при возобновляемых, многократно похожих условиях осуществления управления).

В итоге в современной экономике повсеместно задействовано понятие «информационная система» (ИС) как компьютерная система, включающая вычислительное и коммуникационное оборудование, программное обеспечение, данные и метаданные, лингвистические средства, а также системный персонал, обеспечивающий поддержку информационной модели некоторой части реального мира для удовлетворения информационных потребностей пользователей [31, с. 59].

Особый интерес в связи с комплексным подходом к использованию информации (данных) изначально проявлялся к технологиям – процессам, развернутым во времени. Сперва производственная технология стала аналогом понятия «информационные технологии» (ИТ) как совокупность знаний о способах использования информации (данных) при совершенствовании управления в принятии управленческих решений вообще. Но если ИС – это своего рода «фото» в конкретный момент времени, то ИТ – «видео», позволяющее развер-

нать поведение ИС во времени. В современных условиях ИТ – это программно-технические средства, определяющие процесс использования данных для снижения трудоемкости, повышения надежности и оперативности при продуцировании адекватных управленческих решений в стратегической форме (с разверткой в будущем периоде). Соответствующий стратегический план уместно и целесообразно корректировать согласно возникающим отклонениям от плановых условий в процессе его реализации. Сегодня ИТ – это «совокупность методов, производственных процессов, программно-технических и лингвистических средств, интегрируемых с целью сбора, обработки, хранения, распространения, отображения и использования информации в интересах ее пользователей» [31, с. 61].

Уместно выделять присущие всем ИС *информационные* стандарты (проявляющиеся при заполнении электронных полей, при работе с окнами и т. п.) и *предметные* (отражающие профессиональные традиции области приложений). Стандартизация во многом связана и с процессом внедрения: общие составляющие ИС определяют так называемую программную часть (платформу), которая проявляет себя одинаково на всех предприятиях. Специфика предметной области данных обособлена в форме информационной базы (ИБ). ИБ является совокупностью конфигурации и данных, доступных в пользовательском режиме согласно типовой (специфической) конфигурации.

Рынок производителей ИС является относительно насыщенным. Конкуренция среди производителей заставляет учитывать пользовательские традиции, сложившиеся стереотипы (стандарты), т. е. все, к чему люди привыкли, разработчики стараются не менять. Способствуют они и тому, чтобы пользователи ИС могли осваивать актуальные на практике новшества в стандартизованном апробированном стиле (подобно ранее опробованным).

Наиболее важная характеристика ИС – нужный на практике комплекс свойств. В частности относительно высокое вычислительное быстродействие, скорость конфигурирования (адаптации к реальным условиям). При автоматизации учета и управления указанные свойства нужны прежде всего для получения типовых итогов, оборотов. Достигается эксклюзивность (в том числе и типовая) выделением обособленно информационных баз (ИБ). Физически ИБ – это каталог, в котором хранятся конфигурация и данные, форматированные со-

гласно конфигурации. Доступ к разным ИБ обеспечивает «платформа», причем к определенной ИБ – в разных режимах (конфигурирование, пользовательский). Расширение приложений программного обеспечения в виде ИС (ИБ), предназначенных для автоматизации учета и управления, обусловлено наличием стандартов по структуре, форматам хранения данных, использованию шаблонных методов обработки данных. Основная цель использования стандартной обработки в современной экономике – это быстро настраиваемый оперативный анализ текущего положения дел, что и обеспечивают типовые регистраторы учетных событий и отчеты об итогах, оборотах, сравнительно легко конфигурируемые при наличии соответствующих знаний.

Конфигурируемость ИБ обеспечивает реализацию большого спектра предметных специфических задач автоматизации учета и управления. Однотипная конфигурация разных ИБ предоставляет похожие условия пользовательской эксплуатации. Данные, регистрируемые в ИБ один раз, могут быть востребованы многократно. Разнопрофильные ИБ способствуют созданию на предприятии единого информационного пространства, поскольку конфигурацию конкретной ИБ уместно рассматривать как информационную модель определенной предметной области. При этом реализуемы связи между ИБ.

ИС уместно рассматривать как современную инструментальную среду для эффективной реализации разных, совершенствуемых со временем социально-экономических проектов. Причем часто применяемое диалоговое конфигурирование ИБ допускает применение внутрисистемного алгоритмического языка, что обеспечивает наследование и эффективное развитие для определенной предметной сферы наиболее востребованных на практике современных принципов программирования. Конфигурируемость ИБ обеспечивает и эффективное тиражирование типовых подсистем согласованно с уже накопленным практическим опытом автоматизации учета, управления. Стандартизованные виды структурных подсистем образуют остов. Так обеспечивается возможность адаптироваться к особенностям учета на любом конкретном предприятии, непрерывно совершенствовать учет, управление в процессе эксплуатации в зависимости от существующей (меняющейся со временем) специфики.

Все чаще на практике программное обеспечение, являющееся СУБД по стилю хранения данных, характеризуют как ИС благодаря со-

временным способам обновления сущностных, форматных аспектов, адекватно меняющимся с течением времени целям и способам обработки данных, использованию единого информационного пространства. Стандартизованная, определяемая предметной сферой приложений объектно-ориентированная стилистика конфигурирования (с применением внутрисистемного алгоритмического языка) аккумулирует сложившийся в программировании оптимальный стиль, нормализует взаимосвязь структуры и соответствующих алгоритмов обработки данных.

С появлением персональных компьютеров возрос интерес разработчиков программного обеспечения (ПО) к сферам приложений, ранее апробированным с применением еще первых компьютеров, в частности к учету и управлению. Основной причиной применения для указанных целей ПО в форме СУБД стало то, что типизированные (стандартные) разработки, учитывающие узкую специфику решаемых проблем, ускоряли процесс внедрения, адаптации к реальным условиям. При этом в экономически профилированной СУБД оказались унаследованными стандарты по использованию табличных форматов, отборов и сортировок в регистрационных таблицах от ПО исторических предшественников. Дополнительно появились специализированные средства быстрого получения итогов, оборотов по большим массивам регистрационных данных в разных разрезах – на любые моменты, за любые интервалы времени (в зависимости от востребованных на практике критериев).

Развитие ПО во многом определялось проявившимися пользовательскими предпочтениями (традициями). Прямыми предшественниками ИС, предназначенными для автоматизации учета и управления, принято считать классические СУБД, определившие после узко профилированных алгоритмических языков промежуточную ступень в совершенствовании ПО и применению для указанных целей. Уместно интерпретировать современные ИС учета и управления связанными со специализированными СУБД, обладающими дополнительными массивами для промежуточной систематизации, ускоряющей получение итогов, оборотов. Так, при регистрации конкретного электронного документа тратятся микросекунды на формирование дополнительной таблицы итогов по дням. Но систематизация данных за несколько дней осуществляется значительно быстрее, чем сбор нужной информации по всем изменявшимся итоги электронным документам, хотя это

происходит за счет дополнительных ресурсов на хранение такой искусственно создаваемой таблицы.

Профилированные ИС совершенствуются по-особому, так как подразделяются на программную часть-платформу и информационные базы (ИБ). Платформа обеспечивает типовой интерфейс, стандартные методы взаимодействия с внешними техническими устройствами, приемы форматирования и систематизации данных, соответствующие сложившимся пользовательским традициям в предметной области. Стандартизация (в том числе и по внедрению) является результатом конкуренции между производителями: разработчики периодически встраивают новые методы обработки данных в общепринятом стиле, т. е. создают другие версии-«релизы», дополняя ранее созданные.

В СУБД современной ИС учета и управления принято выделять *интегральные (общие) подсистемы* в соответствии с узкой (по отношению к экономике в целом), специфической областью приложений. Так, в СУБД «1С: Предприятие 8» принято выделять определяющие условия компоновки конфигурации ИБ, ее эксплуатации следующие общие подсистемы:

- бухгалтерский учет (со специфическими подсистемами вида «планы счетов», «регистры бухгалтерии» и др.);
- оперативный учет (торговля, складской учет (специфические подсистемы «регистры накопления»));
- учет труда и заработной платы (специфические подсистемы «регистры расчета» и др.).

Существует большое количество как отечественных, так и зарубежных ИС учета и управления, положительно зарекомендовавших себя на рынке разработчиков. Все они устроены в определенном смысле примерно одинаково: программная часть-платформа конкретно взятой ИС обеспечивает стандартными информационными методами эксплуатацию разных ИБ на предприятиях и обновляется относительно редко. В то же время отражающие специфику типовых учетно-аналитических, управленческих задач конфигурации ИБ, чье взаимодействие с пользователями обеспечивает платформа, обновляются разработчиками значительно чаще. Например, меняющиеся стандарты автоматизации учета в совокупности требуют современного бухгалтерского учета и соответствующего документооборота, регламентиро-

ванного законодательством. Следование разработчиками указанным внедренческим стандартам позволяет пользователям быстро адаптироваться к новшествам, обладающим полезными на практике свойствами.

ИС учета и управления, в частности «1С: Предприятие 8» – это программный продукт, который дает возможность работать с различными наборами данных, хранящихся в разных ИБ. Причем с определенной ИБ в разных режимах, подразделяющихся на два вида:

1) пользовательский (если сетевая версия, то в двух вариантах – разделенный многопользовательский или монопольный доступ);

2) конфигурирование (настройки неизменяемых в пользовательском режиме структуры, форматов и условий доступа к данным, включая так называемую отладку, т. е. отслеживание процессов выполнения алгоритмических процедур).

СУБД «1С: Предприятие» может быть использована для автоматизации различных видов учетной, управленческой деятельности на разных предприятиях. При этом «жесткие» (неизменные для всех предприятий) стандарты определяются платформой. «Мягкие» (гибкие) стереотипы проявляются при отражении особенностей учета в рамках ИБ. Причем являются они совокупностью следующих составляющих:

- информационные компоненты, определяющие недоступные для изменений в пользовательском режиме элементы структуры данных и условия доступа к ним (создаются в режиме конфигурирования путем формирования, тиражирования похожих подсистем, их шаблонов);

- данные, которые вводятся, изменяются в пользовательском режиме согласно определенным к моменту эксплуатации в конфигурации форматам.

ИС учета и управления, например, «1С: Предприятие 8» поставляется с помощью установочных файлов (в частности на CD-R). Физически работоспособность программной части-платформы после установки обеспечивает так называемый электронный ключ, который вставляется в один из USB-портов (учебная версия не требует ключа).

Установка, обновление, запуск ИС учета и управления во многом отвечают современным информационным стандартам ПО. Предусматривается отдельная нумерация «релизов» платформы и ИБ типовых конфигураций. Заметим, если процесс обновления ранее установленной платформы традиционен, то процесс обновления уже эксплуатируемой ИБ типовой конфигурации чуть сложнее. А именно,

необходима установка шаблонов ИБ типовой конфигурации. Далее требуется создание новой ИБ с применением нового шаблона. Наконец происходит сохранение конфигурации в файл из вновь созданной ИБ с загрузкой конфигурации из файла с конфигурацией. Это является логически оправданным, когда к уже имеющимся данным подгружается обновленная конфигурация с новыми или обновленными подсистемами: отчетами, электронными документами и т. п.

«1С: Предприятие 8» можно эксплуатировать в *однопользовательском* и *многопользовательском* вариантах. При переходе с однопользовательского на многопользовательский позволено эксплуатировать ту же самую ИБ, но при возможности работать нескольким пользователям с конкретной ИБ одновременно. Одновременно запускать на одном рабочем месте несколько различных ИБ допустимо и в однопользовательском варианте [124].

Указанные выше детализированные понятийные аспекты начальной стадии эксплуатации современной СУБД ИС в экономике иллюстративны. Стандартизация обеспечивает преемственность при смене релизов (версий платформ, конфигураций ИБ). Нестандартные приемы имеют логические обоснования соответствующей временной целесообразности.

В целом ИС предназначена для хранения, поиска и обработки информации и представляет собой организационные ресурсы (человеческие, технические, финансовые и т. д.), которые позволяют целенаправленно распространять информацию (данные). ИС нужна для своевременного обеспечения людей надлежащей информацией, т. е. для удовлетворения конкретных информационных потребностей в рамках определенной предметной области. При этом результатом функционирования ИС является важная информационная продукция: документы, информационные массивы, базы данных и информационные услуги.

Содержательная интерпретация ИС – это и комплексный (системный) подход к применению информации на практике, обеспечивающий повышение производительности труда, и снижение вероятности ошибок в процессе принятия управленческих решений. ИС обеспечивает и реализацию ИТ в определенной предметной (профессиональной) сфере.

Хотя логическое понятие, сопоставимое с ИС, появилось еще до возникновения компьютеров, соответствующие методики не были столь

востребованы, как в настоящее время. Повсеместному распространению ИС способствовала скорость обработки данных, привнесенная техническими вычислительными устройствами. Сегодня принято доверять не выполняемым вручную громоздким численным расчетам, а проверенному временем стандартизованному программному обеспечению, апробированному в определенной сфере общественной деятельности на однотипных предприятиях для решения аналогичных управленческих задач предметно-ориентированного формата.

В современных условиях термин ИС целесообразно дополнять такими логическими характеристиками, как аппаратно-программное (программно-технологическое) обеспечение для реализации качественно нового уровня управленческих приложений. По содержанию ИС в экономике – это применение «данных» и «алгоритмов обработки этих данных» в форме систем управления базами данных (СУБД). Причем применение с расширением наукоемких приложений математических моделей и методов для прогнозирования по накапливаемым данным и поиска оптимальных управленческих решений в соответствии с прогнозами. На практике особенно велик интерес именно к узкопредметным приложениям.

В узкой предметной области, например, автоматизация бухгалтерского учета, в рамках конфигурации ИБ удастся аккумулировать многолетний опыт приложений информационных технологий для совершенствования профессиональной деятельности и развивать его, согласно изменению информационных технологий, примерно в одном стиле, пусть даже от разных разработчиков (приживается полезное, а то, что оказывается менее востребованным, отмирает). Среднестатистический бухгалтер, занимавшийся ранее арифметикой для получения регламентированной отчетности, сегодня имеет возможность акцентировать внимание на дополнительном решении качественно иных, более важных для организации управленческих задач: выявлять в динамике времени «узкие места», контролировать, предвосхищать развитие событий. «Образ» специалиста даже в этой уже древней профессии трансформируется: вместо конкретных знаний важно умение адаптироваться к интенсивно совершенствуемым новшествам программных продуктов, применяемых в конкретной предметной сфере. Развиваемые разработчиками платформы, конфигурации ИБ аккумулируют исторически накапливаемый опыт и новые знания, полученные в том числе от продуктивно работающих в аналогичной сфере деятельности конкурентов.



Итак, в настоящее время ИС – это система, элементами которой являются данные, преобразуемые в процессе ее функционирования, а также методики обработки, систематизации, применения этих данных на практике для совершенствования условий управления в той или иной предметной сфере. Например, планирование и управление предприятием – это ИС. Управление экономикой страны в целом – тоже ИС, но больших размеров.

ИС в экономике – это система сбора, хранения, накопления, поиска и передачи данных, применяемых в процессе управления, планирования. ИС выступает средством интегрированной обработки данных современной корпорации (фирмы), гибко отражает потенциальную изменчивость структуры этих данных и алгоритмов их обработки адекватно целям и условиям, трансформирующимся во времени.

В наши дни тесная связь экономики как узкой профессиональной деятельности и информатики приводит к рассмотрению важных понятий. Особое внимание уделяется информационно-коммуникационным технологиям – средству повышения эффективности и конкурентоспособности, улучшения экономического управления с помощью применения информационной системы (совокупность настроек программного обеспечения, осуществляемых в динамике времени, и сопровождающего настройки дополнительного обучения персонала). Таким образом, ИС должны быть рассмотрены и как средство повышения производительности труда, снижающее вероятность ошибок управления, и как современная среда приложений аппаратно-программного обеспечения, обоснованно формально воспринимаемая в качестве хранилища накапливаемых данных и алгоритмов их обработки.

В целом и в частности новое информационное общество нуждается в новой (во многом информационной) экономике. Далее уместна узкая специализация общей концепции организации экономического управления, востребованной как обособленно, так и в контексте соответствующих видов детализации: предметной (экономической), математической. Это может оказаться практически полезным, например, при типичном для современных условий взаимодействии руководителя с экспертами из разных областей знаний. В качестве управленческих компетенций ведется учет реалий и перспектив развития современных информационных систем в экономике. Необходимо понимание актуальности электронного отслеживания текущих итогов в разрезах статей: но-

менклатура, поставщик, склад, партия. Причем по разным ресурсным составляющим: количество, сумма, вес, объем. Указанные характеристики, в свою очередь, могут быть связаны с итоговыми экономическими показателями: выручка, издержки, прибыль, рентабельность. Наконец необходимо понимание важности регулярных инвентаризаций или аналогов устранения дисбаланса электронного и фактического учета, контроля «оборотов» для адекватного прогнозирования на следующий период в условиях, обоснованно предполагаемых неизменными.

Уместно акцентировать внимание на дальнейшей детализации предметных (экономических) составляющих формального и информационного моделирования. В совокупности в экономике приемлемо и накапливать нужные для совершенствования управления данные, и обеспечивать возможность осуществлять численные эксперименты на адекватной реальности воспроизведенной электронной копии взаимосвязи рынка и окружающей рыночной среды с соответствующим финансово-экономическим анализом. Лишь после этого можно внедрять на практике наиболее предпочтительные, объективно востребованные обществом управленческие решения с целью увеличить экономическую эффективность, получить преимущества перед конкурентами, обеспечить условия для воспроизведения общественно полезной деятельности в конкретной предметной области. Адекватное усвоение таких формально-технологических навыков экономически обоснованного управления в процессе обучения выступает основой формирования профессиональной идентичности современного молодого специалиста [123].

Заметим, что в рамках логического анализа истории развития технических средств, информационных (компьютерных) технологий выявляются полезные закономерности, на которые целесообразно обращать внимание. В первую очередь это обобщение, ускоряющее освоение опыта приложений, систематизация традиций применения технических устройств и технологий для совершенствования управления, причем – в разных областях человеческой деятельности. При этом неотъемлемой составляющей организации управления в наше время являются предметные экономические условия. Они характеризуют (определяют) управленческую деятельность современной организации практически на всех уровнях.

Соответственно в различных областях деятельности активно применяют формальные методы [85], позволяющие в виде поведенческих

алгоритмов аккумулировать накопленный человечеством широкий и узкопрофильный опыт организации управления [131, с. 25–26]. Этому сегодня во многом способствует развитие информатики, компьютерных (аппаратных, коммуникационных) технологий, моделирования.

В указанном контексте заслуживающим особого внимания становится понятие «модель». Это некоторый материальный или мысленно представляемый объект (явление), упрощенно замещающий оригинал (прототип) с сохранением важнейших, согласно цели приложений, свойств, например, при познании или конструировании. Процесс создания (применения) модели называется моделированием. В частности воспроизводимая с помощью компьютера модель может быть алгоритмически материализуемым представлением приближенного описания свойств моделируемого объекта («прообраза» модели), его поведения, динамики изменений со временем.

В целом понятие «модель» является важнейшей категорией теории познания. На идее моделирования основаны как теоретические методы, связанные с использованием *абстрактных* моделей, так и *экспериментальные*, непосредственно предусматривающие практические приложения. Исследовать реальные процессы, явления существенно помогает адекватный целям *символьный (информационный)* аналог объекта в виде модели, помогающий обоснованно подбирать значения управляемых характеристик для модельного прообраза.

Моделирование предполагает обобщение (характерную для похожих объектов систематизацию), что позволяет применять построенную модель на практике. Моделирование предусматривает идеализацию (отвлечение от моделируемого объекта, соответствующее упрощение). В зависимости от цели принято воспроизводить лишь ключевые свойства прообраза, что обычно связано с информационно-ресурсной ограниченностью. Так, модельный аналог объекта, реализуемый в форме программного обеспечения, дает возможность строить прогнозы, обоснованно подбирать оптимальные количественные значения управляемых характеристик для использования их в реальности. Затем допустимо отслеживать качество управленческих решений, находимых с помощью модели и внедряемых на практике. При совершенствовании управления со временем появляется потребность трансформировать применяемые модели: переходить от простых, менее раскрывающих сущность, к сложным (комплексным), являющимся

в большей степени адекватными реальности. Таким образом, интерес к все более сложным и адекватным реальности моделям постепенно растет, чему способствуют и расширяющиеся год от года ресурсы используемой компьютерной техники.

Предметная модель воспроизводит определенный фрагмент природной или социальной реальности и востребована прежде всего для расширения знаний об оригинале, необходимых в конкретной практической области. Характеризуемые нужными свойствами предметные модели в современных условиях применяются для замены оригиналов при вычислительных экспериментах, но зачастую не реализуемых на практике, например, в экономике – из-за интенсивных изменений с течением времени.

Основные принципы предметного информационного моделирования таковы.

1. Построению модели, подбору необходимых для моделирования данных предшествует выявление цели исследований, в рамках которых модель предполагается применять.

2. При моделировании воспроизводятся фрагменты реальности, анализируемые в соответствии с заданной целью и объективными условиями.

В наибольшей степени обобщенными и соответственно потенциально широко применяемыми на практике являются математические модели. Математическая модель – это приближенное описание какого-либо класса явлений внешнего мира, выраженное с помощью математической символики [90, с. 343]. В последнее время, учитывая развитие вычислительной техники, компьютерных технологий, она нужна и для специализированного программного обеспечения. Развитие программного обеспечения сопровождается упрощением условий для осуществления моделирования и, как следствие, расширяется сфера приложений математического моделирования.

Заметим, прикладное математическое моделирование является циклически возобновляемым процессом. Обычно выделяют следующие этапы:

- содержательный анализ объекта моделирования;
- разработка модели с использованием математической символики (возможно, специализированного программного обеспечения);
- решение прямой задачи – поиск решения согласно модели;

- решение обратной задачи – применение данного модельного вычисления на практике и проверка адекватности получаемых с помощью моделирования прогнозов результатам приложений модельных решений;

- корректировка модели и возможное возобновление моделирования.

В современных условиях допустимо заниматься предметным математическим моделированием, применяя настроенное соответствующим образом специализированное программное обеспечение и зачастую не вникая в детали процесса поиска решений. Это относительно новые традиции. В такой ситуации цели математического моделирования достигаются опосредованно: заносятся входные данные; задаются значения параметров, определяющих характеристики моделирования; инициируются вычисления. При этом допустима полная автоматизация сбора необходимых для моделирования данных и реализация соответствующих приложений адекватно внешним условиям. Нам остается анализировать результаты моделирования и правильно применять их на практике.

Термин «моделирование» в настоящее время используют по-разному. Так, в экономике при настройке специализированного программного обеспечения часто оперируют понятием «информационная модель», определяющим условия хранения данных (информации). Информационные модели, как правило, со временем дополняются сложными расчетами на основании математического моделирования [85, 106, 122, 125, 126, 127, 140, 175]. В итоге понятие «экономическая модель», с одной стороны, объединяет названные виды моделирования (информационное, математическое), с другой, отражает предметную специфику.

В указанном выше стиле расширяются условия для оперирования междисциплинарным общим стандартным понятием «информационная модель», определяющим форматы хранения данных (полезных, измеренных и кодированных сведений) и алгоритмы их обработки, причем в контексте информационной подготовки в рамках вузовского и послевузовского экономического образования.

## Заключение

Анализ теоретических источников и результатов эмпирических исследований реализации молодежной политики в сфере труда и образования показал актуальность данной темы и необходимость привлечения внимания теоретиков и практиков к проблемам, обозначенным коллективом авторов в этой монографии.

Эффективная государственная молодежная политика является одним из важнейших инструментов развития России и ее национальной безопасности, роста благосостояния граждан и совершенствования общественных отношений. Молодежь во многом определяет направленность происходящих в обществе процессов, возможность социальной стабилизации и экономического роста. Именно она *трудо-вой и экономический потенциал, от которого зависит прогрессивное развитие общества или его упадок*. Поэтому политика государства и предприятий по отношению к молодежи, работающей или обучающейся в образовательных организациях различных типов и видов, должна строиться так, чтобы обеспечить *наиболее эффективное воспитание, полноценное образование, успешную социализацию, адаптацию и самореализацию*.

Грамотное управление молодежной политикой в отношении работающей молодежи является залогом поступательного развития страны, региона и предприятия, так как обеспечивает их инвестиционную привлекательность и устойчивый рост показателей экономической эффективности, тем самым способствуя социально-экономической устойчивости.

При организации работы нужно исходить из того, что социально-экономический статус работающей на предприятии молодежи находится в состоянии становления.

Исследование мнения молодых работников методами опроса об организации работы с ними на предприятиях Урала не проводится (за редким исключением), что осложняет реализацию молодежной политики.

Анализ молодежной политики, объективных критериев и показателей ее эффективности в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Си-

нарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод» свидетельствует о том, что работа с молодежью там осуществляется в рамках социальной и кадровой политики; в коллективных договорах предприятий имеются разделы «Работа с молодежью»; действуют годовые планы по работе с молодежью; реализуются такие направления, как работа с молодыми специалистами, культурно-массовая, а также спортивная и физкультурно-оздоровительная деятельность. Несмотря на наличие общих моментов, на каждом предприятии имеются свои особенности.

По результатам опроса молодых работников уральских предприятий в монографии предложены объективные и субъективные показатели эффективности реализации корпоративных молодежных программ. Использование данных критериев при проведении эмпирического исследования позволило сделать вывод о недостаточной эффективности реализации молодежной политики на исследуемых предприятиях и необходимости разработки предложений по ее оптимизации. За последние три года на большинстве исследуемых предприятий доля молодежи в численности персонала снизилась, в том числе наблюдается снижение ее количества при приеме на работу.

Сегодня промышленные объекты в целях экономической безопасности имеют корпоративные молодежные социальные программы, способствующие интеграции молодых работников в реальный сектор экономики и жизнь конкретного предприятия. В монографии представлен опыт одного из крупнейших предприятий Урала и России в части действия социальных программ, а также результаты проведения мониторинга их эффективности. Анализ деятельности социально-ориентированного предприятия, каковым является Синарский трубный завод, свидетельствует о важности корпоративных социальных программ не только для поддержки персонала, особенно молодежи, но и для формирования у работников чувства ответственности за свой завод, воспитания национального и корпоративного патриотизма. Нормативно-правовое обеспечение реализации государственной молодежной политики должно строиться на понимании сущности и содержания норм права, их соблюдении.

Образование вообще и профессиональное в частности выступает значимым фактором достижения людьми материального благопо-

лучия, что подтверждено результатами исследования в масштабах Свердловской области: при движении от группы с более низким уровнем образования к группе с более высоким уровнем обнаруживается наполнение состоятельных групп и уменьшение бедных и малоимущих.

В настоящее время наблюдаются процессы активной и пока стихийной деинституциализации высшей школы. Ориентированным на экономику уровнем образования считается среднее профессиональное, при получении которого происходит подготовка к высоко-специализированной, в том числе и наукоемкой деятельности, а сейчас и к трудовой жизни в условиях высокой профессиональной динамики. Среди многообразных, конкурирующих и дополняющих друг друга вузов необходимы такие, чьей миссией является научное и методическое сопровождение, кадровое обеспечение организаций среднего профессионального образования.

Сегодня необходимо усилить, активизировать взаимодействие системы образования и государственной молодежной политики, что приведет к созданию в образовательных организациях условий для реализации потенциала молодого человека, повышению его мотивации к обучению и успешному трудоустройству. Внедрение компетентностной модели позволяет интегрировать российское образование в общемировую систему высшего образования, установить единые требования к результатам обучения. Важность данного тезиса подтверждается развитием экономических связей между странами, созданием международных компаний, расширением горизонтов профессиональной деятельности выпускников.

Одной из главных задач государственной молодежной политики является организация условий для самореализации одаренной молодежи, что делает особенно актуальным рассмотрение проблем креативного менеджмента в сфере труда и образования. Решение вопросов одаренной молодежи в России будет определяться выбранной стратегией приращения креативного капитала, и тем, какое место в стратегическом видении отведено условиям и возможностям самореализации талантливых молодых людей в стране. Пока же из-за засилия бюрократизма, низкого уровня менеджмента, отсутствия для молодежи программ карьерного и личностного роста перспективные выпускники



очень часто оказываются не у дел, быстро гаснет их творческий запал, формируемый успехами в разного рода конкурсах. Именно молодые люди не находят применения своему таланту и призванию, из-за чего либо вынуждены искать вакансии за рубежом, либо смиряются с необходимостью заниматься рутинной работой, либо вообще оказываются потерянными для общества в виду личностной деградации или даже десоциализации.

Социокультурный аспект молодежной политики в сфере труда и образования в последнее время становится все более значимым в связи с интенсивным развитием информатики, информационных (компьютерных, аппаратных) технологий. Современная политика в сфере труда и образования связана с совершенствованием информационных (компьютерных) технологий, поэтому особую актуальность приобретает информационная подготовка молодежи как составляющая вузовского и послевузовского образования.

## Библиографический список

1. *Авилов Я. Д.* Права молодежи в России: вопросы теории и практики / Я. Д. Авилов // Права человека: история, теория и практика: сборник научных статей: в 2 частях. Курск: Юмэкс, 2010. Ч. 1. С. 5–7.
2. *Адигамова Э. Б.* Опережающая среда обучения в национальном исследовательском университете / Э. Б. Адигамова // Фундаментальные исследования. 2014. № 5. С. 840–843.
3. *Академик* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic.ru>.
4. *Алексеев С. С.* Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. Москва: Статут, 1999. 712 с.
5. *Альпенштал А.* Новый век – новое мышление. Креативное мышление / А. Альпенштал. Москва: НТ Пресс, 2007. 176 с.
6. *Амабайл Т.* Как убить творческую инициативу / Т. Амабайл // Креативное мышление в бизнесе. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 9–36.
7. *Андрюхина Л. М.* Креативное образование менеджера: контексты XXI века / Л. М. Андрюхина // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2009. № 6 (63). С. 121–134.
8. *Андрюхина Л. М.* Открытое образовательное пространство как необходимое условие приращения инновационного потенциала человека / Л. М. Андрюхина // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 3. С. 13–18.
9. *Андрюхина Л. М.* Перспективы развития креативного капитала на платформе телекоммуникационных технологий / Л. М. Андрюхина // Креативный менеджмент. 2015. № 2. С. 49–52.
10. *Андрюхина Л. М.* Технологии телеприсутствия – новая креативная платформа развития образования [Электронный ресурс] / Л. М. Андрюхина // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (ч. 12). С. 2754–2759. Режим доступа: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=32866>.
11. *Атлас* новых профессий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://atlas100.ru/>.

12. *Батышев С. Я.* Методология прогнозирования профессионального образования / С. Я. Батышев // Профтехобразование России. Итоги XX века и прогнозы: в 2 томах / под ред. И. П. Смирнова. Москва: Изд-во Ин-та разв. проф. образования, 1999. Т. 1. С. 391–401.

13. *Белоцерковский О. М.* Экономическая синергетика: вопросы устойчивости / О. М. Белоцерковский, Г. П. Быстрой, В. Р. Цыбульский. Новосибирск: Наука, 2006. 116 с.

14. *Библер В. С.* От наукоучения – к логике культуры: Два философских введения в двадцать первый век [Электронный ресурс] / В. С. Библер. Режим доступа: [http://www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/bibler/03.php](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/bibler/03.php).

15. *Бикбов А.* Судьба университета / А. Бикбов // Культиватор. 2011. № 3. С. 5–19.

16. *Бим-Бад Б. М.* Опережающее образование: теория и практика / Б. М. Бим-Бад // Советская педагогика. 1988. № 6. С. 51–55.

17. *Богоявленская Д. Б.* Психология творческих способностей: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Д. Б. Богоявленская. Москва: Академия, 2002. 320 с.

18. *Бочко В. С.* Перспективы развития среднего Урала в условиях растущих экономических угроз / В. С. Бочко // Экономика региона. 2014. № 2. С. 43–53.

19. *Будущее* высшей школы в России: экспертный взгляд. Форсайт-исследование – 2030 [Электронный ресурс] / В. С. Ефимов [и др.]. Красноярск: Изд-во Сиб. федер. ун-та, 2012. 181 с. Режим доступа: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2012/06/14/d690dbbc6dedeb190b6a84d73983cb43/prezentatsiya-doklada.pdf>.

20. *Бурдые П.* Воспроизводство: элементы теории системы образования / П. Бурдые, Ж.-К. Пассрон; пер. Н. А. Шматко. Москва: Просвещение, 2007. 267 с.

21. *Васильева Е. В.* Диагностика качества жизни населения регионов России / Е. В. Васильева, И. А. Гурбан // Социально-экономические и правовые исследования: Вестник Тюменского государственного университета. 2010. № 4. С. 12–20.

22. *Вахштайн В.* Код образования / В. Вахштайн // Платное образование. 2006. № 10. С. 26–29.

23. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер. Москва: Прогресс, 1990. 808 с.

24. *Веблен Т.* Теория праздного класса / Т. Веблен. Москва: Прогресс, 1984. 367 с.

25. *Вербицкая Н. О.* Компетентность ориентации и адаптации на рынке труда: акмеологические основания исследования / Н. О. Вербицкая, М. Э. Матафонов, В. А. Федоров // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2005. № 5. С. 52–58.

26. *Вербицкая Н. О.* К проблеме разработки методологии прогнозирования потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования / Н. О. Вербицкая, М. Э. Матафонов, В. А. Федоров // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2002. № 3 (15). С. 86–95.

27. *Вербицкая Н. О.* Формирование профессиональной компетентности ориентации и адаптации на рынке труда в процессе подготовки квалифицированного специалиста / Н. О. Вербицкая, М. Э. Матафонов, В. А. Федоров // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2004. № 5 (29). С. 75–81.

28. *Вести.* Экономика: официальный сайт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru>.

29. *Волков Ю. Г.* Креативность: исторический прорыв России / Ю. Г. Волков. Москва: Социально-гуманитарные знания. 2011. 328 с.

30. *Волков Ю. Г.* Креативность в контексте формирования российской идентичности / Ю. Г. Волков // Гуманитарий Юга России. 2014. № 1. С. 25–40.

31. *Галиев Т. Т.* Технология опережающего обучения [Электронный ресурс] / Т. Т. Галиев // Интеграция систем повышения квалификации работников образования стран-участников СНГ: материалы Международной научной конференции, Алматы, 27–28 окт. 2012 г. Режим доступа: <http://textarchive.ru/c-1820647-h10.htm>.

32. *Глоссарий* по информационному обществу [Электронный ресурс] / И. Р. Когаловский [и др.]. Москва: Изд-во Ин-та развития информ. общества, 2009. 160 с. Режим доступа: <http://www.iis.ru/docs/is.glossary.2009.pdf>.

33. *Голубкин Е. А.* Роль центра молодежной политики в социализации молодежи / Е. А. Голубкин // Инновационный потенциал молодежи: глобализация, политика, интеграция: сборник статей Международной молодежной научно-исследовательской конференции, Екате-

ринбург, 25–26 окт. 2016 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2016. С. 129–134.

34. *Государственная* молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений: монография / В. А. Луков [и др.]. Москва: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2013. 718 с.

35. *Граттон Л.* Будущее работы. Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра / Л. Граттон. Москва: Альпина Паблишер, 2012. 252 с.

36. *Григорьев Л. М.* Креативный класс России: между эмиграцией и самореализацией [Электронный ресурс] / Л. М. Григорьев // Русский мир. Режим доступа: <https://ruskiymir.ru/publications/86276/>.

37. *Давыдова Н. Н.* Научно-образовательные сети: теория, практика / Н. Н. Давыдова, Е. М. Дорожкин, В. А. Федоров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2016. 481 с.

38. *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 томах / В. И. Даль. Москва: Русский язык, 1998. Т. 2. 779 с.

39. *Делез Ж.* Анти-Эдип: капитализм и шизофрения / Ж. Делез, Ф. Гваттари. Екатеринбург: У-Фактория, 2007. 672 с.

40. *Дятченко Л. Я.* «Предпринимательский» университет: инновационный феномен общественного развития / Л. Я. Дятченко // Экономика и образование сегодня. 2006. № 11. С. 21–25.

41. *Звонников В. И.* Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход / В. И. Звонников, М. Б. Чельшкова. Москва: Логос, 2009. 272 с.

42. *Зеер Э. Ф.* Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. 2017. № 19 (8). С. 9–28.

43. *Зеер Э. Ф.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2004. № 3 (27). С. 27–40.

44. *Зеер Э. Ф.* Психология личностно ориентированного профессионального образования / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. 257 с.

45. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. 396 с.

46. *Зеленин А. А.* Государственная молодежная политика Российской Федерации: концептуальные основы, стратегические приоритеты, эффективность региональных моделей: автореферат диссертации ... доктора политических наук / А. А. Зеленин. Нижний Новгород, 2009. 52 с.

47. *Ивин А. А.* Логика норм: монография / А. А. Ивин. Москва: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1973. 121 с.

48. *Идеи М. К. Петрова* и политическая концептология [Электронный ресурс] / редкол. В. П. Макаренко [и др.] // Идеи М. К. Петрова и политико-гуманитарная концептология: сборник статей Международного симпозиума, Ростов-на-Дону, 18–19 сент. 2007 г. Ростов-на-Дону: Центр пол. концептологии Юж. федер. ун-та, 2007. 359 с. Режим доступа: [http://polittheory.narod.ru/Library/Petrov\\_politconcept.pdf](http://polittheory.narod.ru/Library/Petrov_politconcept.pdf).

49. *Идрисов А.* Сценарии для России: дезориентированная нация [Электронный ресурс] / А. Идрисов. Режим доступа: [http://www.strategy.ru/UserFiles/File/publish\\_article/executive\\_idrisov\\_07\\_04\\_2005.pdf](http://www.strategy.ru/UserFiles/File/publish_article/executive_idrisov_07_04_2005.pdf).

50. *Ильин И. А.* Общее учение о праве и государстве / И. А. Ильин // Ильин И. А. Собрание сочинений: в 10 томах. Москва: Русская книга, 1994. Т. 4. С. 50.

51. *Ильин И. А.* Понятие права и силы (Опыт методологического анализа) / И. А. Ильин // Ильин И. А. Собрание сочинений: в 10 томах. Москва: Русская книга, 1994. Т. 4. С. 40.

52. *Калинина Н. Н.* Трансформации идеи университета: вызовы времени и ответы академического сообщества / Н. Н. Калинина, М. Б. Сапунов, Б. К. Тебиев // Экономика образования. 2012. № 10. С. 12–41.

53. *Карцев И. Д.* Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям / И. Д. Карцев, Л. Ф. Халдеева, К. Э. Павлович. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Медицина, 1977. 176 с.

54. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество, культура / М. Кастельс; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. Москва: Изд-во Высш. шк. экономики, 2000. 608 с.

55. *Кастельс М.* Россия и сетевое общество / М. Кастельс, Э. Киселева // Мир России. 2000. № 1. С. 23–51.

56. *Кастельс М.* Становление общества сетевых структур / М. Кастельс // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. Москва: Academia, 1999. С. 494–505.

57. Керимов Т. Х. Бытие и различие: генеалогия и гетерология / Т. Х. Керимов. Москва: Академический проект, 2011. 256 с.

58. Кирнос А. В. Государственная молодежная политика в Российской Федерации в начале XXI в.: доктринальные и нормативно-правовые основы / А. В. Кирнос, О. А. Еремина // Вестник Воронежского института МВД России. 2015. № 2. С. 32–39.

59. Кислов А. Г. Высшее общее образование в России: к оценке перспектив / А. Г. Кислов // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2003. № 6 (24). С. 124–129.

60. Кислов А. Г. К современной парадигме среднего профессионального образования / А. Г. Кислов // Профессиональное образование. Столица. 2014. № 10. С. 31–34.

61. Кислов А. Г. О менеджменте качества высшего образования / А. Г. Кислов // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2012. № 1 (7). С. 98–112.

62. Кислов А. Г. Об опережающем профессиональном образовании в условиях роста социально-экономической мобильности / А. Г. Кислов // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. № 1. С. 80–88.

63. Кислов А. Г. От опережающего к транспрофессиональному образованию / А. Г. Кислов // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 1. С. 54–74.

64. Кларк Б. Р. Создание предпринимательских университетов / Б. Р. Кларк. Москва: Изд-во Высш. шк. экономики, 2011. 240 с.

65. Князева Е. Н. Вращивать социальные инновации – значит управлять креативно [Электронный ресурс] / Е. Н. Князева // Проекты будущего: междисциплинарный подход: материалы Международного форума, Звенигород, 16–19 окт. 2006. Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/forecasting/vzrashhivat-socialnye-innovacii/>.

66. Коллективный договор на 2017 год Публичного акционерного общества «Синарский трубный завод» (ПАО «СинТЗ») [Электронный ресурс]: сайт первичной профсоюзной организации ПАО. Режим доступа: <http://gmpr-sintz.ru>.

67. Коллинз Р. Социология философий: глобальная теория интеллектуального изменения / Р. Коллинз. Новосибирск: Сибирский хронограф, 2002. 1280 с.

68. *Константинов Г. Н.* Что такое предпринимательский университет / Г. Н. Константинов, С. Р. Филонович // Вопросы образования. 2007. № 1. С. 49–62.

69. *Конституционные права и обязанности молодежи* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5848545/page:14/>.

70. *Конституция Российской Федерации* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.constitution.ru/>.

71. *Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/media/files/aaooFKSheDLiM99HEcygytfmGzrnAX.pdf>.

72. *Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/kontseptsija-obshchenatsionalnoi-sistemy-vujavlenija-i-razvitija-molodykh/>.

73. *Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2015 года* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ural-region.net/199582>.

74. *Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://molodegasbest.ucoz.ru/docum/kocercia.doc>.

75. *Корпорация УВЗ* [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <http://www.uvz.ru/about>.

76. *Корчагин Ю. А.* Человеческий капитал и инновационная экономика России / Ю. А. Корчагин. Воронеж: Центр исслед. регион. экономики, 2012. 244 с.

77. *Кострова Ю. С.* Генезис понятий «компетенция» и «компетентность» [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2011. № 12. Т. 2. С. 102–104. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/35/4011/>.

78. *Креативно-антропологические основы подготовки педагогов профессионального обучения и развития в системе высшего образования* [Электронный ресурс]: монография / Л. М. Андрюхина [и др.]; под ред. С. З. Гончарова, Е. В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2017. 370 с. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_32771538\\_15900704.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_32771538_15900704.pdf).

79. *Ларионов И. С.* Реализация потенциала молодых специалистов на примере ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» [Электрон-



ный ресурс]: магистерская диссертация / И. С. Ларионов. Екатеринбург, 2016. 110 с. Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/38006>.

80. *Латино-русский словарь* / сост. А. М. Малинин. Москва: Изд-во иностр. и нац. словарей, 1952. 764 с.

81. *Лебедев О. Е.* Компетентностный подход в образовании / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. № 5. 2004. С. 3–18.

82. *Левенчук А. И.* «Закат профессий» [Электронный ресурс] / А. И. Левенчук. Режим доступа: [http://nisse.ru/articles/details.php?ELEMENT\\_ID=131725](http://nisse.ru/articles/details.php?ELEMENT_ID=131725).

83. *Луков В. А.* Теории молодежи: Междисциплинарный анализ / В. А. Луков. Москва: Канона, 2012. 528 с.

84. *Луковская Д. И.* Права человека и гражданина. Правовой статус человека и гражданина / Д. И. Луковская // История государства и права. 2007. № 13. С. 34–35.

85. *Мазуров В. Д.* Математическая экономика / В. Д. Мазуров, Е. А. Трофимова, А. Л. Попов. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2006. 166 с.

86. *Макаренко В. П.* Научно-техническая контрреволюция: актуальность идей М. К. Петрова [Электронный ресурс] / В. П. Макаренко // Политическая концептология. 2010. № 1. Режим доступа: <http://mognovse.ru/ymm-nauchno-tehnicheskaya-kontrevolyuciya-aktualenoste-idej-m.html>.

87. *Макклелланд Д.* Концепция компетенций [Электронный ресурс] / Д. Макклелланд. Режим доступа: <http://dps.smrtlc.ru/Disc/Competence.htm>.

88. *Маркина Н. Л.* Государственная молодежная политика: мировой и отечественный опыт / Н. Л. Маркина, Ю. А. Твилова, О. Е. Шумилова // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2010. № 2. С. 150–159.

89. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. Москва: Знание, 1996. 312 с.

90. *Математический энциклопедический словарь* / гл. ред. Ю. В. Прохоров. Москва: Советская энциклопедия, 1988. 847 с.

91. *Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. Москва: АСТ: Хранитель, 2006. 873 с.

92. *Моргунов Е. Б.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебное пособие / Е. Б. Моргунов. Москва: Юрайт, 2011. 561 с.

93. *Морозова Л. А.* Теория государства и права: учебник / Л. А. Морозова. Москва: ЭКСМО, 2011. 386 с.

94. *Набойченко С. С.* Институализация интеллектуальной деятельности в инновационной экономике: теоретический аспект [Электронный ресурс] / С. С. Набойченко // Проблемы современной экономики. 2004. № 4 (12). С. 221–226. Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=599>.

95. *Некрасов С. И.* Отказ от системы профессиональной классификации в аграрной сфере: иллюзия или реальная действительность? / С. И. Некрасов, Ю. А. Некрасова, Л. В. Захарченко // Профессиональное образование в современном мире. 2017. № 3. С. 1224–1233.

96. *Новиков П. Н.* Опережающее профессиональное образование: научно-практическое пособие / П. Н. Новиков, В. М. Зуев. Москва: Изд-во Рос. гос. акад. интелект. собственности, 2000. 266 с.

97. *О молодежи* в Свердловской области [Электронный ресурс]: закон Свердловской области от 29.10.2013 г. № 113-ОЗ. Режим доступа: <https://rg.ru/2013/11/09/sverdlovsk-zakon113-reg-dok.html>.

98. *Об образовании* в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. Режим доступа: [http://legalacts.ru/doc/273\\_FZ-ob-obrazovanii/](http://legalacts.ru/doc/273_FZ-ob-obrazovanii/).

99. *Об утверждении* стратегии социально-экономического развития Центрального федерального округа до 2020 года [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 06.09.2011 г. № 1540-р (ред. от 26.12.2014). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_119764/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_119764/).

100. *Обзор* основных элементов, организационных и теоретических основ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании / Д. Талбот [и др.] // Образование и наука. 2017. № 19 (6). С. 91–118.

101. *Обзор* практики применения программ обучения, совмещенного с работой (WBL), в высшем образовании Великобритании / Д. Талбот [и др.] // Образование и наука. 2017. № 1. С. 119–141.

102. *Образование 20.35.* Человек. Москва: Агентство стратег. инициатив, 2017. Т. 7. 152 с.

103. *Образование: сокрытое сокровище.* Информация для всех [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf>.

104. *Общая* и профессиональная педагогика: учебное пособие для студентов педагогических вузов / под ред. В. Д. Симоненко. Брянск: Изд-во Брян. гос. ун-та, 2005. 368 с.

105. *Огоновская И. С.* Пространство педагогической креативности и факторы ее ограничения / И. С. Огоновская // Образование и наука. 2013. № 1 (100). С. 3–18.

106. *Оптимизационно-статистическая* поддержка принятия решений как аспект экономической безопасности / А. Л. Попов [и др.] // Вестник Научного центра безопасности жизнедеятельности. 2018. № 1 (35). С. 116–121.

107. *Основные* современные концепции творчества и одаренности / под ред. Д. Б. Богоявленской. Москва: Молодая гвардия, 1997. 416 с.

108. *Основы* государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf>.

109. *Отраслевое* тарифное соглашение [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://amror.ru/2014–2016/soglashenie-uvedomlenie.pdf>.

110. *Павлос А. В.* Совершенствование системы адаптации молодых работников на промышленном предприятии / А. В. Павлос. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2017. 169 с.

111. *Парсонс Т.* Система современных обществ / Т. Парсонс. Москва: Наука, 1997. 270 с.

112. *Певцова Е. А.* Из истории развития законодательства о правах молодежи / Е. А. Певцова // История государства и права. 2007. № 20. С. 46–52.

113. *Переверзев М. П.* Экономические основы работы с молодежью: учебное пособие / М. П. Переверзев, З. Н. Калинина. Москва: ИНФРА-М, 2008. 208 с.

114. *Перфильева О. В.* Программа европейского сообщества «Молодежь» как инструмент реализации политики социальной сплоченности регионов / О. В. Перфильева // Вестник международных организаций. 2007. № 5 (13). С. 17–33.

115. *Песков Д.* Мир–2035 безусловно шизофреничен [Электронный ресурс] / Д. Песков, А. Аузан // Россия на глобальной карте мира–2035: материалы форума стратегических инициатив, Москва, 21–22 июля, 2016. Режим доступа: [http://json.tv/ict\\_video\\_watch/forum-strategicheskikh-initsiativ-2016-dmitriy-peskov-mir-2035-bezuslovno-shizofrenichen-20160727120931](http://json.tv/ict_video_watch/forum-strategicheskikh-initsiativ-2016-dmitriy-peskov-mir-2035-bezuslovno-shizofrenichen-20160727120931).

116. *Петров М. К.* Искусство и наука. Пираты Эгейского моря и личность / М. К. Петров. Москва: Росспэн, 1995. 140 с.

117. *Петров М. К.* Научно-техническая революция и философия [Электронный ресурс] / М. К. Петров // Историко-философские исследования. Москва: Росспэн, 1996. С. 20–62. Режим доступа: [http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article\\_full.php?aid=358](http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=358).

118. *Петров М. К.* Самосознание и научное творчество / М. К. Петров. Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. гос. ун-та, 1992. 207 с.

119. *Петров М. К.* Язык, знак, культура [Электронный ресурс] / М. К. Петров. Москва: Наука, 1991. Режим доступа: <http://www.runivers.ru/lib/book6241/144994/>.

120. *Положение* молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Учеб.-метод. центра Урал. техн. ин-та, 2016. 350 с.

121. *Положение* молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Учеб.-метод. центра Урал. техн. ин-та, 2016. 272 с.

122. *Попов А. Л.* Автоматизация учета и приложения методов математического программирования, распознавания образов в экономике / А. Л. Попов // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 3 (32). С. 4–11.

123. *Попов А. Л.* Информационно-технологическая подготовка как основа компетентности молодого руководителя / А. Л. Попов, Е. В. Попова // Творческий потенциал личности: антропологический аспект: сборник научных трудов / под ред. Е. В. Поповой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 65–75.

124. *Попов А. Л.* «1С: Предприятие 8» и формирование современной социально-экономической картины мира / А. Л. Попов // Применение технологий «1С» для повышения эффективности организаций образования: сборник научных трудов 14-й Международной научно-практической конференции, Москва, 28–29 янв. 2014 г.: в 2 частях. Москва: 1С-Паблишинг, 2014. Ч. 1. С. 407–410.

125. *Попов А. Л.* О связи экономики, математики и информатики в современных условиях / А. Л. Попов // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2013. № 4 (25). С. 78–80.

126. *Попов А. Л.* Оптимизационное моделирование при управлении традиционными рыночными показателями в экономическом образовании / А. Л. Попов, А. В. Гумеров, А. В. Клепиков // Вестник Научного центра безопасности жизнедеятельности. 2017. № 3 (33). С. 53–60.

127. *Попов А. Л.* Системы поддержки принятия решений [Электронный ресурс] / А. Л. Попов. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2008. 80 с. Режим доступа: [http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/1676/5/1335843\\_schoolbook.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/1676/5/1335843_schoolbook.pdf).

128. *Попов А. Л.* Формальные аспекты информационно-управленческой культуры в современной экономике / А. Л. Попов, Е. В. Попова // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы 20-й Международной конференции, Екатеринбург, 26–28 окт. 2017 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2017. С. 383–394.

129. *Попова Е. В.* Нормы и право в аспекте работы с молодежью / Е. В. Попова, Н. В. Попова // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы 21-й Международной конференции, Екатеринбург, 22–23 марта 2018 г. / редкол.: Е. В. Грунт, А. В. Меренков, Н. Л. Антонова. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2018. С. 593–604.

130. *Попова Е. В.* Онтологическая и гносеологическая специфика нормы: диссертация ... кандидата философских наук / Е. В. Попова. Омск, 2005. 138 с.

131. *Попова Е. В.* Онтологическая и гносеологическая специфика нормы: монография / Е. В. Попова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. 122 с.

132. *Попова Е. В.* Содержание понятия «норма»: основные смыслы / Е. В. Попова // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. № 38 (329). С. 108–112.

133. *Попова Е. В.* Философский анализ понятия «норма» / Е. В. Попова // Актуальные проблемы философии и права: сборник трудов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2008. Вып. 2. С. 15–27.

134. *Попова Н. В.* Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии: монография / Н. В. Попова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2008. 400 с.

135. *Попова Н. В.* Социальные льготы молодых работников как фактор экономической безопасности предприятия / Н. В. Попова, И. С. Те-

рентьев // Моделирование демографического развития и социально-экономическая эффективность реализации демографической политики России: материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 3 дек. 2015 г. Москва: Экономическое образование, 2015. С. 217–221.

136. *Попова Н. В.* Центр молодежной политики как субъект управления социальной активностью молодежи / Н. В. Попова, Е. А. Голубкин // Вестник педагогических инноваций. 2016. № 4 (44). С. 29–36.

137. *Попова Н. В.* Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России / Н. В. Попова, Е. В. Попова, Е. В. Осипчукова // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Т. 8. № 5. Ч. 2. С. 34–36.

138. *Попович Д. А.* Совершенствование инструментов работы с молодежью в системе корпоративного управления на промышленных предприятиях: диссертация ... кандидата экономических наук / Д. А. Попович. Москва, 2009. 154 с.

139. *Права и обязанности молодежи РФ* [Электронный ресурс]: юридический сборник / сост. Ю. А. Дмитриев, Е. В. Шленева. Режим доступа: <https://refdb.ru/look/1923682.html>.

140. *Предметно-ориентированные информационные системы контроля* / А. Л. Попов [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2005. 248 с.

141. *Рабочая концепция одаренности* / Д. Б. Богоявленская [и др.]. Москва: Магистр, 1998. 68 с.

142. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. Москва: Когито-Центр, 2002. 396 с.

143. *Синара.* Судьба и слава, 1934–2004 / А. И. Грамолин, Э. А. Коридоров. Екатеринбург: Новое время, 2014. 256 с.

144. *Синарский трубный завод* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sintz.tmk-group.ru>.

145. *Соколов А. В.* Современные институты молодежной политики в Европе: история становления и развития / А. В. Соколов // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2009. № 1. Т. 4. С. 84–99.

146. *Сосланд А. И.* О психологократии / А. И. Сосланд // Консультативная психология и психотерапия. 2007. № 1 (49). С. 182–199.

147. *Степанищенко О. В.* Актуальные проблемы формирования молодежной политики в Российской Федерации / О. В. Степанищенко // Научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2012. № 84 (10). С. 1003–1013.

148. *Сысоева Ю. А.* Анализ молодежной политики на промышленных предприятиях Свердловской области: магистерская диссертация / Ю. А. Сысоева. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. ун-та, 2017. 287 с.

149. *Тестов В. А.* Содержание современного образования: выбор пути // Образование и наука. 2017. Т. 19. № 8. С. 29–46.

150. *Уваров П. Ю.* У истоков университетской корпорации [Электронный ресурс] / П. Ю. Уваров. Режим доступа: <http://polit.ru/article/2010/02/04/university/>.

151. *Федоров В. А.* Опережающее профессионально-педагогическое образование: аспект научного обеспечения / В. А. Федоров // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 20-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 22–23 апр. 2015 г. / науч. ред. Е. М. Дорожкин, В. А. Федоров. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. Т. 1. С. 21–25.

152. *Федоров К. П.* Трудовые права и обязанности молодых специалистов: В помощь лектору / К. П. Федоров. Ленинград: Знание, 1988. 32 с.

153. *Федотов В. А.* Высшее общее образование: социально-экономический аспект концепции / В. А. Федотов // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2003. № 3 (21). С. 137–140.

154. *Фиговский О. Л.* Может ли Россия лишиться креативных специалистов? Наноинженеры в дефиците. Заметки полупостороннего [Электронное издание] / О. Л. Фиговский // Курьер российской академической науки и высшей школы. № 4 (232). 2011. Режим доступа: <http://park.futurerussia.ru/extranet/about/official/2261/>.

155. *Филатова Л. О.* Компетентностный подход к построению содержания обучения как фактор развития преемственности школьного и вузовского образования / Л. О. Филатова // Дополнительное образование. 2005. № 7. С. 9–11.

156. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. Москва: Классика – XXI, 2005. 430 с.

157. *Франк С. Л.* Непостижимое: онтологическое введение в философию религии / С. Л. Франк. Москва: Правда, 1990. 608 с.

158. *Хайдеггер М.* Бытие и время / М. Хайдеггер. Москва: Академический проект, 2010. 460 с.

159. *Черепанова А. В.* Проблемы и перспективы социально-демографического развития регионов России (на примере Свердловской области) / А. В. Черепанова, Е. В. Васильева // Экономика региона. 2011. № 1. С. 57–61.

160. *Шаталова Н. И.* Стратегия повышения эффективности человеческого капитала предприятия / Н. И. Шаталова // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы 19-й Международной конференции, Екатеринбург, 17–18 марта 2016 г. Екатеринбург: Изд-во Урал. федер. ун-та, 2016. С. 2738–2747.

161. *Шваб К.* Четвертая промышленная революция / К. Шваб. Москва: Эксмо, 2016. 138 с.

162. *Швейцер А.* Культура и этика / А. Швейцер. Москва: Прогресс, 1973. 337 с.

163. *Шевырев А. В.* Чтоб креативно мысли растекались / А. В. Шевырев // Креативная экономика. 2008. № 1. С. 30–34.

164. *Шмурыгина О. В.* О содержательном потенциале концепта потестарности / О. В. Шмурыгина // Социум и власть. 2012. № 2. С. 34–37.

165. *Ялалов Ф. Г.* Профессиональная многомерность / Ф. Г. Ялалов. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. 180 с.

166. *Basarab N.* The Need for Transdisciplinarity in Higher Education in a Globalized World Transdisciplinary / N. Basarab // Journal of Engineering & Science. 2012. The ATLAS. Vol. 3. P. 11–18.

167. *Breen B.* The 6 Myths Of Creativity [Electronic resource] / B. Breen. Access mode: [http://www.sallydominguez.com/uploads/5/5/4/7/5547538/the\\_6\\_myths\\_of\\_creativity\\_fast\\_company\\_business\\_innovation.pdf](http://www.sallydominguez.com/uploads/5/5/4/7/5547538/the_6_myths_of_creativity_fast_company_business_innovation.pdf).

168. *Dorozhkin E. M.* Multistage system of vocational pedagogical education / E. M. Dorozhkin, V. A. Kopnov, G. M. Romantsev // Proceedings of 2015. International Conference on Interactive Collaborative Learning, ICL 2015; Firenze, Italy; 20–24 September 2015. P. 725–728.



169. *European commission white paper. a new impetus for european youth* [Electronic resource]. Access mode: [https://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC\\_whitepaper\\_en.pdf](https://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC_whitepaper_en.pdf).

170. *Gratton L. The Shift: The Future of Work is Already Here* / L. Gratton. HarperCollins UK, 2013. 384 p.

171. *Harden R. M. Effective multiprofessional education: A three dimensional perspective* / R. M. Harden // *Medical Teacher*. 1998. № 20. P. 409–416.

172. *Horsburgh M. Multiprofessional learning: the attitudes of medical, nursing and pharmacy students to shared learning* / M. Horsburgh, R. Ladmin, E. Williamson // *Blackwell Science Ltd MEDICAL EDUCATION*. 2001. № 35 (9). P. 876–883.

173. *Kapsamit A. M. International experience in the implementation of youth policy* / A. M. Kapsamit, Z. Zh.Nurbekova. *KazNU BULLETIN. Psychology and sociology series*. Almaty: Kazakh University, 2015. № 1 (52). P. 240–246.

174. *Koestler A. The Act of Creation* [Electronic resource] / A. Koestler. Access mode: <http://www.cossa.ru/152/41761//>.

175. *Mazurov V. D. The improvement of recognition algorithms as an ill-formalized optimization problem* / V. D. Mazurov, A. L. Popov // *Pattern Recognition and Image Analysis (Advances in Mathematical Theory and Applications)*. 1997. Vol. 7. № 3. P. 334–337.

## Сведения об авторах

*Андрюхина Людмила Михайловна*, доктор философских наук, профессор кафедры профессиональной педагогики и психологии РГППУ.

*Кислов Александр Геннадьевич*, доктор философских наук, профессор кафедры философии, культурологии и искусствоведения РГППУ.

*Осипчукова Елена Владимировна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры организации работы с молодежью УрФУ.

*Попов Аркадий Леонидович*, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры математической экономики УрФУ.

*Попова Елена Валентиновна*, кандидат философских наук, доцент, заведующая кафедрой философии, культурологии и искусствоведения РГППУ.

*Попова Наталья Викторовна*, кандидат философских наук, доцент кафедры организации работы с молодежью УрФУ.

*Сысоева Юлия Аркадьевна*, магистрант кафедры организации работы с молодежью УрФУ.