ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи

Газиева Инна Александровна

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЁЖИ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ЦЕННОСТНЫЙ П ПОДХОД

Специальность 5.4.4.
«Социальная структура, социальные институты и процессы»

Диссертация на соискание учёной степени доктора социологических наук

Научный консультант:
д.соц.н., профессор Т.Г. Калачева

Нижний Новгород – 2025 г.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ..... 4

Глава 1. Профессиональный потенциал молодёжи в системе высшего образования как социологическая категория..... 38

1.1 «Возможность» и «потенциал»: социологический анализ понятий..... 38

1.2 «Профессиональный потенциал молодёжи в системе высшего образования» как социологическая категория: операционализация понятия 50

1.3 Формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социальный процесс 65

Глава 2. Методология ценностного подхода к изучению понятия «профессиональный потенциал» молодёжи в системе высшего образования 83

2.1 Ценностный подход к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 83

2.2 Ценностная основа оценки профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 111

2.3 Разработка эмпирической модели анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 132

Глава 3. Эмпирическая модель анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как основа построения интегрального показателя его сформированности 149

3.1 Апробация эмпирической модели анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 149

3.2 Структурирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования на основе результатов апробации эмпирической модели его анализа..... 185

3.3 Интегральный показатель сформированности профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 198

Глава 4. Ценностная диагностика профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования 213

4.1 Факторное пространство профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 213

4.2 Типологические группы в факторном пространстве профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования..... 242

4.3 Ценности как инструмент формирования профессионального потенциала разных типологических групп молодёжи в системе высшего образования 265

Глава 5. Формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социальный процесс 281

5.1 Процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи: анализ отечественного и зарубежного опыта высших учебных заведений 281

5.2 Анализ условий формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования: ценностный подход 313

5.3 Анализ активности участия студенческой молодёжи во внеучебной деятельности вуза: ценностный подход 341

5.4 Формирование и реализация профессионального потенциала молодёжи в ходе организации молодёжной кадровой политики в системе высшего образования 358

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 392

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 401

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 426

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 432

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 441

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 446

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 450

ПРИЛОЖЕНИЕ 6 454

ПРИЛОЖЕНИЕ 7 460

ПРИЛОЖЕНИЕ 8 464

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи на сегодняшний день является одним из наиболее актуальных в силу возросшего в последнее десятилетие внимания к молодёжи как к социально-демографической группе вообще и к студенческой молодёжи, как к более узко выделенной группе, олицетворяющей собой потенциал экономического роста и развития нашей страны, в частности. В этой связи на всех уровнях реализации молодёжной политики, включая вузовский, инициируется и реализуется немалое количество молодёжных проектов, нацеленных на раскрытие профессионального и творческого потенциала молодёжи.

Необходимость работы с профессиональным потенциалом молодёжи обусловлена его большой прикладной ролью в развитии экономики, поскольку идеальный результат деятельности по формированию профессионального потенциала предполагает дальнейшую его эффективную реализацию, что в свою очередь возможно при правильном сочетании качественно сформированного потенциала и соответствующего ему месту трудовой деятельности.

На сегодняшний день данные о занятости выпускников вузов говорят о том, что уровень их трудоустройства по специальности, получаемой в ходе обучения, не является достаточно высоким. Так, согласно результатам выборочного федерального статистического наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование (ВТР-2021), каждый четвертый выпускник, получивший высшее образование, не работает по специальности[1]. Кроме того, согласно результатам

[1] Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников – 2021: статистический бюллетень (монография) / Е.М. Бронникова, Е.С. Васютина, М.В. Виноградова, Н.А. Горюнова, Е.А. Единак, С.Г. Ерохин, В.Е. Капчиц, А.А. Конов, Н.А. Королькова, Е.М. Крюкова, О.С. Кулямина, Л.В. Матраева, Е.Л. Петровская, О.И. Рыскина, П.В. Солодуха; под науч. ред. К.Э. Лайкам, З.Ж. Зайнуллина, А.В. Зотова, М.П. Элефтерова, А.О. Моисеева; Российский государственный социальный университет, 2022.. – С.5

социологического исследования, проведенного в 2021г. Институтом социологии ФНИСЦ РАН (руководитель исследования М.К. Горшков), где респондентами выступили 4000 молодых специалистов, имеющих стаж работы 1-5 лет после выпуска из университета, содержание выполняемой ими работы не совпадает со специализацией, которую они получили в университете (38% респондентов[1]), не выбрали бы вновь специальность, по которой окончили вуз 24% респондентов[2]. Такое положение дел негативно отражается на преемственности воспроизводства социально-профессиональной структуры специалистов с высшим образованием, поскольку, по мнению исследователей, одним из двух условий ее гарантии является максимальное число трудоустройства выпускников по освоенной в университете специальности[3].

Заметим, что ключевые принципы и подходы к поиску наилучшего соответствия личности и конкретной профессии были определены еще более ста лет назад Ф.Парсонсом, а в последствии подтверждены и расширены в исследованиях отечественных социологов (В.Н.Шубкин, В.Т. Лисовский, С.Н. Иконникова Э.К. Васильева, Ф.Р. Филиппов, Г.А. Чередниченко и др.). Согласно этим принципам и подходам для эффективного трудоустройства, дальнейшего профессионального развития и самореализации необходимо предварительно соотнести информацию о профессиональных способностях кандидата (сейчас в дополнение к этому принято говорить о сформированных компетенциях) с информацией об особенностях профессии, соответствующей индивидуальному набору способностей и компетенций. Однако несмотря на логичность данного подхода и стремление субъектов профориентационной и образовательной деятельности к его использованию, на сегодняшний день он не является эффективно работающим, что делает затруднительным и

[1] Горшков, М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги, И. О. Тюрина ; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – С.214
[2]Там же. – С.304
[3] Там же. – С.214

эффективное формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования. Причин тому немало.

Первая причина: такой подход сложно реализуем в условиях *постоянно меняющейся профессиональной структуры общества*, будучи следствием усложнения общества как социального организма (Г.Спенсер) и социальной системы (Т. Парсонс, Р. Мертон, Н.Луман). Ежегодно появляются новые и новые профессии, квалификационные требования к которым не успевают своевременно формироваться, как и не успевают своевременно обновляться требования даже к существующим профессиям в виду цифровизации общества и перехода многих профессий на дополнительный «онлайн-функционал». Заметим, что в России реализуется целый ряд проектов по прогнозированию возникновения новых профессий и подготовке к ним, наиболее масштабным из которых, пожалуй, является «Атлас новых профессий»[1], разработанный АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ). Первая редакция Атласа появилась в начале 2014 года и после этого несколько раз обновлялась: если в первом Атласе было 120 новых профессий по 14 отраслям, то в третьей редакции (2019г.) их стало более 300 по 27 отраслям.

Однако несмотря на серьезный методологический междисциплинарный задел, положенный в основу данного проекта, как и ряда других похожих проектов[2], реализация ни одного из них не видится устойчивой и эффективной, что связано как с условностью любых прогнозов, так и с быстрым устареванием информации, а также с ограниченностью рамок анализируемой информации.

Такое положение дел требует от современных выпускников вузов гибкости, адаптивности, креативности и способности, а главное готовности к непрерывному обучению, что не формируется напрямую через трансляцию

[1]Атлас новых профессий. Режим доступа: https://new.atlas100.ru/ (11.05.2024).
[2]См., например: Атлас профессий будущего (разработан ПАО «Сбербанк» совместно с ВШЭ). Режим доступа: http://www.sberbank.ru/atlas#/ ; Атлас удаленных профессий (Разработан АСИ совместно с Фондом Росконгресс). Режим доступа: https://xn--80aaapgsnddv3bjq.xn--p1ai/ (11.-5.2024)

знаний, но формируется в ходе целостного образовательного процесса с опорой на устойчивые личные убеждения и ценностные ориентиры.

Кроме того, приведенные ранее источники, Атлас профессий и подобные ему, демонстрируя описания новых профессий, предлагают ограниченный перечень рекомендаций по подготовке специалистов, не предусматривая рекомендаций по адаптации системы образования к новым реалиям, что является второй причиной невозможности эффективного использования профориентационных подходов, предлагаемых современным научным и педагогическим сообществом для формирования и реализации профессионального потенциала выпускников вузов.

Вторая причина: *система высшего образования, будучи системой не вполне гибкой, отзывчивой и лояльной к внешним изменениям социально-профессиональной среды, не всегда отвечает ее запросам, в целом, и запросам работодателя, в частности,* что связано с целым рядом трудностей в ходе открытия новых направлений подготовки, ключевыми из которых представляются серьезные бюрократические трудности и организационно-педагогические (новая образовательная программа должна быть обеспечена соответствующими педагогическими кадрами, квалификации которых для этого зачастую не достаточно, что снижает и без того не вполне высокое качество обучения).

В связи с резко выросшей в последние десятилетия массовостью высшего образования изначально не высокий уровень абитуриентов не компенсируется теоретическим и прикладным качеством образовательных программ, результат чего выражен меткой оценкой М.К. Горшкова: «*Выпускник слегка обучен, чуть-чуть воспитан, творчески не развит*»[1]. Более того, набор образовательных программ, реализующихся в большинстве вузов России, ориентирован не на реальный запрос рынка, а на запрос абитуриентов и их родителей, в основе которого лежит их идеалистическое субъективное

[1]Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 1. - М.: Новый хронограф, 2016. - С.91

представление о престижности отдельных профессий, а также об объеме трудозатрат при поступлении и дальнейшем обучении (получении «корочки»). Таким образом, очевидно, что система высшего образования не отвечает запросу рынка труда «ни по качеству предоставляемых услуг, ни по структуре подготовки специалистов»[1].

В то же время более глубокому пониманию профессии и её места в обществе способствует ценностный подход: студенты, осознающие ценности своей профессии и личные ценности, с большей готовностью принимают новые знания, выполняют практические задания и в дальнейшем более эффективно применяют полученные знания в профессиональной деятельности. Более того, ценностный подход предполагает не просто усвоение транслируемых знаний и готовых идей, но и осмысление и оценку их с позиций собственных ценностей и принципов, что развивает критическое мышление и способность к самостоятельной профессиональной деятельности.

Третья причина невысокой перспективности существующих подходов к формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи кроется в *самих работодателях, которые, в свою очередь, с одной стороны, не обладают полной информацией о компетенциях, которыми обладают выпускники, претендующие на их вакансии*[2]*, с другой, не всегда могут сформулировать свой запрос к высшему образованию в части формирования эталонного образа выпускника вуза* («Они инвестируют триллионы в производства, по которым не знают кадровую потребность»[3]).

Кроме того, на сегодняшний день сформирована новая формация работодателей, все больше предъявляющих повышенные требования к

[1]Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 1. - М.: Новый хронограф, 2016. - С.92

[2]Овсянникова Т.В. Высшее образование и рынок труда: к проблеме конкурентоспособности выпускников вузов // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2017 №4 - https://sfk-mn.ru/PDF/17SFK417.pdf (11.05.2024)

[3]Из выступления Н. Анисимова на конференции «Больше, чем обучение: новые приоритеты в меняющемся мире», организованной СберУниверситетом (28 октября 2022г.). Режим доступа: https://skillbox.ru/media/education/pro-vuzy-i-rynok-truda-edinitsy-rabotodateley-ponimayut-svoyu-potrebnost-cherez-6-let/ (11.05.2024)

молодым специалистам не только и не столько в части уровня их образования и опыта работы, сколько в части уровня сформированности их ответственности, устойчивости этической позиции и способности работать в команде. Более того, не только отдельные работодатели, но и общество в целом все больше осознает, что профессиональная деятельность неразрывно связана с этическими ценностями, ценностями социальной справедливости и устойчивого развития.

В итоге мы имеем замкнутый круг проблем, в центре которого находится выпускник вуза и его ценностная композиция, который, получив документ о высшем образовании, уже является «профессиональным балластом»[1] и зачастую меняет профессию до того, как устроится по специальности полученного диплома, что препятствует дальнейшей реализации профессионального потенциала, делая его формирование почти бессмысленным. В этой связи в большинстве своем выпускники вузов не составляют реальный профессиональный потенциал развития социально-экономической сферы нашей страны вследствие выбора профессии и вуза, не соответствующих их образовательным способностям, профессиональным возможностям и реальным профессиональным интересам.

Данная проблемная ситуация видится следствием переоценки роли компетентностного подхода к формированию профессионала, поскольку, как мы говорили ранее, система высшего образования не успевает эффективно реагировать на вызовы рынка труда, возникающие в связи с трансформацией профессиональной структуры общества в части предоставления фундаментального образования. В итоге оперативно «подтянуть» специалиста под изменяющиеся требования профессии возможно лишь благодаря получению им дополнительного образования уже после окончания вуза (прохождения программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки).

[1]Горшков, М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – С.304

В то же время в ходе обучения зачастую совсем незначительное внимание уделяется роли ценностного подхода к формированию профессионала, что представляется нам несколько несправедливым. Дело в том, что ценности, представляя собой некие «социальные образцы», окружающие человека с первых до его последних дней, а также «некоторое «социальное поле», которое определяет его поступки, деятельность, отношение к миру»[1], не только являют собой фундамент личности, но и лежат в основе корпоративной культуры многих организаций, поскольку именно они выступают скрытыми, но надежными регуляторами профессиональной деятельности сотрудников организации, обеспечивая ее эффективность и ориентируя сотрудников на профессиональное самосовершенствование.

Данный посыл актуализирует необходимость разработки и применения ценностного подхода к формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи. Также актуальность определяется изменением широкого социального контекста: современный мир характеризуется высокой динамикой, сложными глобальными проблемами и возрастающей потребностью в специалистах, способных не только решать технические задачи, но и учитывать этические и социальные аспекты своей деятельности. В данном контексте ценностный подход в формировании профессионального потенциала ориентирован на помощь студентам в адаптации к этим изменениям посредством формирования у них устойчивых моральных ориентиров и развития критического мышления.

Сформулированные трудности определяют **научную проблему** данного исследования как противоречие между потребностью в научном подходе к формированию профессионального потенциала студенческой молодежи, обеспечивающем устойчивость системы социально-профессионального воспроизводства страны и ее кадрового суверенитета, и отсутствием научно-

[1] Розов М.А. Проблема ценностей и развитие науки // Наука и ценности. – Новосибирск: Наука, 1987. - С.7

методологической базы, достаточной для его изучения и последующего формирования.

Степень разработанности темы исследования

В ходе разработки ценностного подхода к определению понятия «профессиональный потенциал» автор обратился в первую очередь к трудам классиков социологии, определяющих суть диалектически связанных друг с другом понятий «возможность» и «потенциал», для чего были изучены труды М. Вебера, Т. Парсонса, Н. Лумана, З. Баумана, П. Штомпки, Г. Риккерта и др[1].

Изучение более частного понятия - «профессиональный потенциал», потребовало от автора анализа исследований ученых, посвященных таким важным для данного исследования родственным социологическим категориям как «социальный капитал» (Коулман Дж.[2]), «культурный капитал» (Бурдье П.[3]), «человеческий капитал»[4], «человеческий потенциал» (Тихонова Н.Е., Латов Ю.В. и др.)[5], «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» (Зущина Г.М.[6]), «личностный потенциал», который в зарубежных работах описывается в контексте разработки прикладных инструментов управления талантами (Talent Management) в организации (См., например: Chuai, X., Preece, D.,

[1]Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990; Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000. С. 436—437; Луман Н. «Что происходит?» и «Что за этим кроется?». Две социологии и теория общества // Социологическое обозрение Том 6. № 3. 2007; Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005.; Штомпка П. Социология социальных изменений—М.: Аспект Пресс, 1996.; Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101

[2]Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2000. № 3. С. 121–139.

[3]Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74. EDN OYUVRD.

[4]См., например: Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176с.; Teixeira, P.N. Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness. IZA J Labor Econ 3, 12 (2014). https://doi.org/10.1186/s40172-014-0012-2

[5] Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: монография / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023.

[6] Зущина Г.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г.М. Зущина. М.: Наука, 1996. - 143 с.; Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. - М.: СОФИТ, 2017. - 228с

& Iles, P.; Collings, D. G., & Mellahi, K.; Tansley, C.; Thiago Sagawe et al.; De La Calle-Duran, M. C., Fernandez-Alles, M. L., & Valle-Cabrera R.[1]).

В ходе изучения блока понятий, родственных категории «профессиональное», автор обратился к изучению трудов современных отечественных (В.А. Ядова[2], М.К. Горшкова, Ф.Э.Шереги, И.О. Тюриной[3], Т.Г. Калачевой[4], В.А. Цвыка[5], В.Р. Филлипова[6], Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюка[7], В.К. Потёмкина[8]) и зарубежных ученых (Ф. Парсонса[9], М.С. Де ла Калл-Дюран и М.Л. Фернандес-Аллес[10], Р. Силзера и А.Х. Черча[11]).

Говоря о формировании профессионального потенциала как о социальном процессе, автор разводит понятия «формирование» и «развитие» преимущественно на основе анализа диссертационных исследований современных российских ученых (Ф.А. Ильдарханова, Н.Р. Хадасевич, С.Н.

---

[1]См., например: Chuai, X., Preece, D., & Iles, P. (2008). Is talent management just “old wine in new bottles”?: The case of multinational companies in Beijing. Management Research News, 31(12), 901-911. https://doi.org/10.1108/01409170810920611 ; Collings, D.G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19, 304-313. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001; Tansley, C. (2011) What do we mean by the term “talent” in talent management?. Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-27. https://doi.org/10.1108/00197851111145853; Tansley, C. What do we mean by the term “talent” in talent management?. Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-274 . https://doi.org/10.1108/00197851111145853; Thiago Sagawe et al. / Professional potential evaluation using a multicriteria approach: An AHP-ELECTRE-TRI proposal // Procedia Computer Science 214 (2022) 628–635 // https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.11.221 ; De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. https://doi.org/10.3926/ic.1440

[2]Ядов В.А. Функционирование диспозиционной системы // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. - С.40-49

[3] Горшков, М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги, И. О. Тюрина ; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 383 с.

[4] Калачева Т.Г. Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Социологический аспект: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. - Москва, 1999. –315с.

[5] Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №4-5. С.258-269

[6] Филиппов Ф.Р. Ориентация профессиональная //// Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред.Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С.353

[7] См., напр., Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога // Мир психологии, 2002, № 4 (32), стр. 194 – 203. // https://pedlib.ru/Books/4/0097/4_0097-1.shtml

[8] Потёмкин В.К. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодёжи // Социология и право. 2018. № 2 (40). С. 14-22.

[9] Parsons Frank. Choosing a Vocation. – London, 1909, - 165p. / Open Library: https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/page/n9/mode/2up?ref=ol&view=theater (доступ: 30.04.2024)

[10]De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. https://doi.org/10.3926/ic.1440

[11]Silzer, R., & Church, A.H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. Industrial and Organizational Psychology, 2, 377-412. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x; Silzer, R. F., & Borman, W. C. (2017). The potential for leadership (Chapter 5). In D. G. Collings, K. Mellahi, & W. F. Cascio (Eds.), Oxford Handbook of Talent Management.Oxford, UK: Oxford University Press. Pp 87-114. doi:10.1017/iop.2016.75

Флюгов, М.С. Корнийчук[1]), а также исследований С.И. Дьякова, С.Ю. Добряка, К.А. Кисина[2], С.А. Шимшилова[3]).

Понятие «формирование» как социальный процесс раскрывается автором на основе результатов анализа трудов Г.П. Зинченко[4]; Н.И. Лапина, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова[5]; Т.И. Заславской[6]**;** З.Т. Голенковой, М.М. Акулича, В.Н. Кузнецова[7]; Ю.М. Резник[8]; С.И. Петровой[9].

В целом, в основе концептуальной проработки и выстраивания этапов формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса лежат труды классиков социологии (Г.Риккерт,

[1] Ильдарханова Ф.А. Формирование и развитие государственной семейной политики в трансформирующемся обществе: Региональный аспект: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Казан. гос. энергет. ун-т. - Казань, 2004. - 37 с.; Хадасевич Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Хадасевич Наиля Ракиповна; [Место защиты: Всерос. центр уровня жизни]. - Москва, 2015. - 52 с.; Флюгов С.Н. Социальные проблемы формирования и развития университетского студенчества: На материалах социологического исследования регионального университета: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. - Санкт-Петербург, 2006. - 18 с.; Корнийчук М.С. Формирование и развитие общественного капитала современной организации: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Корнийчук Маргарита Сергеевна; [Место защиты: Моск. пед. гос. ун-т]. - Москва, 2018. - 24 с.

[2] Дьяков С.И., Добряк С.Ю., Кисин К.А. Взаимосвязь понятий «Формирование» и «Развитие» и их роль в педагогической теории и практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 525-536. DOI: 10.34670/AR.2023.23.70.055

[3] Шимшилов С.А. Социальное Развитие: Структура, Сущность, Содержание // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2004, 1. – С.99-106

[4] Зинченко Г.П. Теория социологии. - Р.-н.-Д.: СККЦ, 1993 –265с.

[5] Лапин Н.И., Коржева Э.М.,. Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975. -196с.

[6] Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. – С. 5-16

[7] Голенкова З.Т., Акулич М.М., Кузнецов В.Н. Общая социология. – М.: Гардарики, 2005. – 474с.

[8] Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. –514с.

[9] Петрова С.И. Сущность социальных процессов // Тенденции развития науки и образования, №75-5, 2021. – с.97-100. doi: 10.18411/lj-07-2021-185

Г.Спенсер[1], П.А. Сорокин[2], Э.Дюркгейм[3] и др.), а также современных ученых (Б.А. Грушин[4], П. Штомпка[5], Ю.М. Резник[6], О.И. Иванов[7] и др.).

Ценностная основа изучения профессионального потенциала сформирована автором на основе трудов российских социологов, посвященных определению понятия ценности: Здравомыслов А.Г.[8], Лапин Н.И[9], Зубок Ю. А., Чупров В. И[10], Абульханова - Славская К.А. [11], Ефимов В.И., Таланов В.М[12].

Разрабатывая собственную методологию изучения, а в дальнейшем и оценки ценностей автор опирался на концепции эмпирического изучения ценностей М. Рокича[13], Р.Инглхарта и К.Вельцеля[14], Ш. Шварца и В. Билски[15],

---

[1] Спенсер Г. Опыты научные, политические и философские. Том 1. / перевод: Под редакцией Н. Рубакина / путь доступа: http://az.lib.ru/s/spenser_g/text_1891_essays_scientific_political_and_speculative-1.shtml (09.02.2025)

[2] Социальная и культурная динамика. Автор: Сорокин П. А. М.: Астрель, 2006.- 1176 с

[3] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.286-305

[4] Грушин Б.А. О структуре динамических процессов // Социология в СССР: В 2-х томах. Том 1 / Под. ред. Г.В. Осипова.– - М.: Мысль, 1966. - С.158-159

[5] Штомпка П. Социология социальных изменений.—М.: Аспект Пресс, 1996. –416с.

[6]Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. – 514с.

[7] Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013. -336с.

[8] См.например: Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 223с.; Деменев А.Г. Ценность жизни. Нравственные дискуссии в русской философии во второй половине XIX – начале XX века. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 322с.

[9] Лапин Н.И. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М.: ИНФРАН, 1994. – С.90

[10] Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи// Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-13 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1

[11] Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни/ К.А. Абульханова - Славская. - М.: Мысль, 1991. - 245 с.

[12] Ефимов В.И., Таланов В.М О типологии общечеловеческих ценностей // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 4. – С. 122-125; URL: https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=23785 (дата обращения: 16.01.2022).

[13] Rokeach M. The Nature of Human Values. - Free Press, 1973 - 438 pages / https://archive.org/details/natureofhumanval00roke/page/n9/mode/2up?view=theater (дата обращения: 23.01.24)

[14] Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. - 640с.; Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. – Полис. Политические исследования. 1997. № 4. - С. 6-23; Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. - М.: Новое издательство, 2011. – 464с.

[15] См.,напр.: Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology, Vol. 25 (p. 1–65). Academic Press. // https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries (дата обращения 11.01.2021); Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, № 1. С. 43–70.; Магун В. С., Руднев М. Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. Т. 121. № 3-4. С. 74-93.

авторского коллектива под руководством Ядова В.А.[1], Н.И. Лапина[2], Зубок Ю.А. и Чупрова В.И[3], Наумовой Н.Ф.[4].

Существует немало подходов к определению ценности через раскрытие ее сути, которые не содержат прямых отсылок ни к описанию структуры ценностей, ни к описанию конкретных индикаторов их измерения, однако содержат отсылки к описательным социально-философским категориям, в частности, это можно увидеть в работах В. Виндельбанда и Г. Риккерта[5], впервые обозначивших переход от философии к социологии в подходах к понятийному толкованию ценности, а также классиков социологии М.Вебера, Э.Дюркгейма, М.Шелера, Ф.Клакхона и Ф.Стротбека, Т.Парсонса, П.А.Сорокина, В.Томаса и Ф.Знанецкого, и других[6].

---

[1]Ядов В.А., Магун В.С., Борзикова П.В., Водзинская В.В., Каюрова В.Н., Саганенко Г.И., Узунова В.Н., Семенов А.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под. ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. - 264 с.

[2] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.140-141; Лапин Н.И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // СОЦИС, 2010, №1. - с. 28-36.

[3] Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодёжи // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 166. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614; Зубок Ю.А., В.И. Чупров Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – 304с.; Саморегуляция жизнедеятельности молодёжи: методология и социальные практики: монография / Ю.А. Зубок, О.Н. Безрукова, Ю.Р. Вишневский и др.; науч. ред. Ю.А. Зубок. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2021. – 500 с.; Саморегуляция в молодёжной среде: типологизация и моделирование: монография / Ю. А. Зубок, О. А. Александрова, М. Б. Буланова [и др.]; под общ. ред. Ю. А. Зубок; ФНИСЦ РАН. – Белгород: «Эпицентр», 2022. – 360 с.; Зубок Ю.А., Любутов А.С. Молодёжь в социокультурной реальности российского общества: смысловые детерминанты саморегуляции // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.20. – М.: Новый Хронограф, 2022. - С.339-375 и др.

[4] Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2.

[5] Виндельбанд В. От Канта до Ницше: История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками/пер. с нем. Введенский А.И.; М.: КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998.- 496 с.; Виндельбанд В. Философия культуры: Избранное. - М.: ИНИОН, 1994. - 350 с.; *Риккерт Г.* Науки о природе и науки о культуре. — М.: Республика, 1998. — 413 с.

[6] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.286-305; *Шелер* М. *Избранные произведения*. — М.: Гнозис, *1994.*; Парсонс Т. Система современных обществ. — М.: Аспект Пресс, 1998. – 270с.; Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – 543с.; Сорокин П.А. Кризис нашего времени. Россия и Соединенные Штаты. – Сыктывкар: ООО «Анбур», 2018. – 640 с.; Сорокин, П. А. Моя философия – интегрализм / П. А. Сорокин // Социс. – 1992. – № 10. – С. 134-139.; Сорокин, П.А. Главные тенденции нашего времени. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 416 с.; Thomas W., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. N.Y.,1927. - https://archive.org/stream/polishpeasantine01thom?ref=ol#page/n5/mode/2up?ref=ol (дата обращения 08.07.2020); Znaniecki F. The Object Matter of Sociology // American Journal of Sociology, Vol. 32, No. 4 (Jan., 1927), pp. 529-584 https://www.jstor.org/stable/2765193?read-now=1&seq=3#page_scan_tab_contents (Дата обращения 12.07.2020); Znaniecki F. The Object Matter of Sociology // American Journal of Sociology, Vol. 32, No. 4 (Jan., 1927), pp. 529-584 https://www.jstor.org/stable/2765193?read-now=1&seq=3#page_scan_tab_contents (Дата обращения 12.07.2020); Kluckhohn F. R., Strodtbeck F. L. Variations in value orientations. Evanston, Illinois: Row, Peterson // https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1525/aa.1962.64.4.02a00170 (дата обращения 29.04.2020)

В ходе описания ценностей, составивших трехмерное факторное пространство профессионального потенциала студенческой молодёжи, автор опирался, во-первых, на труды ученых в сфере эмпирической социологии (И.Ф.Девятко, Т.Г.Калачевой, А.О.Крыштановского, Г.Г.Татаровой, Ю.Н.Толстовой, В.А. Ядова и др.[1]); во-вторых, на труды ученых, содержащих результаты исследований смысложизненных ценностей (А.Маслоу, А.Ю. Огородников, Ю.А. Зубок, В.И. Чупров, В.М. Межуев, И.В. Мерсиянова, А.Д. Налетова)[2].

Описание социальной среды вуза, в которой формируется профессиональный потенциал студенческой молодёжи, основано на трудах зарубежных (Т.Парсонс, П.Штомпка, А. Барди, Дж.Еур Инвестиг)[3] и

[1] См., напр.: Девятко И.Ф. Модели объяснения и логика социологического исследования. – М.: Типография ИС РАН, 1996. – 174с., Девятко И.Ф. Онлайн исследования и методология социальных наук: новые горизонты, новые (и не столь новые) трудности // Онлайн исследования в России 2.0. – М.: РИЦ «Северо-Восток», 2010. – с.17-31; Калачева Т.Г. Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Социологический аспект: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. - Москва, 1999. - 315 с.; Калачева Т.Г. Факторные модели в социологической диагностике. - Нижний Новгород: Изд-во ВВАГС, 1999; Крыштановский А.О. Анализ социологических данных с помощью SPSS. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2007. – 281с.; Толстова Ю.Н. Математико-статистические модели в социологии. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2008 – 243с.; Толстова Ю.Н. Основы многомерного шкалирования. – М.: КДУ, 2006. – 160с.; Татарова Г.Г., Бабич Н.С., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура: монография – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 358с.; *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. — Москва: Омега-Л, 2007. — 567 с.; Рабочая книга социолога. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 480с.

[2] Abraham H. Maslow. The Farther Reaches of Human Nature. Harmondsworth: Penguin, 1971. / Абрахам Маслоу: Дальнейшие рубежи развития человека. Перевод на русский язык: Г. Балл, А. Попогребский. — М., 1999./ Часть III. Ценности./Гуманитарный портал: https://gtmarket.ru/library/basis/4201/4210 (12.03.2023); Огородников А.Ю. Интериоризация системы ценностей личности в становлении институционального порядка российского общества: социально-философский анализ: автореферат дис. ... доктора философских наук: 09.00.11 / Огородников Александр Юрьевич; [Место защиты: Моск. гос. техн. ун-т им. Н.Э. Баумана]. - Москва, 2018. – 41 с.; Огородников А.Ю., Огородников Ю.А. Бытийные ценности и бытийное сознание как основа устойчивого развития общества в плюралистичной социокультурной среде // Ценности и смыслы. 2019. № 5 (63). С.95–114.; Зубок Ю.А. Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография. – М.: Норма, 2020; Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1; Межуев В.М. Гражданское общество и современная Россия // Управленческое консультирование, 2006, №1. – с.47-54 // https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskoe-obschestvo-i-sovremennaya-rossiya: Мерсиянова И. В. Определение понятия «гражданское общество»: опыт систематизации // Гражданское общество в России и за рубежом. 2011. № 4. – С.2-6; Налетова А.Д. Общество гражданское // Российская социологическая энциклопедия. Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова. — М.: Издательская группа НОРМА—ИНФРА М, 1998. — С.331

[3] Парсонс Т. О теории и метатеории. Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. / Пер. с англ. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской. – М.: Книжный дом «Университет», 2002. – Ч. 2. 432с.; Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005. – 664с.; Bardi A., Goodwin R. The Dual Route to Value Change: Individual Processes and Cultural Moderators. J. Cross. Cult. Psychol. 2011;42:271–287. doi: 10.1177/0022022110396916 ; Eur J Investig Health Psychol Educ. 2022 Jul; 12(7): 692–715. Published online 2022 Jun 28. doi: 10.3390/ejihpe12070052

отечественных ученых (Тихонина С.А., Михайлов С.Г.[1]).

В ходе работы над разделом, посвященным практикам формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, был изучен опыт вузов по профориентации абитуриентов[2], а также богатый опыт по реализации молодёжной политики в различных ее направлениях, включая эффекты от реализации программы «Обучение служением», «Стартап как диплом», опыт вузов по организации волонтерской деятельности, отраженных как в трудах ученых (Никольский В. С.; Емелина Н. К., Рожкова К. В., Рощин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В.; Дружинина Е.С., Булатова Е. А.; Сысоева Е. А., Жукова В. С., Широкова Л. В.; Певная М. В., Боронина Л. Н., Початкова Е. И.; Прохорова М. В., Чепьюк О. Р., Мазанова А. Е., Бряндинская Н. Г., Немирова С. В.; Асланов Я. А., Деточенко Л. С., Лепин А. П., Мартынова Е. В. [3]), так и на сайтах организаций, реализующих этот опыт и

[1] Тихонина С.А. Профессиональная среда государственной гражданской службы: теоретико-методологические и методические аспекты социологического анализа – Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2005. – 178с.; Михайлов С.Г. Социальная среда как потенциал саморазвития человека // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, 2023, №3 (11) - С.31-35

[2] См., например: Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Организация профориентационной работы: анализ практик российских вузов // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 30-36; Брюхова О.Ю., Никитина А.С., Старцева Н.Н. Профориентационная работа в системе «школа - вуз - предприятие»: поиск новых вариантов социального партнерства // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 11. С. 60-64.; Паскарь В. С. Современные формы профориентационной работы в ВУЗах // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 27. – С. 64–68; Зайцева С.А., Киселев В.С. Организация профориентационной работы вуза со школьниками // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 3.

[3] Никольский В.С. «Обучение служением» или “Service Learning”? Дискуссия о концептуальных основаниях педагогического подхода // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 84–94; Дружинина Е.С. Повышение эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 5.2.3.; Диссовет 46.1.001.01. - Москва, 2024; Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований // Экономика. Профессия Бизнес, 2020. №3. – С.14-20; Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда. Экономика промышленности. 2023;16(2):238–246; Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И. Гражданственность студенчества в рамках социально-ориентированного проектного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 27–41; Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф. Отказ учащейся молодёжи от волонтерства: исследование и управленческие решения в его преодолении // Перспективы науки и образования. 2023. № 1 (61). С. 690-707.; Певная М. В., Минченко Д. В., Белов А. А. Мотивация в саморегуляции волонтерской деятельности молодёжи // Наука. Культура. Общество. 2023. Т. 29, № 3. С. 53–68; Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф., Черникова-Бука М. Волонтерская деятельность учащейся молодёжи: социальная значимость и основания мотивированного отказа // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 10, С. 200–230; Прохорова М.В., Чепьюк О.Р., Мазанова А.Е., Бряндинская Н.Г., Немирова С.В. Обучение служением в медицинском вузе: основные подходы к проектированию дисциплины // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 42–62; Асланов Я.А., Деточенко Л.С., Лепин А.П., Мартынова Е.В. Детерминанты успешности и риски реализации подхода «Обучение служением» в условиях проектно-ориентированного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 63–83.

топовых вузов по данным рейтинга RAEX[1]. Что касается зарубежного опыта реализации молодёжной политики на уровне вуза, то и здесь был проанализирован ряд сайтов топовых вузов, согласно рейтингу QS[2], а также труды ученых (С.Р. Пулидо, Н. Хемандез-Гресс Торрес; А.Л. Кадияно, Н. Б. Путри; М.Р. Манлагая, Л. Анар; Ян Хан и др.)[3].

В ходе описания основных подходов к изучению молодёжной кадровой политики автор обратился к трудам отечественных ученых, посвященных теоретическим подходам к толкованию понятия «кадровая политика», с которыми можно ознакомиться в трудах Полевой М.В., Полевого С.А., Камневой Е.В., Волковой А.В., Пицика Н.И., Сельцовского П.А., Шаркова Ф.И. и др.[4]

В целом приведенный анализ научных источников показывает теоретическую многогранность и понятия «потенциал», и понятий, родственных категории «профессиональное», равно как и понятия ценностей

---

[1] Рейтинг RAEX: https://raex-rr.com/education/russian_universities/top-100_universities/2024/

[2] Рейтинг QS World University Rankings 2025: Top Global Universities | Top Universities

[3] Sofia Ramos Pulido, Neil Hernández-Gress, Gabriela Torres Exploring the Relationship between Career Satisfaction and University Learning Using Data Science Models // *Informatics* 2024, *11*(1), 6; https://doi.org/10.3390/informatics11010006; Anissa Lestari Kadiyono, Nisrina Budiana Putri Comparative Studies of Employability in Higher Education: Private University and Public University // October 2022, AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan 14(4). 10.35445/alishlah.v14i4.2617; The f u t u r e o f higher education/ Balancing new requirements for research, teaching & student needs. Part 1 // THE FUTURE OF HIGHER EDUCATION (adlittle.com); Mariza P Manlagaylay, Lora Anar Career Development and Job Placement Services inHigher Education Institution // Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences, Volume 20, 2022. – p.101-118 ((PDF) Career Development and Job Placement Services in Higher Education Institution (researchgate.net)); Kayyali, Mustafa. "Career Development in Higher Education: Best Practices and Innovations." *Advancing Student Employability Through Higher Education,* edited by Bryan Christiansen and Angela M. Even, IGI Global, 2024, pp. 1-19. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0517-1.ch001; Yun Han A Career Guidance and Career Planning Assessment Method Based on Improved Correlation Analysis // June 2022, Security and Communication Networks 2022(2):1-9. DOI: 10.1155/2022/5153884; Hondagneu-Sotelo, Pierrette, and Sally Raskoff. “Community Service-Learning: Promises and Problems.” *Teaching Sociology*, vol. 22, no. 3, 1994, pp. 248–54. *JSTOR*, https://doi.org/10.2307/1319139. Accessed 26 Oct. 2024.; Mtawa, N., Fongwa, S., & Wilson-Strydom, M. (2019). Enhancing graduate employability attributes and capabilities formation: a service-learning approach. *Teaching in Higher Education*, *26*(5), 679–695. https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1672150

[4] См., напр.: Волкова А.В Публичные ценности и государственная кадровая политика Российской Федерации // Вестник СПбГУ, сер.6, 2011. – с.118-126; Волкова А.В. Потенциал гуманитарных технологий в государственной кадровой политике РФ // Социология власти, 2012, №3 – 198-202; Кадровая политика организации: теория и практика: монография. — Москва: КНОРУС, 2017. — 164 с.; Пицик, Николай Иванович. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04. - Москва, 2006. - 428 с.; Сельцовский П.А. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Сельцовский Петр Андреевич; Москва, 2008 - 49 с.; Шарков Ф.И., Луговских Т.Н. Становление принципа профессионального развития в государственной кадровой политике Российской Федерации: развитие коммуникативных навыков // Коммуникология. 2020, Том 8. №1. С.54-62. и др.

и подходов к их изучению. Вместе с тем сегодня существует проблема, заключающаяся в *отсутствии проработанного и научно-описанного ценностного подхода к диагностике и формированию профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.*

Объект исследования: формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования. **Предмет исследования:** профессиональные и смысложизненные ценности студенческой молодёжи как основа формирования ее профессионального потенциала.

Цель: разработать основы ценностного подхода к социологической диагностике и формированию профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.

Задачи:

1. Разработать авторский подход к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социологической категории.
2. Разработать авторскую методологию ценностного подхода к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социального явления.
3. На основе результатов апробации эмпирической модели анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования разработать интегральный показатель его сформированности.
4. Разработать авторский подход к ценностной диагностике профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.
5. Разработать и апробировать авторский подход к анализу реализации процесса формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.

Исследовательские гипотезы:

Основная гипотеза: результативность формирования и реализации профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

обеспечивается не только условиями, создаваемыми для этого в вузе, но и их соответствием разделяемым студентами ценностям.

Дополнительная гипотеза 1: включенность в мероприятия ключевых направлений реализации внеучебной деятельности определяется теми ценностями, которые разделяют студенты: каждому направлению деятельности соответствуют конкретные ценности.

Дополнительная гипотеза 2: ценности, которым следует студенческая молодёжь, могут быть сгруппированы по принципу смыслового социального единства и, являясь основанием для определения типологических групп – по принципу следования или не следования ценностям каждой из сформированных групп ценностей, влиять с разной силой на формирование профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составляют **три методологические группы** научных теорий, концепций и методов.

Первая методологическая группа включает концепции, описывающие различные подходы к раскрытию понятия «профессиональный потенциал»: «возможность» и «потенциал» (М.Вебер, Т.Парсонс, Н.Луман, З.Бауман, П.Штомпка, Г.Риккерт и др.); «социальный капитал» (Коулман Дж.); «культурный капитал» (Бурдье П.); «человеческий потенциал» (Тихонова Н.Е., Латов Ю.В. и др.); «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» (Зущина Г.М.); «личностный потенциал (См., например: Chuai, X., Preece, D., & Iles, P.; Collings, D.G., & Mellahi, K.; Tansley, C.; Thiago Sagawe et al.; De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R); «профессиональное» (отечественные социологи: В.А. Ядов, М.К. Горшков, Ф.Э.Шереги, И.О. Тюрина, Т.Г. Калачева, В.А. Цвык, В.Р. Филлипов, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, В.К. Потёмкин; зарубежные социологи: Ф. Парсонс, М.С. Де ла Калл-Дюран и М.Л. Фернандес-Аллес, Р. Силзер и А.Х. Черч).

Вторая методологическая группа включает концепции, демонстрирующие различные подходы к описанию и оценке ценностей,

лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи: концепции эмпирического изучения ценностей М. Рокича, Р.Инглхарта и К.Вельцеля, Ш. Шварца и В. Билски, Н.И. Лапина, Зубок Ю.А. и Чупрова В.И.; теоретические подходы к изучению ценностей как социологической категории В. Виндельбнда и Г. Риккерта, М.Вебера, Э.Дюркгейма, Ф.Клакхона и Ф.Стротбека, Т.Парсонса, П.А.Сорокина, В.Томаса и Ф.Знанецкого др.).

Третья методологическая группа включает концепции и научные исследования, являющиеся основой для разработки научного подхода к изучению формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса. В первую очередь, речь идет об исследованиях, составляющих основу для интерпретации и операционализации данного понятия: результаты современных диссертационных и иных исследований, помогающих разграничить понятия «формирование» и «развитие» (Ф.А. Ильдарханова, Н.Р. Хадасевич, С.Н. Флюгов, М.С. Корнийчук, С.И. Дьякова, С.Ю. Добряка, К.А. Кисина, С.А. Шимшилова и др.); проанализировать понятие «формирование» как социальный процесс (Г.П. Зинченко, Н.И. Лапин, Э.М. Коржев, Н.Ф. Наумов, Т.И. Заславская**,** З.Т. Голенкова, М.М. Акулич, В.Н. Кузнецова, Ю.М. Резник, С.И. Петрова) и описать его этапы (труды классиков социологии: Г.Риккерт, Г.Спенсер, П.А. Сорокин, Э.Дюркгейм и др., а также современных ученых: Б.А. Грушин, П. Штомпка, Ю.М. Резник, О.И. Иванов и др.). Кроме того, в данную методологическую группу вошли результаты исследований, отражающих опыт формирования профессионального потенциала на уровне вуза, а также исследования, посвященные изучению его результатов, проведенные как отечественными учеными (Никольский В. С. Емелина Н. К., Рожкова К. В., Рощин С. Ю., Солнцев С. А., Травкин П. В. Дружинина Е.С., Булатова Е. А. Сысоева Е. А., Жукова В. С., Широкова Л.В., Смирнов В.А., Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И.; Прохорова М. В., Чепьюк О. Р., Мазанова А. Е., Бряндинская Н. Г., Немирова С. В.; Асланов Я. А., Деточенко

Л. С., Лепин А. П., Мартынова Е. В.), так и зарубежными (С.Р. Пулидо, Н. Хемандез-Гресс Торрес; А.Л. Кадияно, Н. Б. Путри; М.Р. Манлагая, Л. Анар; Ян Хан и др.).

Информационно-нормативная база исследования включает:

- федеральные нормативные правовые документы, регламентирующие реализацию Государственной молодёжной политики[1];
- федеральные нормативные правовые документы, закрепляющие традиционные российские ценности и стратегические ценности молодёжи[2];
- нормативные правовые акты, материалы сайтов органов власти, являющихся субъектами молодёжной политики[3];
- сайты топовых российских вузов по версии рейтинга RAEX[4] и сайты топовых зарубежных вузов по версии рейтинга QS[5] (Приложение 6);
- публикации в СМИ, посвященные проблемам реализации Государственной молодёжной политики.

Эмпирическая база исследований представлена материалами прикладных социологических исследований, проведенных под руководством автора. Наиболее значимые из них приведены ниже.

---

[1] Федеральный закон "О молодёжной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ // "Российская газета". https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html (дата обращения: 31.07.2022).; Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»

[2] Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».; Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 июля 2024 г. N 1734-р О Плане мероприятий по реализации в 2024-2026 г.г. Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.; Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

[3] Постановление от 29 мая 2008 г. №409 "О Федеральном агентстве по делам молодёжи" // https://fadm.gov.ru/agency/docs/position (дата обращения 30.07.22).

[4] Рейтинг RAEX: https://raex-rr.com/education/russian_universities/top-100_universities/2024/

[5] Рейтинг QS World University Rankings 2025: Top Global Universities | Top Universities

1. **Авторские исследования:**

1. Социологическое исследование «Профессиональный потенциал студенческой молодёжи», проведенное под руководством автора среди студентов 7 российских вузов очной формы обучения (9-29.09.24; N=3864); результаты исследования поданы на регистрацию как РИД .
2. Социологическое исследование «Научный потенциал студенческой молодёжи Президентской академии», проведенное под руководством автора среди студентов РАНХиГС очной формы обучения в рамках программы «Приоритет 2030» по Молодёжной политике (1.06-20.06.24; N=345); результаты исследования зарегистрированы как РИД .[1]
3. Социологическое исследование «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи», проведенное автором среди студентов РАНХиГС очной формы обучения в рамках программы «Приоритет 2030», политика «Управление человеческим капиталом» (17.05–1.06.2023г.; N=4338); результаты исследования зарегистрированы как РИД[2].
4. Социологическое исследование «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние», проведенное под руководством автора среди студентов Президентской академии очной формы обучения в рамках программы «Приоритет 2030» по Молодёжной политике (29.11–12.12.22г, N= 7828); результаты исследования зарегистрированы как РИД[3].

[1] Газиева И.А., Голубош О.С., Бурашникова А.А., Спирин А.В. «Научный потенциал студенческой молодёжи Президентской академии». Свидетельство о регистрации базы данных RU 2024623899, 03.09.2024. Заявка от 23.08.2024.

[2] Газиева И.А. «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных RU 2023624330, 01.12.2023. Заявка от 15.11.2023

[3] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние». Свидетельство о регистрации базы данных 2023620969, 23.03.2023. Заявка № 2023620652 от 15.03.2023.

5. Социологическое исследование «Надпрофессиональные компетенции: запрос студенческой молодёжи», проведенное под руководством автора среди студентов Президентской академии очной формы обучения в рамках программы «Приоритет 2030» по Молодёжной политике (29.11 – 12.12.22г, N= 7828); результаты исследования зарегистрированы как РИД[1].
6. Социологическое исследование «Трудоустройство студентов Президентской академии: условия и факторы», проведенное под руководством автора среди студентов Президентской академии очной формы обучения в рамках программы «Приоритет 2030», политика «Управление человеческим капиталом» (06.11–14.11.21г.; N= 18 392); результаты исследования зарегистрированы как РИД[2].
7. Социологическое исследование «Трудоустройство», проведенное под руководством автора среди студентов и слушателей Президентской академии разных форм и уровней подготовки (25.06–9.07.2021г., N= 15 408), с целью изучения мнения студентов РАНХиГС о возможностях трудоустройства по специальности после окончания обучения в Академии; результаты исследования зарегистрированы как РИД[3].

2. Вторичный анализ баз данных

1. Инициативный всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 28.01.2020, N=1600[4].

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Надпрофессиональные компетенции: запрос студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных 2023621052, 30.03.2023. Заявка № 2023620650 от 15.03.2023.
[2] Газиева И.А., Бурашникова А.А., Дзюба Д.И., Халитова В.И. «Трудоустройство студентов Президентской академии: условия и факторы»: База данных. Свидетельство о регистрации базы данных №2022620726 от 04.04.2022, Заявка № 2022620569 от 25.03.2022. Исследование проведено в рамках проекта «Приоритет 2030».
[3] Газиева И.А., Нишукова О.Ю. [рукопись]. Массовый опрос студентов РАНХиГС «Трудоустройство», 25 июня – 9 июля 2021 года, (N= 15 408). Отчет по результатам исследования. – М.: РАНХиГС, 2021. – 38с.
[4] Инициативный всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник», 28.01.2020, N=1600 // https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/lichnye-vstrechi-ne-vyshli-iz-mody (дата обращения: 03.08.2021)

2. Ориентиры и ценности молодых россиян. Что важно для молодых? // Фонд «Общественное мнение»[1].
3. Массив социологических данных по результатам девятой волны ESS (Европейского социального исследования), проведенного в России в 2020 г. (N=2437).[2]

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Разработан авторский подход к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социологической категории.

2. Разработана авторская методология ценностного подхода к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социального явления.

3. Разработан интегральный показатель оценки сформированности профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования на основе результатов апробации его эмпирической модели.

4. Разработан авторский подход к ценностной диагностике профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.

5. Разработан и апробирован авторский подход к анализу реализации процесса формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования.

На защиту выносятся следующие **основные положения:**

1. Авторский подход к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социологической категории состоит в понимании его как интегральной характеристики сформированности двух групп ценностей: смысложизненных (придающих смысл и направление жизни) и профессиональных (определяющих ориентиры в сфере труда и карьеры). В таком контексте профессиональный потенциал молодёжи в

[1] Ориентиры и ценности молодых россиян. Что важно для молодых? // Фонд «Общественное мнение»: https://fom.ru/TSennosti/13083 (дата обращения 02.12.2019г.)
[2] Результаты European Social Survey размещены на сайте Мирового исследования ценностей (WVS) https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp (дата обращения: 08.05.2022).

системе высшего образования определяется как ***детерминированная социальными ценностями готовность молодёжи использовать свои психологические личностные свойства и сформированные в вузе профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.***

Исходя из такого определения, ***формирование профессионального потенциала студенческой молодежи*** как социальный процесс представляет собой совокупность социальных действий, направленных на создание условий для интериоризации ценностей и воспитания готовности студенческой молодежи к развитию и использованию профессиональных компетенций, а также своих личностных свойств и качеств. Данный процесс включает следующие элементы: о**бразующие социального процесса** (состояние профессионального потенциала студенческой молодежи, диагностируемое в начале и в конце каждого образовательного периода (учебного года)); э**тапы социального процесса** (***начало процесса*** -поступление студента в вуз, первичные адаптационно-ознакомительные мероприятия; ***ход процесса*** - основной этап, который делится над подэтапы по учебным годам, включая обучение и воспитание; ***завершение процесса*** -выпуск студента из вуза и его последующее трудоустройство либо продолжение учебы); д**лительность этапов социального процесса** (весь период обучения в вузе); у**словия и факторы протекания социального процесса** (определяются характером и качеством реализации как Государственной молодежной политики, так и вузовской).

2. Авторская методология ценностного подхода к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как к социальному процессу предполагает предварительное изучение состояния исследуемого объекта, его ценностной структуры на начальном этапе данного процесса, что составляет основу определения путей и инструментов дальнейшего формирования профессионального потенциала сквозь призму системы ценностей, усваиваемых индивидом под влиянием внешних и

внутренних условий и факторов. В этой связи в данной работе речь идет не о наборе получаемых в вузе знаний и навыков, а о ценностях, определяющих готовность молодых людей к профессиональной деятельности, влияющих на их мотивацию, выбор профессии и карьерные стремления, а также на социальные установки в целом.

Ценностная основа изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи представлена терминальными и инструментальными ценностями, описанными на основе анализа ценностей общества, отражающих традиционные российские ценности и ценности современной молодёжи: государственные ценности[1] и комплекс ценностей студенческой молодёжи, предложенных Министерством науки и высшего образования РФ в качестве ориентиров для работы с молодёжью[2]. Данные ценности, будучи декларируемыми государством, являют собой, по сути, желаемый ценностный образ российского студенчества, поэтому составляют основу авторской эмпирической модели ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи.

В основе эмпирической модели социологической диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи лежит понимание ценностей как общественно-значимых универсалий, которые выполняют следующие функции: определяют отношение человека к социальной реальности; характеризуют потенциальную готовность следования им; включают совокупность действий, отражающих фактическое следование им; выступают индивидуальными или групповыми ориентирами социальной деятельности, одновременно побуждая к ней и являясь ее социальными

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

регуляторами. Такое понимание ценностей определяет этапность их оценки и последующего анализ, и включает:

- оценку ***идеального ценностного отношения*** к социальной реальности в рамках каждой изучаемой ценности;
- оценку ***значимости*** каждого индикатора, входящего в описание конкретной ценности;
- оценку ***готовности*** к совершению действий, отвечающих каждой изучаемой ценности;
- оценку следования ценности в конкретных действиях и поступках (***действие***);
- соотнесение указанных оценок и определение разрывов между реальными действиями и идеальным уровнем значимости ценностей.

3.Профессиональный потенциал студенческой молодежи, как и большинство социальных явлений, являет собой комплексное понятие, охватывающее в нашем исследовании четыре описанные ранее индикатора, что потребовало построения интегрального показателя, позволяющего объединить составляющие его индикаторы в единый обобщенный показатель, который дает целостное представление о состоянии или динамике изучаемого явления, в нашем случае – профессионального потенциала студенческой молодежи.

На основе результатов апробации эмпирической модели социологической диагностики профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования автором диссертации разработан интегральный показатель его сформированности. В основе расчета показателя лежит суммирование интегральных показателей сформированности изучаемых в диссертации социальных ценностей, разделенных автором на две группы: терминальные и инструментальные. Такой подход дает возможность в дальнейшем анализировать динамику совокупного изменения сформированности каждой группы ценностей.

Общая ***схема оценки профессионального потенциала как интегрального показателя сформированности двух групп ценностей (терминальных и инструментальных) рассчитывается как полусумма средних арифметических значений сумм максимальных ранговых значений обеих групп ценностей.***

Шкала оценки интегрального показателя: 1 (высший уровень сформированности потенциала) – 5 (низший уровень сформированности потенциала). Согласно результатам авторского прикладного социологического исследования, интегральный показатель сформированности профессионального потенциала студенческой молодежи равен 2,2, что говорит о достаточно высоком уровне сформированности совокупно терминальных и инструментальных ценностей, составляющих основу профессионального потенциала студенческой молодежи. При этом терминальные ценности сформированы несколько лучше инструментальных: их интегральные показатели составляют: 2,1 и 2,3, соответственно.

4. Разработанный автором подход к ценностной диагностике профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования заключается в выявлении и описании на основе социологических характеристик типологических групп, выделившихся по результатам многомерного анализа массива данных социологического исследования: факторного и кластерного. По результатам факторного анализа социологических данных исследования было сформировано и описано трехфакторное пространство профессионального потенциала студенческой молодёжи: фактор ценностей профессионального самоопределения, фактор бытийных смысложизненных ценностей, фактор ценностей гражданского общества. Данные факторы сформированы на основе авторской эмпирической модели ценностного анализа профессионального потенциала студенческой молодёжи: все четыре индикативные характеристики каждой ценности, входящие в содержание эмпирической модели, одновременно составили содержание того или иного фактора.

Типологическая структура профессионального потенциала студенческой молодёжи в трехфакторном пространстве профессионального потенциала включает восемь типологических групп, различающихся своими координатами по каждому фактору. Для каждой типологической группы выделены «управляющие» ценности, которые могут стать своеобразными мотиваторами в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи. Выделение типологических групп дает возможность разрабатывать условия формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, основываясь на их конкретных характеристиках, в т.ч. через корректировку сложившейся социальной среды: для перемещения студенческой молодёжи из типологических групп с одной или несколькими отрицательными координатами в зону положительных значений факторов.

5. Авторский подход к осуществлению ценностного анализа формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, имея в своей основе результаты изучения лучшего отечественного опыта реализации Государственной молодёжной политики, а также отечественного и зарубежного опыта формирования профессионального потенциала в вузе, заключается в анализе оценок создаваемых в вузах условий по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи, выставленных представителями разных типологических групп респондентов в зависимости от разделяемых ими групп ценностей, формирующих соответствующие факторы.

В результате анализа распределения ценностей, находящихся в трехфакторном пространстве (ценности профессионального самоопределения, ценности гражданского обществе, бытийные смысложизненные ценности), по структурным уровням профессионального потенциала студенческой молодёжи, выявлена следующая зависимость: чем больше следование респондентами ценностям одной из факторных групп, тем больше сила влияния ценностей этой группы на социальное поведение респондента и, как следствие, - на формирование профессионального потенциала.

Данная зависимость отражается и в условиях формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи: студенты, следующие ценностям профессионального самоопределения, заметно более других ориентированы на различные формы развития, организуемые в их вузе. Однако если речь идет о респондентах, которые, разделяя ценности профессионального самоопределения, не разделяют ценности гражданского общества, то можно увидеть, что их включенность в образовательную среду вуза значительно ниже: они чаще других уже работают и менее других включены во внеучебную деятельность. Что касается условий для их развития, то они преимущественно находят их в инициативном порядке, самостоятельно (онлайн-курсы на образовательных платформах; программы ДПО, которые предоставляет вуз; языковая школа / курсы иностранных языков).

Выявлена значимая роль в формировании у студентов ценностей профессионального самоопределения и ценностей гражданского общества, следование которым способствует эффективной включенности в образовательное пространство вуза, а не следование, напротив, способствует активизации поиска условий для собственного развития за пределами вуза. При этом разные группы ценностей имеют разную силу влияния на формирование профессионального потенциала студенческой молодёжи, а значит и разные стратегии его формирования: наибольшей силой влияния обладают ценности профессионального самоопределения, «средней» силой влияния обладают ценности гражданского общества и самой «малой» силой влияния обладают бытийные смысложизненные ценности.

Следование респондентов ценностям, входящим в различные ценностные факторные пространства профессионального потенциала студентов, определяет и ролевую активность участия представителей разных типологических групп в мероприятиях, реализуемых вузами в рамках их молодёжной политики.

6. Авторский подход к исследованию реализации процесса формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего

образования заключается в описании последовательности применения методов анализа результатов авторского прикладного социологического исследования, направленного на изучение условий, путей и факторов, определяющих успешность реализации данного процесса.

Формирование профессионального потенциала студентов является детерминированным социальными ценностями процессом, поэтому зависимости, описанные на основе определяющих их значимых ценностных параметров, полученных в результате регрессионного анализа и отраженных в соответствующих моделях, по сути являются основой для построения деятельностных стратегий участия респондентов во внеучебной деятельности.

Социальные ценности, формируемые в процессе обучения и в рамках внеучебной деятельности, становятся основой мотивации и внутренней готовности молодых специалистов к активной деятельности на рынке труда. Образовательные учреждения, работающие в соответствии с актуальными требованиями современности, играют ключевую роль в этом процессе, предоставляя студентам возможность взаимной интеграции теоретических знаний и практических навыков. Перспективные направления формирования и развития профессионального потенциала студенческой молодёжи видятся в плоскости реализации молодёжной кадровой политики. Исходя из проведенного исследования наиболее эффективными путями реализации молодёжной кадровой политики по формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи является ее включение в практическую деятельность еще на этапе обучения в вузе в ходе участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности, а также при трудоустройстве в данном вузе.

Теоретическая значимость исследования

Теоретическая значимость выполненной работы заключается, прежде всего, в разработанном ценностном подходе к изучению понятия «профессиональный потенциал», как интегральной характеристики

сформированности двух групп ценностей: смысложизненных и профессиональных.

Кроме того, важным теоретическим результатом является разработанная эмпирическая модель анализа социальных ценностей, которая составляет методологическую основу для социологической диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи. Она включает не только схему оценивания каждой ценности через совокупный анализ элементов оценки ценности, включающей ценностные отношения, ценностные предпочтения, ценностные установки, ценностные действия, но и схему интерпретации результатов оценивания, включающую распределение терминальных и инструментальных социальных ценностей по структурным уровням профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Построенная трехфакторная модель ценностного пространства профессионального потенциала студенческой молодёжи, включающая факторные группы ценностей профессионального самоопределения, ценностей гражданского общества и бытийные смысложизненные ценности, ставшая в свою очередь основой для выявления типологических групп, является теоретической основой для социологической диагностики ценностей студенческой молодёжи.

Практическая значимость исследования заключается в возможности внедрения разработанных подходов по оценке, формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи в управленческую деятельность вузов в рамках реализации молодёжной политики, включая разработанный социологический инструментарий, который может быть использован для социологической ценностной диагностики обучающихся с целью определения единого ценностного портрета молодёжи вуза, а также корректировки мероприятий в ходе реализации молодёжной политики.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке программы приоритетных направлений реализации Государственной молодёжной (кадровой) политики на всех ее уровнях, а также в системе

повышения квалификации вузовских кадров, включенных в организацию внеучебной деятельности студентов и реализацию молодёжной политики в вузе.

Кроме того, существует возможность использования положений диссертации и выводов в преподавании различных учебных дисциплин, лежащих в плоскости эмпирической социологии и связанных с совершенствованием и повышением эффективности молодёжной политики, кадровой политики, ценностного регулирования управленческих процессов.

Созданная под руководством автора данной диссертации программа для ЭВМ[1] «HR-платформа», зарегистрированная как результат интеллектуальной деятельности, используется в Президентской академии и может быть использована в других вузах как пример корпоративного ресурса по формированию и реализации профессионального потенциала студентов через их трудоустройство в вуз.

Соответствие темы диссертации паспорту специальностей. Область исследования и его результаты соответствуют Паспорту специальности научных работников ВАК Минобрнауки 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы: п.18 - Молодёжь как социальная группа. Особенности социального положения, сознания и поведения разных групп молодёжи. Проблемы социального развития молодёжи; п.24 - Социальные процессы в изменяющейся социальной реальности; п.28 - Процессы и институты социализации; п.30 - Основные процедуры и методы исследования социально-стратификационной структуры, социальных институтов и процессов.

Апробация работы. Основные положения диссертационной работы: элементы методологии, теоретические выводы, эмпирические результаты, - обсуждались на 17 конференциях (за последние 6 лет): XIX Международной

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А., Юкина Я.В., Новиков А.В., Бурденко А.А., Осокина Е.С., Гусев Н.А., Кулешов А.Д., Пучков В.И. «HR-платформа». Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ 2023618049, 18.04.2023. Заявка № 2023616409 от 05.04.2023

научной конференции «Сорокинские чтения»: «Современная российская молодежь: ее социальная ответственность и потенциал в развитии страны (к 270-летию Московского университета)». (18 февраля 2025г.); XXVI Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» (26-29 ноября 2024г.; Москва, МГЮА им. О.Е. Кутафина); Научная конференция «Социология: вчера, сегодня, завтра (К 50-летию журнала «Социологические исследования») (22-23.10.2024; Москва, ИС ФНИСЦ РАН); XV Международная конференция исследователей высшего образования: Высшее образование: баланс эффективности и благополучия (23-25.10.2024; Москва, НИУ ВШЭ); Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 85-летию со дня рождения А.В. Тихонова «Эффективное управление: новые возможности и потенциальные угрозы» (31.10-01.11.2024; Москва, Институт социологии ФНИСЦ РАН); Научная конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: новые горизонты и образ будущего» (20-24.05.2024; Москва, ИГСУ РАНХиГС); II Международная научно-практическая конференция «Лидерство и вызовы современности» (17-18.04.2024; Москва, Московский институт психоанализа); XVIII Международная научная конференция «Сорокинские чтения» «Классический университет: современные тенденции и векторы развития (на пути к 270-летию московского университета)» (19.02.2024; Москва, МГУ); VIII Санкт-Петербургский Международный Форум труда / Круглый стол «Новое качество профессионального образования: запросы молодёжи, бизнеса и государства» (20-22.02.2024; Санкт-Петербург); «Индивидуально-образовательные траектории: ценностный подход»: Международная научная конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: цивилизационные вызовы и национальные интересы» (12.05.2023; Москва, РАНХиГС); «Молодёжное социальное предпринимательство: опыт RAISE»: Петербургский международный юридический форум (ПМЮФ) (10.05.2023; Санкт-Петербург); «Обучение служением в рамках Всероссийского акселератора социальных инициатив RAISE»: ММСО.EXPO-2023 (24.03.2023; Москва);

«Ценностное стимулирование труда молодёжи»: Форум труда (16.03.2023; Санкт-Петербург); «Система непрерывной профориентации как элемент молодёжной кадровой политики государства»: XVII Международная научная конференция «Сорокинские чтения». Тема конференции: «Роль социологии в конструировании России будущего» (20.02.2023, Москва, МГУ); «Форма внутриакадемического взаимодействия в формировании индивидуальных траекторий развития на примере научно-исследовательского трека»: Научно-практическая конференция «Индивидуально-образовательные траектории студентов в подготовке будущих управленцев» (15.02.2023, Москва, РАНХиГС); «Проектная деятельность в сфере социального предпринимательства: образовательные эффекты и практические возможности»: Научно-практическая конференция «Социально ответственное предпринимательство: ценности, вызовы, возможности» (21.12.2022, Москва); «Социальное предпринимательство в вузах: опыт Всероссийского акселератора социальных инициатив RAISE»: XXII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» (25.11.2022, Москва, МГЮА); «Государственная молодёжная кадровая политика: актуальные пути реализации»: Международная научная конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: глобальные тренды и национальные перспективы» (17.05.2022, Москва, РАНХиГС); «Ценностные критерии выбора места трудоустройства будущих выпускников вузов»: XXIII Теоретико-методологической конференции «Жизнь интеллигенции, открытая новизне и участию в решении жизненных проблем» (07.04.2022, Москва, РГГУ); «Ценностные ограничения развития современного образовательного онлайн-пространства»: XVI Международная научная конференция "Сорокинские чтения" Современное общество в условиях социально-экономической неопределённости (21.02.2022, Москва, МГУ); «Ценность живого общения как регулятор эффективности социальных процессов в сфере высшего образования»: XV Международная научная конференция "Сорокинские чтения" Современное общество в условиях социально-

экономической неопределённости (03.03.21, Москва); «Complex of Competencies as a Social Effect of Implementing Virtual Simulators in the Educational Process»: ICTO-2020 Smart technologies for the Iclusive world (04.11.20, France, Lyon); «Ценности и ценностные ориентации в реализации проектной деятельности как формы социальной активности студенческой молодёжи»: XXI международная теоретико-методологическая конференция "Интеллигенция: многообразие стилей и образов жизни" (30.09.20; г.Москва, РГГУ); «The Artificial intelligence in the formation and assessment of the managerial competencies»: The Artificial intelligence in security and defense (25.03.19; Lebanon, Beirut).

Результаты диссертационного исследования. По теме диссертационного исследования опубликовано 75 работ общим объемом 80 п.л., в том числе: 26 статей – в изданиях из перечня ВАК, из них 6 - в изданиях, рецензируемых в SCOPUS и Web of Science; 5 монографий, из которых – 3 индивидуальные. Зарегистрировано результатов интеллектуальной деятельности (РИД): 6 баз данных; 2 программы для ЭВМ. Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры философии, социологии и психологии управления Нижегородского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Объем и структура диссертации. Диссертация состоит из введения, 5 глав, 16 параграфов, заключения, списка источников информации, 7 приложений.

Глава 1. Профессиональный потенциал молодёжи в системе высшего образования как социологическая категория

1.1 «Возможность» и «потенциал»: социологический анализ понятий

Профессиональный потенциал являет собой комплексную характеристику, включающую целый ряд переменных, определяющих положение человека на рынке труда, если речь идет об индивидуальном профессиональном потенциале, либо определяющих возможности отдельных социально-демографических, профессиональных групп, составляющих ресурс социально-экономического развития общества. В то же время, когда мы говорим о профессиональном потенциале, с необходимостью обращаемся к тем условиям, наличие которых может обеспечить эффективную реализацию характеристик, составляющих его содержание. В силу комплексности и широты понятия профессионального потенциала, оно, безусловно, нуждается в серьезном уточнении, что необходимо начать с центрального понятия «потенциал».

Любая сфера деятельности человека содержит потенциал организационно-вещественных факторов и отношений по поводу конкретного объекта производства, распределения, обмена и потребления. Он может представлять собой запасы, средства, источники, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие или использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи, а также – определенные возможности самореализации отдельного лица, семьи, предприятия, фирмы, города, региона, области, республики, государства, коммерческих структур, общества и общественных организаций, государственных и представительных структур в определенной для каждого из них области.

В своем изначальном понимании потенциал (от лат/ potencia – сила) относится к сфере «возможного», которое как философская категория выражает способность материи в процессе движения принимать различные

формы; отсюда можно допустить, что любое социальное явление при известных условиях может изменить форму своего существования или превратиться в другое явление. В социологической традиции «возможное», равно как и производный от него термин «возможность», не являясь ключевым понятием, нередко используется классиками социологии в качестве смыслоопределяющего в ходе их понятийной концептуализации.

Так, например, в контексте методологического подхода М.Вебера к смысловому описанию социального отношения, представляющего собой «поведение нескольких людей, соотнесенное по своему смыслу друг с другом и ориентирующееся на это», которое «полностью и исключительно состоит в возможности того, что социальное поведение будет носить доступный (осмысленному) определению характер»[1], именно возможность взаимного осмысления поведения делает социальное отношение особенным и отличным от простого физического взаимодействия. Субъекты социального отношения осознают, что их действия имеют смысл не только для них самих, но и для других. Однако социальное отношение не сводится к конкретным действиям, а будучи основанным на потенциале того, что действия могут быть осмысленно поняты, предполагает существование именно возможности понимания смысла, даже если по факту сам смысл непонятен.

В контексте определения возможности проявления осмысленного социального поведения в среде студенческой молодёжи будем говорить об ориентации студентов и преподавателей на определенные цели и ценности, связанные с освоением обучающимися будущей профессии, что может быть достигнуто и усвоено в ходе структурированного и систематизированного обучения посредством использования совокупности учебно-методических материалов (учебных программ, учебных материалом, методов обучения), создающих определенный смысл для участников обучения. Определенный объем знаний наряду с ценностями может быть сформирован и усвоен при

[1]Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С.630

наличии необходимых для этого способностей у каждого отдельного студента; при отсутствии таких способностей, а также определенных условий результаты образовательного процесса могут оказаться весьма скудными, однако возможность их получения может быть, и она обеспечивается конкретным вузом.

С этой точки зрения можно говорить и о том, что социальные действия не предопределены и сложно предсказуемы в отличие от действий животных, в некотором роде запрограммированных инстинктами. Об этом говорит и Т. Парсонс в контексте пояснения двойной контингенции, которую, несмотря на разночтения в переводах и подходах к его пониманию[1], исходя из концептуального контекста Т.Парсонса, мы склонны понимать как двойную возможность.

Так, Парсонс говорит о двойной возможности в контексте двойной зависимости от обстоятельств, присущей социальному взаимодействию, где «с одной стороны, удовлетворение эго зависит от того, какие альтернативы он выбирает из числа имеющихся»; с другой стороны, «реакция "другого" будет зависеть от осуществляемого эго выбора и, сверх того, определяется еще и выбором со стороны "другого"»[2]. Таким образом, мы не знаем заранее, как поведет себя другой человек и, соответственно, не можем предсказать свою собственную на это реакцию, поскольку каждое социальное действие зависит от ожиданий относительно поведения других акторов социального взаимодействия, которые, в свою очередь, опосредуются социальными нормами, ценностями, социальными ролями, знаниями и опытом социальных субъектов.

Такая взаимозависимость действий и ожиданий в образовательной среде вуза создает ситуацию, когда каждый студент во время взаимодействия сталкивается с двойной возможностью («двойной контингенцией»),

[1] См., например: Сериков А.Е. Проблема двойной контингенции взаимодействия и смысловая связь событий. // Mixtura verborum`2003: возникновение, исчезновение, игра: Сб. ст. / Под общ.ред. С.А. Лишаева. – Самара: Самар. гуманит. акад., 2003. – 183 с. стр.102-119

[2]Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000. С. 436—437.

опосредованной, с одной стороны, неопределенностью в том, как поступит другой человек (студент или преподаватель); с другой, - неопределенностью в том, как он сам должен реагировать, учитывая неизвестность поведения своего социального контрагента. Ситуация двойной контингенции в образовательной среде чаще всего проявляется, безусловно, в ходе прохождения различных оценочных мероприятий, когда у студента есть возможность целенаправленно продемонстрировать полученные знания по конкретной учебной дисциплине, которой он может воспользоваться более эффективно либо менее эффективно в зависимости от уровня подготовленности, что в свою очередь определяется его системой ценностей. В то же время у оценивающего преподавателя также есть возможность проявить бОльшую лояльность или меньшую, в зависимости от различных факторов, набор которых не всегда известен студенту и является для него мало предсказуемым.

Очевидно, что двойная возможность делает социальное взаимодействие непредсказуемым еще и в силу того, что, говоря словами Н. Лумана, «латентности трансформируются в контингенции»[1], когда скрытый потенциал (латентность) всегда может быть активирован и трансформирован в новые возможности (контингенции), которые требуют от общества выбора и принятия решений.

Таким образом, двойная возможность является фундаментальной характеристикой социального взаимодействия, делая его непредсказуемым, и в то же время открывая широкие возможности для разнообразия развития и креативности существования социальных субъектов; определяя предпосылки для появления возможности скорее реальной или скорее формальной (абстрактной) в рамках социальной действительности не обязательно в контексте социального взаимодействия. Возможность может быть **реальной**, имея необходимый характер и обладая для своей реализации *всеми*

[1]Луман Н. «Что происходит?» и «Что за этим кроется?». Две социологии и теория общества // Социологическое обозрение Том 6. № 3. 2007. – С.116

необходимыми условиями, а может быть **формальной (абстрактной) –** возможностью, *для осуществления которой нет всех необходимых условий.*

Реализуемость или нереализуемость возможности определяется рядом обстоятельств, факторов, условий. Например, в ситуации формирования возможностей для профессионального развития студенческой молодёжи реальную возможность представляют собой практические занятия в профессиональной среде. Так, студенты медицинских вузов, проходя практику в клиниках, где они могут работать с настоящими пациентами, получают реальные навыки, необходимые для будущей профессии. Студенты инженерных специальностей могут участвовать в проектах, связанных с разработкой и тестированием реальных инженерных решений. Кроме того, реальную возможность представляют собой и стажировки, предлагаемые компаниями-работодателями, где студенты могут работать над реальными проектами и задачами, знакомясь с профессиональной средой.

Формальной возможностью чаще всего являют собой учебные программы и образовательные курсы. Заметим, что мы имеем в виду не только потенциальное устаревание даваемых теоретических знаний или оторванность их от практической деятельности, но и противоположный процесс, когда в учебные планы закладываются образовательные курсы по инновационным технологиям, которые на практике могут быть не доступны из-за отсутствия необходимого оборудования или программного обеспечения на предприятиях.

Соответственно, реальная возможность рано или поздно реализуется, что определяет ее как *закономерную тенденцию развития и реализации социальной действительности, связанной с объективной необходимостью*; формальную же возможность отличает наличие очевидной тенденции развития какой-либо социальной деятельности, но вместе с тем, в каких-то конкретных условиях либо само развитие невозможно, либо его результативность минимальна.

В то же время всякая возможность, начиная свое существование в виде формальной, способна реализоваться в качестве реальной, но только при

наличии совокупности условий необходимых и достаточных для ее реализации, поскольку при отсутствии всех необходимых условий и реальная возможность не трансформируется в действительность, т.е. не произойдет реализации потенциала. Так, к безусловно формальным возможностям отнесем теоретические знания, которые могут быть важны для общего кругозора, но редко находят применение в ежедневной профессиональной деятельности, либо вообще любые теоретические профессиональные знания, которые не применяются на практике либо в связи с оторванностью от нее, либо по причине трудоустройства выпускника не по специальности получения этих знаний. Однако обладание глубокими теоретическими знаниями может стать реальной возможностью в случае углубленного погружения выпускника в научную деятельности своей отрасли.

К формальным возможностям можно отнести и различные аккредитации и сертификаты, которые составляют индивидуальный потенциал молодого специалиста и отнюдь не гарантируют возможности их эффективного применения в практической деятельности. Дополнительные сертификационные курсы могут быть очень полезны формально, однако полученные благодаря им навыки могут стать полезными лишь в условиях их практического применения.

Заметим, что, по мнению З.Баумана, чем более различаются шансы возможных реакций на действия социальных субъектов, чем менее случайны последствия этих действий, тем больший, если так можно сказать, существует в мире порядок, а любая попытка «привести вещи в порядок» сводится к оперированию вероятностями тех или иных событий[1], которые могут произойти, могут не произойти, продемонстрировав была ли это реальная возможность или формальная.

Практическая значимость различия формальной и реальной возможностей основана на том значении, которое имеют условия для перехода

[1]Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. – С.40

возможного в действительное (реализации потенциала). В терминах категории возможного*: успешной может быть лишь та социальная деятельность, которая не только исходит из реальных возможностей, но и управляет условиями трансформации возможности в действительность.* Формальные же возможности могут в этом плане учитываться как более отдаленная перспектива развития, а практические задачи по отношению к ним состоят в организации деятельности, направленной на создание определенных условий, в которых они могут быть реализованы.

В более близком для контекста нашего исследования понимании категории возможности о ней говорит П.Штомпка в ходе анализа понятия «социокультурного поля», которое вводится им в социологический оборот, чтобы подчеркнуть многомерность и взаимосвязь различных аспектов общества. Он использует этот термин, чтобы описать общество как сложную систему, где идеи, нормы, действия и возможности тесно переплетены. Категория «возможности» играет ключевую роль в предложенной модели, определяя одно из четырех его измерений – «возможное измерение» («социальная иерархия», включающая «жизненные шансы, возможности, доступ к ресурсам»[1]), на котором, равно как и на трех других уровнях измерений (идеальный, нормативный, интеракционный), социокультурное поле непрерывно подвергается изменениям. Так, Штомпка подчеркивает, что «мы постоянно наблюдаем: (…) кристаллизацию, утверждение и перегруппировку возможностей, интересов, жизненных перспектив, подъем и падение статусов, распределение и упорядочение социальных иерархий»[2], акцентируя внимание на динамике, обеспечивающей неравномерное распределение ресурсов, шансов и власти в обществе.

Возможность получения высшего образования и как процесса, и как результата опосредуется его доступностью: экономической (финансовой), транспортной (географической), содержательной, социальной[3] и т.д. Возможность

[1]Штомпка П. Социология социальных изменений/Пер, с англ, под ред. В.А.Ядова.—М.: Аспект Пресс, 1996. — С.28.
[2]Там же. — С.28-29
[3]Новиков М.В. Оценка доступности образования // Отечественная и зарубежная педагогика, 2012. – С.11-14

реализации полученных в результате обучения знаний и навыков, составляющих потенциал, определяется динамикой перегруппировки жизненных шансов, стечением обстоятельств в окружающей индивида социальной среде в стыковке с сформированным в ходе обучения ценностными ориентациями и установками.

Отсюда можно сделать вывод о том, что возможность как социологическая категория определяет не только то, что может быть в будущем, но и то, что человек готов сделать, чтобы реализовать свой потенциал, какова его ценностная основа деятельности. Кроме того, как мы смогли убедиться, «возможность» есть динамичная категория, которая постоянно меняется в зависимости от контекста, условий и ожиданий акторов социального взаимодействия и деятельности, демонстрируя различные пути развития и самореализации. Такие возможности определяются непрерывным и зачастую неравномерным развитием всех социальных явлений и социальных процессов, что, в свою очередь, способствует их изменению. При таких условиях можно также говорить о том социальном прогрессе, который, согласно Г.Риккерту[1], характеризуется приростом новых ценностей на каждом этапе развития общества.

Направление социальных изменений как в обществе в целом, так и в молодёжной среде, в частности, подчиняясь определенным социологическим законам, не всегда зависит от условий или обстоятельств, подчиняющихся воле и сознанию людей. Поэтому **возможность,** как социологическая категория, *есть тенденция осуществления социального действия*, т.е. то, что содержится в социальной действительности как предпосылка ее изменения и развития, как нереализованная деятельность, дальнейшая реализация которой зависит от наличия существующих для этого условий; здесь *возможность есть основа потенциала.*

Результатом реализации некоторой возможности либо совокупности реализованных возможностей является **действительность (**Рисунок 1.1**).** Отметим, что возможность и действительность, будучи двумя сторонами

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.

развития, не являются абсолютно противоположными. Относительная противоположность этих социально-философских категорий обусловлена их взаимосвязанностью: «возможность и действительность как модальные характеристики бытия выражают тенденцию становления и ставшую реальность»[1]. Они диалектически взаимопереходят друг в друга: возможность по отношению к действительности, как к результату развития, является моментом развития. Но если бы все возможное было одновременно и действительным, то не существовало бы никакого развития в природе и обществе. П.Штомпка, перенося категории «возможности» и «действительности» на социологическую почву, называет их «способами существования социальной реальности — в качестве потенциальной возможности и в действительности», которые «могут быть обнаружены в основных компонентах социального мира»[2]. Таким образом, здесь мы можем говорить о том, что результатом перехода социального состояния из возможного в действительное является реализация потенциала.

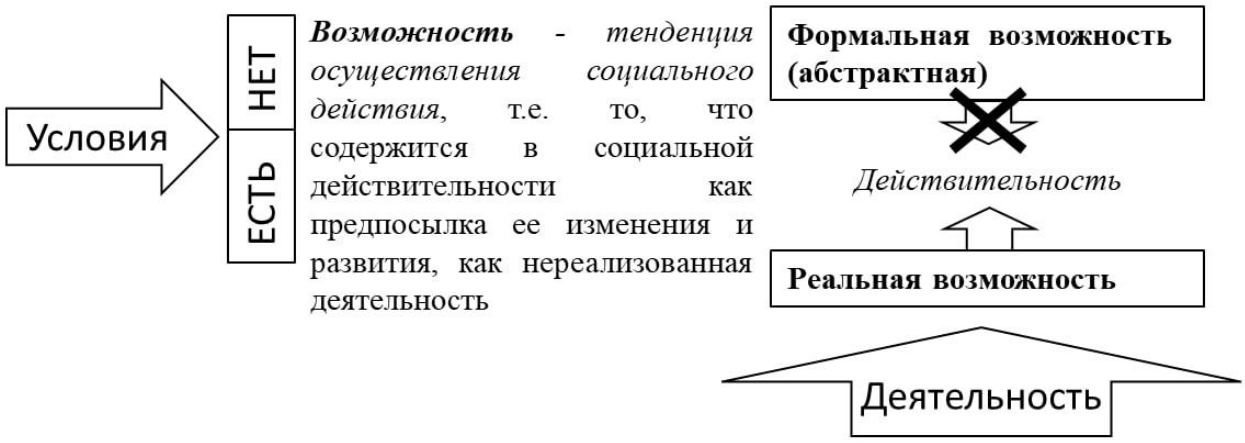

Рисунок 1.1 Схематичное отображение трансформации «возможности» в «действительность» – реализации потенциала

В контексте профессионального развития студенческой молодёжи трансформация возможности в действительность представляет собой процесс

[1]Боронина Л. Н. О категории возможности в истории социологии / Л. Н. Боронина // Актуальные проблемы социологии: сборник научных статей. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2013. — С.88
[2]Штомпка П. Социология социальных изменений/Пер, с англ, под ред. В.А.Ядова.—М.: Аспект Пресс, 1996. — С.28-268

реализации его потенциала, демонстрирующей реальные достижения. По сути, это путь от мечты и абстрактных планов - к конкретным действиям, которые формируют профессиональную траекторию молодого специалиста.

Условия трансформации возможности в действительность следует различать в зависимости от среды ее возникновения. В природе возможность может стать действительностью в результате ее стихийного развития. В общественной жизни этот процесс зависит от объективных и субъективных факторов. Здесь к объективным факторам следует относить условия материальной жизни либо процессы, не зависящие от людей; к субъективным – социальную деятельность, включая и социально-управленческую деятельность.

Для формирования и реализации профессионального потенциала необходимо создать подходящие для этого *условия,* которые составляют суть *профессионализации или профессиональной социализации* как процесса становления и развития профессионализма. Данный процесс *включает два этапа: вузовский этап, когда происходит* формирование профессионального потенциала в ходе овладения студентами необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, формирования смысложизненных ценностей; *послевузовский этап,* когда происходит развитие и реализация профессионального потенциала в ходе включения в профессиональную среду и адаптации к ней.

В силу того, что объектом нашего внимания является студенческая молодёжь, в данной работе мы останавливаемся на изучении необходимых существующих и еще не существующих условий для формирования профессионального потенциала в вузе, описывающих в том числе содержание молодёжной кадровой политики. Не выпускаем при этом из внимания и послевузовский этап профессионализации, поскольку потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в

себе одновременно три уровня связей и отношений[1]: отражающих прошлое (свойства, ранее накопленные системой), репрезентирующих настоящее (актуализированные, применяемые сейчас способности) и ориентированных на будущее (возникающие новые силы и способности). Поэтому для того, чтобы в вузовской среде был сформирован такой потенциал, который должен будет эффективно реализовываться в рабочей среде, необходимо ориентироваться на его целевые и описательные характеристики, которые составляют социологический портрет профессионала.

Понимание диалектической связи возможного и действительного помогает выявлять возможности, обоснованные совокупностью действительных отношений. Отсюда можно сказать, что в социологии «возможное» подчеркивает, что жизненные шансы людей на место в социальной структуре общества не являются предопределенными, а зависят от сложных и многогранных факторов, которые формируются в результате социального взаимодействия и зависят от целого ряда разноплановых процессов, протекающих в обществе. Что касается потенциала, то он в процессе своей реализации приводит к достижению цели, поэтому существует объективная необходимость развития реального потенциала, связанного с деятельностью, имеющей ту или иную направленность.

Заметим, что цель чаще всего определяется необходимостью удовлетворения потребности, которая, в свою очередь, определяется представлением человека о желаемом уровне своего жизненного благополучия: «Благополучие, удобная жизнь, а не просто присутствие в мире как таковое и есть главная человеческая потребность, или потребность потребностей»[2], которая, согласно Ортега-и-Гассету, является «величиной изменчивой, бесконечной переменной»[3] не только исторически, но и в одно и

[1]Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / [В. С. Аллаярова, В. И. Волков, А. Э. Гущина и др.]; Отв. ред. В. Г. Нестеров, Л. И. Иванько; АН СССР, Урал. науч. центр, Ин-т экономики. - М.: Наука, 1987. - 225,[2] с. (с.14-15)

2 Ортега-и-Гассет Х. Избранные труды. – М.: Весь мир, 1997. - С.174.

3 Там же. - С.177.

то же время, в одном и том же месте у различных людей.

Необходимо учесть, что имеющаяся возможность достижения какой-либо цели воплотится в действительность лишь в результате совершения некоторой работы, реализации деятельности и при наличии соответствующих для этого условий, объективных и субъективных факторов. Здесь речь идет о том, что социальная деятельность, с одной стороны, нацелена на формирование профессионального потенциала, а с другой, - на его дальнейшую реализацию. Как и в случае с «условиями», здесь тоже выделяется два этапа: вузовский и послевузовский. В рамках вуза речь идет о тех усилиях, которые прилагают студенты по формированию своего индивидуального профессионального потенциала. Поэтому одной из исследовательских задач, стоящих перед нами, является определение того, является ли для респондентов профессиональное становление реальной ценностью; что они реально делают для достижения профессионального успеха.

Профессиональный успех есть не просто везение или случайность, это результат целенаправленных действий, определенных усилий, умного планирования, учета объективных и субъективных факторов в ходе достижения профессиональной цели. Представители студенческой молодёжи, осознавая все возможности, которые им даются в ходе получения высшего образования, должны активно действовать в направлении реализации своего потенциала на рынке труда, опираясь на сложившуюся индивидуальную систему ценностей, учиться на своих ошибках, адаптироваться к изменениям, искать поддержку и упорно двигаться к своей цели.

Несмотря на кажущуюся схожесть, категории «возможного» и «потенциального» отнюдь не идентичны. «Возможным» является то, что может случиться, то есть это теоретический шанс на реализацию чего-либо; абстрактная идея без конкретной привязки к времени, месту или ресурсам. «Потенциал» же, в свою очередь, есть скрытая способность или запас ресурсов, которые могут быть реализованы в будущем; можно сказать, что это

реальная возможность для развития и достижения целей, ограниченная конкретными условиями и ресурсами.

Таким образом, можно говорить о том, что изначально философская природа потенциала как родственной категории «возможного» является источником понимания его социологического смысла, раскрывающегося в реализации потенциала как результате трансформации возможного в действительное, что схематично представлено на Рисунке 1.1 В данной работе мы будем исходить из того, что ***потенциал есть нереализованная возможность, будущее развитие которой вариативно, а реализация зависит от наличия необходимых для этого благоприятных условий, а также качества и характера деятельности социального субъекта, направленной на нее.***

1.2 «Профессиональный потенциал молодёжи в системе высшего образования» как социологическая категория: операционализация понятия

Наиболее часто используемыми характеристиками применительно к понятию потенциала и являющимися своеобразными регуляторами объема данного понятия является отнесение его к общности людей («человеческий потенциал») и отнесение к индивидууму или личности («личностный потенциал»), каждое из которых требует дополнительного пояснения.

Понятие человеческого потенциала, будучи в фокусе внимания как социологов, так и экономистов, объединяет в себе «совокупность способностей, знаний, навыков и личностных характеристик человека вне зависимости от того, в какой мере они находят или могут найти конкретное применение в производительной деятельности»[1]. По мнению авторов

[1] Федотов А.А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №7 (77). С. 148-155. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155; Федотов А.А. Человеческий потенциал и качество населения: подходы к определению // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. №3-2 (42). С. 79-86. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-10266

монографии «Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы», рассматривающих «человеческий потенциал» как понятие, наряду с «социальным капиталом»[1] и «культурным капиталом»[2], дополняющее более основательное и устоявшееся в науке понятие «человеческий капитал»[3], в «человеческом потенциале» должны «интегрально учитываться все существенные характеристики человека как работника»[4]. Таким образом, человеческий потенциал представляет собой понятие, охватывающее все возможности и способности человека, как врожденные, так и приобретенные; он присущ всем людям, независимо от их индивидуальных особенностей.

Поскольку человеческий потенциал, в отличие от личностного, относится к различным человеческим общностям, он часто фигурирует в одном контексте не только с понятием «человеческий капитал», но и с такими социально-экономическими категориями, как «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы»[5], на которых в данной работе детально останавливаться не будем.

Более узким, частным понятием по сравнению с «человеческим капиталом» является «личностный потенциал», который представляет собой «сложную систему характеристик, связанных с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой»[6], обеспечивая социально-психологическую устойчивость личности.

---

[1]Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2000. № 3. С. 121–139.

[2]Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74. EDN OYUVRD.

[3]См., например: Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. – С.5-16; Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013; Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176с.; Teixeira, P.N. Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness. IZA J Labor Econ 3, 12 (2014). https://doi.org/10.1186/s40172-014-0012-2

[4] Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: монография / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – С. 22

[5] Зущина Г.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г.М. Зущина. М.: Наука, 1996. - 143 с.

[6] Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – С.57

Заметим, что в зарубежных работах чаще всего рассматривается именно «личностный потенциал» в контексте разработки прикладных инструментов управления талантами (Talent Management) в организации[1] как практики выявления, поощрения, развития, удержания и управления преемственностью сотрудников. Этот процесс привлекает внимание компаний по всему миру, поскольку становится все более сложной задачей в оценке потенциала, поиске и удержании специалистов с высоким потенциалом роста и преемственности. В данном контексте оценка потенциала есть способ измерения способностей каждого сотрудника в отдельности достичь профессиональных целей с помощью изучения личных качеств, осознания своих природных талантов, а также постоянного обучения и саморазвития. Например, по мнению С. Тэнсли (C. Tansley), потенциал связан со способностью человека продвигаться к более высоким и руководящим должностям, которые она определяет как «человек, обладающий способностью, вовлеченностью и стремлением подняться до более высоких и критически важных должностей и добиться успеха»[2]. На наш взгляд, здесь предполагается уже более узкая категория, чем личностный потенциал, - управленческий потенциал, в основе которого лежат лидерские качества, которые у индивида могу быть, а могут и не быть.

Оценка личностного потенциала является результатом определенного момента или ситуации, это не значит, что профессионалы всегда будут классифицироваться как одни и те же[3]. Результатом является перспектива на будущее с учетом текущей ситуации[4], после чего важно продолжить оценку

[1]См., например: Chuai, X., Preece, D., & Iles, P. (2008). Is talent management just “old wine in new bottles”?: The case of multinational companies in Beijing. Management Research News, 31(12), 901-911. https://doi.org/10.1108/01409170810920611 ; Collings, D.G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19, 304-313. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001; Tansley, C. What do we mean by the term “talent” in talent management?. Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-274. . https://doi.org/10.1108/00197851111145853

[2]Tansley, C. (2011) What do we mean by the term “talent” in talent management?. Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-274. (c.272) . https://doi.org/10.1108/00197851111145853

[3]Thiago Sagawe et al. / Professional potential evaluation using a multicriteria approach: An AHP-ELECTRE-TRI proposal // Procedia Computer Science 214 (2022) 628–635 (c.634) // https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.11.221

[4]De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. (c.25) https://doi.org/10.3926/ic.1440

для разработки плана преемственности, удержания, развития и привлечения новых сотрудников в организацию.

Резюмируем, что в контексте работ, посвященных управлению талантами, потенциал определяется как «будущее измерение таланта», где «потенциал таланта включает в себя приверженность и отношение сотрудника к выбору, росту и продвижению в компании и оказывает мультипликативное влияние на будущие показатели»[1], а измеряется «будущей способностью человека адаптироваться к стратегическим потребностям компании, учиться и прогрессировать, что материализуется в более высоких показателях в будущем» [2].

Человек, имеющий личностный потенциал умений и способностей в определенной сфере жизнедеятельности общества, является частью человеческого потенциала в этой сфере. Вместе с тем человек одновременно может иметь склонности к самореализации в нескольких сферах и в зависимости от сложившихся объективных и субъективных условий его потенциал может быть раскрыт либо не раскрыт. Удачное раскрытие и последующая реализация потенциала может способствовать качественному улучшению развития данной профессиональной сферы.

Однако говоря о «человеческом потенциале», мы рискуем углубиться в экономику; говоря о «личностном потенциале», рискуем отклониться в психологию. Своеобразной промежуточной характеристикой, определяющей потенциал как социологическую категорию, является ее видовое отнесение к профессии (лат. professio, от profiteor - объявляю своим делом), отраженное в понятии «***профессиональный потенциал».*** Безусловно, профессиональный потенциал может изучаться и как личностная характеристика, однако в нашей

[1]Chuai, X., Preece, D., & Iles, P. (2008). Is talent management just “old wine in new bottles”?: The case of multinational companies in Beijing. Management Research News, 31(12), 901-911. https://doi.org/10.1108/01409170810920611

[2]De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. (c.25) https://doi.org/10.3926/ic.1440

работе речь идет о профессиональном потенциале социально-демографической группы – студенческой молодёжи.

Термин «профессия», включенный в структуру понятия «профессиональный потенциал», чаще всего употребляется в значении рода трудовой деятельности, «занятий, определяемых производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием», либо как «большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности»[1]. Отсюда очевидно, что «профессиональное» есть категория, объясняющая совокупность определенных черт, характеристик того или иного качества действий, связанных с человеческим трудом, что демонстрирует нам деятельностную природу профессии и связывает определяемый нами профессиональный потенциал с возможностями будущих работников включиться в профессиональную среду организации, понимая ее цели.

Что касается понятия ***«профессионал»,*** как целевого результата реализации профессионального потенциала, то в ходе анализа научных источников, где разъясняется данное понятие, выделяется два подхода к его определению и толкованию, которые мы укрупненно определили как нормативный и научный.

Согласно ***нормативному подходу***, «профессионалы» есть, чаще всего, «профессиональная группа специалистов высшего уровня квалификации» либо определенный социальный статус, который, согласно авторам монографии «Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы», подготовленной научным коллективом ФНИСЦ РАН[2], присваивается изучаемому объекту исследования в соответствии с двумя наиболее распространёнными в нашей стране классификаторами:

[1] Филиппов Ф.Р. Профессия // Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред.Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 425

[2] Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: монография / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 488 с.

Международным стандартом классификации занятий ISCO (International Standard Classification of Occupations)[1], принятым в качестве официального классификатора занятий Международной организацией труда и адаптированной статистической службой России к условиям нашей страны версией ISCO – ОКЗ (Общероссийский классификатор занятий)[2], согласно которому к профессионалам относятся «специалисты высшего уровня квалификации».

По результатам анализа нормативных подходов к описанию содержания понятия «профессионал», говоря о нем, авторы монографии подразумевают «работников на позициях, предполагающих высшее образование и не занятых при этом выполнением руководящих функций как основным видом деятельности» [3]. Мы склонны согласиться с данным определением, поскольку считаем его исчерпывающим в рамках нормативного подхода.

Что же касается ***научного подхода,*** то здесь принято говорить о профессионале преимущественно через призму проявления индивидом профессионализма как показателя качества профессиональной деятельности, представляющей собой сложную систему отношений. В таком контексте профессионализм выступает как некая «социальная перспектива, которая в той или иной мере доступна каждому специалисту»[4]. Кроме того, профессионализм, согласно Т.Г. Калачевой, есть «интегральная характеристика целеполагающей, мотивированной и эффективной деятельности, требующей для своего осуществления специальной подготовки и соответствующих организационно управленческих условий»[5], поэтому

[1] ISCO - это классификационная структура Международной организации труда (МОТ) / International Labour Organization (ILO), предназначенная для систематизации информации о труде и рабочих местах. Режим доступа: https://www.ilo.org/international-labour-standards (дата обращения: 1.05.2024)

[2] ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий" (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст) (ред. от 18.02.2021) https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/ (дата обращения: 1.05.2024)

[3] Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: монография / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – С.117

[4] Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №4-5. С.258-269 (258)

[5] Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подход к анализу проблемы. – Н. Новгород, 1998, - с. 32

профессионал должен «не только соответствовать требованиям сферы своей деятельности, но и предвидеть ее последствия, чувствовать и нести за них личную ответственность, что сегодня и придает профессионализму статус нравственного императива»[1].

Поскольку работа в профессиональной сфере представляет собой сложную сеть взаимоотношений, уровень профессионализма, на наш взгляд, также зависит от социально-организационного контекста, в котором эта деятельность осуществляется. Поэтому формирование профессионализма не только определяется усилиями и целями индивида, но и влиянием соответствующих рабочих систем, в которых играет ключевую роль управление. Руководствуясь таким подходом, в своих более ранних работах мы расширили приведенное ранее определение, данное Т.Г. Калачевой. В нашем понимании профессионализм определяется не только совокупностью знаний, опыта и умений работника, но и его включенностью в деятельностную профессиональную среду через взаимосвязанное осознание целей деятельности организации и его смысложизненных целей, связанных с профессиональной деятельностью[2].

Однако, говоря о перспективах становления профессионала, еще находящегося в стенах вуза и не включенного в организационную среду места приложения своего труда, согласимся с коллегами из Университета короля Хуана Карлоса (King Juan Carlos University)[3] в том, что профессиональный потенциал профессионала определяется в том числе и как способность прогрессировать и быстрее обучаться, что приводит к способности адаптироваться к будущим потребностям будущей компании.

Кроме того, анализ влияния проявления профессионализма как реализации профессионального потенциала через призму перспективы

---

[1] Калачева Т.Г. Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Социологический аспект: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. - Москва, 1999. – С.25

[2] Газиева И.А. Профессионализм государственных гражданских служащих: проблемные особенности // Власть, 2011, №6. – С. 141

[3]De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L., & Valle-Cabrera, R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. https://doi.org/10.3926/ic.1440

качества деятельности можно увидеть в работах американских ученых Р. Силзера и А.Х. Черча (R. Silzer, A.H. Church)[1], которые подчеркивают, что профессиональный потенциал редко используется в отношении текущей работы, но обычно используется для того, чтобы предположить, что человек обладает качествами, позволяющими ему эффективно работать и вносить вклад в реализацию более широких функций в организации в какой-то момент в будущем. Очевидно, речь идет о том, что характеристиками профессионального потенциала профессионала являются не только его текущие навыки, но и способность к обучению и адаптации в будущей организации, что в свою очередь, во многом, определяется и его ценностными ориентациями и установками[2].

Отсюда сформулируем ключевые *характеристики профессионального потенциала будущего профессионала: не только и не столько наличные, сформированные компетенции, сколько готовность и способность индивида развиваться, а также готовность индивида к возможным изменениям в будущей своей организации и готовность брать на себя новые функции.*

Несмотря на ведущее влияние профессиональной среды на реализацию профессионального потенциала и, как следствие, формирование профессионала, перефразировав и несколько дополнив предложения В.А. Цвыка[3], обозначим еще несколько характеристик профессионального потенциала будущего профессионала как предпосылки к его формированию, закладываемые в вузе:

1. *Умение видеть свою профессию во всей совокупности ее широких социальных связей, что предполагает потребность в интеграции в профессиональное сообщество, включая не только коллег, но и внешних*

[1]Silzer, R., & Church, A.H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. Industrial and Organizational Psychology, 2, 377-412. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x; Silzer, R. F., & Borman, W. C. (2017). The potential for leadership (Chapter 5). In D. G. Collings, K. Mellahi, & W. F. Cascio (Eds.), Oxford Handbook of Talent Management.Oxford, UK: Oxford University Press. Pp 87-114. doi:10.1017/iop.2016.75

[2]Ядов В.А. Функционирование диспозиционной системы // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. - С.40-49

[3] Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №4-5. С.258

экспертов.

2. *Знание требований, предъявляемых к профессии и ее представителям.*
3. *Понимание содержания и специфики своей профессиональной деятельности.*
4. *Умение ориентироваться в круге профессиональных задач и быть готовым разрешать их в меняющихся социальных условиях.*
5. *Готовность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности.*

Таким образом, профессионал – работник, обладающий глубокими знаниями, умениями и навыками в той сфере деятельности, в которой трудится и занимает позицию, предполагающую наличие высшего образования, соблюдающий профессиональную этику и несущий высокий уровень профессиональной ответственности за результаты своей работы; нацелен на постоянное профессиональное развитие и совершенствование. Заметим, что приведенные описательные характеристики образа профессионала можно назвать своеобразным результатом следования конкретным смысложизненным ценностям.

Успех интеграции сотрудника в профессиональную среду зачастую определяется особенностями его системы ценностей. Во-первых, совпадением его ценностей с ценностями организации, составляющими ее корпоративную культуру; во-вторых, уровнем сформированности ключевых смысложизненных ценностей, а также ценностей профессионального развития и самореализации, определяющие целевые профессиональные установки сотрудника.

Здесь необходимо принять во внимание тот факт, что то, что для одних является ценным и желанным, для других может не быть таковым, поскольку цели, как правило, происходят из объективных условий жизни человека, из необходимости удовлетворения его конкретных потребностей, в т. ч. в самореализации, для которой, в свою очередь, должны быть созданы необходимые условия. Осознавая состояние и структуру организации

общественных отношений, человек делает выбор в сторону желаемого и должного для себя, руководствуясь этим выбором в своей деятельности на основе общественных норм и социальных ценностей.

Норма, будучи формой отражения социальной реальности и фактором, жестко детерминирующим социальную деятельность, определяет средство или способ ее осуществления. В свою очередь, на основании результатов ценностного отражения действительности формируются соответствующие смысложизненные цели человека в определённой сфере деятельности. Здесь и формируются базовые социальные установки личности, которые объясняют направленность личности на определённую сферу деятельности, тип и качество отношения к этой сфере. Целеполагание на этом уровне направленности личности, считает В.А. Ядов, «... представляет собой некий «жизненный план», важнейшим элементом которого выступают отдельные жизненные цели, связанные с главными социальными сферами деятельности человека — в области труда, познания, семейной и общественной жизни».[1]

Таким образом, хотя детерминированность личности внешними условиями осуществляется только посредством ее субъективности, наличие норм ограничивает эту субъективность объективными рамками должного и ценностного. Именно это объективное ограничение позволяет изучать и типологизировать поведение молодёжи, находящейся на этапе определения сферы своей профессиональной деятельности, находясь одновременно в пространстве смысложизненного целеполагания, связанного с будущей деятельностью. В этом случае цель осознается как должное, ценностное, что можно получить через профессиональную деятельность, а сами ценности инструментализируются как осознание факторов, влияющих или способных влиять на трудовую активность. Заметим, что в случае несовпадения либо конфликта смысложизненных целей работника с целями организации, включения в профессиональное пространство не происходит, что

[1] Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности// Методологические проблемы социальной психологии. - М., 1975. - С.94.

препятствует профессиональной самореализации работника, а значит – реализации его профессионального потенциала.

Таким образом, профессиональный потенциал студенческой молодёжи рамочно можно охарактеризовать как *детерминированные смысложизненными ценностями имеющиеся, но скрытые и пока еще не использованные либо невостребованные профессиональные возможности осуществления молодёжью целенаправленной продуктивной трудовой деятельности,* где «профессиональные возможности» представляют собой индивидуально-психологические свойства личности, отвечающие требованиям конкретной профессии, и являются своеобразным показателем эффективности профессиональной ориентации.

Фрэнк Парсонс, заложивший научные основы профориентационной деятельности и определивший ключевые принципы поиска наилучшего соответствия между личностью и конкретной профессией, подчеркивал важность понимания как индивидуальных особенностей, так и факторов, присущих различным профессиям, для обеспечения успешного и удовлетворительного выбора профессии[1]. Его метод включает ряд шагов, направленных на самооценку респондентов, изучение профессии и, в конечном счете, на сопоставление этих двух факторов для оптимального выбора профессии.

Исходя из предложенного Ф. Парсонсом подхода, современные ученые определяют профессиональную ориентацию как «процесс осознания индивидом существующих в обществе конкретных видов трудовой деятельности – профессий, собственных склонностей и способностей к одному (или нескольким из них), путей или средств овладевания знаниями и навыками, необходимыми для выполнения профессионально-трудовых

[1] Parsons Frank. Choosing a Vocation. – London, 1909, - 165p. / Open Library: https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/page/n9/mode/2up?ref=ol&view=theater (доступ: 30.04.2024)

функций»[1]; «сложный процесс, где личные желания и способности человека часто сталкиваются с требованиями рынка труда»[2]. По мнению ряда ученых, это столкновение нередко приводит к разочарованию в выборе профессии, поскольку ожидания не всегда совпадают с реальностью[3], кроме того, профессиональные ориентации студенческой молодёжи в принципе носят весьма неустойчивый характер[4]. В результате - возникает желание сменить профессию, что запускает новый виток профориентации. Этот процесс продолжается на протяжении всей жизни человека, формируя профессиональный ландшафт общества. И именно поэтому говоря о профессиональном потенциале, мы не делаем акцент на какой-то одной конкретной профессии, а ориентируемся на способности молодёжи быть субъектами профессиональной деятельности без привязки к конкретной профессии, но с опорой на их систему ценностей.

Такой подход дает нам возможность определить **профессиональный потенциал студенческой молодёжи** как ***детерминированную социальными ценностями готовность молодёжи использовать свои личностные свойства и сформированные в вузе профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.***

Заметим, что здесь ключевым термином являются не сами личностные свойства или компетенции, а именно готовность к их использованию, что обусловливает сознательный уход автора от измерения этих свойств и компетенций. Однако в связи с тем, что профессиональный потенциал принято описывать преимущественно через оценку компетенций, дополнительно обоснуем свой уход от нее, описав наиболее популярные подходы к оценке профессиональных компетенций, лежащих в его основе.

---

[1] Филиппов Ф.Р. Ориентация профессиональная / Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред.Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С.353

[2] Горшков, М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги, И. О. Тюрина ; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – с.67

[3] См., напр., Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога // Мир психологии, 2002, № 4 (32), стр. 194 – 203. // https://pedlib.ru/Books/4/0097/4_0097-1.shtml

[4] Потёмкин В.К. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодёжи // Социология и право. 2018. № 2 (40). С. 14-22.

На сегодняшний день существует немало методов оценки сформированных компетенций студента, которые делятся на две большие группы: методы оценки hard-skills и soft-skills.

Наиболее распространенным и очевидным методом оценки сформированности «жестких» профессиональных компетенций (hard-skills), используемым в вузовской среде, безусловно, является оценка текущей академической успеваемости и оценка в рамках итоговой аттестации (сдача государственного экзамена и/ или защита выпускной квалификационной работы), в основе которой лежат профессиональные стандарты[1], федеральные государственные стандарты (ФГОС ВО 3++)[2] либо собственные образовательные стандарты, принятые вузом[3] согласно Указу Президента РФ «Об утверждении перечня федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, которые вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по образовательным программам высшего образования»[4]. Об эффективности данной системы оценивания сформированных профессиональных компетенций однозначно говорить сложно, поскольку, с одной стороны, фонды оценочных средств (ФОС) выстроены в четком соответствии с указанными стандартами, с другой стороны, ни работодатели, ни сами выпускники практически не ориентируются на результаты такого оценивания. Безусловно еще существует широкий спектр оценочных средств, используемых в ходе профессиональной сертификации, которые разработаны далеко не для всех профессий, а также комплексы оценочных средств, используемых при отборе на должность, которые не представляют собой единую систему.

[1] Сайт Профессиональных стандартов РФ: https://profstandart.rosmintrud.ru/

[2] Сайт Федеральных образовательных стандартов РФ: https://fgosvo.ru/fgosvo/index/24

[3] См., например, Собственные образовательные стандарты РАНХиГС: Образовательные стандарты и требования в РАНХиГС (ranepa.ru) (Дата обращения: 05.09.2024)

[4] Указ Президента РФ от 05.07.2021 N 405 (ред. от 01.09.2021) "Об утверждении перечня федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, которые вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по образовательным программам высшего образования"// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389544/

Что касается оценки «мягких» профессиональных компетенций студенческой молодёжи (soft-skills), то ключевым методом, который становится все более популярным в нашей стране, является система оценки «компетенций, наиболее востребованных у работодателей и при создании своего дела»[1], разработанная в 2021г. и применяемая в рамках одного из проектов Президентской платформы «Россия – страна возможностей» - Центра компетенций. В результате тестирования на платформе Центра компетенций студенты получают оценку следующих компетенций: партнерство и сотрудничество; планирование и организация; ориентация на результат; анализ информации и выработка решений; клиентоориентированность; следование правилам и процедурам; коммуникативная грамотность; саморазвитие; лидерство; стрессоустойчивость; эмоциональный интеллект.

Согласно планам, заявленным создателями Центров компетенций, студенты после прохождения диагностики своих универсальных компетенций («мягких навыков») будут работать над ними в рамках траектории самореализации, которую должен сформировать для них вуз. Таким образом, Центры компетенций должны нести одновременно функцию и оценки потенциала, и их развития. Однако единство системы тестирования в данной ситуации не предполагает единства подходов к формированию траекторий для самореализации, поскольку дальнейшая работа отдается на откуп вузов, включенных в данный проект (на начало 2024г. - их более 200). Каждый вуз предлагает свои наборы развивающих средств, которые централизованно не регламентируются, равно как и не регламентируется централизованно оценка эффективности функционирования Центров компетенций, что пока делает размытой перспективу реализации данного проекта.

Очевидно, что инструментарий, используемый в рамках Центров компетенций, не представляется нам полноценно решающим задачи

[1] Центр компетенций: https://softskills.rsv.ru/

профессиональной компетентностной диагностики студентов, поскольку, не вдаваясь в содержательные особенности и самого инструментария, можно сказать, что здесь оцениваются, преимущественно soft-skills, в то время как специфические знания по получаемой профессии не учитываются совсем, что не дает полной картины сформированности профессионального компетентностного потенциала студента и выпускника.

Заметим, что на сегодняшний день разработан целый ряд механизмов, позволяющих оценить и soft-skills, и hard-skills. К таким механизмам относятся, например, симуляторы, компетентностные экзамены[1] и подобные им оценочные механизмы. Однако автор, будучи многие годы включенным в процесс интеграции указанных механизмов в образовательный процесс, не берясь оценивать их методическую состоятельность, вынужден констатировать, что ни один из них, а также ни один из приведенных ранее инструментариев оценивания профессиональных компетенций студенческой молодёжи не имеет достаточных оснований для того, чтобы говорить о том, что высоко оцененная одним из измерителей молодёжь с большой долей вероятности сможет, а главное, захочет эффективно применять полученные компетенции в практической деятельности, а также нацелена на дальнейшее совершенствование своих навыков, находясь в профессиональной среде.

Мы не можем быть полностью в этом уверены по двум причинам. Во-первых, современная система профессиональной социализации, элементом которой является система профессиональной ориентации, не вполне эффективна: *«Национальная система профессиональной социализации*

[1]Газиева И.А. Современные методологические подходы к оценке сформированности управленческих hard skills и soft skills выпускников вузов // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И. А. Газиева. Выпуск 3. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. — С.7-15; Газиева И.А., Шоптенко В.В. Компьютерный бизнес симулятор как образовательная технология и инструмент оценки сформированных управленческих компетенций // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И. А. Газиева. Выпуск 4. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – С.5-15; Газиева И.А., Шоптенко В.В. Комплементарность искусственного и социального интеллекта в формировании и оценке управленческих компетенций как фактор профессионального развития студенческой молодёжи // Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. канд. соц. наук И. А. Газиева. Выпуск 6. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – С.5-15. И т.д.

малоэффективна, разбалансирована, функционирует в условиях отсутствия связей с потребностями общества»[1]. Соответственно, студенты, имеющие высоко развитые компетенции по своей будущей профессии, не обязательно пойдут дальше трудиться по этой профессии, применяя полученные в вузе знания и реализуя себя в ней. Во-вторых, студенты, у которых не сформирована, например, ценность созидательного труда или ценность профессионального развития, с очень малой вероятностью будут составлять собой реальный потенциал социально-экономического развития общества. Более того, человека приводят в профессию не столько высоко сформированные компетенции, соответствующие ей, сколько ценность этой конкретной профессии, независимо от того, в чем выражается эта ценность (доход, статус, профессиональные перспективы и т.д.).

Все эти обстоятельства свидетельствуют о том, что одним из подходов к диагностике профессионального потенциала студенческой молодёжи должен быть именно ценностный. Что же касается его формирования, то в контексте данной работы оно видится как социальный процесс, на чем остановимся более подробно далее.

1.3 Формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социальный процесс

Г. Риккерт, первым описавший связь ценности с действительностью, устанавливает ее через понятие прогресса, которое определяет как «повышение в ценности (Wertsteigerung) культурных благ»[2], подчеркивая при этом «бытийную» значимость ценности и представляя ее одной из важнейших характеристик предметов и процессов, благодаря которым они поднимаются на уровень выше подобных предметов и явлений. Таким образом, сущность

[1]Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 1. / Горшков М. К, - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Новый хронограф, 2016. - С.96

[2] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.

прогресса описывается Г.Риккертом как процесс изменений во времени при наличии дополнительной ценности на каждой последующей стадии по сравнению с предыдущей.

Ориентируясь на подходы Г.Риккерта, мы видим формирование профессионального потенциала студенческой молодежи именно как сложный и многоуровневый социальный процесс, который связан с ее подготовкой к будущей профессиональной деятельности, поэтому в данном контексте важно не только провести терминологический анализ данного понятия, но и наметить этапы реализации этого процесса.

Этимологический анализ термина «формирование» затруднено обширной многозначностью основного понятия «форма» (9 значений)[1] и при этом – заметно меньшим, согласно словарю иностранных слов, кругом значений производного термина «формирование» (2 значения)[2]. Для нас весьма важным является вопрос определения содержания понятия формы, поскольку она является результирующей процесса формирования. Поэтому, не уходя в подробности размышлений над каждым словарным значением, проложим следующие логические параллели между двумя наиболее соответствующими контексту данной работы значениями основного и производного понятия – «формы» как результата «формирования» как процесса: формирование - как процесс образования чего-либо, результатом которого является «устройство, структура чего-либо, система организации чего-либо»; формирование - как процесс придания некой формы как «наружного вида», «внешнего очертания».

В контексте формирования профессионального потенциала студенческой молодежи мы не склонны явно разделять приведенные два значения, поскольку они, дополняя друг друга, придают бóльшую содержательность изучаемому нами понятию. Так, термин «формирование»

[1] Форма // Словарь иностранных слов / ред. Петров, Ф.Н.; Лехин, И.В.; Локшина, С.М. и др. / Издание 6-е, перераб. и доп.- М.: Советская Энциклопедия, 1964. – с.693

[2] Формировать // Словарь иностранных слов / ред. Петров, Ф.Н.; Лехин, И.В.; Локшина, С.М. и др. / Издание 6-е, перераб. и доп.- М.: Советская Энциклопедия, 1964. – с.693

мы рассматриваем как создание структуры или основы профессионального потенциала молодежи, что включает в себя придание ему определенной формы, наполняемой содержанием — знаниями, навыками, социальным и профессиональным опытом, ценностями. Таким образом, «формирование» охватывает и процесс создания структуры профессионального потенциала, и ее последующее наполнение, что закладывает основу для дальнейшего комплексного развития профессионального потенциала как процесса последующего формированию. Данные понятия, «формирование» и «развитие», являясь родственными, нередко ставятся учеными в один ряд, рассматриваясь вместе[1], а иногда и подменяя друг друга, поэтому уделим отдельное внимание их разграничению.

Многие ученые в сфере общественных наук благодаря этим общенаучным понятиям описывают и характеризуют общественные процессы и их последствия. Однако в данной работе понятия «формирование» и «развитие» разводятся. Безусловно, оба понятия являются характеристиками поэтапного изменения социальных объектов, однако формирование больше соответствует начальному этапу этих изменений, который завершается созданием некоего объекта, а развитие – «непрерывный процесс закономерного целенаправленного изменения»[2], «необратимое направленное изменение материальных и идеальных социальных объектов и социальных процессов»[3], предполагающее «качественное изменение в структуре объекта»,

[1] Ильдарханова Ф.А. Формирование и развитие государственной семейной политики в трансформирующемся обществе: Региональный аспект: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Казан. гос. энергет. ун-т. - Казань, 2004. - 37 с.; Хадасевич Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Хадасевич Наиля Ракиповна; [Место защиты: Всерос. центр уровня жизни]. - Москва, 2015. - 52 с.; Флюгов С.Н. Социальные проблемы формирования и развития университетского студенчества: На материалах социологического исследования регионального университета: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. - Санкт-Петербург, 2006. - 18 с.; Корнийчук М.С. Формирование и развитие общественного капитала современной организации: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Корнийчук Маргарита Сергеевна; [Место защиты: Моск. пед. гос. ун-т]. - Москва, 2018. - 24 с.

[2] Дьяков С.И., Добряк С.Ю., Кисин К.А. Взаимосвязь понятий «Формирование» и «Развитие» и их роль в педагогической теории и практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 529 DOI: 10.34670/AR.2023.23.70.055

[3] Шимшилов С.А. Социальное Развитие: Структура, Сущность, Содержание // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2004, 1. – С. 101

под которым Б.А. Грушин предлагает понимать изменение «внутренних составляющих объекта, его существенные связи и зависимости», изменение «его внешних, непосредственно воспринимаемых стороны, его формы», «возникновение новых структурных составляющих объекта – элементов, связей и зависимостей, слагающих его структуру»[1], чего не может происходить в ходе формирования как социального процесса.

Заметим однако, что даже в Российской социологической энциклопедии понятие «формирование», определяемое как «последовательное изменений состояний или элементов социальной системы и ее подсистем, любого социального объекта», предполагает не любой социальный процесс, а процесс развития, который «обусловливает переход объекта к качественно новому состоянию»[2].

Еще одним важным отличием «формирования» от «развития» является определяющая роль внешних факторов в ходе реализации обоих процессов. Процесс развития как таковой включает в себя как внешние, так и внутренние аспекты. Например, развитие личности человека представляет собой изменение, происходящее под воздействием различных факторов: внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых, социальных и природных. Достижение определенных целей, завершение долгосрочных проектов также можно считать процессом формирования синонимичного созданию, который завершается и достигает зрелости. В педагогической литературе[3] «формирование» рассматривается как процесс, проходящий под влиянием социальных факторов, которые осуществляют неконтролируемое воздействие на человека, что по сути, говоря социологическим языком, представляет собой процесс социализации.

---

[1] Грушин Б.А. О структуре динамических процессов // Социология в СССР: В 2-х томах. Том 1 / Под. ред. Г.В. Осипова.– - М.: Мысль, 1966. - С.158-159

[2] Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред.Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – с.426.

[3] Дьяков С.И., Добряк С.Ю., Кисин К.А. Взаимосвязь понятий «Формирование» и «Развитие» и их роль в педагогической теории и практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 528. DOI: 10.34670/AR.2023.23.70.055

Кроме того, формирование предполагает создание структуры, которая обозначает порядок и системность на основе организации существующих качеств в целостное образование. Образовательный процесс в вузе, который включает обучение и воспитание, фокусируется на формировании профессиональных компетенций, оценить качество которых можно лишь в ходе профессиональной деятельности, в ходе реализации профессионального потенциала.

Говоря о студенческой молодежи и ее профессиональном потенциале необходимо заметить, что его развитие происходит при личностной активности и желании каждого конкретного индивида, в то время как формирование может происходить пассивно, без согласия на то социального объекта под влиянием из вне[1], поскольку, соглашаясь с позицией Р.И. Иванова о том, что формирование человеческого потенциала является составной частью общего процесса социализации[2], мы еще раз подтверждаем роль воздействия на него разного рода внешних факторов. Напомним, что поскольку «человеческий потенциал» является родовым понятием для понятия «профессиональный потенциал», мы можем проводить аналогии в части определения его как процесса, скорректировав, однако, описание цели в силу большей широты объема родового понятия. Исходя из этого рамочно определим понятие формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как *совокупность целенаправленных действий его субъектов, нацеленных на создание условий для образования детерминированной социальными ценностями готовности молодёжи использовать свои личностные свойства и сформированные в вузе профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.*

[1] Дьяков С.И., Добряк С.Ю., Кисин К.А. Взаимосвязь понятий «Формирование» и «Развитие» и их роль в педагогической теории и практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 528. DOI: 10.34670/AR.2023.23.70.055

[2] Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013. —С. 120

Таким образом, еще раз обратим внимание на то, что в данной работе делается акцент именно на формировании профессионального потенциала, поскольку мы говорим о создании таких условий, которые помогут сформировать этот потенциал и будут способствовать его развитию в будущем. При этом избегаются попытки его четкого отграничения «формирования» от «развития», которое является своеобразной надстройкой, продолжением формирования, что затрудняет понимание того, где заканчивается формирование профессионального потенциала, а где начинается его развитие. По сути, развитие и реализация профессионального потенциала происходит уже за пределами вуза. Безусловно, начальный этап как развития, так и реализации потенциала возможен и в рамках вуза, если речь идет о реализации профессиональных функций в ходе трудовой деятельности в вузе, а также учебной практической или внеучебной деятельности.

Изучение формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса, предполагает его понимание не с позиции статики, а с позиции динамики в логике, предложенной П.А. Сорокиным, который видит процесс как характеристику изменчивости, понимая его как «любой вид движения, модификации, трансформации, чередования или «эволюции», … любое изменение данного объекта в течении определенного времени, будь то изменение его места в пространстве, либо модификация его количественных или качественных характеристик»[1]. Предполагая в процессе формирования профессионального потенциала наличие неких его изменений, включая развитие, не будем забывать о том, что «процесс» обозначает последовательность действий или событий, ведущих к определенному результату. Он структурирован, имеет начало и может иметь конец. Что же касается изменения, то оно в свою очередь относится к факту перехода из одного состояния в другое, что может происходить как результат

[1] Сорокин П. Социальная и культурная динамика. - СПб.: РХГИ, 2000. – С.80

процесса. В то же время изменение может произойти и спонтанно, без четко определенной последовательности шагов. Проще говоря, процесс — это путь, а изменение — это финальный результат этого пути, результат формирования профессионального потенциала.

Из приведенного размышления видно, что значение понятия «процесс», как и понятие «форма» может варьироваться в зависимости от контекста, например, как «полифоническая деятельность людей и сопряженность различных событий»[1], однако в целом можно согласиться с достаточно конкретным определением, данным П.Штомпкой: «понятие *процесс* служит для описания хода, наступающих последовательно друг за другом и взаимно обусловленных изменений системы (в этом случае мы называем их фазами или этапами)»[2]. Соответственно, любой процесс всегда предполагает наличие начальной и конечной точки, а также промежуточных этапов, что определяет его структуру. В то же время, говоря о социальном процессе, нельзя не отметить, что ему свойственна значимая длительность, часто - без конкретной точки завершения; социальный процесс предполагает стремление к идеалу, который, по словам Э.Дюркгейма[3], недостижим, в том числе и потому что имеет свойство меняться во времени.

Однако не будем забывать, что объектом нашего изучения является формирование профессионального потенциала студенческой молодежи не просто как процесс, но как социальный процесс, который имеет в современной социологии целый ряд определений. Выделим из них наиболее значимые для данной работы. Так, формирование как социальный процесс определяется как:

[1]Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. – с. 223

[2] Штомпка П. Социология социальных изменений/Пер, с англ, под ред. В.А.Ядова.—М.: Аспект Пресс, 1996. – С.456-457

[3] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.295

— *совокупность изменений объекта:* «серия изменений какого-либо объекта, имеющего своего носителя, который придает содержанию процесса определенную специфику»[1];

— *последовательность смены состояний объекта*: «последовательная смена состояний социальной организации в целом или ее отдельных структурных элементов»[2];

— *совокупность социальных действий, направленных на объект:* «совокупность однонаправленных и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других действий»[3];

— *характеристика социальной действительности в ее динамике, движении и развитии:* «динамическое выражение социальной реальности»[4]; «полисубъектное образование, состоящее из множества отдельных деятельностей и приводимое в движение индивидами»[5];

— *способ подготовки к реализации потенциала:* «способ осуществления движения социального бытия из потенциального в реальное»[6].

Можно сказать, что предложенные определения характеризуют социальные процессы с позиции последовательной изменчивой динамики социального объекта, обеспечиваемой социальными субъектами через их деятельность, исходя из чего с*оциальный процесс* можно определить как последовательное динамическое изменение социального объекта, которое осуществляется совокупностью направленных на него социальных действий, нацеленных на реализацию потенциала социального объекта. Однако данной информации еще недостаточно, чтобы сформулировать исчерпывающее операциональное понятие нашему объекту изучения.

---

[1] Зинченко Г.П. Теория социологии. - Р.-н.-Д.: СККЦ, 1993 – С. 214

[2] Лапин Н.И., Коржева Э.М.,. Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975. - с.139-140

[3] Голенкова З.Т., Акулич М.М., Кузнецов В.Н. Общая социология. – М.: Гардарики, 2005. – 474с. (С.360)

[4] Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. – с.220

[5] Там же. – С. 232

[6] Петрова С.И. Сущность социальных процессов // Тенденции развития науки и образования, №75-5, 2021. – с.97-100. doi: 10.18411/lj-07-2021-185 (с.100)

Поскольку формирование профессионального потенциала в данной работе рассматривается как социальный процесс, который, согласно Г.Спенсеру, предполагает приспособление элементов и способностей социального объекта «в зависимости от их употребления или неупотребления», а также «непрерывное формирование организмов то в одну, то в другую форму, в зависимости от окружающих условий», оно с необходимостью протекает в определенных условиях, «ибо формирование это всегда идет в согласии с изменением этих окружающих условий»[1]. Сами же условия социального процесса, определяемые Б.А. Грушиным как «те составляющие его механизма, которые обеспечивают превращение исходного пункта процесса в его результат»[2], могут представлять собой такую совокупность обстоятельств, которые не только способствуют, но и препятствуют осуществлению социальных изменений и взаимодействий. Кроме того, Б.А. Грушин также понимает под условиями «внутренние составляющие объекта, которые, находясь в объективной связи с образующими процесса, как раз превращают исходный пункт в результат»[3].

Обратим внимание на то, что условия, в целом, представляют собой обстоятельства или среду протекания процесса, в то время как факторы, часто ошибочно приравниваемые к условиям, представляют собой конкретные причины, влияющие на результат процесса. Условия чаще всего порождаемы внутренней средой, а факторы - внешней.

С учетом появившихся уточнений значения понятия социального процесса формирования профессионального потенциала студенческой молодежи определим его следующим образом***: совокупность социальных действий, направленных на создание условий для интериоризации ценностей и воспитания готовности студенческой молодежи к развитию***

[1] Спенсер Г. Опыты научные, политические и философские. Том 1. / перевод: Под редакцией Н. Рубакина / путь доступа: http://az.lib.ru/s/spenser_g/text_1891_essays_scientific_political_and_speculative-1.shtml (09.02.2025)
[2] Грушин Б.А. О структуре динамических процессов // Социология в СССР: В 2-х томах. Том 1 / Под. ред. Г.В. Осипова.– - М.: Мысль, 1966.- С.152
[3] Там же. – С.153

и использованию профессиональных компетенций, а также своих личностных свойств и качеств.

Современные отечественные социологи, говоря о формировании человеческого потенциала, подчеркивают немалую трудоемкость реализации этого процесса. Безусловно, нельзя не согласиться с Т.И. Заславской в том, что «характер менталитета, структура ценностей, типы личностей сравнительно слабо изменяются на протяжении жизни людей, в значительной мере передаются от поколения к поколению»[1], в то же время находясь в зависимости не только от генофонда страны и особенностей национальной культуры, но условий социализации, которые формируются в том числе в вузовской среде. Безусловно, «человеческий потенциал больших социальных общностей (населения, народа, этноса, молодежи, женщин, слоев, классов и т.п.) недоступен для непосредственного воздействия», предполагается, что «такие потенциалы можно формировать опосредованно»[2], однако мы говорим о более узком понятии - профессиональном потенциале студенческой молодежи, который формируется в первую очередь в вузовских условиях под воздействием различных факторов.

Что касается структуры формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса, то с одной стороны, ее можно понимать как структуру социального взаимодействия, поскольку наличие связей и взаимоотношений между людьми, их взаимных ориентаций является обязательным атрибутом всякого социального явления. С другой стороны, данный социальный процесс необходимо рассматривать как серию событий, образующих в своей совокупности органическое единство.

Поскольку согласно Б.А. Грушину, «всякий процесс может и должен быть охарактеризован прежде всего с точки зрения его составляющих – тех

[1] Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. - С.12

[2] Иванов О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. — СПб.: Скифия-принт, 2013. -С. 36

элементов, связей и зависимостей объект, которые участвуют в процессе»[1], выделим наиболее общие универсальные характеристики структуры процесса, который схематично отражен на рисунке 1.2.

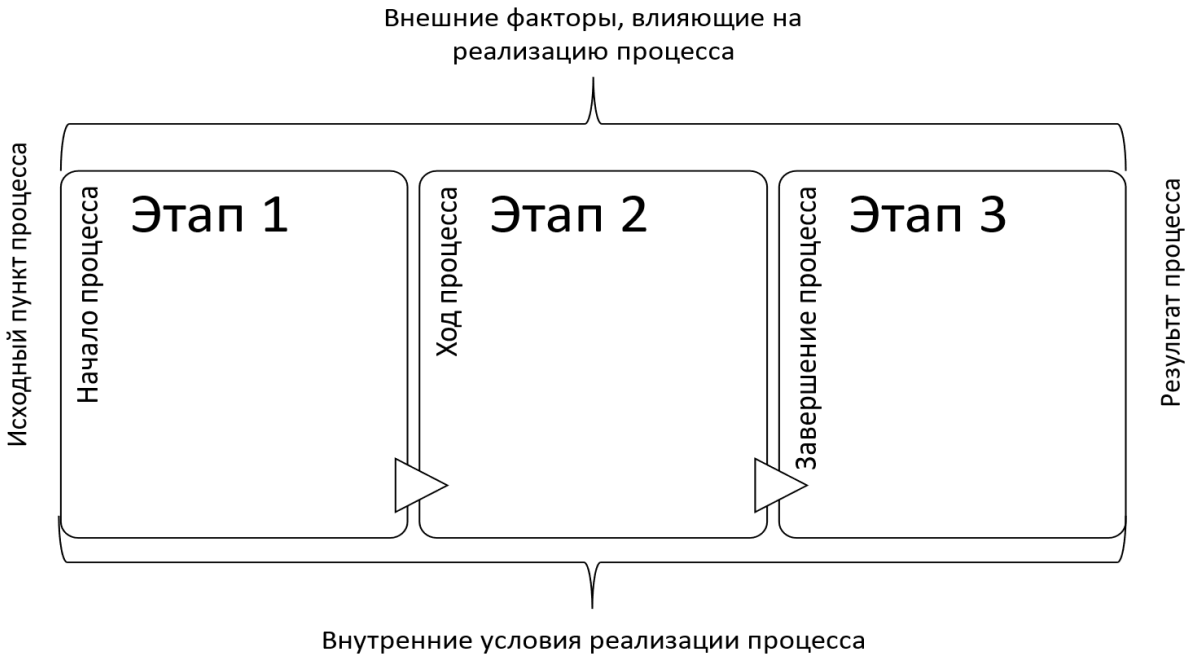

Рисунок 1.2 Структура социального процесса

1. Образующие социального процесса:

— «исходный пункт процесса» - состояние социального объекта в его исходной точке;

— «результат процесса» - состояние социального объекта в его конечной точке.

В контексте данной работы, безусловно, речь идет о профессиональном потенциале студенческой молодежи, состояние которого может диагностироваться в начале и в конце каждого образовательного периода (учебного года), а методологической основой такой диагностики может стать эмпирическая модель социологической диагностики профессионального потенциала студенческой молодежи, предложенная автором в одном из разделов данной работы.

[1] Грушин Б.А. О структуре динамических процессов // Социология в СССР: В 2-х томах. Том 1 / Под. ред. Г.В. Осипова.– - М.: Мысль, 1966. – С.152

Говоря о результате формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса важно отметить, что не представляется возможным дать исчерпывающий ответ на вопрос о том, что им является, в силу отсутствия нормативной модели и невозможности ее построения. Здесь согласимся с Н.Гартманом в том, что «ценности могут быть реализованы, и, быть может, реализованы в значительной мере. Но они также могут быть и не реализованы. В их сущности не заключено как принцип, чтобы действительное им соответствовало. Здесь могут царить сколь угодно широкие расхождения и даже крайние противоречия. Это «не вредит» ценности как принципу; ее сущность не есть сущность закона бытия. (…) По сравнению с действительным они означают лишь некое требование, долженствование бытия, но не означают безусловной необходимости, реального принуждения»[1]. Отсюда очевидно, что в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, безусловно, должно присутствовать разумное стремление к достижению идеального образа, характеризующегося максимальным уровнем сформированности смысложизненных и профессиональных ценностей, предполагающее невозможность полного достижения данного идеала в силу специфики природы общественного развития вообще и отдельных социальных групп, в частности.

2. Этапы социального процесса: по сути, речь идет о содержательных стадиях в развитии социального объекта, выстроенных в определенную последовательность. В терминологии П. Штомпки процесс формирования профессионального потенциала можно определить как *направленный процесс,* что предполагает наличие у него двух отличительных признаков. Во-первых, «ни одна фаза такого процесса не совпадает с другой, не может быть ей идентична (то есть процесс является необратимым)», во-вторых, «каждая позднейшая по времени фаза приближает состояние системы к определенному

[1] Гартман Н. Этика. - М.: Владимир Даль, 2002.- С.130

выбранному образцу – предпочитаемому, желанному или, наоборот, негативному (то есть к какой-то определённой цели, к стандарту данного направления – к прекрасному идеалу или, наоборот, неизбежному фатальному концу)»[1]. Такой подход демонстрирует вполне конкретные требования к выстраиванию этапов любого социального процесса: прямолинейность; неповторяемость, уникальность этапов; последовательность приближения к искомому результату.

В ходе процесса формирования профессионального потенциала студенческой молодежи можно выделить крупноблочно три ключевых этапа:

— **Начало процесса**: предполагает поступление студента в вуз, первичные адаптационно-ознакомительные мероприятия.

— **Ход процесса (основной этап):** он делится над подэтапы по учебным годам, включая ***обучение и воспитание,*** направленные на создание знаниевого базиса и обеспечение формирования профессиональных качеств, а также ценностей, обеспечивающих осуществление эффективной профессиональной деятельности студентов после окончания вуза. Данный этап охватывает весь период нахождения студента в вузе: обучение на программе бакалавриата (специалитета), далее, возможно, на программе магистратуры. Обучение в аспирантуре в данном контексте не рассматриваем, поскольку аспиранты являются другой категорией обучающихся.

Под *обучением* мы понимаем освоение обязательной вузовской программы, которая регламентируется: содержательно — различными профстандартами и собственными образовательными стандартами вузов; организационно – ФЗ «Об образовании РФ», Уставом вуза и рядом других федеральных и локальных нормативных актов. Что касается *воспитательного процесса*, то он регламентируется статьей 12.1 ФЗ «Об образовании» («Общие

[1] Штомпка П. Социология социальных изменений/Пер, с англ, под ред. В.А.Ядова.—М.: Аспект Пресс, 1996. – С.457

требования к организации воспитания обучающихся»)[1] и должен осуществляться на основе разработанной в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ[2] и утвержденной в вузе Рабочей программы воспитания и Календарного плана воспитательной работы.

Согласно ФЗ от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся», воспитание представляет собой «деятельность, направленную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства», а так же формирование у обучающихся правильного отношения к стране, природе и социуму со всеми его наиболее важными характеристиками»[3]. В данном определении мы видим то важное место, которое законодатель отводит социокультурным и духовно-нравственным ценностям, которые должны лежать в основе профессионального самоопределения студентов.

Безусловно, данный этап можно делить на более мелкие этапы, обладающие специфическими социализационными характеристиками, что не входит в задачи нашего исследования, однако является одной из исследовательских перспектив автора.

— **Завершение процесса**: выпуск студента из вуза и его последующее трудоустройство либо продолжение учебы. Говоря о трудоустройстве, мы не имеем в виду временную занятость в период учебы. Речь идет об определении постоянного места работы, в идеале, в соответствии с полученным образованием.

[1] Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и к....pdf (minobrnauki.gov.ru) (Время доступа: 10.08.2022)
[3] ФЗ от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»

Именно после данного этапа процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодежи плавно перетекает в процесс его реализации и развития профессионального потенциала на рынке труда.

3. Длительность этапов социального процесса предполагает определение временных рамок протекания каждого этапа процесса. В нашем случае длительность всего социального процесса равна всему периоду обучения в вузе; каждый подэтап процесса в рамках его основного этапа равен учебному году; стартовый и конечный этап не отличается большой длительностью.

Важно заметить, что на каждом из выделенных этапов реализуется целый ряд различных мероприятий, которые совокупно составляют условия формирования профессионального потенциала молодежи в вузе.

4. Условия и факторы протекания социального процесса, а также их преобразования, связь между ними, характеризующая переход от одного состояния социального объекта к другому. Более детально на данном элементе процесса формирования профессионального потенциала студенческой молодежи мы остановимся несколько позже. Однако здесь все же заметим, что, на наш взгляд, ключевым фактором влияния на формирования необходимых условий является характер и качество реализации как Государственной молодежной кадровой политики, так и вузовской. В данном контексте важно подчеркнуть, что профессиональный потенциал студенческой молодежи не является статичным набором навыков и знаний, а представляет собой динамичную систему, зависящую от социальной среды, в которой он формируется. Студенты, осваивая учебную программу, могут не только накапливать знания, но и развивать личностные качества, необходимые для успешной профессиональной жизни.

Формирование профессионального потенциала студенческой молодежи можно рассматривать как сложный социальный процесс, который определяется социальными ценностями и готовностью молодежи применять свои личностные качества и профессиональные компетенции, приобретенные

в вузе, для осуществления целенаправленной и продуктивной трудовой деятельности.

Формирование профессионального потенциала студентов является детерминированным социальными ценностями процессом. Это означает, что социальная среда, в которой находятся студенты, включая образовательные учреждения, семьи и профессиональные сообщества, играет решающую роль в процессе социализации и становления их профессиональной идентичности. Социальные ценности, закладываемые в процессе обучения, становятся основой формирования мотивации и внутренней готовности молодых специалистов к активной деятельности на рынке труда. Образовательные учреждения, работающие в соответствии с актуальными требованиями современности, играют ключевую роль в этом процессе, предоставляя студентам возможность интегрировать теоретические знания с практическими навыками.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1.

1. Возможность, как социологическая категория, есть тенденция осуществления социального действия, т.е. то, что содержится в социальной действительности как предпосылка ее изменения и развития, как нереализованная деятельность, дальнейшая реализация которой зависит от наличия существующих для этого условий; здесь возможность есть основа потенциала. Потенциал, в свою очередь, есть нереализованная возможность, будущее развитие которой вариативно, а реализация зависит от наличия необходимых для этого благоприятных условий, а также качества и характера деятельности, направленной на нее.

2. Профессиональный потенциал может изучаться как личностная характеристика и как характеристика определенной социальной группы. В данной работе мы говорим о профессиональном потенциале социально-демографической группы – студенческой молодёжи, который представляет собой детерминированную социальными ценностями готовность молодёжи

использовать свои личностные свойства и сформированные в вузе профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.

3. Необходимость применения ценностного подхода к диагностике профессионального потенциала студенческой молодёжи обоснован не вполне высокой эффективностью используемых в образовательной практике инструментариев оценивания готовности эффективно применять сформированные компетенции в практической деятельности, а также дальнейшего совершенствования своих навыков после включения в профессиональную среду.

4. ***Социальный процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодежи*** представляет собой совокупность социальных действий, направленных на создание условий для интериоризации ценностей и воспитания готовности студенческой молодежи к развитию и использованию профессиональных компетенций, а также своих личностных свойств и качеств.

5. ***Структура формирования профессионального потенциала студенческой молодежи как социального процесса*** включает следующие элементы:

1. **Образующие социального процесса** («исходный пункт процесса» и «результат процесса»): состояние профессионального потенциала студенческой молодежи, диагностируемое в начале и в конце каждого образовательного периода (учебного года).

2. **Этапы социального процесса** (содержательные стадии в развитии социального объекта, выстроенных в определенную последовательность): ***начало процесса*** (поступление студента в вуз, первичные адаптационно-ознакомительные мероприятия); ***ход процесса*** (основной этап, который делится над подэтапы по учебным годам, включая обучение и воспитание, направленные на создание знаниевого базиса и обеспечение формирования профессиональных качеств, а также ценностей, обеспечивающих

осуществление эффективной профессиональной деятельности студентов после окончания вуза); ***завершение процесса*** (выпуск студента из вуза и его последующее трудоустройство либо продолжение учебы).

3. **Длительность этапов социального процесса** (определение временных рамок протекания каждого этапа процесса): весь период обучения в вузе; каждый подэтап процесса в рамках его основного этапа равен учебному году; стартовый и конечный этап не отличается большой длительностью.

4. **Условия и факторы протекания социального процесса** (включая их преобразования, связь между ними, характеризующие переход от одного состояния социального объекта к другому): определяются характером и качеством реализации как Государственной молодежной кадровой политики, так и вузовской.

Глава 2. Методология ценностного подхода к изучению понятия «профессиональный потенциал» молодёжи в системе высшего образования

2.1 Ценностный подход к изучению профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

Ценностный подход к формированию профессионального потенциала студенческой молодежи как к социальному процессу в нашем понимании предполагает предварительное изучение состояния исследуемого объекта, его ценностной структуры на начальном этапе данного процесса, что составляет основу определения путей и инструментов дальнейшего формирования профессионального потенциала сквозь призму системы ценностей, усваиваемых индивидом под влиянием внешних и внутренних условий и факторов. В этой связи в данной работе речь идет не о наборе получаемых в вузе знаний и навыков, а о ценностях, определяющих готовность молодых людей к профессиональной деятельности, влияющих на их мотивацию, выбор профессии и карьерные стремления, а также на социальные установки в целом. Такие ценности могут формироваться как целенаправленно, так и опосредованно, но в любом случае составляя в итоге систему ценностей отдельно взятого студента, что позволяет говорить об уровне интериоризации тех или иных ценностей у выпускающихся из вуза студентов.

Несмотря на то, что понятие ценности давно вошло в социологическую науку и является глубоко изученным на концептуальном уровне, вызывая все больший интерес ученых как объект и предмет прикладного социологического исследования, данное понятие все еще остается весьма неоднозначным для восприятия и в повседневной жизни, и в научной среде, что определяет необходимость теоретического анализа понятия ценности как социологической категории, формируя основу для выработки авторского

научного подхода к изучению профессионального потенциала молодежи в системе высшего образования.

Длительное время понятие ценности было синонимичным таким общечеловеческим смыслам как добро, счастье, истина, честь и т.д. Такое понимание ценности сохранилось в повседневной жизни и сегодня. Многие понимают ценность именно как «социально одобряемые и разделяемые большинством людей представления о том, что такое добро, справедливость, патриотизм, романтическая любовь, дружба и т.п.»[1]. Однако в ходе разработки ценностного подхода к изучению профессионального потенциала студенческой молодёжи автор видит очевидную необходимость употребления понятия ценностей в контексте расширения и усложнения предметно-практической области его понятийного и сутевого использования, что подталкивает к поиску иных акцентов и смыслов раскрытия понятия ценностей, чем сложившиеся в современной социологической науке.

Понимание ценности как общегуманитарного явления начало развиваться и в итоге оформилось в самостоятельное понятие в рамках философии. Предпосылки к развитию учений, основанных на ценностях, встречаются как в трудах античных философов (Сократа, Платона, Диогена Лаэртского и т.д.), так и в трудах философов нового времени. Однако как самостоятельное понятие «ценность» появилась относительно недавно: лишь в 60-е годы XIX века немецкий философ Р.Г.Лотце впервые упомянул «ценность» как самостоятельное понятие в своей работе «Основания практической философии». Примерно в это же время оформилась и ставшая впоследствии самостоятельной областью социально-философской рефлексии аксиология, которая была основана на исследовании ценностей как смыслообразующих оснований человеческого бытия.

Поскольку истоки ценностей кроются в социальном характере деятельности людей, где объект представлен многообразием предметно-

[1] Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология. – М.: «Инфра-М», 2007. - С.306

практической деятельности и общественных отношений, ценности являются важным фактором регуляции поведения людей и их отношений. «Каждая из областей познания, которая включает ценности в свой предмет, - пишет Н.И. Лапин, - видит в нем свое особое качество, использует собственные методы его постижения и получает свои результаты»[1]. Например, в сфере экономики принято говорить о ценностном определении стоимости некоего блага; в социальной сфере с помощью понятия ценности характеризуют социально-историческое значение определенных явлений действительности для общества и их личностный смысл - для индивида. Все это говорит о немалой сложности не только самого изучения данной категории, но даже поиска и выбора подходов к его изучению.

При кажущейся простоте интуитивного сущностного понимания ценностей оно уникально своей отраслевой универсальностью, поэтому исследование данной категории заслуживает пристального внимания и глубокого многоаспектного изучения. В самом широком понимании ценности являют собой ***свойство общественного объекта удовлетворять определенным потребностям социального субъекта***, что предполагает широкий спектр предметных областей, в каждой из которых понятие ценности будет трактоваться по-своему. Для нас важны, безусловно, как ключевые подходы к изучению ценностей, лежащих в основе профессионального потенциала студенческой молодежи, так и функциональная роль этих ценностей в процессе его формирования, что составляет основу анализа отечественного и зарубежного опыта высших учебных заведений по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи, а также анализ условий формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования и анализ активности участия студенческой молодёжи во внеучебной деятельности вуза.

[1] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С. 137

В силу того, что понятие ценности имеет изначально философские корни, не останавливаясь на детальном анализе эволюции аксиологического подхода, прибегнем к первичному его социально-философскому осмыслению в контексте определения ключевых подходов к изучению ценностей и их функций в рамках формирования профессионального потенциала студенческой молодежи. В первую очередь сделаем акцент на воззрениях наиболее ярких представителей Баденской школы, Вильгельма Виндельбанда и Генриха Риккерта, проложивших своеобразный мостик между философией и социологией для интерпретативного и гносеологического развития понятия ценности.

Согласно Вильгельму Виндельбанду, одному из основателей методологии исторической науки, *ценности следует рассматривать как основу для понимания культуры и истории*. В своей работе «Нормы и законы природы» через разграничение, собственно, норм и законов природы философ анализирует как оценочное действие, так и ценностные и нормативные предпосылки познания. Однако он признает первичность норм перед ценностями, считая, что «в соответствии с нормами выносится суждение о ценности того, что происходит в силу естественной необходимости» [1].

Здесь Виндельбанд отдельно рассматривает нормы, которые относятся к сфере должного, и ценности, которые описываются им наряду с законами природы, изображающими реальное положение дел. Отсюда явствуют те нормативные основания ценностей, без которых невозможно формирование профессионального потенциала студенческой молодежи. Кроме того, согласно Виндельбанду, несмотря на невозможность объективного измерения ценностей или их какого-либо доказательства, они могут быть описаны и поняты через культурные и исторические контексты и условия общественного развития, т.е. по сути через глубинное изучение социальных явлений, которые

[1] Виндельбанд В. Нормы и законы природы // Философия культуры: Избр. М.: ИНИОН, 1994. – с.235

в ходе культурно-исторического развития общества стали его социальными константами, оформившись в традиционные ценности.

Вслед за Виндельбандом активно развивает идею вычленения ценности из природы, равно как и более последовательно прорабатывает концептуальное направление отделения оценки от ценности, Генрих Риккерт. Именно Риккерт делает первые конкретные шаги в направлении построения ценностно-ориентированной научной методологии, которая позволяет значительно обогатить описание ценностного подхода к формированию профессионального потенциала студенческой молодежи.

Так, согласно Риккерту, явления культуры воплощают в себе общепризнанные ценности и создаются для непременной их демонстрации широкой общественности. Ценность в данном контексте – это некое явление, которое превращает «части действительности в объекты культуры», выделяя их тем самым из природы. Соответственно «если от объекта культуры отнять всякую ценность, то он станет частью простой природы». Для того, чтобы отличать ценности как «ценные части действительности» от ценностей как таковых, «не представляющих собой действительности и от которых мы здесь можем отвлечься», Риккерт называет их «благами (Guter)»[1], а также предлагает специальный метод - «метод отнесения к ценности».

Данный метод является, по сути своей, «исторически-индивидуализирующим методом» и, в понимании Г.Риккерта, «должен выражать собой сущность истории», что по сути, подразумевал и В. Виндельбанд. Этот метод намеренно противопоставляется естествознанию, которое хоть и устанавливает закономерные связи, но «игнорирует культурные ценности и отнесение к ним своих объектов». В том числе и поэтому Риккерт проводит четкую грань между «методом отнесения к ценности» (Wertbeziehung) и «методом оценки» (Wertung), ибо «значимость ценности никогда не является проблемой истории», в то время как ценности

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.

все же играют в ней определенную роль: «они фактически оцениваются субъектами и (…) поэтому некоторые объекты рассматриваются фактически как блага».[1] В частности, к культурным ценностям можно относить некое явление, признанное значимым большим количеством индивидов. Здесь Риккерт придает историческое значение факту посредством отнесения к ценности.

Как видим, смысл метода, предлагаемого Г.Риккертом, сводится к следующему: в то время как человеческие субъекты в своей практической жизни постоянно участвуют в оценках, приводящих к положительным или отрицательным оценочным суждениям, ученый должен воздерживаться от каждого акта оценки и ограничиваться установлением объективных ценностных отношений в изучаемых культурных материалах. Таким образом, «метод отнесения к ценности» основан на том, что людям свойственно сохранять в исторической памяти лишь те события, которые могут являть собой общественную ценность, поэтому Риккерт вычленяет исторически значимые события из числа всего происходящего в обществе посредством отнесения этих событий к ценности, что еще раз подчеркивает их конкретно-исторический характер.

Думается, что такой подход является единственно верным в ходе выявления традиционных ценностей, поскольку здесь речь идет, по сути, о культурно-историческом подходе к верификации ценностей. Безусловно, в ходе общественного развития на каждом его этапе возможно появление новых ценностей, однако они могут быть идентифицированы именно как традиционные лишь по истечении продолжительного времени, при этом оставаясь значимым в результате смены нескольких поколений.

В силу того, что выявление и описание всей совокупности социальных фактов, идентифицируемых современной студенческой молодёжью как социальные ценности, не входит в число научных задач данного исследования,

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.

сделаем лишь попытку интерпретировать «блага» (Guter) как те профессиональные качества, навыки, знания и личностные характеристики, которые студенты и общество признают ценными для успешной будущей профессиональной деятельности и социального становления. Не будем забывать, что ценность тех или иных профессиональных качеств может варьироваться в зависимости от культурного общественного контекста, социальных норм и индивидуальных предпочтений. В то же время, будучи объективно существующими качествами, с одной стороны, они выделяются из всего многообразия возможных характеристик как результат отнесения к ценности, с другой. Представители студенческой молодежи, следуя конкретным традиционным ценностям, выбирают те «блага», которые они считают необходимыми для достижения своих профессиональных и социальных целей. Процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, таким образом, представляет собой процесс «культивирования» ценных качеств – превращения «части действительности в объекты культуры»[1]. Ключевую роль в этом процессе играют, безусловно, обучение и воспитание как составляющие образовательного процесса в вузе, помогая студентам осознать и развить именно те «блага», которые соответствуют как их личным ценностям, так и общественным ожиданиям.

Вслед за Г. Риккертом говорит об отнесении к ценности как об отдельно взятом методе и М. Вебер, делая это для освобождения объекта социологического исследования от оценок исследователя и считая, что ценностные идеи «субъективны»[2], а выбор исследовательской проблемы является ценностно зависимым.

Такой подход демонстрирует необходимость акцентирования внимания исследователя не только и не столько на изучении ценностей всей студенческой молодежи, сколько на изучении особенностей типологических групп, поскольку формирование профессионального потенциала не является

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.
[2] Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С.382

унифицированным процессом, предполагающим одни и те же технологии формирования для всех. Технологии организации внеучебной деятельности предполагают быть достаточно гибкими, чтобы учитывать разнообразие, например, ценностных установок студентов, предлагая им возможности для развития профессиональных навыков, соответствующих их индивидуальным целям и стремлениям.

Ключевое достоинство метода «отнесения к ценности» как научного приема, предложенного Г.Риккертом и далее использованного М.Вебером, нам видится в возможности ухода от формулировок оценочных суждений через отнесение исследуемого объекта к его ценности, где это самое «отнесение» есть процесс отбора и организации информации, имеющей непосредственное отношение к объективной науке.

О безусловной познаваемости и ценностей, и общества посредством эмпирических методов социологии, говорится и в рамках исследовательского подхода Э. Дюркгейма, что принципиально отличает его от подхода представителей Баденской школы, не предполагавших возможным применения подобных методов к изучению ценностей, считавших их познаваемыми интуитивно, на основе чувствования.

Впервые Э.Дюркгейм обращает наиболее фокусированное внимание на ценности в своем труде «О разделении общественного труда», где социальная ценность описывается им как результат социального обмена, воплощающая «количество заключенного в нем полезного труда», которым считается не весь вложенный труд, а лишь тот, который приводит к полезному результату, соответствующему конкретным потребностям общества». Здесь же Дюркгейм отмечает, что измерить ценность нельзя, однако предлагает три влияющих на нее фактора: «сумма усилий, необходимых для производства объекта» (трудозатраты); «интенсивность удовлетворяемых им потребностей» (полезность); «величина приносимого им удовлетворения» (удовлетворение

потребностей)[1]. Заметим, что здесь Дюркгейм демонстрирует больше экономический подход, подчёркивая, что ценность должна быть пропорциональна затраченным на нее усилиям и оказываемым ею услугам, допуская при этом непропорциональность, которую предполагает «уравновешивать» только благодаря какой-нибудь внешней силе[2].

В данном подходе усматривается два важных для нас аспекта. Во-первых, именно Э.Люркгейм впервые предлагает подход к измерению ценности, основываясь на конкретных индикаторах (трудозатраты, полезность, удовлетворение потребностей). Во-вторых, основываясь на данном подходе, можно заключить, что образование представляет собой не просто набор знаний и навыков, а является неким «объектом обмена», обладающим социальной ценностью, которая определяется не только количеством полученных знаний (вложенный труд), но и их полезностью для общества (способностью производить полезные социальные результаты) и степенью удовлетворения общественных потребностей в квалифицированных специалистах. Отсюда сформулируем зависимость: чем больше общество нуждается в специалистах определённого профиля, и чем больше усилий требуется для получения соответствующих знаний и навыков, тем выше социальная ценность такого образования. Кроме того, оставаясь в парадигме формирования социальных ценностей молодежи в системе высшего образования, можно говорить и о зависимости ценности сформированных компетенций от объема соответствующих трудозатрат студента.

Такой подход Э.Дюркгейма к измерению социальной ценности позволяет рассматривать процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи как сложный социальный обмен, в котором важное значение имеют как вложения студентов, так и социальная полезность получаемого ими образования, а также баланс между этими двумя аспектами.

---

[1] Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б.Гофмана, - М.: Канон, 1996. – С.390-391
[2] Там же – С.392

Чуть позже Э.Дюркгейм, в противовес воззрениям представителей феноменологического направления в социологии, уже акцентированно отводит ведущую роль в познании ценностей общественному мнению, а не мнению, основанному на чувственном познании отдельно взятого индивида.

Так, согласно Дюркгейму, «оценка объективна уже благодаря тому, что она коллективна», поскольку ценность создается не просто воздействием вещи на чувства[1], но и влиянием вещи на коллективный, а не на индивидуальный субъект. Кроме того, он считает социальное суждение объективным, в связи с чем «шкала ценностей оказывается свободной от субъективных и изменчивых оценок индивидов», ведь «общественное мнение изначально располагает нравственным авторитетом, благодаря которому оно навязывается отдельным лицам»[2], что с очевидностью демонстрирует необходимость проведения массового опроса среди студенческой молодежи в ходе изучения ценностной основы их профессионального потенциала.

В то же время Дюркгейм, очевидно признавая истинность и высокую значимость ценностного осмысления коллективным разумом социальных объектов, говорит и о способности этого разума трансформировать массовое понимание оцениваемых ими объектов, считая, что «коллективное мышление преобразует все, чего оно касается»[3], что дополнительно акцентирует внимание исследователя на точности, четкости и однозначности формулировок социологических вопросов.

Важным для нас выводом является то, что Э. Дюркгейм подчеркивает не только безусловную познаваемость ценностей, но, по сути, формулирует тезис о возможности и необходимости массового познания ценностей, где большую роль в оценивании и одновременно в отнесении к ценности отводит обществу, в нашем случае, студенческой молодежи и ее коллективному сознанию, что

[1] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.288
[2] Там же. – С.290.
[3] Там же – С.302

является закономерным этапом развития научного подхода к изучению социальных явлений.

Нельзя не отметить, что данный поход несколько противоречит неокантианской традиции В. Виндельбандта и Г. Риккерта, получившей свое дальнейшее развитие среди представителей феноменологической версии аксиологии, что однако также имеет важное значение в контексте изучения ценностной основы профессионального потенциала студенческой молодежи.

Идея построения аксиологии с помощью феноменологической методологии изначально возникает и затем развивается у философов: Ф. Брентано, А. Мейнонга, Э. Гуссерля, Н. Гартмана. Изучение ценностей студенческой молодежи через призму феноменологической социологии предоставляет уникальную перспективу, которая основана на понимании субъективного опыта индивидов и их взаимодействия с окружающим миром. Как в случае с анализом подходов к понятийному осмыслению ценностей представителей философской традиции Баденской школы, отнесемся к ценностным феноменологическим концепциям с позиций не только социологизма, но и изучения ценностей студенческой молодежи.

Феноменологический подход большинства ученых к пониманию ценностей основан на исследовании субъективного опыта и осознания ценностей человеком. Так, по мнению М.Шелера, ценности не являются объективными качествами, присущими объектам или действиям, а скорее они возникают в сознании человека при его взаимодействии с окружающим миром[1]. У Н. Гартмана находим весьма похожую позицию относительно природы ценностей, где ценности представляют собой «именно идеальные предметы, существующие по ту сторону бытия и небытия, даже по ту сторону реального ценностного чувства, которое одно их и схватывает»[2]. Не отходит от общего феноменологического русла описания ценности как социального феномена и Дитрих фон Гильдебранд, считая, что «понятие ценности представляет собой

[1] Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994. –С.317-318
[2] Гартман Н. Этика. - М.: Владимир Даль, 2002.- 708 с. 176

первичную данность в двух смыслах: она может быть познана только интуитивным образом и не может быть из чего-то выведена, а также в том смысле, что она является фундаментальной данностью, которую мы с необходимостью подразумеваем всегда. Ценность — это такая же данность, как истина, существование, познание, сущность; мы не можем ее отрицать, не вводя незаметно снова»[1].

Очевидно, что феноменологический подход к изучению ценностей основывается на их интуитивном восприятии индивидами и позволяет исследовать ценности студентов с акцентом на их субъективный опыт, контекстуальную зависимость и интуитивное осознание. Важно отметить, что такой подход имеет свои существенные достоинства и недостатки, определяющие ограничения в ходе использования феноменологического подхода к изучению ценностей студенческой молодежи как основы ее профессионального потенциала.

Во-первых, по мнению авторского коллектива советских социологов, во главе с В.А. Ядовым, разрабатывавшим диспозиционную концепцию личности, «следует рассматривать актуальные ценности, а не возможные или мыслимые как отдаленный идеал»[2]. Во-вторых, существует риск чрезмерного акцентирования внимания на индивидуальных мнениях за счет охвата более широких социальных и структурных факторов, что может привести к недостаточному пониманию социальных закономерностей и закономерностей, которые формируют ценности в группе или обществе. В то же время такой подход может обеспечить более глубокое понимание того, какие ценности обосновывают социальное поведение студентов в учебной среде, что может быть весьма полезно для создания поддерживающей образовательной среды, способствующей формированию социальных

[1]Гильдебранд Д. фон. Этика. СПб., 2001. С. 118.

[2] Бозрикова Л.В.; Саганенко Г.И.; Семенов А.А., Ядов В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – С. 69

ценностей, составляющих профессиональный потенциал студенческой молодежи.

Поскольку контекст феноменологического подхода демонстрирует существование ценностей не только как абстрактных идей, но и как активных социальных элементов, влияющих на поведение и восприятие индивидов в обществе, он также ведет к пониманию ценностей в контексте формирования их индивидуального опыта и их восприятия социальной реальности. В этой связи применение данного подхода к изучению ценностей студенческой молодежи с необходимостью предполагает учет и коллективных аспектов молодежной культуры, и личных переживаний студентов. Студенческая молодежь, находясь в процессе формирования своей идентичности и мироощущения, подвержена влиянию как традиционных, давно сложившихся в обществе ценностей, так и новых социальных фактов, идентифицируемых частью сообщества как ценностей.

Среди всех феноменологических концептуальных подходов к изучению ценностей наибольший интерес для нашей работы представляет все же подход М.Шелера, в частности, предложенная им классификация ценностей, сгруппированных в соответствии с их значимыми качествами: ценности формального порядка[1] и ценности материального порядка («ценностные модальности»)[2]. Данная классификация анализируется автором данной работы в соотнесении с группами ценностей инструментальных и терминальных, предложенных Милтоном Рокичем[3], поскольку при заметной схожести классификаций ценностей их авторами предлагаются разные подходы к их изучению. Заметим, что, строго говоря, М.Рокич говорит не о ценностях, а о ценностных ориентациях. Однако в данном контексте – контексте сравнения эмпирических подходов к их изучению, подобное разграничение большого значения не имеет.

[1] Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994. – С.319-323
[2] Там же – С.323-328
[3] Rokeach M. The Nature of Human Values. - Free Press, 1973. – 438 pp.

Ценности материального порядка, выделенные М.Шелером, связаны с конкретными физическими, эмоциональными и культурными аспектами жизни и относятся к тому, что, например, обеспечивает людям счастье и придает смысл жизни, включая такие элементы, как здоровье, богатство, благосостояние и эстетическое наслаждение. Ценности материального порядка более ощутимы и имеют прямое влияние на повседневную жизнь и жизненные предпочтения индивидов, в чем они схожи с терминальными ценностями, выделенными М.Рокичем. Терминальные ценности, представляя собой конечные цели жизни и, то, к чему стремятся люди, определяют, что для человека является «хорошим» и «желаемым». Таким образом, терминальные ценности (М.Рокич) как конечные цели соотносятся с ценностями материального порядка (М.Шелер), поскольку обе категории предполагают конечный результат, который люди хотят получить.

Что касается ценностей формального порядка, то в понимании М.Шелера они относятся к тем аспектам, которые касаются структуры, логики и законов, регулирующих взаимодействие между индивидами, их социализацию. Такие ценности не связаны напрямую с конкретными смыслами или материалами, но связаны с принципами, которые формируют порядок и гармонию в обществе, выступая основой, на которой строится социальное взаимодействие. Отсюда очевидно, что ценности формального порядка (М.Шелер) вполне соотносимы с инструментальными ценностями, являющимися по сути средствами и способами формирования терминальных ценностей-целей (М.Рокич). Они описывают, какие качества или характеристики люди считают важными для достижения своих целей, касаясь принципов, норм и этических стандартов, необходимых для взаимодействия в обществе и достижения большего блага или личных целей.

М.Шелер как и М. Рокич подчеркивает, что обе выделенные им группы ценностей важны и взаимосвязаны. Они взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая сложную иерархию ценностей в обществе. Так, ценности материального порядка соотносятся с ценностями формального порядка в

части иерархически разноуровневых ценностей (М.Шелер), являясь, в некотором роде, надстройкой над ними. Можно сказать, что ценности формального порядка могут служить руководством для оценки материальных ценностей, и наоборот, материальные ценности могут обогащать и конкретизировать формальные ценности. Соотношение же терминальных и инструментальных ценностей (М.Рокич), как известно, выражено через цель и средство.

Несмотря на то, что М. Шелер оставляет «нерешенной проблему измерения ценностей, а значит и вопрос о том, как можно говорить о «сумме счастья» и тому подобном»[1], в контексте ценностной модальности он все же рассматривает значения и вес каждой из этих категорий в общественной жизни, подчеркивая необходимость их балансировки для достижения гармонии и благополучия в обществе. Отметим, что, говоря о ценностях формального порядка, Шелер осознанно не ставит перед собой целью выстроить их в иерархическом порядке - порядке «высших» и «низших» ценностей, составляющем их сущность будучи независимым от «всех возможных позитивных систем благ и целей». Здесь ученый считает достаточным обозначить группы ценностных последовательностей, «виды априорных порядков ценностей»[2]. В то же время, говоря о ценностях материального порядка, ценностных модальностях, Шелер делает акцент на их особой важности и на их безусловной иерархичности.

Что касается М.Рокича, то он, в отличие от М.Шелера, как известно, разработал конкретную методику для оценки ценностей, которая позволяет собирать данные о ценностях людей с помощью эмпирического инструментария (опросника), который уже многие десятилетия пользуется большой популярностью во всем мире, считаясь универсальным инструментом для диагностики индивидуальной иерархии ценностей. Второй особенностью, отличающей подход М.Рокича от М.Шелера к изучению

[1] Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994. – С.323
[2] Там же – С.319

ценностей, является то, что ключевым принципом заполнения опросников является необходимость не только выбора наиболее важных ценностей, но и их ранжирования по уровням значимости в рамках каждой из укрупненных групп ценностей: терминальных и инструментальных.

Основываясь на обширных результатах апробации предложенного эмпирического инструментария измерения ценностей М. Рокич делает ряд выводов о том, что именно ценности (ценностные ориентации) заставляют индивида занимать определенные позиции по социальным вопросам, а также диктуют условия для действий, когда индивиды выбирают между альтернативами, например, в ходе принятия важных решений, связанных с собственным суждением[1].

Студенты, выражающие схожие взгляды на определенные социальные проблемы, в значительной степени имеют схожие системы ценностей, следовательно изучение ценностей отдельных типологических групп дает знание о структуре всего молодежного сообщества высшей школы, а также дает возможность разработать механизмы формирования их профессионального потенциала, основываясь на конкретных ценностях, поскольку, согласно М.Рокичу, ценности являются одним из условий реализации той или иной деятельности, в нашем случае, социального процесса. Данный вывод подтверждается результатами и современных исследователей[2], что говорит о необходимости принимать во внимание ментальность молодежи в ходе организации образовательного процесса, включая как планирование отдельных учебных курсов, так и разработку образовательных программ. Кроме того, стоит брать во внимание студенческие ценности при планировании, организации культурных мероприятий, досуга, неформальной этики общения со студентами.

[1] Rokeach M. The Nature of Human Values. - Free Press, 1973. – p.14-20

[2] Байер Ю. П., Романов В. Д. Актуальные исследования ценностей молодежи Европы и России в контексте теории социокультурных ментальностей Питирима Сорокина // Управленческое консультирование. 2023. № 8. С. 105–115.

Методология М. Рокича, равно как и теория К. Клакхона и Ф.Стродбека[1] были взяты за основу для разработки еще одной изначально психологической концепции изучения ценностей, которой, однако, активно сегодня пользуются и социологи разных стран мира, - теории базовых ценностей современного ученого Шалома Шварца.

В своих теоретических исследованиях Ш. Шварц[2] отталкивается от понимания всех ценностей как «желаемых кросс-ситуативных целей, различающихся по важности и служащих руководящими принципами в жизни человека»[3]. Как видим, речь идет о том, что наиболее существенным содержательным аспектом, лежащим в основе различий между ценностями, является тип мотивационных целей, которые они выражают; это некие удовлетворенные потребности, которые непосредственно зависят от культуры, социальной среды, менталитета конкретного общества.

Основываясь на таком понимании, Ш. Шварц отбирает ценности, используемые в методике определения инструментальных и терминальных ценностей М. Рокича, а также в методиках других исследователей, дополняет их ценностями, обнаруженными в религиозной и философской литературе, и группирует их в соответствии с общностью целей в базовые типы. Шварц обосновывает такую группировку тем, что сформулированные им *базовые человеческие ценности представляют собой универсальные потребности человеческого существования и, в большинстве своем, обнаруживаются во всех культурах.*

[1] Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). Variations in value orientations. Evanston, Illinois: Row, Peterson. - 472p.

[2] См.,напр.: Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology, Vol. 25 (p. 1–65). Academic Press.; Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, № 1. С. 43–70; Магун В. С., Руднев М. Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. Т. 121. № 3-4. С. 74-93.; Карандашев В. Н. К Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. — СПб.: Речь, 2004 - 70 с.

[3] Chwartz S.H. Are the universal aspects in the content and structure of values? // Journal of social Issues, 1994, 50, p.21.

Для более глубокого анализа наиболее интересных для нас ценностных индикаторов и понимания динамики их важности для молодых респондентов, воспользуемся массивами данных опросов, проведенных в 2006 и 2018 годах с использованием методологии Шварца по программе ESS (Европейского социального исследования)[1]. Мы расщепили массив данных, полученных по результатам опросов в России[2] по возрасту – оставили в массиве лишь респондентов в возрасте моложе 35 лет (2006г. - N=2437; 2018г. - N=4161). На рисунке (рис.2.1) представлена динамика актуальности для молодых респондентов суждений, составляющих «Профиль личности» опросника Шварца.

На данной диаграмме достаточно хорошо заметна графически отображенная «переоценка ценностей» российской молодежью с тенденцией к снижению важности ряда ценностей, нежели к их росту. Так, на 20% и более для российской молодежи сократилась важность проявления своих способностей (23%), наличия богатства, денег и дорогих вещей (21%), успешности и признания достижений (20%). Более чем на 10% для молодежи стало не так важно хорошо проводить время (17%), пробовать в жизни новые и разные вещи (13%), придумывать новые идеи и проявлять творческий подход (13%), принимать собственные решения и быть свободными, искать развлечения, источники удовольствия, приключения и вести интересную жизнь (по 11%, соответственно).

Видимый рост важности (на 10% и более) произошел лишь по трем ценностным суждениям: соблюдать традиции и обычаи (12%), быть скромным

[1] ESS – это программа сравнительного исследования установок, взглядов, ценностей и поведения населения 54 стран Европы, которое проводится, начиная с 2001 года, раз в два года. В опросе принимает участие большинство европейских стран, с 2006 года - в том числе и Россия. В России исследование проводится ЦЕССИ (Институт сравнительных социальных исследований) методом личных интервью на дому у респондентов по случайной вероятностной выборке населения страны в возрасте от 15 лет и старше. Методология исследования описана в технической документации проекта на сайте www.europeansocialsurvey.org. В ходе опроса респонденты оценивают важность ценностей как руководящих принципов жизни.

[2] Результаты исследования размещены на сайте Мирового исследования ценностей (WVS)// https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp

и не привлекать внимания (12%), помогать людям и заботиться о благополучии других (11%).

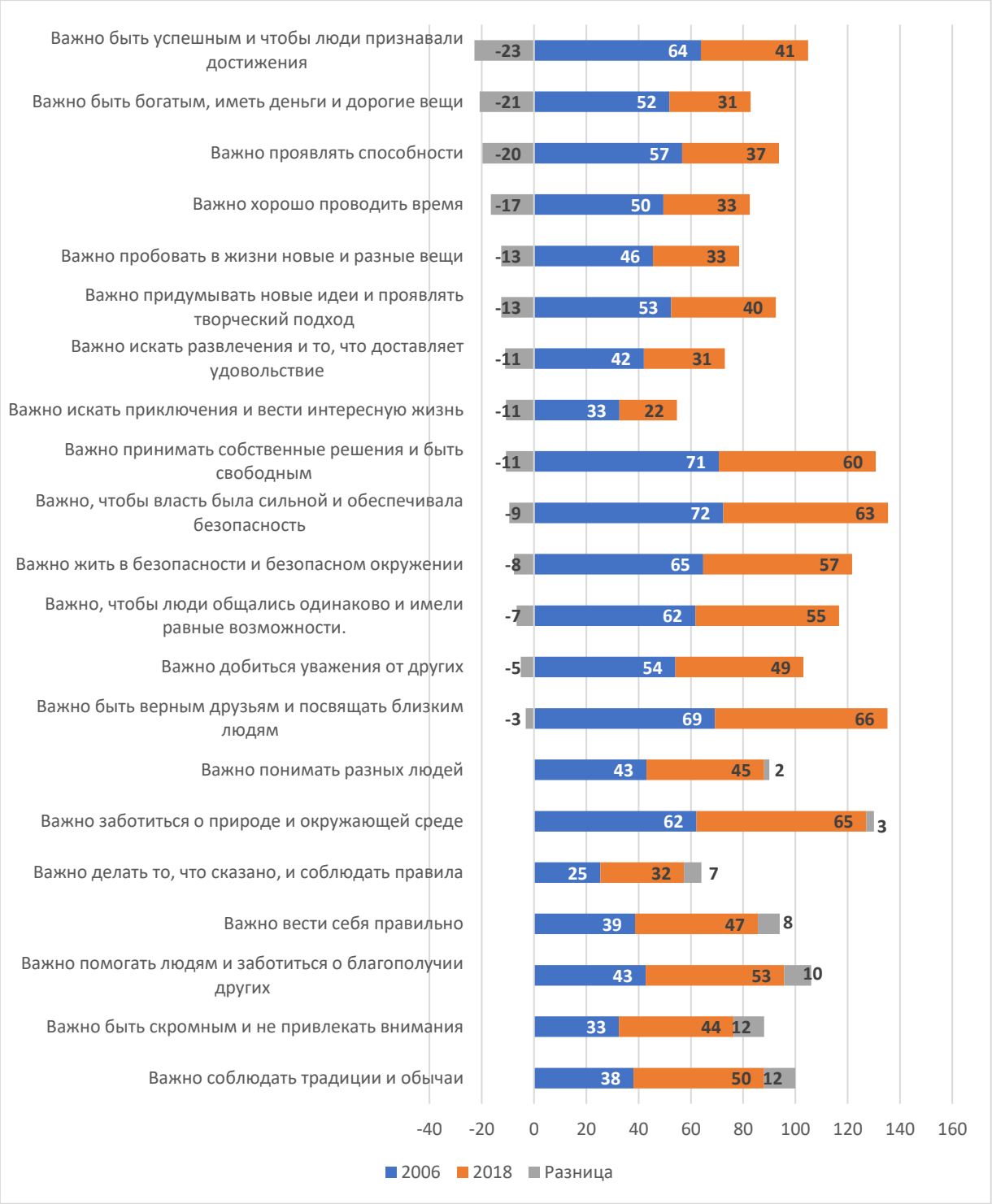

Рисунок 2.1 Динамика важности ценностных суждений, составляющих «Профиль личности», для респондентов в возрасте до 35 лет, N=2437 (2006г.); N=4161 (2018г.)

В результате анализа приведенных данных можно говорить о том, что молодежь как будто «наигралась», у нее произошло насыщение возможностями, которые им дает стремительно развивающееся общество. Они уже не хотят, так же как раньше: гнаться за успехом, бороться за выживание, за богатство; для них уже не так важны путешествия и интересное времяпрепровождение; зато в них усиливается гуманистическое начало: желание помогать людям, жить по правилам, не привлекая внимание к себе.

Несмотря на то, что полученный социологический портрет скорее соответствует образу представителей серебряного возраста, чем молодежи, такие данные выглядят весьма правдоподобно на фоне активно развивающегося в нашей стране и набирающего силу волонтерского движения. В частности, по данным Министерства экономического развития Российской Федерации на 1 сентября 2020г. число волонтеров в России (не только среди молодежи) за 8 лет увеличилось более чем в пять раз. [1] Хотя, согласно исследованиям коллектива социологов из УРФУ, мотивация к волонтерской деятельности в молодежной среде все больше приобретает прагматический характер[2].

В то же время приведенные результаты вызывают вопросы и некоторые сомнения в отношении индикаторов исследования. Заметим, что одним из признаков социальных ценностей является их устойчивость во времени. Безусловно, они могут стремительно изменяться или даже разрушаться как следствие аномии. Однако в указанный промежуток времени (2006 -2018гг.) не происходило настолько значимых событий, чтобы произошла столь серьезная ценностная переоценка: по некоторым индикаторам – более 20% (см.: Рисунок 2.1).

---

[1] https://economy.gov.ru/material/news/chislo_volonterov_v_rossii_uvelichilos_bolee_chem_v_pyat_raz_za_8_let.html (дата обращения: 16.01.2021)

[2] Певная М. В., Минченко Д. В., Белов А. А. Мотивация в саморегуляции волонтерской деятельности молодежи // Наука. Культура. Общество. 2023. Т. 29, No 3. С. 53–68. DOI 10.19181/nko.2023.29.3.2. EDN IQADBG

Возможно, такие результаты можно объяснить не только и не столько «переоценкой ценностей», сколько особенностями инструментария, а точнее, особенностями индикаторов оценки.

В силу того, что в понимании Ш.Шварца, ценности являют собой некие «кросс-ситуативные цели», индикаторы, заложенные им для диагностики ценностей, по факту являются индикаторами достижения целей или удовлетворения потребностей. Таким образом, важность ценности снижается при условии достижении ее как цели или реализации как потребности; ибо если цель достигнута, а потребность реализована, то результаты достижения цели становятся основой для постановки и достижения новой цели, снижая ее актуальность и важность по сравнению с новой целью.

Возможно поэтому показатель важности ниже у тех ценностных суждений, которые к 2018 году по сравнению с 2006 годом стали данностью. В то же время, такое положение дел не говорит о том, что если лишить или ограничить доступ современной молодежи к такой, ставшей обыденностью, ценности, например, как путешествия, то негативная волна будет меньше, чем если лишить ее возможности помогать людям, заботиться об их благополучии, что сейчас лишь набирает популярность, повышая свою важность и значимость для молодежи. Возможно, негативная реакция на такие ограничения будет значимо сильнее для тех ценностных суждений, которые стали уже частью обыденности.

Следуя такой логике, вероятно, при построении опросника с предложенными Ш.Шварцем ценностными суждениями, следовало бы предварительно определить степень достижения этих ценностей-целей, с тем чтобы понять, причину их невысокой или, напротив, высокой важности для отдельного индивида и, в целом, для общества.

Также заметим, что указанные на рисунке 2.1 ценностные суждения, не только формируют профиль личности, но и демонстрируют индивидуальное отношение респондентов к ценности, что с очевидностью раскрывает их, скорее психологическую природу, чем социальную, и являются социальными

установками, которые, согласно концепции В.Томаса и Ф.Знанецкого[1], являются индивидуальными аналогами социальных ценностей. Соответственно закономерным предполагаем вывод о том, что в качестве индикаторов диагностики индивидуальных ценностей личности Ш. Шварцем использованы социальные установки, а не ценности, строго говоря. Такое положение дел не дает нам возможности опираться в полной мере на предлагаемую методологию, однако она представляет для нас интерес в части формулировок ряда ценностных индикаторов, равно как представляет для нас такой же интерес и методология изучения ценностей Рональда Инглхарта[2], известная в основном благодаря его работе в рамках Мирового исследования ценностей (World Values Survey; WVS)[3].

Данный исследовательский проект представляет собой международную исследовательскую программу, нацеленную на анализ ценностей, убеждений и норм людей в сравнительной межнациональной и временной перспективе, а также на оценку влияния их стабильности или изменений на социальное, политическое и экономическое развитие стран и обществ.

На основе результатов очередного раунда таких исследований, проводящихся раз в 5 лет, строится карта культур, где графически отображено расположение стран в плоскости четырех ценностных групп: традиционные ценности - против секулярно-рациональных ценностей; ценности выживания - против значений самовыражения, соответствующие этапам развития общества: социальный материализм и социальный постматериализм, соответственно.

[1] См.: Thomas W., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. Second edition. N.Y.,1927. – c.22 // https://archive.org/stream/polishpeasantine01thom?ref=ol#page/n5/mode/2up?ref=ol . (дата обращения 29.07.2020)

[2] Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. – Полис. Политические исследования. 1997. № 4.; Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. 640 стр.; Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития М.: Новое издательство, 2011.

[3]World Values Survey: Официальный сайт // http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp

Согласно последним опубликованным данным результатов Мирового исследования ценностей[1], по данным на 2023 год для России характерны скорее материалистические, чем постматериалистические ценности, с постепенным переходом от традиционных ценностей к секулярно-рациональным. Предположительно, такая картина объясняется тем, что базовые российские ценности находятся в состоянии перманентной трансформации, поскольку, по мнению В.И. Спиридоновой, в начале 2000-х «мы оказались перед императивом копирования в России базовых ценностей европейской демократии, таких как: собственность, законность, гражданственность»[2].

Одним из основных тезисов теории Инглхарта является то, что *изменение ценностей с очевидностью приводит к изменению общественного устройства, к вполне конкретным социальным, политическим и экономическим последствиям, а также* являет собой важнейший показатель культурной модернизации общества, который фиксирует качественно разные процессы социализации. Известно, что каждое поколение обладает некой «коллективной памятью», сохраняемой его представителями всю жизнь, поэтому согласно Инглахрту, в обществах постматериализма, «где ощущение защищенности усилилось, будут наблюдаться значительные различия в ценностях старшего и молодого поколений»,[3] в то же время, передача культурных традиций общества сопровождается избирательностью молодежи в отношении новых ценностей.

Следуя логике Р.Инглхарта, студенческая молодежь, будучи представителями молодого поколения, разделяет ценности, заметно отличающиеся от ценностей более взрослого поколения, основанных на опыте

---

[1] Культурная карта мира Инглхарта-Вельцеля - Обзор мировых ценностей 7 (2023). Источник: http://www.worldvaluessurvey.org/

[2] Спиридонова В.И. Особенности российского понимания базовых демократических ценностей // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009. № 5. Т. 2. – с.6

[3] Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития М.: Новое издательство, 2011. — С.151 // https://www.hse.ru/data/2012/02/24/1266136909/inglehart_welzel.pdf (10.01.2021)

социализации и «коллективной памяти», отражая изменения в обществе, которые происходят в условиях постматериалистического развития. Кроме того, изменение ценностей, фиксируемых в среде студенческой молодежи, может служить индикатором более широких социальных и культурных изменений в обществе. Их ценности не только отражают личные предпочтения, но и являются частью более глубоких трендов, связанных с культурной модернизацией и изменениями в социальном устройстве общества в целом. Молодежь, включая студентов, обычно демонстрирует избирательность в принятии традиционных и новых ценностей, что свидетельствует о поиске ими социальной идентичности, подходящей для их времени, и иногда даже - отторжении устаревших или неактуальных на их взгляд идей, в пользу ценностей, соответствующих их жизненному опыту и социальному контексту.

Принято считать, что главным достоинством описанного исследовательского подхода является то, что оно является методологической основой для Мирового исследования ценностей (WVS), которое по сути является единственным академическим исследованием, которое охватывает весь спектр глобальных социальных сообществ: от очень бедных - до очень богатых обществ во всех основных культурных зонах мира. Кроме того, проект охватывает широкий круг тем из области социологии, политологии, международных отношений, экономики, общественного здравоохранения, демографии, антропологии, социальной психологии и т. д., что, на наш взгляд, является как достоинством, так и недостатком, представляя собой ограничение использования методологии в индивидуальных исследовательских целях.

Такие ограничения связаны, в первую очередь, с трудностями при интерпретации результатов исследования, поскольку, во-первых, связаны с риском размывания фокуса внимания в ходе ответов на большое количество вопросов с использованием широкого спектра шкал; во-вторых, с риском расхождения в понимании терминов и концептов в ходе ответов на вопросы представителей разных культур.

Говоря об эмпирическом подходе к изучению ценностей, безусловно, нельзя не упомянуть опыт отечественных социологов, который более детально мы рассмотрим и применим в следующем параграфе. Здесь лишь остановимся на ключевых, наиболее важных для нас особенностях эмпирического подхода коллег.

В первую очередь обратимся к диспозиционной концепции структуры личности[1], разработанной коллективом советских социологов под руководством В.А. Ядова и поместившим «ценностные ориентации на наиболее высокий уровень системы индивидуальных диспозиций»[2]. Напомним, что данная концепция представляет собой важное направление в изучении ценностей и их влияния на поведение и личностное развитие индивидов. Основной целью концепции является понимание того, как ценности формируют диспозиции — устойчивые тенденции поведения и восприятия мира, которые определяют действия человека в различных ситуациях. В рамках исследования В.А. Ядов и его коллеги рассматривают ценности не как абстрактные идеи, а как активные составляющие личной и социальной жизни, влияющие на выбор жизненных стратегий и определяющих мотивацию личности к развитию и самореализации, подчеркивая, что ценности служат индикаторами качества жизни[3].

По мнению исследователей, решающее значение в ходе согласования между собой социальных установок, отнесенных к разным объектам и ситуациям имеет «объективно существующая взаимосвязь между проявлениями разных свойств объекта (деловых качеств работника) в рассматриваемых ситуациях. Субъективные смыслы, придаваемые объектам установок, определенно уступают их объективным значениям в процессах

[1]Ядов В.А., Магун В.С., Борзикова П.В., Водзинская В.В., Каюрова В.Н., Саганенко Г.И., Узунова В.Н., Семенов А.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под. ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. - 264 с.

[2] Максименко А.А. Социологическая интерпретация понятия «ценность» // Вестник костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2011. Т.17, №2, - 289

[3]Водзинская В.В., Ядов В.А. Роль общей направленности интересов в диспозиционной иерархии // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – с.90

генерализации и обобщения диспозиций этого уровня»[1]. Соответственно, социальные установки, связанные с различными аспектами жизни студентов, должны рассматриваться не только на уровне их восприятия, но и в контексте объективных характеристик и взаимодействий. Субъективные смыслы, которые студенты придают этим объектам, оказываются менее значительными и менее влияющими на их диспозиции (стабильные установки и тенденции поведения) в сравнении с реальными, объективными свойствами этих объектов. То есть, когда студенты формируют свои представления о профессиональных ценностях, это происходит не только на основе их личных интерпретаций или мнений, но и в зависимости от того, насколько они осознают и ценят реальные качества, требуемые в профессиональной сфере.

Большой интерес в контексте нашего исследования представляет, безусловно, методология социологического исследования социальных ценностей, разработанная Н. И. Лапиным, опирающаяся в том числе, на разработки научного коллектива под руководством В.А. Ядова[2], выделяясь многогранностью подходов и междисциплинарным характером исследования.

Н.И. Лапин проводит исследования, основываясь на системном анализе, который позволяет сопоставлять различные аспекты социальных ценностей и их влияние на поведение индивидов и общества в целом. В своих трудах он акцентирует внимание на динамике ценностей в условиях социальных изменений и кризисов, особенно применительно к России в постсоветский период[3].

Для нас важным является использование Н.И. Лапиным разнообразных методов сбора данных, включая количественные и качественные

[1] Ядов В.А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и социальных установок // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – с.82

[2] Лапин Н. Проблема ценностей в исследованиях В. А. Ядова и его коллег // «Экономическая социология», 2009. Т. 10. № 3. - С. 82–93.

[3] См., напр.: Лапин Н. И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социологические исследования, 1993. №9. – С. 34.; Ценности, группы интересов и трансформация российского общества // Социологические исследования. 1997. № 3. С. 14—24.; Лапин Н.И. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М.: ИНФРАН, 1994. – 245с.

исследования, которые позволяют получить представление о субъективных оценках и переживаниях граждан. Например, в исследовании «Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России»[1] он освещает результаты социального мониторинга, который проводился на протяжении десятилетия, что дает возможность отследить изменения в ценностных ориентациях со временем. На большом объеме собранных ученым эмпирических данных выделяются культурные типы изучаемых базовых ценностей россиян, структура и динамика их ценностей, что в том числе составляет методологическую основу структурирования профессионального потенциала студенческой молодежи, предлагаемой в данной работе далее.

Большое значение для нашей работы, безусловно, имеет и методология социологического исследования социальных ценностей, разработанная Ю.А. Зубок и В.И. Чупровым[2], центральной целью которой является понимание смысложизненных ориентиров молодежи в контексте культурного пространства России.

Один из ключевых аспектов данного концептуального подхода заключается в анализе смысложизненных ценностей молодежи как специфического социального феномена, отражающего не только индивидуальные, но и социальные потребности молодежи: «Ценности представляют собой совокупность установок на высшие жизненные принципы, идеалы, отраженные в целях жизнедеятельности и средствах их

[1] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. №6. – С.78-87; Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.120-159

[2] См., напр.: Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-13 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1; Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодёжи // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 164–186. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614; Зубок Ю.А., В.И. Чупров Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – 304с.; Зубок Ю.А., Любутов А.С. Молодёжь в социокультурной реальности российского общества: смысловые детерминанты саморегуляции // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.20. – М.: Новый Хронограф, 2022. - С.339-375; Зубок Ю. А., Селиверстова Н. А. Представления молодёжи о будущем страны в проекции культуры // Наука. Культура. Общество, №3, 2023, том.29. – С.39-53

достижения, содержащиеся в коллективных представлениях о должном, важном, значимом»[1].

В своих работах Ю.А. Зубок и В.И. Чупров не единожды говорят о том, что ценности не являются статичными, а находятся в постоянной динамике и подвержены влиянию различных факторов, включая социальные, экономические и культурные изменения внешней среды, что, в том числе, составляет основу определения условий и факторов формирования ценностей студенческой молодежи, лежащих в основе их профессионального потенциала.

Кроме того, ученые в своих работах подчеркивают важность понимания влияния культурного контекста на ценности молодежи. Они анализируют, как культурные артефакты, традиции и современные тренды формируют смысловые ориентиры, и как молодежь адаптирует эти ориентиры в соответствии со своими жизненными ситуациями: «Многообразие связей молодежи с культурой, в которой конструируются и передаются смыслы, образует культурное пространство, в котором осуществляется саморегуляция ее жизнедеятельности»[2].

Отсюда очевидно, что еще одной важной частью их методологии является концепция саморегуляции, которую исследователи рассматривают как механизм, обеспечивающий адаптацию молодежи к меняющимся условиям жизни. Так, согласно исследованиям ученых, саморегуляция характеризуется воздействием индивидов на самих себя, направленным на «привидение ими своей жизни в желательное ожидаемое состояние, воспринимаемое как ориентир, референтный образец группового сознания»[3]. Здесь же исследователи подчеркивают и примеры «постмодернистского» проявления индивидуализации, которые отражаются в саморегуляции жизненных стратегий молодёжи: «воздействуя на самих себя посредством

[1]Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодежи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-4 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1
[2]Там же – с. 3-4
[3] Зубок Ю.А. Молодежь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – С.102-103

выбора, молодые люди приводят собственное функционирование в соответствие с этими образцами»[1]. Кроме того, Ю.А. Зубок и В.И. Чупров анализируют, как молодежь развивает стратегические подходы к самоуправлению, основанные на своих ценностях, и как это влияет на их поведение и психоэмоциональное состояние, подчеркивая важность активного участия молодежи в формировании своего жизненного пути и ценностных ориентиров.

Проведенный анализ подходов к изучению ценностей, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, безусловно, не является исчерпывающим, однако включает наиболее важные для данной работы концепции, дающие возможность заложить фундамент для формирования автором собственного научного подхода к изучению и дальнейшему формированию социальных ценностей молодежи, что более детально изложено автором в следующих разделах диссертации.

2.2 Ценностная основа оценки профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

Ценности, будучи связанными с этическими принципами, религиозными убеждениями, социальными нормами, культурным наследием и другими факторами, играют существенную роль в формировании как индивидуальной, так и коллективной идентичности, норм и поведения в обществе[2], «они обеспечивают интеграцию общества, помогая индивидам осуществлять социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно значимых ситуациях»[3]; кроме того, «в индивидуально-групповом смысле они отвечают за мировоззренческое, смысловое наполнение жизнедеятельности

[1] Зубок Ю.А. Молодежь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – С.102-103

[2] См.например: Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 223с.; Деменев А.Г. Ценность жизни. Нравственные дискуссии в русской философии во второй половине XIX – начале XX века. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 322с.

[3] Лапин Н.И. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М.: ИНФРАН, 1994. – С.90

молодёжи»[1], составляя содержание в том числе и их профессионального потенциала.

В силу того, что совокупность ценностей в целом являет собой большое множество, отличающееся разнообразием ее элементов, отдельной задачей, стоящей перед исследователем, является определение тех ценностей, которые являются наиболее оптимальными для диагностики именно профессионального потенциала студенческой молодёжи, предполагая, что это могут быть те ценности, которые должны разделяться если не всеми представителями студенческой молодёжи, то большинством. Такими ценностями, в первую очередь, относится крупная группа ценностей – ***общечеловеческих ценностей,*** которые, с очевидностью, имеют весьма широкий диапазон и охватывают все социально-демографические группы населения.

Общечеловеческие ценности - это «ценности самого высокого уровня абстракции», которые живут разнообразием своих проявлений в многообразии культур, локальных цивилизаций, ментальностей, социальных институций[2], которые являются универсальными и непреходящими для всех людей, независимо от их возраста, происхождения или общества, в котором они живут; это «то реальное (не воображаемое, не утопическое), что непременно является желанным и имеет непреходящую существенную значимость для каждой нормальной личности любого возраста и любого типа общества, а отсюда, и для человечества как единства всех людей на любом этапе его существования и развития»[3].

Согласно Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций, которая была принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года[4], к **общечеловеческим** относятся следующие **ценности:** *свобода,*

[1] Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи// Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-4 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1
[2] Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни/ К.А. Абульханова - Славская. - М.: Мысль, 1991. - 245 с.
[3] Ефимов В.И., Таланов В.М О типологии общечеловеческих ценностей // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 4. – С. 122-125; URL: https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=23785 (дата обращения: 16.01.2022).
[4] Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций, Принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года // https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml

равенство, солидарность, терпимость, уважение к природе и общая ответственность. По сути, общечеловеческие ценности представляют собой ***набор добродетелей, которые определяют поведение индивида с собой и с окружающими***. Они универсальны, потому что их разделяют все или почти все жители планеты независимо от их религиозных взглядов, происхождения, национальности и культуры, их истории. Однако, чтобы общечеловеческие ценности способствовали обеспечению благополучия в обществе, передаваясь другим людям, они должны согласовываться или хотя бы не противоречить ценностям государства.

Безусловно, социальная природа ценностей, органично вплетенных во все процессы жизнедеятельности человека, являясь и их регуляторами, и ориентирами, объясняет их интеграцию во все сферы жизни общества. Так, в основе функционирования государства, его социального развития лежит набор основополагающих принципов, убеждений и идеалов, которые определяют его политику, законы, общественную жизнь и отношение к своим гражданам, совокупно представляющие собой государственные ценности.

В большинстве развитых стран государственные ценности зафиксированы в ключевых государственных документах. Так, в Декларации независимости США (The Declaration of Independence—1776) говорится о том, что «Все люди созданы равными, они наделены Творцом некоторыми неотъемлемыми правами, к числу которых относятся жизнь, свобода и стремление к счастью». Эти ценности затем нашли отражение в Конституции США и Билле о правах. Во Франции национальные ценности заключены в принципах государственного строя, озвученных Робеспьером во времена Великой французской революции: свобода, равенство, братство (Liberté, Égalité, Fraternité), - которые, и сегодня оставаясь девизом Республики, зафиксированы в Конституции (Article 2, Constitution du 4 octobre 1958). Относительно недавно Восемнадцатый съезд коммунистической партии Китая выдвинул и закрепил основные социалистические ценности: «патриотизм,

преданность делу, честность, доброта»[1]. В Конституции РФ к ключевым ценностями отнесены: «Человек, его права и свободы» (ст.2).

В истории Российского государства, чаще всего именно в периоды кризисов власть прибегает к использованию укоренившихся, традиционных ценностей общества для формирования общей культурной идентичности среди различных социальных групп с целью укрепления государства, зачастую превращая их программные слоганы, как, например, «Православие, Самодержавие, Народность» (С.С. Уваров), либо в ценностные лозунги. В частности, широко известны лозунги Великой октябрьской социалистической революции: «Вся власть — Советам», «Фабрики — рабочим», «Землю — крестьянам», «Мир — народам»; «Кто не работает, тот не ест» (В.И. Ленин, статья «О голоде»), «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!» («Манифест Коммунистической партии»); лозунги времен Великой Отечественной войны (1941-45гг.): «Всё для фронта! Всё для победы!», «Родина-Мать зовёт!», «Наше дело правое. Победа будет за нами». Все эти лозунги, как и многие другие сформулированы на основе вполне конкретных традиционных российских ценностей, большинство которых сегодня содержатся в нормативно-правовых актах.

Государственные ценности играют заметную роль в определении приоритетов государственной политики, например, в образовании, здравоохранении, социальной защите и т.д., поэтому так важно понимать состояние общества в части следования тем или иным государственным ценностям, что в первую очередь отражается в структуре профессионального потенциала студенческой молодёжи, как ресурса социально-экономического развития государства и общества.

Сегодня на первый план в развитии современного российского общества выходит все большая ориентация на более широкий круг ценностей, чем закрепленные в Конституции. Здесь мы имеем в виду традиционные

[1] Jingxiang Wang, Shaoying Jia The Contemporary Value of Patriotism // January 2015 Advances in Applied Sociology 05(05):161-166, January 2015, 05(05):161-166. DOI:10.4236/aasoci.2015.55015

российские духовно-нравственные ценности, которые, сложившись столетия назад, способствуют укреплению и поддержанию духовно-нравственного состояния российского общества; эти ценности закреплены сразу в нескольких нормативных правовых актах[1] и наряду с указанными в Конституции РФ могут быть отнесены к государственным ценностям.

Так, согласно п.7 Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», традиционные ценности составляют «основу российского общества, позволяющую защищать и укреплять суверенитет России, обеспечивать единство нашей многонациональной и многоконфессиональной страны, осуществлять сбережение народа России и развитие человеческого потенциала»[2]. Такой подход предполагает, что эти ценности не только могут разделяться большинством граждан РФ, но и быть некими универсалиями, передаваемыми от поколения к поколению, что составляет одну из целей Государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей (см.: п.23 Указа №809).

К ***традиционным российским духовно-нравственным ценностям***, согласно российскому законодательству, относятся: *жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм,*

[1] Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».; Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 июля 2024 г. N 1734-р О Плане мероприятий по реализации в 2024-2026 г.г. Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

[2] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России[1].

Исходя из обрисованного контекста, ***государственные ценности представляют собой набор принципов и идеалов, которые лежат в основе государственного устройства, политики и общественной жизни. Они отражают то, что государство считает важным, ценным и достойным защиты.***

Заметим, что традиционные российские ценности не являются единственными ценностями в нашей стране, имеющими законодательное закрепление на федеральном уровне. Речь идет о перечне ценностей, которые, согласно «Методическим рекомендациям по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования»[2], разработанным на базе Министерства науки и высшего образования РФ, имеют стратегическое значение и должны лежать в основе реализации молодёжной политики на уровне вуза.

Согласно данным Методическим рекомендациям, «в основе управления воспитательной системой организаций высшего образования лежит созидательная, социально-направленная деятельность, имеющая в своем осевом основании опору на ***стратегические ценности*** (*ценность жизни и здоровья человека; духовно-нравственные ценности; социальные ценности; ценность общения, контакта и диалога; ценность развития и самореализации; ценность опыта самостоятельности и ценность профессионального опыта; ценность дружбы; ценность свободы и ответственности и др.*) **(выделено автором: И.Г.),** обладающие особой важностью и способствующие объединению, созиданию людей, разделяющих

[1] Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // http://www.kremlin.ru/acts/bank/47046/page/1 (Дата обращения: 05.09.2022)

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

эти ценности»[1]. Согласно рекомендациям Министерства, данные ценности должны быть отражены в ценностях вуза, которые закладываются, следуя Методическим рекомендациям, в Рабочую программу воспитательной деятельности в каждом конкретном вузе.

Основываясь на приведенных выше источниках, остановимся на двух группах ценностей, которые, на наш взгляд, могут стать ценностной основой формирования и дальнейшего развития профессионального потенциала студенческой молодёжи. К ним относится группа традиционных российских ценностей, закрепленных в Указе Президента РФ №809, и группа ценностей, предложенных в Методических рекомендациях Министерства науки и высшего образования РФ, определенные Министерством как «стратегические ценности».

Важно отметить, что с перечнем традиционных российских ценностей в большинстве своем совпадают ценности, составляющие основу общества, по мнению ряда известных социологов. Так, П.А. Сорокин высшей интегральной ценностью считает «невидимое единство Правды, Добра и Красоты»[2], с которыми соотносятся традиционные российские ценности гуманизма, милосердия, справедливости. «Красота», составляет сферу эстетических ценностей, возможно, поэтому не нашла отражения в перечне ценностей, закрепленных в Указе Президента №809.

С рядом традиционных ценностей можно соотнести и ценности, «производные» («модусы») от одной из четырех «самостоятельных ценностей» формального порядка («модальностей»), сформулированных М. Шелером и представленных им в иерархической последовательности четырёх ценностных рядов[3]. Речь идет о ценности культуры (включает «ценности сферы благ: сокровища искусства, научные институты, позитивное

[1] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).
[2] Сорокин, П. А. Моя философия – интегрализм / П. А. Сорокин // Социс. – 1992. – № 10. – С. 136.
[3] Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994. – С.323-328

законодательство» и т.д.) и «ценности науки». Несмотря на то, что Шелер относит ценности культуры к «ценностям сферы благ», в первую очередь имея в виду «сокровища искусства», в данном ряду упоминаются и научные институты, и позитивное законодательство, и другие ценности, которые в свою очередь проявляются в предметных ценностях «справедливое - несправедливое». С указанными модусами соотносятся традиционные российские ценности прав и свобод человека, ценность справедливости, а также ценности профессионального развития и самореализации, отраженные в Методических рекомендациях Министерства науки и высшего образования РФ.

В силу того, что согласно субъективно-идеалистической концепции системы ценностей американских ученых К. Клакхона и Ф.Стродбека, большое количество различных ценностей, существующих в некоем сложившемся порядке, т.е. в системе, благодаря которой обеспечивается *целостность культуры и ее национальная идентичность* [1], обратим внимание на подходы к определению ключевых наборов ценностей в других странах.

В первую очередь обратимся к выводам современного американского социолога Дж.Масиониса, который считает США, например, весьма противоречивой в ценностном отношении страной, поскольку она представляет собой «мозаику культур»[2], созданную под влиянием активной многовековой иммиграции, что затрудняет выявление таких ценностей, которые разделялись бы всеми гражданами данной страны без исключения. При этом приводит ключевые ценности американской культуры, которые были сформулированы Ромином Уильямсом в 1970 году и пока не были пересмотрены:

[1] Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). Variations in value orientations. Evanston, Illinois: Row, Peterson. – p.10 // https://kinasevych.ca/2010/06/01/kluckhohn-strodtbeck-1961-variations-in-value-orientations/ (дата обращения: 11.11.2020)

[2] Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – Спб.: Питер, 2004. – С.110-111

1.Равные возможности.
2.Достижения и успех.
3.Материальный комфорт.
4.Активность и труд.
5.Практичность и эффективность.
6.Прогресс.
7.Наука.
8.Свобода.
9.Расизм и групповое превосходство.
10.Демократия и свободное предпринимательство.

Глядя на этот перечень ценностей, нельзя не отметить, во-первых, что они полностью не совпадают с традиционными российскими ценностями; во-вторых, отметим их некоторую противоречивость: равенство возможностей находится в явном противоречии с расизмом, например. Дж. Масионис в этой связи отмечает, что «конфликт между ценностями отражает культурную разновидность американского общества, а также изменения, в ходе которых новые веяния развиваются при сохранении старых традиций». Важно заметить, что указанные ценности не являются государственными, они показывают ценностный срез общества, который, очевидно является неоднородным. Государственные же ценности ориентированы на формирование ценностного единства либо хотя бы приближения к нему.

На путях формирования ценностного единства нации стоит КНР, где ценность патриотизма, наряду с преданностью делу, честностью и добротой, является одной из социалистических ценностей КНР, принятых на Восемнадцатом съезде коммунистической партии Китая. Коллеги из Пекинского университета отмечают, ключевую роль именно ценности патриотизма, который является «духовной опорой, руководством к действию, нормой поведения для налаживания отношений между человеком и страной»[1], следование которой с неизбежностью приведет к достижению «китайской мечты о реализации духовной силы». Заметим, что национальные ценности Китая также вполне соотносимы с традиционными российскими ценностями,

[1] Jingxiang Wang, Shaoying Jia The Contemporary Value of Patriotism // January 2015 Advances in Applied Sociology 05(05):161-166, January 2015, 05(05):161-166. DOI:10.4236/aasoci.2015.55015

что демонстрирует похожую логику в выстраивании ценностного подхода к развитию общества на государственном уровне.

Необходимо отметить, что в ценностях, содержащихся и в Указе Президента РФ №809, и ценности, содержащиеся в Методических рекомендациях Министерства образования и науки РФ, можно увидеть отражение тех наборов ценностей, которые изучались много десятилетий назад известными социологами. Данные ценности отражают, с одной стороны, традиционные российские ценности, а с другой - ценности молодого поколения, поэтому представляют собой желательный образ российского общества и потому предлагаются законодателем как основа построения его ценностного базиса. В этой связи для нас важно понимать вес в отдельности каждой ценности в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, а не их положение в иерархии относительно друг друга, как, например, предлагается в известных концепциях эмпирического изучения ценностей М. Рокича[1], Р.Инглхарта и К.Вельцеля[2]. Заметим, что Дж.Масионис вообще считает такой принцип следствием внутренних противоречий: «иногда мы решаем, что какая-либо ценность важнее другой. В подобных случаях мы просто учимся уживаться с противоречиями»[3].

Не представляется возможным полностью использовать и результаты теоретических исследований Ш. Шварца[4], который отталкивается от

---

[1] Rokeach M. The Nature of Human Values. - Free Press, 1973 - 438 pages / https://archive.org/details/natureofhumanval00roke/page/n9/mode/2up?view=theater (дата обращения: 23.01.24)

[2] Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. - 640с.; Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. – Полис. Политические исследования. 1997. № 4. - С. 6-23; Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. - М.: Новое издательство, 2011. – 464с.

[3] Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – Спб.: Питер, 2004. – С.113

[4] См.,напр.: Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology, Vol. 25 (p. 1–65). Academic Press. // https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries (дата обращения 11.01.2021); Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, № 1. С. 43–70.; Магун В. С., Руднев М. Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. Т. 121. № 3-4. С. 74-93.; Карандашев В. Н. К Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. — СПб.: Речь, 2004 - 70 с.

понимания всех ценностей как «желаемых кросс-ситуативных целей, различающихся по важности и служащих руководящими принципами в жизни человека»[1], что в целом не противоречит нашему подходу. Однако далее Шварц совместно со своим коллегой В. Билски структурирует в зависимости от мотивационных типов и их целей исследованные ими ценности, которые, будучи индивидуальными, не совпадают с государственными ценностями, находящимися в фокусе нашего внимания, а затем описывает динамическое взаимодействие этих ценностей, представленное в виде кругового мотивационного континуума[2]. Суть данного расположения предполагает, что чем ближе находятся друг к другу любые два значения в любом направлении по кругу, тем более схожими являются их основные мотивы; чем более отдалены любые две ценности, тем более антагонистичны их основные мотивы.

В силу того, что государственная позиция, отраженная в соответствующих нормативных правовых актах, предполагает стремление к всеобщему следованию традиционным российским духовно-нравственным ценностям, не представляется возможным оценить их через призму ценностного континуума Ш.Шварца[3], успешно используемого в ряде отечественных исследований, проведенных по его методологии[4].

Кроме того, не будем забывать и о том, что в большинстве своем эмпирические исследователи ценностей, в том числе упомянутые выше, работают с характеристиками, определяющими одновременно идеальность и

---

[1] Chwartz S.H. Are the universal aspects in the content and structure of values? // Journal of social Issues, 1994, 50, p.21.

[2] См.: Schwartz, S. H., Bilsky, W. Toward a psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology, 1987, p.550–562

[3] Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology, Vol. 25 (p. 1–65). Academic Press.; Schwartz, S. H., Bilsky, W. Toward a psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology, 1987, p.550–562

[4] Магун В. С. Руднев М.Г. Ценностная гетерогенность населения европейских стран: типология по показателям Р. Инглхарта // Вестник общественного мнения, 2012, №3-4 (113), июль – декабрь 2012. – С.12-24; Магун В. С., Руднев М. Г. Альтернативные структуры ценностных переменных Ш. Шварца в Европе // XV апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4-х книгах / Отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 4. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2015. - С. 488-499.; Магун В.С., Руднев М.Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. Т. 121. № 3-4. С. 74-93.

значимость различных элементов жизни для отдельно взятого индивида, поэтому в данном контексте речь идет о **ценностях личности**, *ценностях, основанных на уникальном жизненном опыте индивида,* в то время как государственные ценности, в частности, традиционные российские ценности, на наш взгляд, представляют собой **социальные ценности**. В терминах В. Томаса и Ф. Знанецкого социальные ценности представляют собой «исходный факт, обладающий эмпирическим содержанием, доступный членам определенной социальной группы, и значением, в отношении которого он является или может являться объектом деятельности»[1]; они «обусловлены опытом в связи с положением человека в обществе, системой воспитания, системой усвоенных им от общества и групп значений»[2] т.е. это *ценности, обусловленные включенностью в социальную деятельность или в ее результат.*

Заметим, что необходимо отличать ценности личные и социальные от ценностей ***индивидуальных (личностных) и групповых.*** Данная типология ценностей характеризуется тем, что люди, имея свои индивидуальные системы ценностей, основанные на индивидуальных установках (В.Томас и Ф.Знанецкий[3]), попадая в некую социальную группу начинают придерживаться групповых ценностей. Заметим, что Д.А. Леонтьев, чья психологическая концепция ценностей имеет социологический срез, в своей статье «От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности» (статья первая) делает значимый вывод: «…личностные ценности являются генетически производными от ценностей социальных групп и общностей разного масштаба. Селекция, присвоение и ассимиляция индивидом социальных ценностей опосредуются его социальной идентичностью и ценностями референтных для него малых контактных групп,

[1] Thomas W., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. Second edition. N.Y.,1927. – p.21
[2] Шерковин Ю.А. Проблема ценностных ориентаций и массовые информационные процессы // Психологический журнал. 1982. Т.3. №5. С.137-138
[3] Thomas W., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. Second edition. N.Y.,1927. – c.20-22 // https://archive.org/stream/polishpeasantine01thom?ref=ol#page/n5/mode/2up?ref=ol . (дата обращения 29.07.2020)

которые могут быть как катализатором, так и барьером к усвоению ценностей больших социальных групп, в том числе общечеловеческих ценностей».[1] Здесь Леонтьев признает и даже подчеркивает первичную природу социальных ценностей перед индивидуальными.

Ключевым же для нас является принципиальное разграничение формирования индивидуальных и групповых ценностей студенческой молодежи. В контексте нашей работы речь идет о процессе интериоризации, в ходе которого каждый студент проходит путь от внешнего признания до идентификации с группой и ее ценностями; он может обладать своим набором базовых ценностей личности, однако попадая в социальное пространство вуза, в той или иной мере начинает разделять те социальные ценности, которые сложились именно в этом пространстве. Со временем некоторые групповые ценности могут стать частью индивидуальной системы ценностей. В целом изучение групповых ценностей дает знание о структуре общества.

В силу того, что в рекомендациях Министерства науки и высшего образования РФ представлен как ряд ценностей, характеризующих необходимое отношение студента к обучению и его будущей профессии, так и целый ряд ценностей, по большей части повторяющих традиционные российские духовно-нравственные ценности, необходимым является их соотнесение, систематизация и формирование единого перечня изучаемых ценностей, составляющих основу профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Методологическим основанием для систематизации государственных ценностей для нас является их распределение в зависимости от той роли, которую они играют в жизнедеятельности индивида, на терминальные и инструментальные. В силу того, что М.Рокич, первым заговоривший о данном разделении ценностей, делал это исходя из своей концепции ценности как «стойкой веры в то, что конкретный способ поведения или конечное состояние

[1] Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности (статья первая) // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 1996, N 4. – С.40

существования предпочтительнее лично или в социальном плане…»[1], терминальные ценности дополнительно определены как ценности-цели, которые представляют собой предпочтительные конечные состояния человека и отражают *организацию основных целей человека в современном обществе*; инструментальные ценности - как ценности-средства, характеризующие *приоритет индивидуальных предпочтений в отношении средств, используемых для достижения предпочтительных конечных состояний.* Заметим, что коллектив российских исследователей под руководством В.А. Ядова, рассматривая ценности в социологическом аспекте, видел в них «нормативы или регуляторы деятельности», считая целесообразным разделять их не только на ценности-цели и ценности-средства, но и на ценности-нормы и ценности-идеалы[2]. Мы же остановимся лишь на двух крупных группах ценностей: терминальные (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства).

В ходе соотнесения ценностей, указанных в Указе Президента РФ №809, с ценностями, указанными в Методических рекомендациях Министерства науки и высшего образования РФ, мы распределили их в зависимости от социальной роли в две группы: терминальные и инструментальные ценности, - результат чего представлен в таблице 2.1.

Основой анализа ценностей общества, декларируемых государством, является их смысловое соотнесение друг с другом с учетом принципа иерархии нормативных правовых актов, согласно которому положения Указа Президента РФ, как акта более высокой юридической силы по сравнению с Методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования РФ, имеют преимущественную силу. В этой связи итоговый перечень ценностей, положенный в основу эмпирического инструментария данного диссертационного исследования, выстроен, в первую очередь, на основе

[1] Rokeach M. The Nature of Human Values. - Free Press, 1973. – p.5

[2] Бозрикова Л.В., Саганенко Г.И., Семенов А.А., Ядов В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013 – С.68

перечня государственных ценностей с добавлением отсутствующих в нем ценностей, рекомендованных Министерством науки и высшего образования. Важно отметить, что в ходе соотнесения декларируемых государством ценностей учитывалось как их полное совпадение (например, ценность жизни), так и наличие общих родственных связей между ценностями (например, ценности служения Отечеству и ценность свободы).

Таблица 2.1

Терминальные и инструментальные ценности студенческой молодёжи, декларируемые государством

	Государственные ценности (Указ Президента РФ №809)	**«Стратегические» ценности (Методические рекомендации)**
Терминальные	Жизнь	Ценность жизни и здоровья человека
	Крепкая семья	Социальные ценности
	Созидательный труд	-
	Коллективизм	=
	Патриотизм и гражданственность	-
	Права и свободы человека	-
	Единство народов России	-
	-	Ценность опыта самостоятельности
	-	Ценность профессионального опыта
		Ценность самореализации
Инструментальные	Взаимопомощь и взаимоуважение	Ценность общения, контакта и диалога, ценность дружбы
	Достоинство, высокие нравственные идеалы, гуманизм, милосердие, справедливость	Духовно-нравственные ценности
	Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	Ценность свободы
	Историческая память и преемственность поколений	-
	Приоритет духовного над материальным	-
	-	Ценность ответственности

Необходимо отметить, что данная таблица соотнесений скорректирована по результатам предыдущего исследования, в рамках которого отдельно оценивались полностью несовпадающие, но родственные ценности, например: ценность патриотизма и ценность государственности и др. Результаты исследования, проведенного под руководством автора среди

студентов Президентской академии «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние» (29.11 – 12.12.22г.; N=7828)[1] подтвердило, что и логически, и статистически подобные ценности являются весьма близкими, поэтому в итоговом списке, приведенном далее, они были объединены либо исключены в том числе, и с целью регулирования оптимального для оценивания количества ценностей.

Кроме того, как можно увидеть из таблицы 2.1, некоторые ценности, приведенные в Методических рекомендациях, представлены не отдельной ценностью, а целой классификационной группой ценностей без дополнительной детализации, например, социальные ценности и духовно-нравственные ценности. Безусловно, содержательно спектр этих ценностей весьма широк. Однако полное их раскрытие является отдельным исследовательским направлением и выходит за рамки наших задач. В этой связи мы ограничились соотнесением группы ценностей, предложенных в рекомендациях Министерства науки и высшего образования РФ, с государственными ценностями, соответствующими данной группе; крупная группа социальных ценностей соотнесена лишь с семейными ценностями, т. к. по сути, все государственные ценности являются социальными и в дополнительном соотнесении с каждой из ценностей не нуждаются.

Что касается принципа разделения уже соотнесенных ценностей на терминальные и инструментальные ценности, то здесь были взяты за основу распределения конкретных ценностей, предложенных ранее М.Рокичем, а также Н.И. Лапиным[2]. Кроме того, были учтены конкретные признаки, согласно которым каждую ценность можно отнести к терминальным ценностям или инструментальным.

---

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние». Свидетельство о регистрации базы данных 2023620969, 23.03.2023. Заявка № 2023620652 от 15.03.2023.

[2] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.140-141

Терминальные ценности, представляя собой некие «желаемые социальные отношения»[1], конечные цели, идеалы, к которым стремятся люди, определяют то, чего люди хотят достичь в жизни. Эти ценности преимущественно связаны с чувствами и глубокими убеждениями. Ключевым отличием терминальных ценностей от инструментальных является то, что они демонстрируют «во имя чего живет и действует человек, достижение каких целей имеет для него абсолютное, самоценное значение»[2].

Исходя из такого подхода, к терминальным ценностям-целям отнесем следующие:

1. Жизнь как самое ценное, что есть у человека[3]; «долгая и достойная жизнь - тот тип жизни, который позволяет получить все предлагаемые ею удовольствия, - вот сегодня высшая ценность и главная цель жизненных усилий»[4].
2. Здоровье.
3. Крепкая семья, которая, создавая условия для счастья и благополучия, помогает человеку реализовать себя.
4. Права и свободы человека.
5. Патриотизм и гражданственность. Гражданственность проявляется в ощущении принадлежности к своей стране и возможности гордиться ею; *патриотизм как социальная ценность есть проявляющаяся в любви к своей Родине устойчивая во времени, общественно-значимая универсалия, следование которой обеспечивает укрепление национальной идентичности и государственности, мотивацию к общественной деятельности, сплочение общества в т.ч. перед внешними угрозами.*[5] В силу того,

[1] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.140

[2]Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-4 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1

[3]Жизнь как ценность. – М.: ЦОП Института философии РАН, 2000. – 270с.

[4]Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. – С.312

[5] Газиева И А. Патриотизм как социальная ценность: восприятие студенческой молодёжи// Социологическая наука и социальная практика. 2025. Т. 13, № 1. С.142-169.

что существующая между данными ценностями весьма тонка, в нашем опроснике мы их разделять не будем.

6. Единство народов России, которое создает условия для сплоченности и гармоничного развития страны.
7. Коллективизм, который создает условия для совместных действий и достижения общих целей.
8. Созидательный труд, позволяющий человеку реализовать свой потенциал в активной трудовой деятельности.
9. Ценность опыта самостоятельности
10. Ценность профессионального опыта, проявляющаяся в стремлении к постоянному совершенствованию и росту.
11. Ценность развития и самореализации, которая проявляется в реализации своего потенциала и талантов.

Что касается инструментальных ценностей, то они представляют собой «качества субъектов, необходимые для реализации желаемых отношений»[1]; средства, которые помогают жить, руководствуясь терминальными ценностями; они определяют как люди должны себя вести, чтобы достичь свои жизненные цели. Эти ценности преимущественно связаны с действиями и проявлением поведенческих практик. Таким образом, к инструментальным ценностям-средствам достижения целей можно отнести следующие:

1. Взаимопомощь, которая способствует сплоченности и поддержке друг друга.
2. Взаимоуважение, которая обеспечивает мирное и гармоничное сосуществование людей.
3. Историческая память, которая помогает сохранить традиции и уроки прошлого, чтобы избежать ошибок и сделать жизнь лучше.

[1] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.140

4. Служение Отечеству и ответственность за его судьбу, которая позволяет каждому гражданину внести свой вклад в благополучие своей страны.
5. Преемственность поколений, которая обеспечивает передачу ценностей и опыта из поколения в поколение.
6. Достоинство, представляющее собой, с одной стороны, самоуважение, с другой, - уважение к другим людям[1].
7. Гуманизм, предполагающий «доброжелательное отношение к человеку, утверждающее его свободу и достоинство независимо от каких-либо исполняемых им социальных функций и ролей, усматривающее в нем самостоятельный источник творческих сил», заботу о благополучии всех людей.[2]
8. Милосердие, характеризующееся состраданием и готовностью помогать нуждающимся.
9. Справедливость, в основе которой лежит принцип равенства и честности в отношениях между людьми.
10. Ответственность
11. Приоритет духовного над материальным (данная ценность в социологический инструментарий не внесена, поскольку не представляется возможным оценить отношение к ней общей для остальных ценностей шкалой; она оценивается соотношением нескольких индикаторов, относящихся к другим ценностям).

Мы допускаем, что полученный перечень ценностей, как и «любой список ценностей вызывает немало вопросов»[3]. Используя его в качестве основы для прикладного социологического исследования, еще раз сделаем акцент на том, что данные ценности общества, будучи декларируемыми

[1]Достоинство человека: актуальные измерения / Н. А. Баклеец, А. В. Богомолов, В. Л. Вайнгорт [и др.] ; под общей редакцией А. В. Грехова, А. Н. Фатенкова. – Москва: Практическая медицина, 2021. - с. 305-328.
[2]Межуев В.М. Гуманизм // Электронная библиотека ИФ РАН. Новая философская энциклопедия. Путь доступа: https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH0186d768b46fa93beb4e2d86
[3] Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.141

государством, являют собой, по сути, желаемый ценностный образ российского студенчества. Такой подход, однако, не предполагает, что приведенные ценности являются безусловно базовыми для российского общества вообще и для студенческой молодёжи, в частности. Соглашаясь с позицией З.Баумана о том, что «в эпоху переоценки ценностей и пересмотра исторически сложившихся привычек никакая норма человеческого поведения не может быть принята как данное, и ничто долго не остается неоспоримым»[1], подвергнем сформированный ранее перечень ценностей глубокому и детальному эмпирическому изучению.

Базовые ценности представляют собой «обобщенные ориентиры поведения индивидов, социальных общностей, территориальных сообществ и больших обществ»[2], основанные на «базовых условиях человеческого существования»[3]. Именно базовые ценности, сформированные исторически, составляют смысловое пространство общества и «становятся первоосновой образов реальности, закреплённых не только в осознанных стремлениях, но и в коллективном бессознательном»[4]. Закрепленные законодательно государственные и «стратегические» ценности, предложенные Министерством науки и высшего образования, исходя из контекста соответствующих нормативных правовых актов, предполагают играть роль базовых ценностей. Однако насколько они таковыми являются мы продемонстрируем в следующем разделе.

Опираясь на специфические признаки, предложенные М.Шелером[5], сформулируем характеристики базовых ценностей. К уникальным характеристикам **базовых ценностей** можно отнести, во-первых, их *долговечность и устойчивость*: большинство социальных ценностей

[1]Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. – С.298
[2] Лапин Н.И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // СОЦИС, 2010, №1. - с. 28-36.
[3] Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, № 1. - С. 45
[4] Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодёжи // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 166. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614
[5] Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994. – С.300

существует на протяжении длительного периода времени; это те ценности, которые актуальны сейчас, однако время их формирования точно не известно; они просто проявляются в различных ситуациях на протяжении всей жизни общества. Во-вторых, *универсальность,* характерная и для ценностей личности, и для социальных ценностей, которая предполагает, что социальные ценности являются действительными для всех человеческих обществ. В то же время не будем забывать, что ценности *относительны,* поскольку одна и та же ценность, как личностная, так и социальная, может быть полностью принята одними или отвергнута другими. Даже такая понятная большинству ценность как добро в ходе ее опредмечивания может быть злом для отдельной группы людей или хотя бы для одного человека.

Действия, в основе которых лежит одна и та же ценность, могут в корне различаться. Скажем, «ценность свободы» для одних проявляется в самообороне, для других напротив – в наступательных действиях. Очевидно, что здесь при единстве ценностей и объекта действия предметы деятельности противоположны, что подчеркивает их диалектическую связь, которая с неизбежностью будет способствовать развитию объекта деятельности в будущем.

Исходя из проведенного анализа, ценностную основу изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи в данной работе составляют терминальные и инструментальные ценности, описанные на основе анализа декларируемых государством ценностей[1] и нормативных ценностей студенческой молодёжи, предложенных Министерством науки и высшего образования РФ[2], которые по результатам синхронизации списков можно разделить на смысложизненные и профессиональные ценности.

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

Соответственно, ***профессиональный потенциал студенческой молодёжи являет собой интегральную характеристику сформированности двух групп ценностей: смысложизненных и профессиональных.*** Именно эти ценности положены в основу эмпирической модели ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи, описанной в следующем разделе.

2.3 Разработка эмпирической модели анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

В данном разделе делается попытка *концептуализации понятия социальной ценности и разработки методологии ее социологической диагностики (эмпирической модели диагностики), а также апробации данной методологии.*

В силу того, что в основе авторской эмпирической модели лежит представление о необходимости использования комплекса индикаторов для совокупной оценки восприятия ценностей, в ходе проработки данного подхода мы опирались на идеи В.А. Ядова, заложенные в основу его диспозиционной концепции структуры личности[1], предполагающие наличие у социального субъекта сложной системы различных диспозиционных образований, которые регулируют его поведение и деятельность. В то же время мы сделали попытку уйти от иерархизации исследуемых элементов, равно как и от лежащей в основе концепции В.А. Ядова изначально психологической идеи Д.Н.Узнадзе о формировании установок на фоне незакрытых потребностей. Рассмотрим детально категории анализа социальных ценностей, предлагаемых нами для проведения социологической диагностики ценностей, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи.

[1]Ядов В.А., Магун В.С., Борзикова П.В., Водзинская В.В., Каюрова В.Н., Саганенко Г.И., Узунова В.Н., Семенов А.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под. ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. - 264 с.

В повседневной жизни мы часто сталкиваемся с подменой понятий «ценность» и «благо», выступающих носителями неких свойств вещей, приписываемых им человеком в зависимости от того отношения и тех эмоций, которые человек испытывает по отношению к данным вещам, а это, в свою очередь, способствует по мнению Ю.Н.Давыдова, «*релятивизации* ценностей» как результат «преувеличения функц*ионального* аспекта ценности, за которым утрачивается ее «эталонный» смысл, смысл общечеловеческой «константы»»[1]. В этой связи одним из принципиальных отличий научного понимания ценности от повседневного является его строгое отграничение от понятия блага, воплощением которого ценность и является.

Длительное время понятие ценности было синонимичным таким общечеловеческим смыслам как добро, счастье, истина, честь и т. д. Такое понимание ценности сохранилось в повседневной жизни и сегодня. Многие понимают ценность именно как «социально одобряемые и разделяемые большинством людей представления о том, что такое добро, справедливость, патриотизм, романтическая любовь, дружба и т. п.»[2].

В ходе изучения научной литературы, отражающей различные взгляды и подходы к раскрытию понятия ценностей, мы выделили несколько ключевых смысло-определяющих категорий для их анализа.

Первая категория: «идеальное», — которая изначально в диалектической философии ассоциируется, в первую очередь, с миром идей или миром мыслей, а в дальнейшем в социологии, применительно к ценностям, используется М.Шелером и Э.Дюркгеймом в диаметрально противоположных смыслах.

Так, Э.Дюркгейм считает, что ценности необходимо рассматривать через идеалы, ибо за идеалами всегда стоит коллективное, социальное начало[3],

[1]Давыдов Ю.Н. Неокантианские импульсы теоретико-методологических исканий социологии XX в. / История теоретической социологии. Т.2. – М.: Изд-во «Канон+» ОИ «Реабилитация», 2002. – С.261
[2]Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология. – М.: «Инфра-М», 2007. – С.306
[3] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.300

в то время как М.Шелер видит в ценностях некое материальное *a priori*, определяемое им как «все те идеальные единства значения и все те положения, которые становятся *самоданными* в содержании *непосредственного созерцания* при условии воздержания от всех утверждений о субъектах, мыслящих их, о реальных естественных свойствах этих субъектов, а также при условии воздержания от всех утверждений о предмете, к которому они могли бы быть применены[1]. По сути, идеалистическое понимание М. Шелером ценности сводится к *особого рода сущности, которая имеет место в ценностно окрашенном положении дел*, что, говоря словами Э.Дюркгейма, является «простой констатацией впечатлений, производимых вещью в силу ее внутренних свойств»[2], т.е., на наш взгляд, скорее похоже на мистическое созерцание действительности и скорее близко учению о сущностях, чем социологии ценностей, и потому не отражает наших взглядов.

Э.Дюркгейм же, в отличие от М.Шелера, содержательно понимает идеалы как «просто идеи, в которых изображается и обобщается социальная жизнь в том виде, как она существует в кульминационных пунктах своего развития»[3], а функционально — как некий регулятор ценности любой вещи, ибо она может измениться в соответствии с изменением идеала. Поэтому, согласно Дюркгейму, ценность, с одной стороны, должна «выражать реальности, к которым они прилагаются», а с другой, «преобразовывать реальности, к которым они относятся». И если в первом случае речь идет лишь о констатации свойства и содержания вещи, «понятия в собственном смысле», то во втором случае имеются в виду некие «ценностные идеалы», на которые необходимо ориентироваться в деятельности[4], т.е. по сути, декларируемые и поддерживаемые социальными институтами ценностные идеалы, цели, сформированные в ходе исторического развития общества; они являются

[1] *Шелер* М. *Избранные произведения*. — М.: Гнозис, *1994. – С.266*
[2] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – с. 288
[3] Там же – С.300
[4] Там же – С.303

перспективными, развивающими, своего рода референтами для ориентации в социальной реальности.

Отсюда сформулируем вторую категорию анализа ценностей, согласно Э. Дюркгейму, связанную с категорией «идеального» **— категорию «реального».** Разница между идеальным и реальным заключается в том, что идеальное представляет собой определенную идею, которая может служить целью, к которой мы стремимся, а реальное представляет собой фактическое состояние вещей.

Индикаторы, описывающие категорию идеального, лежат в плоскости представлений респондентов о «наилучшем вообще»; это некие абстрактные утверждения о важнейших особенностях конкретного социального феномена, характеризующие собой осознанное понимание своего положения в пространстве ценностей, определяющее общее ценностное отношение человека к миру; это общее понимание респондентов о том, что в идеале приемлемо для общества применительно к конкретной ценности.

Например, идеальное в пределах традиционной ценности созидательного труда и ценности коллективизма можно сформулировать в оценке следующих утверждений: «Человеку свойственно создавать что-то новое», «Человеку свойственно трудиться для достижения коллективных целей».

Что касается «реального», то здесь речь идет о реальных действиях и поступках, соответствующих конкретной ценности; фактическое проявление отношения к ценности в действии; что человек делает сейчас «в рамках» конкретной ценности. Применительно к ценности созидательного труда, индикаторы реального могут звучать, например, так: «Я стараюсь создавать что-то новое», «Я стараюсь трудиться для достижения коллективных целей».

Разницу между ценностными индикаторами «идеального» и «реального» можно увидеть при анализе такой традиционной ценности как здоровье. Здесь формулировка «идеального» может звучать, например, как утверждение тезиса: «Любому человеку хорошо бы обладать крепким

здоровьем», — а вот «реальное» представляет собой степень согласия или несогласия с теми действиями, которые человек реально предпринимает для того, чтобы сохранить это здоровье: «В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам»; «Стараюсь соблюдать баланс труда и отдыха»; «Стараюсь питаться рационально» и т.д.

Безусловно, ценности напрямую зависят от общественных идеалов и могут изменяться вместе с изменением картин мира различных социальных групп. В связи с этим еще раз обратимся к позиции Э.Дюркгейма о том, что такие социальные явления («идеалы») как религия, мораль, право, экономика и эстетика, которые он считает системами ценностей, не только «изменяются вместе с различными человеческими группами, но и должны изменяться». Соглашаясь с Дюркгеймом в том, что «наш идеал отличается и должен отличаться от идеала римлян», позволим себе несколько не согласиться с тем, что «параллельно этому изменилась и шкала ценностей»[1].

Во-первых, в контексте данной работы, опираясь на понимание Э.Дюркгеймом следующей природы: «идеал — не воспарение к таинственным потусторонним сферам, он заключен в природе и происходит из нее»[2], — обрисуем свой подход. Мы говорим об ориентации на идеал в ходе реализации социальным субъектом социальной деятельности, поскольку идеал, на наш взгляд, является одним из целевых деятельностных показателей, ибо цель для нас представляет собой идеальный образ желаемого будущего, к которому стремится социальный субъект в ходе реализации деятельности. Отсюда с очевидностью вытекает и целевая природа идеала, следовательно в случае изменения идеала изменятся не только ценности, но и цель и, соответственно, результат всей деятельности. Следуя этой логике, можно говорить о большой вероятности разрушения всей деятельностной цепочки в случае изменения идеала.

[1] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.295
[2] Там же. – С.311

Во-вторых, несмотря на выводы Р. Инглхарта о том, что ценности людей не являются неизменными[1], на наш взгляд, ценности, будучи долговечными[2] исторически сложившимися некими социально-нравственными универсалиями как, например, семья, жизнь, здоровье, набор которых в понимании индивида существенно не меняется, однако меняться отношение к ним, понимание их значимости либо в рамках изменяющегося идеала и содержания ценности (например, ценность семьи не создаваемой самим индивидом, а ценность семьи родителей), либо в связи с изменением социальных обстоятельств, социальной среды[3]. Думается, что подобное изменение ценностных ориентиров и приоритетов индивидов происходит вследствие их способности к саморегуляции, которая, согласно результатам исследований Ю.А.Зубок и В.И.Чупрова, «не развивается сама по себе, а формируется под влиянием внешних социальных (средовых) и внутренних, субъективных условий», а «основной предпосылкой к саморегуляции молодёжи является как уровень субъектности самой молодёжи, так и состояние общества, степень допустимой в нём свободы самоопределения»[4]. Соглашаясь с позицией авторов, добавим, что не менее важной предпосылкой является уровень развития и молодёжной политики, и молодёжной кадровой политики в стране, то есть целенаправленное формирование системы ценностей и системы саморегуляции или условий для ее реализации.

Третья категория измерения ценностей: «значимое». Понятие ценностей, имея изначально философские корни как смыслообразующих оснований человеческого бытия, благодаря представителям Баденской школы, В. Виндельбанда и Г. Риккерта, проложивших своеобразный мостик между

[1] См.: Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. - 640с.; Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. – Полис. Политические исследования. 1997. № 4. - С. 6-23; Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. - М.: Новое издательство, 2011. – 464с.

[2] Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. – С.201

[3] Газиева И.А. Социальная среда как фактор изменения ценностей студенческой молодёжи // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 2. С. 54–72. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-2-54-72

[4] Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография. – М.: Норма, 2020. – С.102-103

философией и социологией, получило свое дальнейшее интерпретативное развитие в социологии.

Г. Риккерт предполагает сущность ценностей «в их значимости, а не в их фактичности»[1]; для него ценности не представляют собой ни физической, ни психической действительности, однако они все же с нею связаны через культуру и через прогресс.

Очевидно, что Г. Риккерт, подчеркивая «бытийную» значимость ценности, представляет ее одной из важнейших характеристик предметов и процессов, благодаря которым они поднимаются на уровень выше подобных предметов и явлений, которые, однако, не обладают такой характеристикой как наличие некой ценности. В данном контексте предмет, наделенный ценностью, становится предметом культуры; процесс изменений во времени при наличии дополнительной ценности на каждой последующей стадии по сравнению с предыдущей становится прогрессом. В таком контексте ценность определяется как **мера значимости** в двух измерениях: предпочтения и времени.

М.Вебер, продолжая традицию Г.Риккерта, впервые применяет в социологии основанный на неокантианском подходе особый подход к интерпретации понятия ценности, который исключает позитивистское отождествление ценностей и благ. М.Вебер как и Г.Риккерт раскрывает понятие ценности через определение культуры, считая ее ценностным понятием, однако имеет противоположное понимание понятийного соотнесения «ценности» и «значимости».

Согласно научной позиции ученого, соотнесение эмпирической реальности с ценностными идеями определяет культуру, охватывающую лишь те компоненты действительности, которые становятся для нас ценностно значимыми. Соответственно, для индивида является *значимой лишь та часть реальности, которая соотнесена с его ценностными идеями, определяющими*

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995. - с.69-101.

его индивидуальные интересы[1]. Здесь М.Вебер как и Г.Риккерт для понятийного осмысления ценности прибегает к использованию «значимости», однако в его зеркальной противоположности: у Г.Риккерта ценностью обладает то, что значимо; у Вебера напротив: значимым является то, что обладает некой ценностью. Такая дуалистичность понимания социологами сущности ценности представляет для нас безусловный интерес. Ведь, по Г.Риккерту, между ценностью и значимостью существует причинно-следственная связь, в соответствии с которой ценность определяется причинностью ее значимости, что можно отразить формулировкой: «для меня нечто является ценным, потому что является значимым». У М.Вебера же значение качественно идентифицируется через ценность, что звучит так: «для меня является значимым то, что является ценным».

В этом и заключается противоречие концептуальных подходов к осмыслению категории ценности у Г.Риккерта и у М.Вебера. Здесь мы видим, что Г.Риккерт рассматривает проблему ценностей с точки зрения *онтогенеза,* исходя из чего потребность есть значимость (оценка), значимость есть ценность, соответственно, ценность логически формируется из потребности. М.Вебер же ведет речь с точки зрения *филогенеза,* где ценность формируется из потребностей развивающегося общества. В данном контексте ценность есть в определенном смысле — данность.

В тоже время именно ценности, по мнению М.Вебера, представляют собой *мерило того, что является важным или неважным, значимым или незначимым в пределах единой эпохи:* «Ценности же, с которыми научный гений соотносит объекты своего исследования, могут определить «восприятие» целой эпохи, то есть играть решающую роль в понимании не только того, что считается в явлениях «ценностным», но и того, что считается значимым или незначимым, «важным» или «неважным»[2]. Именно поэтому, анализируя действия индивида, Вебер исходит из тезиса о том, что *каждое*

[1] Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – С.374
[2] Там же – с.380

действие человека является осмысленным только в соотношении с ценностями, в свете которых и определяются нормы поведения людей и их цели.

Заметим, что Г.Риккерт[1], а немногим ранее и В.Виндельбанд[2], предполагает, что ценности не являются объективными свойствами вещей, они значимы для человека в качестве неких познавательных, эстетических и этических принципов. Другими словами: ценности организуют все возможные виды отношения субъекта к реальности. Именно основываясь на ценностных предпосылках, социальный субъект наделяет объекты материального и духовного мира определяемой для себя значимостью, в соответствии с которой он реализует некую поведенческую стратегию.

В этой связи в контексте данной работы мы все же остановимся на позиции Г.Риккерта о том, что именно *ценность определяется значимостью,* а не наоборот.

Близкой по смыслу категории «значимое», но все же несколько отличной от нее является **четвертая категория: «желаемое»**.

Согласно позиции современного югославского социолога Драгомира Пантича, ценности представляют собой «желательные характеристики» индивида или группы, которые «направляют поведение своих носителей к определенным целям»[3]. В такой формулировке категория «желаемого» идентична нашему пониманию категории «значимого», однако данные категории все же существенно расходятся, что достаточно четко демонстрирует позиция Т. Парсонса.

Так, в рамках представлений Т. Парсонса о социальной системе ценности являют собой «представления о желаемом типе социальной системы, которые регулируют процессы принятия субъектами действия определенных

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995. - с.69-101.
[2] Виндельбанд В. Нормы и законы природы // Виндельбанд В. Философия культуры: Избр. М.: ИНИОН, 1994. - С. 228-259; Виндельбанд В. От Канта до Ницше: История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками/пер. с нем. Введенский А.И.; М.: КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998.- 496 с.
[3] Пантич Д. Конфликты ценностей в странах транзиции // Социология в странах Центральной и Восточной Европы: Хрестоматия. – М.: Изд-во РУДЭН, 2005. - С. 646-647

обязательств»[1]. Социальная система, по мнению Т. Парсонса, включает в себя роли и институты, которые помогают обществу функционировать и достигать свои цели. Эти роли и институты основываются на ценностях, которые признаются данной социальной системой. Например, ценность семьи является одной из основных традиционных ценностей российского общества, и социальная система, включая законы, образование, экономические институты и т.д., создана таким образом, чтобы поддерживать и продвигать эту ценность.

Поскольку ценности представляют собой «явное или неявное представление, характерное для индивидуума или группы, о желаемом, которое влияет на выбор из доступных способов, средств и целей действия»[2], по сути, совокупность принципов, выступающих регуляторами действий и реализующихся через принятие обязательств в рамках системы желаемого типа, очевидной является диалектическая связь категорий «значимого» и «желаемого», ибо они связаны как причина и следствие: нечто является для индивида желаемым, потому что является значимым.

Заметим, что каждая социальная система сначала существует потенциально, а потом может стать действительностью. Отсюда следует, что характеристикой ценности является ее «желаемость», а индикатором — «значимость», что соответствует категории диалектической философии ***«возможное»,*** описывающей, например, потенциал совершения некоего действия в будущем, то есть нечто еще не действительное, но желаемое, потому что является значимым.

Таким образом, мы говорим о такой характеристике как «желаемое» и потому «возможное», имея в виду определенные предпочтения, формирующиеся исходя из социально-психологических склонностей как результат обоснования выбора между возможными решениями. Измеряется

[1] Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. — М.: Аспект Пресс, 1998. - с.17-21

[2]Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). Variations in value orientations. Evanston, Illinois: Row, Peterson. – p.39 // https://kinasevych.ca/2010/06/01/kluckhohn-strodtbeck-1961-variations-in-value-orientations/ (дата обращения: 11.11.2020)

это «желаемое» посредством измерения «значимости» — системного значения (смысла) объекта, т.е. того значения, которое обретает объект, будучи включенным в определенный социальный контекст или в социальную систему. Например, если речь идет о ценности крепкого здоровья, то желаемость его определяется через анализ шкалированных утверждений о том, насколько для респондента значимо «иметь крепкое здоровье»; если мы говорим о ценности созидательного труда и коллективизма, то мы используем анализ оценок значимости для респондентов «Иметь возможность трудиться для достижения коллективных целей, созидать что-то новое».

Говоря о «желаемом» как об относительно возможном, основанном на том, что некое событие может произойти, поскольку значимо, а может и не произойти, поскольку индивид переоценивает для себя значимость индикатора и в реальности может не реализовать ни одного соответствующего действия, необходимо сказать и об абсолютной возможности, которая предполагает более приближенное к реальности действие, и может быть выражена **пятой категорией определения ценностей —** «ожидаемым», измеряемым через оценку степени «готовности» к реализации того или иного действия в рамках разделяемой ценности. В терминах, сформулированных польским ученым Ф. Знанецким и американским ученым В. Томасом[1], речь идет, безусловно, о социальной установке.

Согласно концепции В.Томаса и Ф.Знанецкого, социальная установка является индивидуальным аналогом социальной ценности, а деятельность, в какой бы то ни было форме, является связующим звеном между ними. По сути, социальная установка есть готовность индивида к проявлению определенного типа поведения или реакции в социальной ситуации, которая формируется под воздействием ценностей.

Нельзя исследовать социальные ценности без социальных установок и социальные установки – без социальных ценностей. Заметим, что технически

[1] Thomas W., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. Second edition. N.Y.,1927. – p.22

социальные ценности и установки можно исследовать друг без друга, однако это будет метафизика или даже схоластика, поскольку социальные ценности и социальные установки тесно связаны друг с другом. Кроме того, через установки мы понимаем ценности, а понимание ценностей объясняет нам установки.

В контексте построения эмпирического инструментария для социологической диагностики ценностей, для оценки ценностных суждений в рамках категории «ожидаемого» мы используем индикатор «готовность» к совершению того или иного действия в рамках разделяемой ценности. Например, если речь идет о ценности крепкого здоровья, то оценить «ожидаемость» действия можно с помощью утверждения: «Я готов вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье».

Исходя из контекста «готовности» к совершению действия в соответствии со своими ценностями, мы говорим именно о главенствующей роли ценностей в определении цели, а не о постановке цели, отталкиваясь, например, от широко распространенной в проектном управлении технологии целеполагания по SMART, которая помогает структурировать цель и наполнить ее содержанием, охватив все необходимые параметры (конкретность, измеримость, достижимость, актуальность, ограниченность по времени), однако не создает идеологической основы.

Обоснование данной позиции выстроим на основе противопоставления Эмилем Дюркгеймом полезности, как качественного свойства предмета, эстетическим свойствам роскоши на основе отсутствия целеориентированности эстетической деятельности: «все искусство целиком есть предмет роскоши; эстетическая деятельность не подчиняется никакой утилитарной цели: она осуществляется просто из наслаждения, доставляемого ее осуществлением»[1]. Здесь можно наблюдать принципиальное противоречие

[1] Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. - с.292

позициям Г.Риккерта и М.Вебера в том, что ценность вещи определяется не только ее полезной функциональностью, но и ее значимостью.

Любой предмет роскоши, обладая высокой ценой, имеет высокую ценность для владельца в виду возможности для позиционирования себя в рамках своего социального статуса. В данной ситуации цена, высокая цена, представляет собой инструмент позиционирования. И в этой ситуации не вещь должна обладать целью, за отсутствие чего Дюркгейм развенчивает ценность предметов роскоши, а напротив – ценность определяет цель, чем демонстрирует функцию определения цели деятельности.

В то же время отметим, что любой предмет роскоши, обладающий ценностью, уже нельзя назвать бесполезным, ибо он признан ценным, благодаря наличию таких свойств, которые приносят пользу, лежащую в плоскости удовлетворения эстетических и духовных потребностей. Однако нельзя не отметить, что у роскоши как у элемента культуры, наделенного ценностью, – весьма узкий и специфический спектр потребителей тех ее свойств, которые делают ее недоступной для широких слоев населения. Более того, роскошь является скорее материальной ценностью, чем социальной, что автоматически исключает ее из сферы наших научных интересов в рамках данной работы.

В результате проведенного анализа подходов к концептуализации понятия ценности выделились четыре категории и четыре соответствующие каждой из них индикативные характеристики, совокупно описывающие эмпирическую модель анализа социальной ценности (См.: Таблица 2.2)

Таблица 2.2

Эмпирическая модель анализа социальной ценности

Категория	**Индикативная характеристика / признак**	**Проявление**
Идеальное	***Ценностное отношение*** к социальной реальности	Представление о наилучшем вообще; - абстрактное утверждение о важнейших особенностях любого социального феномена; - утверждение: «то, что идеально для общества»
Желаемое (возможное)	***Ценностное предпочтение (значимость)***	Предпочтения, исходя из склонностей (обоснование выбора между возможными решениями); - что значимо в привязке к построению карьеры; - утверждение: «мы хотим»; «для нас значимо»
Ожидаемое (вероятное)	**Ц*енностная установка (готовность)***	Конкретные намерения; социальные установки; – готовность к реакции на объект отношения - что человек готов сделать ради конкретной ценности; - утверждение: «я готов»
Реальное (действительное)	***Ценностное действие***	Фактическое проявление отношения к ценности в действии; - что человек делает сейчас «в рамках» конкретной ценности; - утверждение: «Есть по факту»

Описанная эмпирическая модель анализа социальной ценности формирует методологическую основу для социологической диагностики, определяя ее этапность, и включает:

- оценку ***идеального ценностного отношения*** к социальной реальности в рамках каждой изучаемой ценности;
- оценку ***значимости*** каждого индикатора, входящего в описание конкретной ценности;
- оценку ***готовности*** к совершению действий, отвечающих каждой изучаемой ценности;
- оценку отражения следования ценности в конкретных действиях и поступках (***действие***);
- соотнесение указанных оценок и определение разрывов между реальными действиями и идеальным уровнем значимости ценностей.

Исходя из приведенных выше элементов анализа ценности, можно сформулировать авторское определение социальных ценностей, которые

являют собой ***устойчивые во времени, общественно-значимые универсалии, которые: определяют отношение человека к социальной реальности; характеризуют потенциальную готовность следования этим универсалиям; включают совокупность действий, отражающих следование этим универсалиям; выступают индивидуальны ми или групповыми ориентирами социальной деятельности, одновременно побуждая к ней и являясь её социальными регуляторами.***

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

1. Ценностный подход к формированию профессионального потенциала студенческой молодежи как к социальному процессу в нашем понимании предполагает предварительное изучение состояния исследуемого объекта, его ценностной структуры на начальном этапе данного процесса, что составляет основу определения путей и инструментов дальнейшего формирования профессионального потенциала сквозь призму системы ценностей, усваиваемых индивидом под влиянием внешних и внутренних условий и факторов.

2. Социальная природа ценностей, органично встроенных во все процессы жизнедеятельности человека, являясь и их регуляторами, и ориентирами, объясняет их интеграцию во все сферы жизни общества. Так, в основе функционирования государства, его социального развития лежит набор основополагающих принципов, убеждений и идеалов, которые определяют его политику, законы, общественную жизнь и отношение к своим гражданам, совокупно представляющие собой государственные ценности, которые представляют собой набор принципов и идеалов, которые лежат в основе государственного устройства, политики и общественной жизни; они отражают то, что государство считает важным, ценным и достойным защиты.

3. Ценностная основа изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи в данной работе представлена терминальными и инструментальными ценностями, описанными на основе анализа

декларируемых государством ценностей[1] и ценностей студенческой молодёжи, предложенных Министерством науки и высшего образования РФ[2]. Данные ценности общества, будучи декларируемыми государством, являют собой, по сути, желаемый ценностный образ российского студенчества, поэтому положены в основу эмпирической модели ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи.

4. Ценностный подход к определению профессионального потенциала студенческой молодёжи состоит в понимании его как интегральной характеристики сформированности двух групп ценностей: смысложизненных и профессиональных.

5. Эмпирическая модель анализа социальной ценности формирует методологическую основу для социологической диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи, определяя этапность оценки, и включает:

- оценку ***идеального ценностного отношения*** к социальной реальности в рамках каждой изучаемой ценности;
- оценку ***значимости*** каждого индикатора, входящего в описание конкретной ценности;
- оценку ***готовности*** к совершению действий, отвечающих каждой изучаемой ценности;
- оценку отражения следования ценности в конкретных действиях и поступках (***действие***);
- соотнесение указанных оценок и определение разрывов между реальными действиями и идеальным уровнем значимости ценностей.

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

6. В контексте данной работы ценности представляют собой устойчивые во времени общественно-значимые универсалии, которые: определяют отношение человека к социальной реальности; характеризуют потенциальную готовность следования этим универсалиям; включают совокупность действий, отражающих следование этим универсалиям; выступают индивидуальными или групповыми ориентирами социальной деятельности, одновременно побуждая к ней и являясь ее социальными регуляторами.

Глава 3. Эмпирическая модель анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как основа построения интегрального показателя его сформированности

3.1Апробация эмпирической модели анализа профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

В силу того, что в данной работе основой профессионального потенциала студенческой молодёжи мы видим описанный нами ранее перечень терминальных и инструментальных ценностей, результаты социологической диагностики данных ценностей совокупно являют собой описание структуры профессионального потенциала студенческой молодёжи.

С целью апробации и последующей корректировки авторской методологии социологического анализа социальных ценностей в среде студенческой молодёжи автором было проведено два последовательно идущих социологических исследования. Сначала остановимся на первом из них: **«Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи»** среди студентов РАНХиГС очной формы обучения (N=4338)[1], из которых 89% составляют обучающиеся по программам бакалавриата, 11% — обучающиеся по программам магистратуры; 64,5% - девушек, 35,5% юношей – пропорционально структуре обучающихся в РАНХиГС по полу. Распределение обучающихся по программам обоих уровней по курсам представлено в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Распределение обучающихся на программах бакалавриата и магистратуры по курсам, %

	Бакалавриат	**Магистратура**
1 курс	29,4	54,4
2 курс	24,6	45,6
3 курс	19,8	-
4 курс	26,1	-
Итого	100	100

[1] Газиева И.А. «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных RU 2023624330, 01.12.2023. Заявка от 15.11.2023

Исследование было проведено с 17 мая по 1 июня 2023г. среди студентов региональной сети РАНХиГС (59,4%) и студентов Московского кампуса (40,1%). Выборка респондентов по регионам была составлена пропорционально количеству студентов РАНХиГС, обучающихся в филиалах конкретных регионов. Распределение респондентов по Федеральным округам можно увидеть в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Региональная структура выборки, %

Федеральные округа	**%**
1. Центральный федеральный округ	15,2
2. Северо-Западный федеральный округ	13,6
3. Приволжский федеральный округ	8,1
4. Южный федеральный округ	9
5. Сибирский федеральный округ	6
6. Уральский федеральный округ	3,5
7. Северо-Кавказский федеральный округ	2,2
8. Дальневосточный федеральный округ	1,8
Итого: филиалы	***59,4***
г.Москва	***40,1***
Итого	100

С целью определения надежности шкалы оценки индикаторов ценностей выполнено ее расщепление с помощью пакета IBM SPSS Statistics. Как видим из таблицы 3.3, коэффициенты Спирмена-Брауна и Гуттмана равны 0,938 и 0,938 соответственно, что говорит о том, что предложенная шкала обладает отличной статистической надежностью. Дополнительно был проведен расчет статистики Альфа Кронбаха для каждой половины опросника: надежность обеих частей оказалась очень хорошей (а=0,966 и а=0,967, соответственно).

Таблица 3.3

Оценка надежности шкалы при расщеплении

Альфа Кронбаха	Часть 1	Значение	0,966
		N элементов	66[a]
	Часть 2	Значение	0,967
		N элементов	65[b]
	Общее N элементов		131
Корреляция между формами			0,884
Коэффициент Спирмена-Брауна	Равная длина		0,938
	Неравная длина		0,938
Коэффициент половинного расщепления Гуттмана			0,938

[a] Вопросы: с 1 по 66 (суждения по первому и второму индикатору анализа ценностей)
[b] Вопросы: с 67 по 131 (суждения по третьему и четвертому индикатору анализа ценностей)

Диагностический инструментарий, ставший основой для данного исследования, структурно соответствует ранее описанной нами структуре анализа социальных ценностей: он включает блок вопросов, касающихся оценки отношения респондентов к ценностям на абстрактном уровне («идеальное»); на уровне значимости применительно к построению карьеры («желаемое»); на уровне потенциальной готовности к действию в соответствии с разделяемой ценностью («ожидаемое»); на уровне конкретных действий («реальное»).

Важно отметить, что социологический инструментарий данного исследования построен в результате анализа проведенных последовательно под руководством автора нескольких социологических исследований. Все опросы проводились среди студентов Президентской академии очной формы обучения через личный кабинет студента на сайте Президентской академии. В ходе опросов были охвачены все структурные подразделения Московского кампуса и филиальной сети; выборка составлена пропорционально количеству обучающихся в каждом подразделении и филиале.

Так, первичная социологическая апробация суждений, характеризующих ценности профессионального опыта и профессиональной самореализации, была проведена в рамках исследования «Трудоустройство

студентов Президентской академии: условия и факторы». Исследование было проведено в рамках программы «Приоритет 2030», политика «Управление человеческим капиталом» (06.11 – 14.11.21г.; N= 18 392)[1]. По результатам исследования круг суждений, касающихся профессионального развития и самореализации, был существенно сужен, анкета скорректирована. Следующая корректировка анкеты в части ценностей профессионального блока была произведена по результатам исследования «Надпрофессиональные компетенции: запрос студенческой молодёжи» (29.11 – 12.12.22г.; N=7828)[2].

С целью первичной апробации индикаторов, характеризующих ценности, полученные в результате совмещения перечня государственных ценностей[3] и нормативных ценностей студенческой молодёжи[4], в рамках программы «Приоритет 2030» по Молодёжной политике было проведено социологическое исследование «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние» (29.11 – 12.12.22г.; N=7828)[5]. По результатам исследования был скорректирован перечень суждений, характеризующих ценности, полученные при совмещении перечней государственных ценностей и нормативных ценностей студенческой молодёжи. В частности, перечень родственных ценностей был скорректирован, поскольку и логически, и статистически подобные ценности оказались весьма близкими. Благодаря такому подходу список изучаемых ценностей был значительно урезан, анкета скорректирована.

---

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А., Дзюба Д.И., Халитова В.И. «Трудоустройство студентов Президентской академии: условия и факторы»: База данных. Свидетельство о регистрации базы данных №2022620726 от 04.04.2022, Заявка № 2022620569 от 25.03.2022. Исследование проведено в рамках проекта «Приоритет 2030».

[2] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Надпрофессиональные компетенции: запрос студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных 2023621052, 30.03.2023. Заявка № 2023620650 от 15.03.2023

[3] Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».; Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 июля 2024 г. N 1734-р О Плане мероприятий по реализации в 2024-2026 г.г. Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

[4] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

[5] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние». Свидетельство о регистрации базы данных 2023620969, 23.03.2023. Заявка № 2023620652 от 15.03.2023.

Поскольку мы изначально планировали обработать результаты исследования с помощью факторного анализа, для оценки мнений респондентов о ценностных суждениях нами была использована обладающая высокой чувствительностью девятибалльная шкала. Однако для простоты анализа линейных распределений и наглядности представления его результатов девятибалльная шкала была преобразована в программе SPSS Statistics в трехбалльную посредством перекодировки, где значение шкалы в диапазоне 1-3 балла соответствуют 1 баллу, 4-6 – соответствуют 2 баллам, 7-9 – соответствуют 3 баллам. Линейные распределения ответов на вопросы анкеты (трехбалльная шкала) представлены в Приложении 1.

По результатам первого этапа анализа полученных социологических данных были сформированы четыре блока оценок каждого элемента ценности: элементы ценности более абстрактного уровня – ценностные отношения («идеальное») и ценностные предпочтения («желаемое»), а также элементы ценности более конкретного уровня – ценностные установки («ожидаемое») и ценностные действия («реальное»).

В ходе описания результатов оценки индикаторов изучаемых ценностей мы увидели заметную неравномерность в следовании им респондентов, что потребовало выработки дополнительного инструмента для обеспечения единообразия описания результатов и наглядности их отображения: использована шкала, выстроенная на основе пропорционального соответствия доли оценок каждого высказывания и значения порядковой шкалы. В каждую группу вошли ценностные суждения, с которыми полностью согласны следующие доли респондентов:

- **первая группа – «ценности, разделяемые полностью»**: 81%–100% респондентов;
- **вторая группа - «скорее разделяемые ценности»**: 61%–80% респондентов;
- **третья группа - «ценности, разделяемые наполовину»**: 41%–60% респондентов;

— **четвертая группа - «скорее не разделяемые ценности»**: 21%–40% респондентов;

— **пятая группа - «полностью неразделяемые ценности»**: менее 20% респондентов.

Обратимся теперь непосредственно к результатам нашего исследования и проанализируем последовательно ценностные суждения, вошедшие в каждую из выделенных групп, по категориям, составляющим эмпирическую модель анализа ценностей.

Первая ценностная категория – категория идеального, представляющая собой ценностное отношение к социальной реальности, определяемое через оценку индивидами абстрактных утверждений о важнейших особенностях любого социального феномена.

Исходя из результатов анализа социологических данных, представленных в таблицах 3.4 – 3.7, можно говорить о заметной неравномерности оценок респондентами ценностных суждений, относящихся к категории идеального – не привязанных непосредственно к конкретному респонденту, исходя из их абстрактного понимания идеального состояния элементов окружающей социальной действительности. Предполагается, что ответы на эти вопросы должны отражать позицию респондента не обязательно применительно к себе, к своим планам и реальному поведению, но применительно к обществу в целом: как в целом должно быть устроено общество, на какие ценностные принципы оно должно опираться в своем развитии.

В **первую группу** (Таблица 3.4)**,** зону наибольшего количества максимальных оценок, вошли высказывания, описывающие идеальный, абстрактный уровень *ценности развития и самореализации*. Ценностное отношение к абстрактному пониманию социальной реальности большинства респондентов, выраженное в высоких оценках большой группы суждений, описывающих ценность развития и самореализации, во многом объясняется большой ролью той неформальной информационной кампании, которая

активно ведется в последние годы в вузовской среде, популяризируя необходимость саморазвития, формирования hard и soft skills, что вписывается и в общее стремление молодых людей к успеху в профессиональной (и не только) жизни.

Безусловно, удивительным было бы получить низкие оценки ценности развития и самореализации от студентов вузов. Тот факт, что большинство студентов считает, что труд каждого человека должен оплачиваться по достоинству (91%) и каждый человек должен иметь возможность подниматься по карьерной лестнице (87,6%), всегда расти над собой в профессиональном плане (81%), получая при этом удовлетворение от работы (87,1%), говорит об ориентации респондентов на высококачественные трудовые ресурсы России, обладающие большим профессиональным потенциалом, результаты реализации которого оплачиваются по достоинству.

Высокие оценки идеального видения на абстрактном уровне ценности развития и самореализации, равно как и *ценности единства народов России* («Россия состоит из различных культур, национальностей и религий, которые заслуживают одинакового уважения» — 86,2%*) и соблюдения прав и свобод человека* («Любой гражданин страны должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека» – 86,1%) является также проявлением весьма эффективной в этой части политики, реализуемой силами, например, ООО «РСВ» и другими организациями федерального уровня.

Таблица 3.4

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими их ценностные отношения к различным сторонам общественной жизни

(первая группа)**, %**

Выразите свое согласие или несогласие со следующими суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни.	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Труд человека должен оплачиваться по достоинству	2,1	6,9	91
2. Каждый человек должен иметь возможность подниматься по карьерной лестнице	2,8	9,6	87,6
3. Человек должен получать удовлетворение от работы	2,7	10,3	87,1
4. Россия состоит из различных культур, национальностей и религий, которые заслуживают одинакового уважения	3,9	9,9	86,2
5. Любой гражданин страны должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	3	10,9	86,1
6. Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	2,8	11,7	85,5
7. Каждый человек должен иметь крепкое здоровье	4	13,1	83
8. Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека	3,1	15,5	81,4
9. Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	3,4	15,6	81

Также на абстрактном уровне понимания суждений абсолютным большинством респондентов максимально высоко оценивается *ценность здоровья* («Каждый человек должен иметь крепкое здоровье» — 83%), что в очередной раз лишь подтверждает многочисленные всероссийские и международные исследования, к которым мы обращались ранее.

Далее, не переходя ко второй группе оценок, обратим отдельное внимание на суждения, характеризующие ценность *достоинства,* которые мы сформулировали таким образом, чтобы дать возможность респондентам разносторонне отнестись к данной ценности. Заметим, что все суждения, характеризующие отношение студентов к данной ценности, вошли в разные группы оценок.

Так, в **первую группу оценок** вошло суждение, с которым согласно абсолютное большинство респондентов (81,4%): «Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека»; значительно меньшее количество респондентов (30,6% — **четвертая группа**) полностью согласны с тем, что «Достоинство личности определяется карьерными достижениями» и лишь 18% респондентов (**пятая группа**) полностью согласна с тем, что «Достоинство личности определяется ее материальным благополучием». Заметим, что последнее утверждение является единственным, вошедшим в пятую группу суждений.

Очевидно, что из приведенных трех индикаторов ценности достоинства предпочтительным для респондентов является первый, что говорит об ориентации абсолютного большинства респондентов на понимание достоинства личности, определяющееся не карьерными достижениями, не материальным благополучием, а именно ее индивидуальными качествами.

Такие цифры говорят так же и о том, что на идеальном, абстрактном уровне студенты видят Россию как сложную многонациональную и многоконфессиональную систему, где соблюдаются права и свободы человека, поскольку все граждане страны знают, уважают и используют конституционные права и свободы, кроме того, они ориентированы на сохранение здоровья, непрерывное профессиональное развитие и самореализацию, результаты которого обеспечивают достоинство личности.

Вторую группу оценок (Таблица 3.5) составляют ценностные суждения, с которыми полностью согласны немногим меньшее, чем в предыдущей группе, количество респондентов (61%-80%).

В данную группу вошли суждения, описывающие, преимущественно, духовно-нравственные ценности (ценность справедливости, взаимопомощи и взаимоуважения, ценность жизни и гуманизма), а также ценности, характеризующие уровень осознанного отношения респондентов к своей стране (ценность служения Отечеству и ответственности за его судьбу; ценность исторической памяти и преемственности поколений), хотя,

например, ценность патриотизма оказалась в следующей группе ценностных оценок.

Таблица 3.5

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими их ценностные отношения к различным сторонам общественной жизни

(вторая группа)**, %**

Выразите свое согласие или несогласие со следующими суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни.	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Качество жизни человека зависит от действий самого человека	4,8	22,3	72,9
2. Качество жизни в России зависит от каждого гражданина, в том числе и от меня	6,7	21,7	71,7
3. Любой человек должен осознавать себя как причину совершаемых им поступков	4,5	23,8	71,6
4. Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	7	21,5	71,5
5. Каждый человек достоин уважения, если не нарушил социальных норм	7,3	21,9	70,8
6. Каждый человек должен прожить долгую жизнь	6,5	23,9	69,7
7. Каждый человек должен быть максимально самостоятельными в принятии решений	4,4	26,3	69,4
8. Человек всегда должен быть доброжелателен в отношении окружающих	6,3	26,1	67,7
9. Внутри каждой семьи должна обеспечиваться преемственность поколений	10,6	26,7	62,7
10. Человек всегда должен помогать другому человеку в сложной ситуации	7,9	30,6	61,5
11. Качественное образование – залог профессионального успеха	7,8	31,1	61,2

Данные, представленные в таблице 3.5, демонстрируют нам, что хоть и не максимальная, но весьма большая доля респондентов считает, что каждый человек должен прожить долгую жизнь *(ценность жизни;* 69,7%), качество которой зависит от действий самого человека (*ценности справедливости*; 72,9%). Кроме того, каждый человек, если он не нарушил социальных норм, достоин уважения и всегда должен помогать другому человеку в сложной ситуации (*ценность взаимоуважения и взаимопомощи;* 70,8% и 61,5%,

соответственно); а также всегда должен быть доброжелателен в отношении окружающих (*ценность гуманизма*; 67,7%).

Отсюда видно, что большая доля респондентов, в целом, демонстрирует единый весьма осознанный подход к построению российского общества, основанного на духовно-нравственных ценностях, а также на ценностях, демонстрирующих отношение к государству. Так, более чем две трети респондентов считают, что качество жизни в России зависит от каждого гражданина, в том числе и от него самого, и любой человек должен осознавать себя как причину совершаемых им поступков (*ценно*сть *служения Отечеству и ответственности за его судьбу*; 71,7%; 71,6%, соответственно). Кроме того, более половины респондентов полностью согласны с тем, что историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни, а внутри каждой семьи должна обеспечиваться преемственность поколений (*ценность исторической памяти и преемственности поколений;* 71,5%; 62,7%, соответственно).

В эту же группу оценок вошел один из индикаторов *ценности развития и самореализации:* более половины респондентов (61,2%) считает качественное образование залогом профессионального успеха. Такая оценка говорит, с одной стороны, о не вполне высоком уровне доверия респондентов возможностям высшего образования обеспечить высокий профессиональный уровень личности; с другой, о том, что высшее образование не является единственным и определяющим фактором профессионального благополучия, что подтверждается приведенными ранее оценками индикаторов, характеризующих ценности развития и самореализации и вошедших в первую группу оценок. Кроме того, необходимо заметить, что инструментализация ценности образования есть общий тренд вообще, поскольку ценность образования как базовой ценности весьма снижена.

Кроме того, полученные цифры можно объяснить, соглашаясь с мнением З. Баумана, тем, что «навыки, необходимые для практического освоения постоянно меняющихся профессий, в целом не требуют

продолжительной и систематической учебы. Последняя зачастую превращает хорошо спрофилированную, логически взаимосвязанную массу обретенных привычек из достоинства, ценившегося в прежние времена, в обузу. Естественно, это существенно снижает ценность любого диплома. Она уже с трудом конкурирует с рыночной ценностью повышения квалификации на рабочем месте и даже с ценностью краткосрочных курсов и семинаров, проводимых в выходные дни»[1].

На основе анализа приведенных суждений можно построить абстрактный образ идеального молодого гражданина России: это человек, ориентированный на долгую жизнь, осознающий ответственность за качество своей жизни и жизни других граждан страны, обеспечивающий сохранение исторической памяти и преемственность поколений; он доброжелателен и уважаем; он уважает других, готов прийти им на помощь в сложной ситуации.

Заметим, что описанный образ являет собой идеальный портрет молодого гражданина России, сформированный на основе ответов большей, однако не максимальной доли респондентов на уровне их абстрактного оценивания: с ориентацией на то, каким они хотят видеть общество, но необязательно сами хотят обладать оцененными высоко свойствами и характеристиками. Это весьма важное замечание, к которому мы еще раз вернемся далее, анализируя оценки индикаторов ценностей на менее абстрактном уровне.

Что касается **третьей группы оценок** ценностных суждений абстрактного уровня (Таблица 3.6), то их составляют суждения, с которыми полностью согласны около половины респондентов (41% — 60%). В данную группу вошло заметно меньшее количество ценностных суждений, чем в предыдущие группы.

[1] Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. – С.166

Таблица 3.6

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими их ценностные отношения к различным сторонам общественной жизни

(третья группа)**, %**

Выразите свое согласие или несогласие со следующими суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни.	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Любой гражданин должен любить свою страну	13,9	26	60,1
2. Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности	9,5	34,6	55,8
3. Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, индивидуальным интересам	7,7	38,8	53,5
4. Каждый человек должен иметь семью (муж, жена и хотя бы один ребенок)	25,4	33,5	41,1

В целом ничего удивительного нет в том, что лишь немногим более половины респондентов (55,8%) считает, что любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности (один из индикаторов *ценности развития и самореализации*). Данная ценность не входит очевидно в актуальную повестку общественного дискурса и федеральных либо национальных программ. Однако несколько удивляет и даже настораживает результат гражданского самоопределения, идентификации, который проявляется в том, что немногим более половины респондентов (60,1%) считают, что любой гражданин должен любить свою страну (*ценность патриотизма и гражданственности)* и менее половины респондентов (41,1) считают, что каждый человек должен иметь семью (муж, жена и хотя бы один ребенок) (*ценность семьи*).

Такие цифры действительно удивляют, поскольку тема любви к Родине, равно как и тема семьи являются одними из наиболее актуальных тем не только общественного дискурса и многочисленных обсуждений, но и многие годы лежат в основе целого ряда программ национального и федерального

уровня. По данным целого ряда отечественных[1] и зарубежных исследований семья является одной из основных базовых ценностей. В то же время, по данным статистики, уровень брачности год от года стремительно сокращается, в то время как уровень разводимости растет. С одной стороны, мы видим очевидное разрушение семей как социальных групп, которое, однако, приводит к созданию новых семей, правда, все чаще без заключения брака. Соответственно, ценностная деятельность, нацеленная на создание желаемой модели семьи с желаемым индивидом, может быть направлена как на внутрисемейное укрепление отношений, так и на их разрушение, чтобы создать новую семью. Отсюда очевидно, что достаточно понятная большинству ценность семьи по факту проявляется не вполне однозначно, а приведенные нами ранее результаты исследования еще раз подтверждают, во-первых, недостаточную эффективность инструментов реализации «про-семейных» программ, а во-вторых, обрисовывают стратегические направления доработки и реализации молодёжной политики на федеральном уровне. Подчеркнем высокую важность формирования у молодёжи понимания, хоть и на уровне абстракций, необходимости иметь полноценную семью, сочетающейся с любовью к Родине, что наиболее эффективным может быть как результат организации социальной практики деятельности молодёжи, о чем мы будем говорить далее.

Яркой, но жестокой иллюстрацией результатов утраты ценностей семьи и патриотизма в молодёжной среде могут служить социальные последствия периода правления Пол Пота в Кампучии (ныне – Камбодже). Основной силой претворения в жизнь планов Пол Пота являлось молодёжное политическое течение «красных кхмеров», представленное молодёжью, которой ценности патриотизма и семьи не просто не прививались, а прививались их

[1] См., например: результаты опроса ВЦИОМ «Традиционные ценности, современные цели» (3 октября 2023 г./18-19 марта 2023 г.; Всероссийский телефонный опрос «ВЦИОМ-Спутник»/Всероссийский интернет-опрос ВЦИОМ «ВЦИОМ-Онлайн» 1600/1600 опрошенных. В опросах приняли участие по 1600 россиян в возрасте от 18 лет.) // https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/tradicionnye-cennosti-sovremennye-celi (Дата обращения: 07.09.2024)

антиценности: начиная с 10 лет, у детей культивировалась ненависть к своей семье, чтобы в дальнейшем было проще избавиться от нее в ходе плана по сокращению численности населения, в первую очередь, интеллигенции. Не углубляясь во все политически нюансы правления Пол Пота, напомним, что оно обернулось геноцидом, в результате которого погибло около половины численности населения страны.

Что касается **четвертой группы оценок** ценностных суждений абстрактного уровня (Таблица 3.7), то в нее вошла еще меньшая доля респондентов, оценивших высоко суждения, описывающие ценностные отношение: данная группа включает ценностные суждения, с которыми полностью согласны менее половины респондентов (21%–40%).

Таблица 3.7

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими их ценностные отношения к различным сторонам общественной жизни

(четвертая группа)**, %**

Выразите свое согласие или несогласие со следующими суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни.	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Человек должен быть милосердным, всегда прощать людей за их проступки	21,7	43,8	34,6
2. Человек должен трудиться только для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	20	48,9	31,1
3. Достоинство личности определяется карьерными достижениями	21,7	47,6	30,6
4. Человек создан для труда на благо общества	28,3	43,5	28,2
5. Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, общественным интересам	34,9	43,8	21,3

Согласно данным, приведенным в таблице 3.7, в эту группу оценок вошел один из индикаторов ценности достоинства, о котором мы писали выше. В эту же группу вошла одна из морально-нравственных ценностей – *ценность милосердия*, предполагающая, что человек должен быть милосердным и всегда прощать людей за их проступки (34,6%). С одной

стороны, относительно небольшая доля респондентов, максимально согласных с данным утверждением, вполне логична для абстрактного уровня размышлений молодёжи, поскольку в понимании респондентов следование данной ценности предполагает соблюдение целого ряда условий, включающих, в том числе, моральные дилеммы, например, можно ли простить убийцу, вора и т.д. С другой стороны, мы видим, что доля респондентов, полностью согласных с тем, что общество должно состоять из исключительно милосердных людей, не так уж велика – треть.

Отдельного внимания заслуживает ценность *созидательного труда и коллективизма,* которая представлена в таблице 3.7 несколькими индикаторами, описывающими ценности с двух сторон: с позиции индивидуализма и с позиции коллективизма, поскольку «индивидуализм и коллективизм – базовые ценности человека и социума»[1].

Согласно результатам анализа оценок, можно сделать два вывода. Во-первых, ориентация молодёжи на «коллективное» заметно ниже, чем на «индивидуальное». Так, около половины респондентов (53,5%) считает, что человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, индивидуальным интересам, и почти в два раза меньше респондентов (21,3%) считает, что необходимо следовать общественным интересам. Во-вторых, весьма невелика доля респондентов, которая в принципе готова активно трудиться, независимо от того, будет ли этот труд только для удовлетворения своих индивидуальных потребностей (31,1%) или же человек создан для труда на благо общества (28,2%).

Безусловно, абстрактное представление о милосердии и всепрощении, а также о труде во имя общественных интересов – это практически предмет веры, а не рационального поведения, поэтому обе указанные ценности необходимо проверять дополнительно на уровне установок и реальных действий, что будет показано далее. Отсюда следует необходимость значимой

[1]Румянцева Н.Л. Историческая эволюция индивидуализма и коллективизма как базовых ценностей человека и социума // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 1. – С.219

работы по формированию ценности милосердия и коллективного созидательного труда в среде студенческой молодёжи, ибо даже с учетом абстрактности суждений на данном ценностном уровне, они являют собой весьма важные элементы ценностного образа гражданина страны.

Исходя из приведенного анализа оценок респондентами суждений, характеризующих их отношение к идеальному состоянию традиционных и стратегических российских ценностей, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, можно говорить о весьма небольшой доле ценностей, оцененных максимально высоко. Не вполне высокие оценки ценностей на уровне абстрактном свидетельствуют о не вполне высокой эффективности инструментов государственной политики, используемых ее субъектами на федеральном уровне. Однако не вполне высокий уровень сформированности элементов ценности на абстрактном уровне идеального может являться и следствием не вполне высокой эффективности инструментов формирования профессионального потенциала на уровне региона.

Исходя из результатов проведенной диагностики, ценностной основой формирования профессионального потенциала на абстрактном уровне может быть: ценность развития и самореализации, ценность единства народов России, ценность соблюдения прав и свобод человека, ценность здоровья и ценность достоинства. Ценностным ориентиром формирования молодёжного сообщества может стать образ гражданина страны, ориентированного на долгую жизнь, осознающего ответственность за качество своей жизни и жизни других граждан страны, обеспечивающего сохранение исторической памяти и преемственность поколений; доброжелательного и уважаемого; уважающего других, готового прийти им на помощь в сложной ситуации.

Безусловно, в ходе исследования выделился и блок ценностей, на которые необходимо обратить наиболее пристальное внимание в ходе формирования профессионального потенциала на уровне государства. К ним

относятся ценности семьи и патриотизма, ценности милосердия и созидательного коллективного труда.

Вторая ценностная категория, составляющая содержание нашей эмпирической модели изучения ценностей, **- категория желаемого *(***возможного***)***, определяющаяся значимыми предпочтениями респондентов, исходя из их склонностей, в привязке к построению карьеры, поэтому ключевым вопросом данного блока было: *что является значимым, важным признаком применительно к построению карьеры.*

Первое, на что здесь необходимо обратить внимание, это значительно меньшее разнообразие распределения ценностных суждений по группам, в сравнении с предыдущим блоком. В данном случае одна половина всех суждений входит в группу 1, где находятся суждения, с которыми полностью согласно максимальное количество респондентов (более 81%); другая половина входит в группу 2, где находятся суждения, с которыми полностью согласно немногим меньшее количество респондентов (61%-80%). Лишь два суждения в данном блоке входят в группу 3, характеризующуюся средней долей согласных с ними респондентов (41%–60%). В две другие группы (четвертую и пятую группы) не вошло ни одно суждение данного блока, что говорит, в целом, о более высоком уровне осознанности оценки категорий при переходе от абстрактного понимания к более конкретному.

Как видно из данных, приведенных в таблицах 3.6-3.7, в первую группу оценок данной категории эмпирической модели вошли все суждения, описывающие отношение респондентов к ценности развития и самореализации, духовно-нравственным ценностям и конституционным ценностям; во второй группе по большей части собраны суждения, характеризующие деятельное ответственное отношение к своей стране, а также отношение к труду, жизни и семье.

Проанализируем индикативные суждения, описывающие уровень «желаемого» формирования ценностей в контексте того, что является

значимым, важным признаком для респондентов применительно к построению их персональной карьеры.

Как видно из таблицы 3.8, в которой представлены суждения, вошедшие в **первую группу** оценок, для абсолютного большинства опрошенных в ходе исследования студентов наиболее значимым при построении карьеры являются индикаторы *ценности профессионального развития и самореализации.* Так, для абсолютного большинства респондентов является максимально высокой значимость наличия возможности профессиональной самореализации (89,2%) и перспектив карьерного роста (89,1%); кроме того, для них важно получать удовлетворение от работы (89%), имея при этом высокий доход (85,3%); для них высоко значимо как иметь качественное образование (81,3%), так и иметь возможность дальнейшего совершенствования своих профессиональных навыков (88,7%). Отсюда с очевидностью следует вывод о явных кадровых ценностных предпочтениях респондентов, что вполне логично и объяснимо для студентов вуза.

Таблица 3.8

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные предпочтения применительно к построению карьеры (первая группа)**, %**

Что для Вас является значимым, важным признаком применительно к построению карьеры?	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Иметь возможность профессиональной самореализации	2,4	8,4	89,2
2. Иметь перспективы карьерного роста	2,2	8,7	89,1
3. Получать удовлетворение от работы	2,1	8,9	89
4. Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков	2,3	9	88,7
5. Нести ответственность за результаты своих решений	2,7	10,1	87,2
6. Быть справедливым в своих решениях (иметь возможность наградит или уволить человека, если он того заслужил)	2,8	11,3	85,9
7. Быть самостоятельным в принятии решений	2,3	12,1	85,6
8. Иметь высокий доход	2,6	12,1	85,3
9. Иметь крепкое здоровье	3,3	13,5	83,2
10. Иметь взаимное уважение с окружающими людьми	2,9	13,9	83,2
11. Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям	3,4	13,4	83,2
12. Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	3,6	13,9	82,5
13. Иметь качественное образование	4	14,8	81,3

Не менее важным является тот факт, что для абсолютного большинства респондентов высоко значимыми в ходе построения их карьеры являются различные ценностные характеристики процесса принятия решений: быть самостоятельным *(ценность самостоятельности;* 85,6%) и справедливым в своих решениях (иметь возможность наградить или уволить человека, если он того заслужил) (*ценность справедливости;* 85,9%), а также нести ответственность за их результаты (*ценность ответственности;* 87,2%).

Кроме того, для большинства респондентов является высоко значимым вести себя гуманно и человечно по отношению к людям *(ценность гуманизма;* 83,2%) и иметь с ними взаимное уважение (*ценность взаимоуважения;* 83,2%), а также знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека (*ценности соблюдения прав и свобод человека;* 82,5%) и иметь крепкое здоровье (*ценности здоровья*; 83,2%).

Из анализа суждений, оцененных максимально высоко большинством респондентов применительно к построению их карьеры, можно сделать вывод о наличии у студентов сложившихся вполне конкретных ценностных предпочтений, характеризующихся преимущественно кадровой спецификой: им присуще желание и обучаться, и развиваться, и иметь перспективы профессионального и карьерного роста, а также иметь крепкое здоровье; они нацелены на то, чтобы быть самостоятельными, справедливыми и ответственными в принятии своих решений, относясь гуманно и уважительно к людям.

Что касается **второй группы оценок** (Таблица 3.9), то в нее вошли индикаторы, описывающие большой блок ценностей, разносторонне характеризующих отношение респондентов к государству. Так, мы видим, что около двух третей респондентов говорят о высокой значимости для них при построении карьеры сохранять историческую память народа и обеспечивать преемственность поколений (*ценность исторической памяти и преемственности поколений;* 71,2% и 66,3%, соответственно), видеть и

чувствовать единство народов России (*ценность единства народов России;* 68,6%), быть патриотом и любить свою Родину *(ценность патриотизма*; 67%), а также нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа (*ценность служения Отечеству и ответственности за его судьбу;* 64%).

Таблица 3.9

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные предпочтения применительно к построению карьеры

(вторая группа)**, %**

Что для Вас является значимым, важным признаком применительно к построению карьеры?	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Пользоваться уважением среди друзей и знакомых за свои индивидуальные качества	4,2	17,1	78,7
2. Иметь возможность трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	4	19,7	76,3
3. Следовать индивидуальным интересам	4,2	23,3	72,5
4. Сохранять историческую память народа	9,2	19,6	71,2
5. Иметь крепкую семью	10,2	19,2	70,5
6. Видеть и чувствовать единство народов России	10,9	20,5	68,6
7. Иметь возможность оказать помощь кому-либо в сложной ситуации	7	24,5	68,5
8. Быть патриотом, любить свою Родину	11,7	21,3	67
9. Иметь возможность трудиться на благо общества, созидать что-то новое	5,7	27,8	66,5
10. Обеспечивать преемственность поколений	11,8	21,9	66,3
11. Прожить долгую жизнь	8,2	26	65,7
12. Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа	12	24	64

Также высокой значимостью применительно к построению карьеры для многих респондентов является *ценность жизни* («Прожить долгую жизнь» — 65,7%) и *семьи* («Иметь крепкую семью» — 70,5%); *ценность взаимопомощи* («Иметь возможность оказать помощь кому-либо в сложной ситуации» — 68,5%) и *самоуважения (*«Пользоваться уважением среди друзей и знакомых за свои индивидуальные качества» — 78,7%); *ценность созидательного труда и коллективизма* («Иметь возможность трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей» — 76,3%; «Следовать индивидуальным

интересам» — 72,5%; «Иметь возможность трудиться на благо общества, созидать что-то новое» — 66,5%).

В третью группу вошли лишь два суждения; они описывают ценность милосердия («Уметь прощать людей за их проступки» — 56,8%) и ценность коллективизма («Следовать общественным интересам» — 44,5%).

В силу того, что распределение по группам в данном блоке ценностных предпочтений произведено на основе оценки их значимости для построения карьеры, думается, что оценки суждений данного блока могут быть иными, если оценивать их с фокусом на другие сферы общественной жизни. Однако рамки задач данного исследования определили именно кадровую специфику описываемого блока суждений.

Заметим, что оценки ценностных предпочтений значимо выше, чем в предыдущем блоке более абстрактных суждений. Данный факт отнюдь не говорит о том, что инструменты формирования профессионального потенциала на этом уровне являются более эффективными, чем на предыдущем. Дело в том, что во втором случае речь идет о более низком уровне абстракции суждений с дополнительной ориентацией на формирование карьеры. Отсюда видно, что для респондентов являются более значимыми суждения о ценностях применимо конкретно к ним самим, нежели характеристики, которые могут быть ценны для всего общества.

Однако тенденция к более высокому оцениванию ценностных суждений, соотносимых респондентами с их желаемыми поведенческими проявлениями, по сравнению с их взглядом на идеальное положение дел, не является идентичной для элементов ценностей более конкретного уровня: ценностных установок и ценностных действий, — формируемых в рамках профессионального потенциала на уровне конкретных планов студенческой молодёжи, их шагов и действий по реализации стратегических планов и оценке результативности этих шагов, что соответствует следующей категории нашей эмпирической модели изучения ценностей.

Третья ценностная категория эмпирической модели изучения ценностей – **категория ценностных установок и действий**, которые, по сравнению с двумя предыдущими категориями, являются более конкретными для следования или не следования им в ходе повседневной деятельности. Отдельно остановимся на каждом суждении, составляющем данную категорию в нашей модели.

Ценностные установки представляют собой конкретные намерения индивида, которые он готов реализовать в соответствии с разделяемыми им ценностями, поэтому большинство индикативных суждений, представленных в таблицах 3.10-3.12, сформулированы в залоге: «я готов». Но поскольку, на наш взгляд, не все ценностные суждения уровня «ожидаемое» можно корректно сформулировать в таком залоге, некоторые суждения сформулированы в формате традиционного суждения, с сохранением смысловой нагрузки о готовности респондента к действию. Данные суждения были представлены в анкете в двух разных таблицах, но здесь, для простоты и наглядности анализа, мы их представили в единой таблице.

Как видно из таблиц 3.10-3.12, все суждения, как и в предыдущем блоке, распределились лишь в три группы, однако, в отличие от предыдущего блока, не так равномерно.

В первую группу оценок (Таблица 3.10) индикаторов ценностных установок традиционно вошел большой блок суждений, характеризующих *ценность профессионального развития и самореализации.* Так, согласно результатам исследования, отраженным в таблице, видно, что большинство респондентов проявляют максимальную готовность к тому, чтобы учиться и развиваться всю жизнь, активно и много трудиться, а также следовать рекомендациям признанных профессионалов в сфере своего труда (78,8%), чтобы, обеспечивая себе высокий доход (85,7%), реализовать свои способности (85,9%), а также сформировать профессиональные компетенции (85%). Также большинство респондентов готово учиться в вузе, который дает образование, гарантирующее успешность в профессиональной среде и в

обществе (80,9%); думается, допустимым будет предположить, что Президентская Академия и является таким вузом для респондентов, коль скоро они в него поступили и обучаются. Кроме того, большинство респондентов оценивают максимально высоко суждения, характеризующие отношение к будущему месту работы и особенностям труда, демонстрируя, с одной стороны, готовность изучать и применять новые технологии и подходы к решению своих профессиональных задач (85,7%) и желание с радостью ходить на работу (88,2%), а с другой, готовность сменить работу для получения перспектив карьерного роста (81,9%). Такие цифры в очередной раз подтверждают весьма устойчивую ориентированность представителей студенческой молодёжи следовать ценностям профессионального развития и самореализации.

Таблица 3.10

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные установки (первая группа)**, %**

Суждения	**1** Полн. Не согласен	**2** Согл-н наполовину	**3** Полн. Согласен
Я готов…			
1. …соблюдать законы своей страны	3,1	9,6	87,3
2. …отвечать за то, к чему приведут мои решения	2,7	10,7	86,6
3. …следовать рекомендациям признанных профессионалов в сфере своего труда	3,6	17,7	78.8
4. …активно и много трудиться, чтобы реализовать профессиональные компетенции и свои способности	3,1	11	85,9
5. …учиться и развиваться всю жизнь, чтобы обеспечивать себе высокий доход	2,7	11,6	85,7
6. …изучать и применять новые технологии и подходы к решению своих профессиональных задач	2,7	11,6	85,7
7. …активно и много трудиться, чтобы обеспечить себе высокий доход	3	11,4	85,7
8. …самостоятельно принимать решения	2,5	12,4	85
9. …активно и много трудиться, учиться у других, чтобы сформировать профессиональные компетенции	3	12,1	85
10. …отстаивать конституционные права и свободы человека	3,6	12,9	83,5
11. …трудиться в коллективе с представителями разных национальностей	4,1	13,3	82,7
12. …сменить место работы для получения перспектив карьер. роста	3,5	14,5	81,9
13. …учиться в вузе, который дает образование, гарантирующее успешность в профессиональной среде и в обществе	4,3	14,8	80,9
Суждения			
14. Я хочу с радостью ходить на работу	3	8,8	88,2
15. Я стараюсь быть объективным в оценках и характеристиках поступков людей	3,2	11,8	85,1

В эту же группу оценок ценностных установок вошли суждения, характеризующие некоторые социальные и морально-нравственные ценности: готовность самостоятельно принимать решения (*ценность самостоятельности;* 85%) и отвечать за то, к чему они приведут (*ценность ответственности;* 86,6%), стараясь быть объективным в оценках и характеристиках поступков людей» (*ценность справедливости*; 85,1%). Также весьма высоко оценена респондентами готовность следовать *ценности соблюдения конституционных прав и свобод* («Я готов отстаивать конституционные права и свободы человека» — 83,5%) и *ценности единства народов России* («Я готов трудиться в коллективе с представителями разных национальностей» — 82,7%).

Приведенные данные говорят о весьма высоком уровне готовности респондентов следовать в своей деятельности ценностям, включающим некоторые кадровые характеристики: ценности профессионального развития и самореализации, ценность самостоятельности, справедливости в ходе принятия решений и ответственности за них, проявляя готовность трудиться в многонациональном коллективе и отстаивать права и свободы человека.

Во вторую группу оценок ценностных установок (Таблица 3.11) вошли индикаторы, описывающие весьма различные группы ценностей. В первую очередь, речь идет о *ценностях созидательного труда и коллективизма,* индикаторы которых были сформулированы таким образом, чтобы посмотреть отношение студентов и к труду вообще, и к соотношению их готовности к индивидуальному или коллективному труду, в частности. Согласно данным, приведенным в таблицах 3.11 и 3.12, очевидно, что готовность трудиться на удовлетворение индивидуальных потребностей значительно выше готовности трудиться на удовлетворение коллективных потребностей, поскольку ценностные установки на индивидуальное благо вошли во вторую группу оценок, а установки на коллективное благо вошли в третью группу. Так, готовность трудиться для удовлетворения индивидуальных потребностей значительно выше готовности работать на

общественные интересы (78,5% против 55%), кроме того, заметно бОльшая часть респондентов готова опираться в своих поступках на индивидуальные интересы, чем на коллективные (67,1% против 42,6%).

Таблица 3.11

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные установки (вторая группа)**, %**

Суждения	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
Я готов…			
16. …трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей, пока на это будут силы	3,7	17,8	78,5
17. …всегда относиться с уважением к окружающим людям	4,6	19,5	75,9
18. …вести себя таким образом, чтобы меня уважали друзья и знакомые	4,2	19,8	75,9
19. …трудиться так, чтобы получать только положительную оценку результатов своей профессиональной деятельности	4,9	21	74,1
20. …передавать память о важных исторических или культурных событиях в России	7,4	18,8	73,8
21. …передавать семейные традиции следующим поколениям	8,7	18,6	72,7
22. …соблюдать традиции и обычаи своей страны	7,7	19,8	72,5
23. …трудиться на благо своей страны и ее народа	7,6	23,3	69
24. …вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье	8,2	25,6	66,1
Суждения			
25. Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно унижать достоинство человека	7,5	16,3	76,2
26. Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно причинять физическую боль и страдания другому человеку	10,1	20,2	69,7
27. В своих поступках я всегда готов опираться на индивидуальные интересы	5	27,9	67,1
28. Создание семьи (муж, жена и хотя бы один ребенок) – одна из целей моей жизни	15,6	22,3	62,1

Также в описываемую вторую группу оценок ценностных установок вошли суждения, раскрывающие содержание ряда базовых и морально-нравственных ценностей. Так, почти две трети респондентов говорят о том, что для них нет таких обстоятельств, при которых можно причинять физическую боль и страдания другому человеку (*ценности гуманизма;* 69,7%) и унижать достоинство человека (76,2%), они готовы вести себя таким

образом, чтобы вызывать уважение друзей и знакомых (*ценности достоинства;* 75,9%) и всегда готовы сами относиться с уважением к окружающим людям (*ценности взаимоуважения;* 75,9%).

Отметим, что заметно меньшая доля респондентов оценила готовность следовать ценностям семьи и здоровья по сравнению с морально-нравственными ценностями. Так, готовы вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье (*ценности здоровья)* и считают создание семьи одной из целей своей жизни (*ценности семьи)* чуть более половины респондентов (по 62,1%).

Несмотря на то, что указанные две группы ценностей, морально-нравственные и базовые, находятся в одной описываемой группе оценок, их различия для респондентов весьма заметны и являются настораживающими.

Еще одной группой ценностей, чьи индикаторы вошли во вторую группу оценок ценностных установок, являются ценности, характеризующие различные стороны отношения респондентов к стране. Так, многие респонденты выражают готовность передавать память о важных исторических или культурных событиях в России и семейные традиции следующим поколениям (*ценности исторической памяти и преемственности поколений*; 73,8% и 72,7%, соответственно), а также трудиться на благо своей страны и ее народа (*ценности служения Отечеству и ответственности за его судьбу*, 69%).

Заметим, что индикаторы *ценности патриотизма и гражданственности* вошли как в первую, так и во вторую группу оценок. Поскольку мы предполагаем, что гражданственность должна проявляться в следовании законам государства, было сформулировано соответствующее суждение, которое высоко оценено абсолютным большинством респондентов («Я готов соблюдать законы своей страны» — 87,3%). В то же время суждение, характеризующее готовность выхода на конкретный ценностный уровень, уровень традиций и обычаев, оказалось менее популярным, чем предыдущее: «Я готов соблюдать традиции и обычаи своей страны» (72,5%). Возможно,

такая оценка связана с тем, что данное суждение является менее понятным для респондентов в связи его с меньшей популярностью в общественном дискурсе.

Как мы смогли увидеть, суждения, вошедшие во вторую группу оценок, отличаются значительно бОльшим ценностным разнообразием, чем суждения, вошедшие в первую группу, что четко демонстрирует снижение уровня готовности респондентов следовать тем ценностям, которые они оценили высоко на предыдущем уровне, что еще раз подтверждает тезис: *желание следовать ценностям* заметно больше *готовности к конкретным действиям.*

В третью группу оценок (Таблица 3.12) вошли индикаторы *ценности коллективизма,* о которой мы писали ранее; две родственные морально-нравственные *ценности: взаимопомощи и милосердия (*готовность помогать людям в любой ситуации (57,7%) и прощать людей за их проступки (49,6%)); а также оцененная высоко наименьшим количеством респондентов *ценность жизни:* готовы избегать любых рисков, чтобы прожить долгую жизнь менее половины респондентов (41%).

Таблица 3.12

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные установки (третья группа)**, %**

Суждения	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
Я готов			
29. …помогать людям в любой ситуации	10	32,3	57,7
30. …трудиться на благо общества, как минимум, до достижения пенсионного возраста	12,9	32,1	55
31. …прощать людей за их проступки	12	38,4	49,6
32. …избегать любых рисков, чтобы прожить долгую жизнь	19,6	39,4	41
Суждения			
33. В своих поступках я всегда готов опираться на общественные интересы	16,3	41,1	42,6

Исходя из приведенных данных можно говорить о том, что прослеживается тенденция к наиболее высокой готовности респондентов

руководствоваться теми ценностями, следование которым ведет к конкретному, актуальному для данной социально-демографической группы результату. В первую очередь, речь идет о ценностях, обладающих кадровыми характеристиками, ориентирующими респондентов на профессиональное развитие и карьерный рост. Несколько меньшее количество респондентов выражают максимальную готовность к следованию духовно-нравственным ценностям и ценностям, характеризующим отношение к своей стране. В среднем, лишь половина респондентов выражает высокую степень готовности ориентироваться на интересы общества, быть ответственным и милосердным в своих делах и поступках.

Отсюда еще раз становится очевидным вывод о том, что ценности, относящиеся к категории «ожидаемого», выраженные в ценностных установках, являются действительно в некотором роде мотивирующим ориентиром при постановке и достижении целей деятельности. Именно поэтому не вполне высокий уровень готовности к следованию изучаемым нами ценностям может служить причиной снижения эффективности деятельности. Также очевидно и то, что при условии не вполне высокого уровня следования ценностным установкам, уровень дальнейшей реализации конкретных ценностных действий не будет высоким. Мы изначально принимали во внимание то, что степень фактической реализации действия в соответствии с установленными личностью для себя ценностями будет заведомо ниже степени готовности личности к действию. Отсюда изначально невысокий уровень следования ценностным установкам с неизбежностью обеспечит еще более низкий уровень реализации ценностного действия.

Четвертая категория эмпирической модели изучения социальных ценностей, ценностное действие, как мы определили для себя ранее, является отражением категории «реального» («действительного»), представляющим собой фактическое проявление отношения к ценности в конкретном совершенном действии: как человек поступает в различных ситуациях, руководствуясь конкретными ценностями.

В ходе разработки суждений для данного блока мы исходили из реального опыта, который можно фактически оценить. Поскольку далеко не все студенты очного обучения имеют реальный опыт трудоустройства и понимания реального поведения в части формирования ценности развития и самореализации, данный блок был сформулирован в залоге: что делает индивид, обучаясь в Академии, для следования этой ценности в будущем.

В таблицах 3.13-3.14 обращает на себя внимание то, что здесь, как и в таблицах 3.4-3.7, представлены все группы оценок.

Таблица 3.13

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные действия (первая группа)**, %**

Суждения	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Я уважаю конституционные права и свободы гражданина России	2,5	10,1	87,4
2. Соблюдаю правила дорожного движения (в соответствии с правилами перехожу улицу или езжу за рулем)	2,8	10,5	86,7
3. Я знаю конституционные права и свободы гражданина России	3,1	12,5	84,4
4. Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	3	13	84
5. Прежде чем принять решение, я стараюсь представить последствия этого решения	3,4	12,5	84
6. Соблюдаю технику безопасности в транспорте (пристегиваюсь в машине/самолете и т.д.)	3,8	12,4	83,8
7. Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	3	15,5	81,6
8. Когда я общаюсь с человеком, никогда не обращаю внимание на его национальность	5,6	14,2	80,2
Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем…			
9. Иметь возможность для профессиональной самореализации	3,2	10,4	86,5
10. Иметь возможность совершенствовать свои профессиональные навыки	3	10,9	86,1
11. Иметь возможность учиться у интересных людей	3,4	10,5	86,1
12. Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	3,5	10,6	85,9
13. Иметь перспективы карьерного роста	2,9	11,7	85,4
14. Иметь высокий доход	3,2	12,4	84,4
15. Получать удовлетворение от работы	3,2	12,4	83,7

Традиционно единым блоком с идентичными показателями в **первую группу оценок ценностных действий** (Таблица 3.13) вошла группа индикаторов *ценности профессионального развития и самореализации:* **обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем** иметь перспективы карьерного роста (85,4%) и возможность создать достойную профессиональную репутацию (85,9%), имея при этом высокий доход (84,4%) и получая удовлетворение от работы (83,7%); иметь возможность для профессиональной самореализации (86,5%) и совершенствования своих профессиональных навыков (86,1%), учась у интересных людей (86,1%).

Наряду с ценностями профессионального развития и самореализации в данную группу оценок ценностных установок вошли индикаторы *ценности соблюдения прав и свобод* («Я уважаю конституционные права и свободы гражданина России» — 87,4%; «Я знаю и использую конституционные права и свободы гражданина России» — 84,4%), а также индикаторы *ценности единства народов России* («Когда я общаюсь с человеком, никогда не обращаю внимание на его национальность» — 80,2%).

Обращает на себя внимание то, что некоторые ценностные суждения, имевшие низкие оценки на уровне идеального абстрактного и на уровне готовности к действию, имеют высокие оценки на уровне реального действия: *ценности жизни* («Соблюдаю правила дорожного движения (в соответствии с правилами перехожу улицу или езжу за рулем)» — 86,7%; «Соблюдаю технику безопасности в транспорте (пристегиваюсь в машине/самолете и т.д.)» — 83,8%); *ценности ответственности* («Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия» — 84%; «Прежде чем принять решение, я стараюсь представить последствия этого решения» — 84%); *ценности достоинства* («Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые» — 81,6%).

Исходя из приведенного описания, можно говорить о том, что реальное следование ценностям, согласно тем действиям, которые предпринимает большинство респондентов, относится, традиционно, к ценностям

профессионального развития и самореализации и соблюдения прав и свобод человека, а также ценностям жизни, достоинства, ответственности и сохранения единства народов России, чьи индикаторы на предыдущих уровнях (идеальное, желаемое, ожидаемое) оценены высоко заметно меньшим количеством респондентов.

Во вторую группу оценок ценностных действий (Таблица 3.14) вошли ценности, преимущественно характеризующие отношение респондентов к стране, к конкретным сторонам своей жизни, а также морально-нравственные ценности.

Так, около двух третей респондентов говорят о том, что они не представляют свою жизнь без семьи (*ценности семьи;* 70,9%); для них характерно чувство справедливости, поскольку они считают справедливой низкую оценку за работу, которую выполнили недостаточно качественно (*ценности справедливости;* 73,3%); они всегда помогают людям, если их об этом просят (*ценности взаимопомощи*; 72%); они никогда не унижали достоинство человека и не причиняли никому физическую боль и страдания (*ценности гуманизма*; 65,4% и 61,4%, соответственно).

Сюда же вошла группа индикаторов, описывающих ценностное отношение респондентов к государству, которые говорят о том, что им нравится быть гражданами своей страны (*ценности патриотизма и гражданственности;* 78,7%), они чтут и соблюдают традиции, которые есть в их семье (*ценности преемственности поколений*; 75,5%), а также стараются сделать все, чтобы Россия была комфортным домом для ее народа (*ценности служения Отечеству и ответственности за его судьбу*; 71%).

Значительное количество респондентов в рамках оценки ценностных действий объяснят причины поступления в РАНХиГС: они хотят получить качественное образование (78,9%) и это образование гарантирует успешность в профессиональной среде и в обществе (70,3%).

Традиционно отдельного внимания требуют ценности созидательного труда и коллективизма, индикаторы которых распределились по трем группам

ценностных действий. Так, согласно данным, приведенным в таблицах 3.14-3.16, почти две трети респондентов (79,2%), утверждают, что им нравится трудиться для удовлетворения своих потребностей, в то время как нравится трудиться на благо общества немногим более, чем половине респондентов (56,8%); в любой ситуации следуют индивидуальным интересам более половины респондентов (58,3%), а коллективным – чуть больше трети (35,7%)

Таблица 3.14

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные действия (вторая группа)**, %**

Суждения	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Мне нравится трудиться для удовлетворения своих потребностей	3,5	17,3	79,2
2. Я поступил в РАНХиГС, потому что хочу получить качественное образование	5,9	15,2	78,9
3. Мне нравится быть гражданином своей страны	6,2	15,1	78,7
4. Я чту и соблюдаю традиции, которые есть в моей семье	7,9	16,5	75,5
5. Я считаю справедливой низкую оценку за работу, которую выполнил недостаточно качественно	5,3	21,4	73,3
6. Я всегда помогаю людям, если они меня об этом просят	5,3	22,8	72
7. Я стараюсь сделать все, чтобы Россия была комфортным домом для ее народа	7,2	21,8	71
8. Не представляю свою жизнь без семьи	9,7	19,5	70,9
9. Я всегда принимаю решения самостоятельно	3,9	25,1	70,9
10. Я поступил в РАНХиГС, потому что это образование гарантирует успешность в профессиональной среде и в обществе	8,6	21	70,3
11. Стараюсь соблюдать баланс труда и отдыха	9,3	25	65,7
12. Я никогда не унижал достоинство человека	14,3	20,3	65,4
13. Не имею вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем и др.)	17,8	19	63,2
14. Я никогда не причинял физическую боль и страдания другому человеку	16,7	21,9	61,4

В третью группу оценок ценностных действий (Таблица 3.15), помимо указанных ранее, вошло несколько провокационное суждение, характеризующее *ценность взаимоуважения:* не так много, но и немало респондентов (40,2%) говорят о том что, если кто-то обошелся с ними

неуважительно, они ему ответят тем же. Недостаточное умение конструктивно решать моральные проблемы прослеживается и в том, что менее половины респондентов (40,5%) всегда прощают людей за их проступки (*ценность милосердия).* Не будем делать прямых отсылок к Нагорной проповеди, однако неумение, равно как и нежелание (См.: Таблица 3.12) решить одну из проблем морального выбора здесь очевидна, что открывает одно из направлений работы с молодёжью, как в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Часто участвуют в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и культурном развитии страны менее половины респондентов (44,2%), демонстрируя невысокий уровень следования *ценности исторической памяти.*

Таблица 3.15

Распределение согласий респондентов с суждениями, описывающими ценностные действия (третья группа)**, %**

Суждения	**1** Полностью не согласен	**2** Согласен наполовину	**3** Полностью согласен
1. Стараюсь питаться рационально	11,6	28,1	60,3
2. В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам	11,5	29,6	58,9
3. В любой ситуации следую индивидуальным интересам	6,9	34,8	58,3
4. Мне нравится трудиться на благо общества	10,2	33	56,8
5. Регулярно занимаюсь физкультурой / спортом / закаливанием	19,5	30,6	49,9
6. Чаще всего имею достаточный и здоровый сон	22,5	30,1	47,5
7. Я часто участвую в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и культурном развитии страны	25,7	30,1	44,2
8. Я всегда прощаю людей за их проступки	19,6	39,9	40,5
9. Если кто-то обошелся со мной неуважительно, я ему отвечу тем же	21,9	38	40,2
10. В случае недомогания (болезни) я обычно лечусь самостоятельно, применяя лекарства и «народные» средства	25,7	34,2	40,1

В четвертую и пятую группы оценок ценностного действия вошли по одному суждению соответственно: характеристика действия в отношении ценности *коллективизма* («В любой ситуации следую общественным

интересам» -35,7%) и ценности *здоровья (*«В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к людям, лечащим нетрадиционными средствами» - 16,6%).

Отдельного внимания заслуживает ценность здоровья, описанная в индикаторах ценностного действия. Заметим, что для оценки некоторых ценностей мы умышленно использовали не одно, а несколько суждений, чтобы показать многогранность любой ценности, ибо, безусловно, каждая ценность требует дополнительного отдельного изучения. Однако как мы уже говорили, не ставим в данной работе перед собой задачу глубоко изучить каждую ценность, мы предлагаем новый подход к изучению всей системы ценностей в их совокупности, что не видится полноценным, без того, чтобы сделать дополнительный фокус на некоторых ценностях.

Итак, *ценность здоровья*, все индикаторы оценки которой распределились в разные оценочные группы. Прежде обратимся к двум индикаторам, описывающим ценность жизни, которые опосредованно описывают и ценность здоровья. Речь идет о соблюдении правил дорожного движения (86,7%) и техники безопасности в транспорте (83,8%). Мы видим, что оба индикатора с очевидностью попадают в первую группу оценок. Значимо меньшее количество респондентов в части сохранения здоровья стараются соблюдать баланс труда и отдыха (65,7%) и не имеют вредных привычек (63,2%); это уже вторая группа оценок. Очень много индикаторов, описывающих ценностные действия в отношении здоровья, вошли лишь в третью группу оценок, то есть они выполняются лишь половиной респондентов: «Стараюсь питаться рационально» — 60,3%; «В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам» — 58,9%; «Чаще всего имею достаточный и здоровый сон» — 47,5%; «В случае недомогания (болезни) я обычно лечусь самостоятельно, применяя лекарства и «народные» средства» — 40,1%; «Регулярно занимаюсь физкультурой / спортом / закаливанием» — 49,9%). Наконец есть индикатор, который попал даже в пятую группу: «В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к

людям, лечащим нетрадиционными средствами» (16,6%). Безусловно, последний индикатор характеризует респондентов с лучшей стороны в части следования ценностям в своих действиях.

На этом примере мы можем увидеть, как на одном и том же категориальном уровне, в данном случае, уровне «реального», могут сильно меняться действия, совершаемые индивидами, руководствующимися одной и той же ценностью.

Исходя из приведенного анализа ценностных суждений, характеризующих последний элемент изучения ценности – ценностное действие, еще раз можно говорить о том, что индивид включается в преобразующую социальную деятельность, ориентируясь на ее результат, не противоречащий системе ценностей индивида; в чем и заключается преобразующая функция ценностей.

Исходя из результатов анализа данных проведенного исследования можно сделать целый ряд выводов.

Очевидным является серьезный разрыв между идеальным, абстрактным пониманием ценностей и реальными фактическими действиями, которые должны совершаться, следуя конкретным ценностям. Результат анализа сопоставления оценок ценностных элементов, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, свидетельствует о том, что в целом, слабее всего осознаются ценностные отношения. При этом на уровне готовности к действиям и совершения реальных действий, ситуация видится несколько лучше в плане количества высоких оценок. Но, по сути, респонденты фактически следуют ценностям, с которыми не вполне согласны при распространении этих ценностей на все общество.

Такое положение дел можно объяснить тем, что современная молодёжь в целом значительно меньше ориентирована на приложение усилий для поддержания общественного благополучия; вероятно, связь общественного и личного благополучия для респондентов не очевидна. Мы видим, что именно

такие индикаторы ценностей получили меньшие оценки. Такое положение дел во многом является следствием многолетней переориентации российского общества с коллективного на индивидуальное благополучие, результаты которой отражаются в характеристиках профессионального потенциала студенческой молодёжи и потребуют теперь дополнительных усилий при попытках противоположной переориентации в соответствии с декларируемыми государством традиционными российскими ценностями.

Кроме того, отчетливо выделяются ценности, индикаторы которых высоко оцениваются на первом и / или втором уровнях оценки ценностей, на уровне более абстрактных категорий («идеальное» и «желаемое»), и значительно ниже оцениваются на уровне более конкретных категорий («ожидаемое» и «реальное»). Однако можно наблюдать и обратную ситуацию, когда более конкретные ценностные суждения оцениваются максимально высоко большей долей респондентов, чем суждения, описывающие абстрактные категории. Отсюда очевидной является необходимость анализа каждой ценности в разрезе оценок каждой ее составляющей: ценностные отношения, ценностные предпочтения, ценностные установки, ценностные действия. Такой анализ дает возможность оценить состояние каждого элемента, составляющего структуру профессионального потенциала студенческой молодёжи, целостное состояние которого опишем далее.

3.2 Структурирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования на основе результатов апробации эмпирической модели его анализа

В силу того, что в данной работе мы изучаем профессиональный потенциал студенческой молодёжи как ***интегральную характеристику нескольких групп ценностей,*** элементы которых, как мы описали ранее, оцениваются респондентами весьма неравномерно, необходимым является структурное соотнесение оценок всех ценностных суждений, составляющих

содержание каждой из четырех категорий нашей эмпирической модели анализа социальных ценностей.

Для наглядности соотнесения уровней значимости всех элементов изучаемых нами ценностей и описания профессионального потенциала студенческой молодёжи была построена единая сводная таблица (См.: Таблица 3.16), куда включены все анализируемые ценности и номера групп оценок, в которые входят те или иные индикаторы оценки ценностей. Кроме того, все ценности ранжированы по уровню их значимости, благодаря чему наглядно видно, какие ценности разделяются большинством респондентов, а какие находятся в меньшинстве.

Итоговое отнесение той или иной ценности к конкретной группе оценок (ранжирование) определено по максимальному номиналу группы одного из индикаторов оценки ценности; если, например, среди четырех индикаторов три входят в первую группу, а один – в четвертую, то ценность попадает в четвертую группу.

Таблица 3.16

Распределение ценностей по группам оценок, баллы

№	Ценность	Идеальное	Желаемое	Ожидаемое	Реальное	Группа оценок
1.	Профессиональный опыт (получать удовлетворение от работы)	1	1	1	1	1
2.	Профессиональный опыт (иметь высокий доход)	1	1	1	1	1
3.	Профессиональный опыт (возможность совершенствования своих профессиональных навыков)	1	1	1	1	1
4.	Развития и самореализации (перспективы карьерного роста)	1	1	1	1	1
5.	Развития и самореализации (возможность профессиональной самореализации)	1	1	1	1	1
6.	Права и свободы человека	1	1	1	1	1
7.	Развития и самореализации (качественное образование)	2	1	2	2	2
8.	Гуманизм	2	1	2	2	2
9.	Справедливость	2	1	1	2	2

№	Ценность	Идеальное	Желаемое	Ожидаемое	Реальное	Группа оценок
10.	Достоинство	1	2	2	1	2
11.	Ответственность	2	1	1	1	2
12.	Патриотизм	2	2	1	1	2
13.	Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	2	2	2	2	2
14.	Преемственность поколений	2	2	2	2	2
15.	Единство народов России	1	2	1	1	2
16.	Семья	3	2	2	2	3
17.	Взаимопомощь	2	2	3	2	3
18.	Коллективизм (индивидуальные интересы)	3	2	2	3	3
19.	Опыт самостоятельности	2	1	1	2	3
20.	Развития и самореализации (возможность создать достойную профессиональную репутацию)	3	3	2	1	3
21.	Историческая память	2	2	2	3	3
22.	Здоровье	1	1	2	3-5	4
23.	Жизнь	2	2	4	1	4
24.	Милосердие	4	3	3	4	4
25.	Взаимоуважение	2	1	2	4	4
26.	Созидательный труд (для удовлетворения индивидуальных потребностей)	4	4	2	2	4
27.	Созидательный труд (на благо общества)	4	2	3	3	4
28.	Коллективизм (общественные интересы)	4	3	3	4	4

Благодаря данным, представленным в таблице 3.16, отчетливо видны те ценности, которые разделяются абсолютным большинством респондентов. К ним относятся три ценности: ценность профессионального опыта, ценность развития и самореализации, описанные через несколько индикаторов, а также ценность прав и свобод человека.

Заметим, что некоторые ценности представлены несколькими блоками вопросов. В первую очередь, речь идет о ценностях, связанных с

профессиональным развитием и потому представляющих наибольший исследовательский интерес для автора. В этой связи в данной таблице мы временно оставили одинаковые ценности с разными индикаторами, внесенными в скобки.

Следующую группу ценностей отличает то, что максимальные баллы, выставленные респондентами по каждому их параметру, входят как в первую, так и во вторую группу оценок, относя их ко *второй* группе оценок по этому критерию, что говорит о несколько меньшем уровне одобрения отдельных элементов этих ценностей, а значит – и о не самом высоком уровне приверженности этим ценностям в целом.

В этой группе находятся преимущественно духовно-нравственные ценности (гуманизм, справедливость, достоинство, ответственность) и ценности, характеризующие разностороннее отношение респондентов к своей стране (патриотизм, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, преемственность поколений, единство народов России). Также в эту группу вошел один индикатор ценности развития и самореализации.

Несмотря на то, что два индикатора измерения ценности развития и самореализации вошли во вторую и третью группы, эту ценность мы отнесли к первой группе – ценностей, разделяемых полностью, поскольку она содержит большое количество индикаторов, большинство которых было высоко оценено максимальным количеством респондентов.

На символическом третьем месте по уровню признания находятся ценности, в структуре оценок которых кроме оценок из группы первой или второй встречаются оценки из группы третьей (*третья группа оценок*). В эту группу вошла базовая ценность семьи, а также ценность взаимопомощи, опыта самостоятельности, исторической памяти и один из индикаторов ценности развития и самореализации (возможность создать достойную профессиональную репутацию).

На четвертом месте (*четвертая группа оценок*) оказалось пять ценностей, в структуре оценок которых есть хотя бы одна «4». В эту же группу

мы отнесли и важную ценность здоровья, имеющую в своей структуре одну оценку, входящую в пятую группу, которая, однако, являясь низкой, не характеризует самого низкого уровня следования ценности, а напротив, характеризует ответственное здорвьесберегающее поведение («В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к людям, лечащим нетрадиционными средствами»).

Таким образом, в данную, четвертую группу оценок, вошли две родственные терминальные ценности здоровья и жизни, одна из духовно-нравственных ценностей – ценность милосердия, — и блок ценностей, описывающих разные стороны ценности труда (ценность взаимоуважения, созидательного труда, коллективизма).

Отдельного внимания заслуживает ценность коллективизма, которая включала две группы индикаторов. Первая – учитывающая общественные интересы и, собственно, напрямую характеризующая состояние данной ценности, попавшая в четвертую группу оценок; вторая – учитывающая опору в деятельности на индивидуальные интересы, - оказалась в третьей группе оценок. Исходя из такого описания характеристик, можно говорить о не самом очевидном проявлении ценности коллективизма в среде студенческой молодёжи, о причинах которого мы уже говорили ранее. В то же время здесь явно проявляется природа традиционных ценностей, которые хоть и декларируются государством в рамках Указа Президента РФ №809, но являют собой результат саморегуляции студенческой молодёжи, находящейся под воздействием бесчисленного количества факторов внешней среды в различных комбинациях, вплоть до случайных.

Итак, результаты анализа ценностей, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, демонстрируют нам заметную неравномерность в оценках и терминальных, и инструментальных ценностей. Безусловно, такая неравномерность является вполне предсказуемой, поскольку несмотря на декларирование государством, речь все же идет о ценностях общества, которые не могут разделяться одинаково

всеми представителями общественности. От того представленное нами разнообразие оценок является сложно-интерпретируемым. В этой связи постараемся упорядоченно описать полученную систему оценок ценностей, взяв за основу экспериментально установленные параметры ценностей, определяемые «релевантностью в отношении ведущих потребностей и интересов субъекта, отчего возможно деление ее компонентов на центральные и периферийные»[1].

В первую очередь обратимся к опыту В.А. Ядова, который в рамках диспозиционной концепции ценностей совместно с коллегами предложил брать за основу изучения ценностей «ядерноцентрическую» модель, включающую: ценности, образующие стабильное ядро; ценности, образующие структурный резерв; ценности, находящиеся в «периферии»; ценности низшего статуса[2].

Такой подход к разделению ценностей на «ядро» и «периферию» демонстрирует и их функциональную дифференциацию. Предполагается, что ценности «ядра» отражают фундаментальные социальные отношения, способствуя тем самым поддержанию социальной стабильности и социальной гармонии в обществе. Ценности «периферии», в свою очередь, объединяют все другие суждения о том, что правильно или неправильно в социальных отношениях. Большое разнообразие последних делает общество жизнеспособным, в то время как совокупность ценностей «ядра» способствует защите общества от социальной дезинтеграции.

Отталкиваясь от результатов исследований В.А. Ядова и его научного коллектива, Н. Ф. Наумова, исследуя ценностные аспекты труда, также выделяет «ядро» и «периферию», анализируя, преимущественно, инструментальные ценности. Согласно ее эмпирическим данным, ядро

[1] McGuire W.J. The nature of attitude and attitude change, p. 150. Цит по: Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – с.38

[2] Бозрикова Л.В., Саганенко Г.И., Семенов А.А., Ядов В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013 – С.73

включает доброжелательное отношение, независимость, творчество, надежное будущее, хороший заработок. Однако анализируя ценности «периферии» (уважение людей, польза обществу, долг перед ним, не слишком тяжелый труд, профессиональное совершенствование, а также организаторские способности и спокойная работа), Н.Ф. Наумова видит в них также и резерв ценностей, к которым индивид обращается реже.[1]

Более значимым для нас в контексте данной работы является подход Н.И. Лапина, который, разделяя ценности на терминальные и инструментальные, пишет о «слоях ценностей», выделяя среди них три слоя по принципу величины «различий степени поддержки населением внутри каждого слоя»[2]: «ядро» (поддержка более 57% респондентов) и «периферия» (поддержка менее 30% респондентов), а также широкий «промежуточный слой» (поддержка 30 – 57% респондентов). Здесь Н.И. Лапин отмечает, что «по своему содержанию верхняя часть ценностей этого слоя тяготеет к интегрирующему ядру, а нижняя — к конфликтогенной периферии», поэтому разделяет этот слой на «интегрирующий резерв» (поддержка 45—57% респондентов) и «оппонирующий дифференциал» (поддержка 30—45 %)[3].

Однако мы не можем использовать принцип разделения ценностей на «ядро», «периферию» и промежуточные слои без некоторой корректировки такого подхода с учетом предмета нашего исследования. Не будем забывать, что и В.А. Ядов, и Н.И. Лапин, и другие исследователи изучали ценности, перечень которых был сформулирован в результате их авторского научного поиска, в то время как ценности общества, положенные в основу нашего исследования, являются декларируемыми государством, что, с одной стороны, предполагает необходимость следования им, в идеале, представителями всей студенческой молодёжи страны; с другой, допускает возможность

[1]Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2. - С. 5-22.
[2]Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.143
[3]Там же. – С.143

недостаточного следования каким-то ценностям, учитывая один из традиционных русских подходов к жизни, отраженной в пословице, - «закон – что дышло».

В этой связи, принимая во внимание представления отечественных ученых об элементах и слоях ценностной структуры: о том, что «значимость определяется релевантностью в отношении ведущих потребностей и интересов субъекта, отчего возможно деление ее компонентов на центральные и периферийные»[1], - позаимствуем устоявшееся понимание «ядра» применительно к ценностям профессионального потенциала первой группы оценок («ценности, разделяемые полностью») и «периферии» («полностью неразделяемые ценности»). Также выделим широкий слой ценностей, находящихся в «резерве» перехода в «ядро», поскольку, по мнению В.А. Ядова, «ценности ядра и низшего статуса малоподвижны, а ценности, занимающие промежуточное положение, находятся в постоянном движении»[2], а значит могут перейти как в ценностное «ядро», так и в ценностную «периферию», составляя определенный резерв для них. Мы уточнили структуру «резерва» ценностей в соответствии с приведенными нами ранее группами оценок ценностей: ценности «высшего резерва» («скорее разделяемые ценности»), «среднего резерва» («ценности, разделяемые наполовину»), «низшего резерва» («скорее не разделяемые ценности»).

В таблице 3.17 представлено распределение проанализированных терминальных и инструментальных ценностей по структурным уровням профессионального потенциала студенческой молодёжи.

[1] Ядов В.А. Гипотеза об иерархической структуре диспозиций личности и ее социальной обусловленности // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – С.38

[2]Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 89-106; Лапин Н. И. Проблема ценностей в исследованиях В. А. Ядова и его коллег. // Экономическая социология. Т.10, №3, май 2009. – С.82-93

Таблица 3.17

Распределение декларируемых государством терминальных и инструментальных ценностей общества по структурным уровням профессионального потенциала студенческой молодёжи

Структурные уровни ценностей	Терминальные ценности	Инструментальные ценности
«Ядро»	Профессиональный опыт	
	Самореализация	
	Права и свободы человека	
«Высший резерв»	Патриотизм и гражданственность	Служение Отечеству и ответственность за его судьбу
		Преемственность поколений
		Ответственность
	Единство народов России	Справедливость
		Достоинство
		Гуманизм
«Средний резерв»	Семья	Взаимопомощь
	Опыт самостоятельности	Историческая память
«Низший резерв»	Здоровье	Милосердие
	Жизнь	
	Созидательный труд	Взаимоуважение
	Коллективизм	
«Периферия»	-	-

Прокомментируем уровни ценностей, составляющих структурную основу профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Уровень 1 – «ядро»: ценности, разделяемые полностью студенческой молодёжью, – это те ценности, объемы максимальных оценок которых находятся только в первой группе (81% — 100% максимальных оценок). По сути, можно говорить о том, что ядро профессионального потенциала студенческой молодёжи составляют три терминальные ценности, две из которых являются ценностями с профессиональной спецификой, которые и лежат в основе молодёжной политики вуза, и напрямую формируются ее субъектами (ценность профессионального опыта, а также ценность развития и самореализации), а также весьма популярная в молодёжной среде ценность прав и свобод человека.

Казалось бы, наличие в ядре профессионального потенциала ценностей профессионализации является фактом, весьма ободряющим в перспективе

экономического развития страны. В то же время, принимая во внимание наблюдение В.А. Ядова и его коллег о том, что при условии продвижения по карьерной лестнице и у мужчин, и у женщин «в системе терминальных ценностей повышаются ориентации на комплекс деловитости и снижаются ориентации семейно-бытового комплекса»[1], можно говорить о не вполне благоприятных тенденциях социальных развития при условии еще большего усиления ценностей профессионализации. Такой вывод подтверждается и тем, что ряд социальных ценностей, в первую очередь, ценность семьи, оказались в группах ценностей ближе к периферии, чем к ядру.

Уровень 2 – «высший резерв»: скорее разделяемые ценности, — это те ценности, объемы максимальных оценок которых входят в группу и 1, и 2 (61%–100% максимальных оценок). Соответственно, в группу ценностей, находящихся на первом уровне в структуре профессионального потенциала, предшествующем «ядру», вошло восемь ценностей: половина – относится к инструментальным духовно-нравственным ценностям (гуманизм, справедливость, достоинство, ответственность), половина – к ценностям, характеризующим отношение к стране: две – терминальные (патриотизм, служение Отечеству и ответственность за его судьбу) и две – инструментальные (преемственность поколений, единство народов России).

На наш взгляд, ценности, находящиеся в данной группе, которые в целом разделяются большинством респондентов, наряду с ценностями ядра совокупно представляют собой базовые ценности студенческой молодёжи. Ценности, входящие в последующие группы на уровне среднего и низшего резерва, на наш взгляд, являются второстепенными, по состоянию их оценок на момент проведения опроса.

Уровень 3 – «средний резерв»: **ценности, разделяемые наполовину, —** это те ценности, объемы максимальных оценок которых входят в группы 1–3

[1] Ценностные ориентации как отражение условий жизни (Г.И. Саганенко, В.А. Ядов) // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – С.121

(41% — 100% максимальных оценок). В эту группу вошли четыре ценности, в основе которых, лежат преимущественно характеристики и особенности социального взаимодействия: терминальные ценности – семья и опыт самостоятельности; инструментальные ценности – взаимопомощь, историческая память.

Уровень 4 – «низший резерв»: скорее не разделяемые ценности, — это те ценности, объемы максимальных оценок которых входят в группы 1–4 (21% — 100% максимальных оценок). В эту группу вошло 6 ценностей, которые, в целом, характеризуют отношение человека к себе (терминальные ценности здоровья и жизни) и к окружающим (терминальные ценности труда и коллективизма; инструментальные ценности милосердия, взаимоуважения).

Уровень 5 – «периферия»: полностью не разделяемые ценности, — в этой группе могли оказаться те ценности, объемы максимальных оценок которых охватывают весь спектр максимальных оценок, начиная буквально с нуля. Согласно проведенному ранее анализу данных, в эту группу входили показатели, характеризующие своеобразные антиценности коллективизма, созидательного труда и достоинства, что говорит об их ничтожной роли в формировании профессионального потенциала студенческой молодёжи. В то же время в эту группу не вошла ни одна ценность, что весьма важно для нас, поскольку, по мнению авторского коллектива во главе с В.А. Ядовым, ценности с самыми низкими рангами обладают «периферийным положением в ценностной структуре; если такие ценности находятся среди инструментальных ценностей, то «они в сущности отвергаются в качестве активных средств деятельности», если находятся среди терминальных ценностей, то «они рассматриваются как несущественные цели»[1].

С одной стороны, приведенный тезис может показаться не совсем применимым к полученным нами эмпирическим данным, поскольку совсем

[1] Бозрикова Л.В., Саганенко Г.И., Семенов А.А., Ядов В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. – С.73

«периферийные» ценности нами не выявлены (ни одна ценность не попала в пятую группу оценок). С другой стороны, факт того, что немалое количество и терминальных, и инструментальных ценностей оказались в группе четвертой, может говорить о наличии тенденций к тому что, существует серьезный риск релятивизации, например, инструментальной ценности милосердия и взаимоуважения, и, как следствие, исключение их из пула ценностных средств достижения целей; равно как и существует риск релятивизации ценностей жизни, здоровья, а также коллективного и созидательного труда, что приведет к их целевому обесцениванию.

Не менее важным для нас является и то, что гипотеза о направлении формирования ценности: от абстрактного — к конкретному, — не подтвердилась. Среди исследуемой нами 22 ценностей, лишь одна отражает эту закономерность: ценность здоровья (Таблица 3.18).

Таблица 3.18

Распределение согласий респондентов с индикаторами элементов оценки ценности здоровья, %

Индикаторы оценки цен-й	**Суждения**	**1Полностью не согласен**	**2Согласен наполовину**	**3Полностью согласен**	**Итого**
Ценностные отношения	**Выразите свое согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни.**				
Каждый человек должен иметь крепкое здоровье		4	13	83	100
Ценностные предпочтения	**Что для Вас является значимым, важным признаком применительно к построению карьеры?**				
Иметь крепкое здоровье		3	13,5	83,5	100
Ценностные установки	**Выразите свое согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашей готовности к следующим действиям**				
Я готов вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье		8,2	25,6	66,2	100
Ценностные действия	**Выразите согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашей жизненной позиции.**				
1. Стараюсь соблюдать баланс труда и отдыха		9,5	24,6	65,9	100
2. Не имею вредных привычек (курение, злоупотребления алкоголем и др.)		17,8	19,0	63,2	100
3. Стараюсь питаться рационально		11,6	28,1	60,3	100
4. В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам		11,7	29,4	58,9	100

Индикаторы оценки цен-й	Суждения	1Полностью не согласен	2Согласен наполовину	3Полностью согласен	Итого
5.	Регулярно занимаюсь физкультурой / спортом / закаливанием	19,5	30,6	49,9	100
6.	Чаще всего имею достаточный и здоровый сон	22,5	30,1	47,4	100
7.	В случае недомогания (болезни) я обычно лечусь самостоятельно, применяя лекарства и «народные» средства	25,7	34,2	40,1	100
8.	В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к людям, лечащим нетрадиционными средствами	70,2	13,3	16,5	100

В данной таблице суждения, характеризующие ценностные отношения и ценностные предпочтения, оценены одинаково высоко абсолютным большинством респондентов (83% и 83,5%, соответственно); суждение на уровне ценностных установок оценено заметно ниже (лишь 66,2% максимальных оценок); что касается индикаторов, характеризующих конкретные действия, то совокупно они оценены значимо ниже предыдущих индикаторов: от 65,9% до 47,4% максимальных оценок.

Очевидно, что ценность здоровья является достаточно специфической: при высоких оценках ее декларируемой значимости респонденты демонстрируют весьма невысокий уровень социальной активности следования данной ценности, что характеризуется весьма удачным маркером, предложенным Ситниковой С.В. как «социально-генетический стереотип, поскольку имея высокую значимость в сознании россиян, не отражается в их повседневных практиках»[1]. Кроме того, результаты, демонстрируемые нами, подтверждаются и результатами исследования Ситниковой С.В., которая в своем диссертационном исследовании делает вывод о том, что «здоровье

[1] Ситникова С.В. Социально-ценностный потенциал повседневных практик: теоретико-методологические основания социологического исследования: дис. ... доктора социологических наук: 22.00.01 / Ситникова Светлана Викторовна; [Место защиты: Сарат. нац. исслед. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского]. - Саратов, 2018. – С.27

ценно и значимо, но к мерам для его поддержания, сохранения и улучшения большинство россиян обращаются в случаях безысходности», а также «здоровый образ жизни большинством россиян оценивается высоко, но в реальных практиках присутствует незначительно. здоровье в ценностном потенциале имеет капсульный характер, поскольку не определяет реальное повседневное поведение большинства россиян»[1].

Все остальные ценности, за исключением полностью разделяемых респондентами, можно охарактеризовать как оцененные весьма неравномерно, что можно объяснить и качеством реализации молодёжной кадровой политики на разных ее уровнях, и уровнем популярности определенных ценностей, и целым рядом иных причин, на которых мы останавливаться не будем, поскольку это не входит в наши исследовательские задачи.

3.3 Интегральный показатель сформированности профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

В силу того что в нашем исследовании собран большой массив статистических данных, необходимым видится разработка интегрального показателя сформированности профессионального потенциала студенческой молодежи, позволяющего свести большое количество данных к более лаконичной и понятной форме, сгладить «крайности объективистского и интерпретативного подхода» и обеспечить «умеренную индивидуалистическую интерпретацию ценностей с объективистским признанием существования надындивидуальных общезначимых ценностей»[2].

[1] Ситникова С.В. Социально-ценностный потенциал повседневных практик: теоретико-методологические основания социологического исследования: дис. ... доктора социологических наук: 22.00.01 / [Место защиты: Сарат. нац. исслед. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского]. - Саратов, 2018. – С.61

[2]Максименко А.А. Социологическая интерпретация понятия «ценность» // Вестник костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2011. Т.17, №2, - 289

Как мы говорили ранее, с целью корректировки эмпирической модели и возможности разработки интегрального показателя сформированности профессионального потенциала студенческой молодежи, автором было проведено социологическое исследование «Профессиональный потенциал студенческой молодёжи». Исследование проведено 9-29.09.24 среди студентов дневной формы обучения из 7 вузов России (бакалавриат и специалитет; N=3864) гуманитарного, технического и естественно-научного профилей обучения; выборка двухступенчатая: квотная (по вузам) с вероятностным отбором респондентов внутри квоты, стратифицированная; ошибка выборки:1.57 (уровень надежности – 95%); доверительный интервал – 0,31.

Поскольку результаты данного исследования используются и для анализа условий формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, для нас было важно опираться, в первую очередь, на мнения студентов ведущих вузов страны. Так, выборку опроса составили студенты российских вузов из топ-10 рейтинга RAEX (МГУ им. М.В. Ломоносова, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», МГИМО МИД РФ, РАНХиГС). Кроме того, нам важна была и отраслевая представленность в выборке, поэтому в нее вошли представители нескольких отраслевых вузов из числа университетов, вошедших в топ-100 рейтинга RAEX (Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина, Первый Московский государственный медицинский университет имени И. М. Сеченова, Московский политехнический университет).

Благодаря значительной представленности в выборке студентов филиалов РАНХиГС, расположенных в 36 регионах России, обеспечивается репрезентативность по типу учебного заведения и географическому признаку с учетом различных социально-экономических и культурных контекстов.

Структура выборки (таблица 3.19) включает значительную долю студентов РАНХиГС, чтобы избежать искажения результатов в сравнении с предыдущими опросами: РАНХиГС (Московский кампус) – 35%, РАНХиГС

(филиалы) – 54,5%: студенты других вузов добавлены в выборку с целью сравнения общих результатов (10,5%).

Таблица 3.19

Структура выборки по вузам, %

Название вуза	%
1. РАНХиГС[1]	
1.1 Филиалы по федеральным округам	
1) Центральный федеральный округ	13
2) Северо-Западный федеральный округ	8,4
3) Приволжский федеральный округ	8,1
4) Южный федеральный округ	7
5) Сибирский федеральный округ	5
6) Уральский федеральный округ	3,5
7) Северо-Кавказский федеральный округ	4
8) Дальневосточный федеральный округ	5,5
Итого: филиалы	***54,5***
1.2 г. Москва	***35***
2. МГУ им. М.В. Ломоносова	2
3. НИУ «Высшая школа экономики»	2
4. МГИМО МИД РФ	1,5
5. Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)	2
6. Первый МГМУ им. И. М. Сеченова	1,5
7. Московский политехнический университет	1,5
Итого	**100**

Выборка распределена по уровням и курсам обучения таким образом, что гарантирует получение разнообразных мнений, связанных с обучением на разных этапах образовательного процесса. Выборка включает студентов бакалавриата и специалитета с учетом их представленности в структуре обучающихся исследуемых вузов. Каждая группа курсов (1-4 для бакалавриата и соответствующие курсы для специалитета) имеет такую представленность, которая обеспечивает адекватное отражение мнений студентов на всех уровнях обучения. Структура распределения респондентов по уровню подготовки и курсу обучения представлена в таблице 3.20.

[1] Выборка распределения респондентов по регионам составлена пропорционально количеству студентов РАНХиГС, обучающихся в филиалах конкретных регионов и в Московском кампусе.

Таблица 3.20

Распределение респондентов по уровню и курсу обучения, %

Уровень подготовки, курс	%
1. Бакалавриат, 1 курс	25,1
2. Бакалавриат, 2 курс	19,9
3. Бакалавриат, 3 курс	14,5
4. Бакалавриат, 4 курс	12,4
5. Специалитет, 1 курс	9,6
6. Специалитет, 2 курс	6,8
7. Специалитет, 3 курс	5,4
8. Специалитет, 4 курс	3,5
9. Специалитет, 5 курс	2,8
Всего	100,0

Для обеспечения репрезентативности выборки применялся рандомизированный подход (среди студентов РАНХиГС опрос проводился через личные кабинеты; среди студентов остальных вузов – по ссылке в «Яндекс-формах»), что позволяет снизить риск систематической ошибки и предвзятости в собранных данных. В ходе проверки были удалены анкеты, где респонденты прошли содержательную часть опроса за 1–2 минуты.

Что касается методологической части исследования, то ядро социологического инструментария для него составили четыре группы индикаторов, лежащих в основе предложенной нами ранее эмпирической модели ценностного анализа профессионального потенциала студенческой молодёжи. Перечень ценностей и индикаторов был скорректирован по результатам предыдущего опроса, что детально описано в параграфе 3.1 данной диссертационной работы. В частности, были объединены ценности «созидательного труда и коллективизма» и «достоинства и взаимоуважение»; отдельно выделена ценность «приоритет духовного над материальным».

В результате корректировки новая анкета включает лишь по одному оценочному суждению для каждого ценностного индикатора. Таким образом, в результате корректировки социологического инструментария оптимизировано количество оцениваемых ценностей (по 10 терминальных и инструментальных ценностей). Мы не станем расписывать результаты анализа

оценки уровня сформированности ценностей, как это делали ранее, поскольку технология описания и подсчета не менялась. Принципиальным отличием здесь является оптимизация количества анализируемых ценностей и разнесение их по группам - терминальных и инструментальных. Результаты статистического анализа линейных распределений, включающих доли респондентов, оценивших максимально каждый индикатор оценки ценности и соответствующий ей ранг указаны в таблице 3.21.

Также в данной таблице продемонстрирована авторская схема расчета интегрального показателя оценки профессионального потенциала студенческой молодежи, к детальному описанию которой мы вернемся несколько позже. Здесь же заметим, что расчет данного показателя видится необходимым для получения обобщенной характеристики сформированности профессионального потенциала, а также упрощения анализа и сравнения расчетных показателей в последующих периодах.

Таблица 3.21

Распределение ценностей по группам оценок, % / ранги

Группы оценок	**Ценности**	**Индикаторы оценки ценностей**				**Итоговый ранг**
		И[1]	**Ж**	**О**	**Р**	
Терминальные ценности						
1 – ядро	1. Развитие	90 1	91,9 1	91,7 1	83,1 1	1
	2. Самореализация	93,2 1	91,6 1	89,6 1	87,1 1	1
	3. Профессиональный опыт	89,7 1	83,5 1	87,6 1	82,5 1	1
	4. Права и свободы человека	94,3 1	86,3 1	84,3 1	87,0 1	1
2 – высший резерв	5. Единство народов России	89,6 1	76,9 2	85,4 1	85,2 1	2
	6. Патриотизм и гражданственность	76,2 2	81,0 1	76,9 2	87,5 1	2
3 – средний резерв	7. Здоровье	84,7 1	93,1 1	79,6 2	59,0 3	3
	8. Семья	47,9 3	76,9 2	72,6 2	67,2 2	3
	9. Жизнь	79,3 2	87,0 1	59,0 3	79,7 2	3
4 – низший резерв	10. Созидательный труд и коллективизм	38,8 4	67,1 2	54,7 3	70,9 2	4
∑1	$\boldsymbol{\mu}\sum_{r1\,max}^{r10\,max}$ терм					**2,1**

[1] И-Идеальное; Ж – Желаемое; О – Ожидаемое; Р - Реальное

Инструментальные ценности						
Группы оценок	**Ценности**	**Индикаторы оценки ценностей**				**Итоговый ранг**
2 – высший резерв	1. Справедливость	78,72	93,81	83,01	87,01	2
	2. Достоинство и взаимоуважение	87,61	87,91	67,92	88,61	2
	3. Ответственность	79,22	93,21	94,01	90,31	2
	4. Гуманизм	77,02	92,81	86,71	80,42	2
	5. Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	78,42	69,02	75,52	72,22	2
	6. Преемственность поколений	69,72	71,02	79,72	82,61	2
	7. Взаимопомощь	74,22	91,01	85,21	84,41	2
	8. Историческая память	79,62	81,31	83,21	73,32	2
3 – средний резерв	9. Приоритет духовного над материальным	56,93	54,73	62,12	54,93	3
4 – низший резерв	10. Милосердие	37,04	55,63	61,82	49,83	4
∑2	$\boldsymbol{\mu} \sum_{r1\,max}^{r10\,max}$ инстр					**2,3**
$I_{пл}$	**(∑1 + ∑2) /2**					**2,2**

В таблице 3.21 отчетливо видно, как по результатам опроса оценки каждого элемента ценности были соотнесены друг с другом, результаты выстроены в иерархическом порядке по уровню значимости для респондентов, благодаря чему наглядно видно, какие ценности разделяются полностью, а какие разделяются лишь частично (Таблица 3.21), т.е. какие из них интериоризованы, а какие остались лишь декларируемыми, составляя ценностную основу профессионального потенциала студенческой молодежи. Итоговое отнесение той или иной ценности к конкретной группе оценок, как и в ходе апробации эмпирической модели, определялось по максимальной доле респондентов, оценивших максимально каждый ее индикатор.

Итоговое распределение ценностей по группам:

— **первая группа – «ядро»** (81%–100% респондентов): ценность профессионального опыта; ценность развития и самореализации; ценность прав и свобод человека (только терминальные ценности);

— **вторая группа – «высший резерв»** («скорее сформированные ценности»; 61%–80% респондентов): терминальные и инструментальные ценности, характеризующие отношение к стране (патриотизм и единство народов России; служение Отечеству и ответственность за его судьбу, преемственность поколений, историческая память); инструментальные духовно-нравственные ценности (справедливость, достоинство и взаимоуважение, ответственность, гуманизм);

— **третья группа – «средний резерв»** («ценности, сформированные наполовину»**;** 41%–60% респондентов): терминальные ценности, которые, в целом, характеризуют отношение человека к себе (здоровье, семья, жизнь); инструментальная ценность приоритета духовного над материальным;

— **четвертая группа – «низший резерв**» («скорее не сформированные ценности»; 21%–40% респондентов): включает лишь две ценности, одну терминальную (созидательный труд и коллективизм) и одну инструментальную (милосердие);

— **пятая группа – «периферия»** («полностью несформированные ценности»; менее 20%): ни одна ценность.

Первое, что обращает на себя внимание, это сравнительно небольшое отличие структуры профессионального потенциала студенческой молодежи, сформированной по результатам второго исследования, нацеленного на корректировку инструментария (таблица 3.21), и первого, нацеленного на апробацию эмпирической модели анализа профессионального потенциала (3.16).

Обе ценностные структуры профессионального потенциала студенческой молодёжи демонстрирует нам, что ядро ценностей студенческой молодёжи на сегодняшний день представлено не вполне объемно и достаточно узко: преимущественно ориентировано на профессионализацию студенческой молодёжи. Такое положение дел, с одной стороны, вполне логично объясняется спецификой обследуемой нами группы, с другой стороны, отсутствие в ядре инструментальных ценностей говорит о явном их недооценивании в молодёжной среде. Безусловно, то, что в группе «высшего резерва» находится немалое количество инструментальных ценностей, говорит нам о том, что при создании необходимых условий для формирования этих ценностей, они могут оказаться в их ядре, поэтому совокупно и представляют собой базовые ценности.

Необходимо обратить внимание и на то, что сейчас в ядре находятся те ценности, на формирование которых направлен целый ряд мероприятий, организуемых субъектами разных уровней молодёжной кадровой политики, они входят в первые две группы оценок, являясь полностью или почти полностью разделяемыми большинством респондентов.

В то же время выделяются ценности, часть которых попала в сферу внимания широкой общественности сравнительно недавно, с принятием содержащих их соответствующих НПА. Однако фокус внимания на этих ценностях все еще не сосредоточен у большинства субъектов молодёжной политики, что отражается на их положении в структуре профессионального потенциала: «средний резерв» и «низший резерв» (второстепенные ценности). Исключением являются, пожалуй, лишь две ценности: ценность здоровья и ценность семьи, — которые достаточно длительное время являются ключевыми для целого ряда и национальных проектов, и федеральных программ, однако по состоянию на момент проведения данного исследования не являются базовыми.

Основной вывод, который необходимо сделать по результатам проведенного анализа оценок и групп ценностей, заключается в том, что

ценностная основа профессионального потенциала студенческой молодёжи является весьма неоднородной; ее ядро составляют ценности профессионального развития, чуть меньше – морально-нравственные ценности, еще менее – социальные и трудовые. Такое положение дел, на наш взгляд, является результатом одновременно и «индивидуализации, и «саморегуляции» молодёжи, где индивидуализация, согласно исследованиям Ю. А. Зубок и В. И. Чупрова[1], проявляется в самостоятельном «конструировании биографии» как следствие снижения роли институтов в формировании жизненного выбора, а, может, на наш взгляд, и социальных факторов, в целом. Причем, здесь мы видим снижение роли одних социальных институтов (семья, образование, государство) и разрастание роли других – прежде всего, социальных коммуникаций, которые, по сути, могут выступать образцами для саморегуляции.

Очевидно, что профессиональный потенциал студенческой молодежи, как и большинство социальных явлений, являет собой комплексное понятие, охватывающее в нашем исследовании четыре описанные ранее индикатора, что требует построения интегрального показателя. Б.Г. Юдин упоминает в своей работе о том, что «в отечественной и мировой литературе предложено немало понятий и концепций, имеющих целью сформировать такое интегральное представление о человеке, которое могло бы быть проработано аналитически, а значит, употребляться достаточно строго, но вместе с тем поддавалось, хотя бы в принципе, операционализации и даже количественному выражению»[2]. Построение интегрального показателя позволяет объединить составляющие его индикаторы в единый обобщенный

[1] См.: Зубок Ю.А., В.И. Чупров Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – 304с.; Саморегуляция жизнедеятельности молодёжи: методология и социальные практики: монография / Ю.А. Зубок, О.Н. Безрукова, Ю.Р. Вишневский и др.; науч. ред. Ю.А. Зубок. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2021. – 500 с.; Саморегуляция в молодёжной среде: типологизация и моделирование: монография / Ю. А. Зубок, О. А. Александрова, М. Б. Буланова [и др.]; под общ. ред. Ю. А. Зубок; ФНИСЦ РАН. – Белгород: «Эпицентр», 2022. – 360 с. и др.

[2] Юдин Б. Г. Концепция человеческого потенциала // Гуманитарное знание: тенденции развития в XXI веке. В честь 70-летия Игоря Михайловича Ильинского / колл. моногр.; под общ. ред. Вал. А. Лукова. М.: Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2006. С. 175–186.

показатель, который дает целостное представление о состоянии или динамике изучаемого явления, в нашем случае – профессионального потенциала студенческой молодежи.

Остановимся на обосновании авторского подхода к построению интегрального показателя профессионального потенциала студенческой молодежи.

Часто интегральные показатели рассчитываются как взвешенное среднее значений отдельных индикаторов либо используется взвешенный метод суммирования, как один из наиболее совершенных методов, учитывающих разную значимость индикаторов, когда каждому индикатору присваивается определенный вес, отражающий его вклад в интегральный показатель.

В силу того, что индикаторы, составляющие содержание понятия профессионального потенциала, являются равнозначными, равно как и группы, в которые были определены ценности в зависимости от доли их максимальных оценок, мы не стали прибегать к их взвешиванию. Также мы не стали прибегать к взвешиванию индикаторов ценностей в зависимости от группы, к которой они относятся: терминальные или инструментальные, - поскольку, как мы видели в научной литературе, значимость ценностей обеих групп до их оценивания является равнозначной.

В нашей ситуации более подходящим методом могло быть суммирование, поскольку оно может использоваться в случае измерения индикаторов по одной шкале и при наличии одинаковой направленности. Однако являясь простейшим методом, при использовании которого значения отдельных индикаторов суммируются, оно было также исключено по причине необходимости дополнительного анализа полученных сумм.

В данной работе применительно к индикативной структуре показателя профессионального потенциала он видится как «результирующая обобщающей функции понятия целостности, связанной с уже познанными

особенностями сложноорганизованных объектов»[1], как «проектируемая мера внутреннего органичного единства и согласованной упорядоченности»[2]. Поэтому мы остановились на использовании метода расчета для каждой группы ценностей среднего арифметического значения суммы максимальных рангов, присвоенных ценностям по результатам сравнения оценок индикаторов профессионального потенциала.

Таким образом, в данной работе мы предлагаем следующую ***схему оценки профессионального потенциала как интегрального показателя сформированности двух групп ценностей (терминальных и инструментальных), который рассчитывается как полусумма средних арифметических значений сумм максимальных ранговых значений обеих групп ценностей.***

$$I_{\text{пл}} = \frac{\mu \sum_{r1\ max}^{r10\ max} \text{терм} + \mu \sum_{r1\ max}^{r10\ max} \text{инстр}}{2}$$

Формула 1. Интегральный показатель сформированности профессионального потенциала студенческой молодежи

Заметим, что в основе расчета интегрального показателя оценки профессионального потенциала студенческой молодежи лежит суммирование интегральных показателей сформированности ценностей каждой группы: терминальных и инструментальных, - что дает возможность в дальнейшем анализировать динамику совокупного изменения сформированности каждой группы ценностей.

Как видно из расчетов, приведенных в таблице 3.21, в нашем случае интегральный показатель равен 2,2, что говорит о достаточно высоком уровне сформированности совокупно терминальных и инструментальных ценностей, составляющих основу профессионального потенциала студенческой

[1] Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – С. 159.
[2] Понкин И.В., Лаптева А.И. Методология научных исследований и прикладной аналитики: Изд. 5-е, дополн. и перераб. В 2 т. Т.2: Научные исследования: Мастерство и искусство научного мышления и научной работы / Консорциум «Аналитика. Право. Цифра». – М.: Буки Веди, 2025. – С.377

молодежи. При этом можно увидеть, что терминальные ценности сформированы несколько лучше инструментальных: их интегральные показатели составляют 2,1 и 2,3, соответственно.

Использование данного интегрального показателя в дальнейшем значимо упростит анализ динамики его изменений в последующие расчетные периоды и для одного вуза с разбивкой по курсам и направлениям подготовки, и для сравнения с другими вузами. Вместо анализа множества отдельных индикаторов можно сравнивать объекты по одному интегральному показателю.

Заметим, что в данной работе мы умышленно не демонстрируем результаты сравнительного анализа интегральных показателей сформированности профессионального потенциала студентов каждого из вузов, чьи студенты попали в нашу выборку, поскольку не считаем это этичным. Кроме того, в ходе организации полевого исследования автор заверил организаторов исследования в соответствующих вузах в неразглашении персонифицированных вузовских результатов.

Безусловно, изучаемые нами ценности в целом не новы для российского общества вообще и для студенческой молодёжи, в частности. Однако многие из них появились в общественном дискурсе относительно недавно, практически одновременно с появлением устанавливающей их НПА. Многие из этих ценностей либо замалчивались, либо переоценивались, либо вовсе – многие годы обесценивались. В этой связи задача формирования ценностей, утвержденных Указом Президента (традиционные ценности) и закрепленных в Методических рекомендациях Министерства высшего образования и науки РФ (стратегические ценности), видится весьма нелегкой, и возможной лишь при создании системы условий и для формирования профессионального потенциала, включающего ценности студенческой молодёжи, и его дальнейшей реализации.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3.

1. Очевидным является серьезный разрыв между идеальным, абстрактным пониманием ценностей и реальными фактическими действиями, которые должны совершаться, следуя конкретным ценностям. Результат анализа сопоставления оценок ценностных элементов, лежащих в основе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, свидетельствует о том, что в целом, слабее всего осознаются ценностные отношения. При этом на уровне готовности к действиям и совершения реальных действий, ситуация видится несколько лучше в плане количества высоких оценок. Но, по сути, респонденты фактически следуют ценностям, с которыми не вполне согласны при распространении этих ценностей на все общество.
2. Терминальные и инструментальные декларируемые государством ценности общества, составляющие основу профессионального потенциала студенческой молодёжи, в зависимости от уровня следования им можно распределить по структурным уровням: «ядро» («ценности, разделяемые полностью»); ценности «высшего резерва» («скорее разделяемые ценности»); «среднего резерва» («ценности, разделяемые наполовину»); «низшего резерва» («скорее не разделяемые ценности»); «периферия» («полностью неразделяемые ценности»).

Ценностная основа профессионального потенциала студенческой молодёжи является весьма неоднородной. Так, ***«ядро»*** составляют лишь четыре терминальные ценности: ценность профессионального опыта, ценности развития и самореализации, а также ценность прав и свобод человека. В группу ***ценностей «высшего резерва»*** вошло десять ценностей: терминальные и инструментальные ценности, характеризующие разностороннее отношение респондентов к своей стране (единство народов России, патриотизм и гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, преемственность поколений, историческая память), а также отнесенные нами к инструментальным - духовно-

нравственные ценности (справедливость, достоинство и взаимоуважение, ответственность, гуманизм) и ценность взаимопомощи. В группу ценностей ***«среднего резерва»*** вошли терминальные ценности здоровья, жизни и семьи, а также инструментальная ценность приоритета духовного над материальным. В следующую группу ценностей ***«низшего резерва»*** лишь одна ценность, отнесенная нами к терминальным, - ценность созидательного труда и коллективизма, а также одна из инструментальных духовно-нравственных ценностей – ценность милосердия. В последнюю группу***, ценностей «периферии»***, не вошла ни одна ценность.

3. Ценности, вошедшие в группу «ядра» и «высшего резерва» совокупно можно отнести к базовым ценностям современной студенческой молодёжи; ценности, вошедшие в следующие группы на уровне среднего и низшего резерва, по уровню их оценок на момент проведения опроса являются второстепенными.
4. Описанная ценностная структура профессионального потенциала студенческой молодёжи демонстрирует нам, что ядро их ценностей на сегодняшний день представлено не вполне ёмко: преимущественно ориентировано на профессионализацию студенческой молодёжи. Отсутствие в ядре инструментальных ценностей говорит о явной их недооцененности в молодёжной среде. Кроме того, необходимо обратить внимание и на то, что сейчас в ядре находятся те ценности, на формирование которых направлен целый ряд мероприятий, организуемых субъектами разных уровней молодёжной политики, они входят в первые две группы оценок, являясь полностью или почти полностью разделяемыми большинством респондентов. В то же время выделяются ценности, часть которых попала в сферу внимания широкой общественности сравнительно недавно, с принятием содержащих их соответствующих НПА. Однако фокус внимания на этих ценностях все еще не сосредоточен у большинства субъектов молодёжной политики,

что отражается на их положении в структуре профессионального потенциала.

5. Формирование ценностей происходит равномерно, в соответствии с переходом от абстрактного — к конкретному. Была выявлена лишь одна ценность, ценность здоровья, формирование которой происходит согласно данной закономерности: оценка элементов ценности абстрактного уровня значимо выше всех последующих элементов, более конкретного уровня.
6. ***Схема оценки профессионального потенциала студенческой молодежи*** представляет собой расчет ***интегрального показателя сформированности*** двух групп ценностей (терминальных и инструментальных), который рассчитывается как полусумма средних арифметических значений сумм максимальных ранговых значений обеих групп ценностей.

Глава 4. Ценностная диагностика профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

4.1 Факторное пространство профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

Состояние профессионального потенциала студенческой молодёжи, описанное нами ранее, требует создания необходимых условий для его корректировки в части увеличения объема ядра ценностей, что невозможно без группировки ценностей не только на основе логического анализа, что было сделано ранее при распределении изучаемых нами ценностей на терминальные и инструментальные, но и на основе статистического анализа.

С этой целью, а также с целью проверки описанной ранее эмпирической модели ценностного анализа профессионального потенциала студенческой молодёжи с помощью пакета IBM SPSS Statistics был проведен многомерный анализ массива данных социологического исследования[1]: факторный и кластерный, — благодаря чему сформировано трехфакторное пространство ценностей профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Как видно из таблицы 4.1, почти все ценности полноценно, одновременно всей структурой оцениваемых индикаторов (за небольшим исключением – почти всей структурой), распределились по факторам. В ходе анализа нами было получено 3 фактора, в которые распределились государственные и нормативные ценности студенческой молодёжи, составляющие основу ее профессионального потенциала.

Так, в **первый фактор** вошли ценности, обладающие явно выраженной спецификой профессионализации: справедливость, опыт самостоятельности, ответственность, права и свободы человека, профессиональный опыт, развитие и самореализация. **Во второй фактор** вошли ценности, характеризующие одновременно отношение к жизни и к труду:

[1] Как и в предыдущем разделе сначала остановимся на результатах первого исследования: «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи» (N=4338)

взаимопомощь, милосердие, достоинство, коллективизм, созидательный труд. В **третий фактор** вошли ценности, демонстрирующие различное отношение респондентов к стране и к своей роли в ее развитии: семья, патриотизм, служение отечеству и ответственность за его судьбу, историческая память, преемственность поколений, единство народов России.

Таблица 4.1

Распределение ценностей и факторных весов их элементов по факторам

Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
Фактор 1				
1. Справедливость	0,472	0,733	0,711	0,498
2. Опыт самостоятельности	0,440	0,728	0,744	0,509
3. Ответственность	0,454	0,757	0,765	0,694
4. Права и свободы человека	0,668	0,651	0,698	0,727
Профессиональный опыт:				
5. - «Получать удовлетворение от работы»	0,623	0,804	0,763	0,709
6. — «Иметь высокий доход»	0,695	0,698	0,782	0,712
7. - «Совершенствование своих профессиональных навыков»	0,552	0,821	0,802	0,758
Ценность развития и самореализации				
8. — «Перспективы карьерного роста»	0,649	0,825	0,721	0,742
9. — «Качественное образование»	0,482	0,630	0,650	0,545
10.- «Возможность профессиональной самореализации»	0,677	0,822	0,797	0,753
11.- «Возможность создать достойную профессиональную репутацию»	0,461	0,678	0,562	0,732
Фактор 2				
12.Взаимопомощь	0,617	0,583	0,646	0,520
13.Милосердие	0,622	0,581	0,594	0,550
14.Достоинство	0,577[1]	0,572	0,541	0,362
15.Коллективизм	0,591	0,657	0,678	0,683
16.Созидательный труд	0,645	0,582	0,751	0,710
Фактор 3				
17.Семья	0,649	0,565	0,586	0,535
18.Патриотизм	0,741	0,767	0,698	0,615
19.Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	0,534	0,768	0,764	0,633
20.Историческая память	0,640	0,718	0,689	0,685
21.Преемственность поколений	0,701	0,768	0,696	0,601
22.Единство народов России	0,657	0,738	0,641	0,521

[1] Оставлено суждение: «Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека»

Полноценно не вошли в факторы[1]				
Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
23.Жизнь	***0,438***	***0,406***	**0,446**	0,660 0,692
24.Здоровье	0,426	0,585	***0,491***	***0,382*** **0,575** 0,337 ***0,404*** ***0,414*** ***0,411***
25.Взаимоуважение	***0,490***	0,650	0,532	**0,413**
26.Гуманизм	***0,516***	0,634	0,498 0,472	***0,431*** ***0,461***

Несмотря на то, что достаточно большое количество ценностей полноценно вошло в различные факторы, составив вполне равноценные смысловые группы, все же остались ценности, которые в полном объеме не вошли ни в один из факторов, оказавшись размытыми между ними. К ним относятся: ценности жизни, здоровья, взаимоуважения и гуманизма. Заметим, что почти все приведенные ценности имеют по несколько индикаторов почти на каждый элемент ценности (см., например: жизнь, здоровье, гуманизм), и все они входят в разные факторы.

Исходя из данных, приведенных в таблице 4.1, можно говорить о выявлении трех факторов, каждый из которых имеет вполне конкретные смысловые ценностные рамки. Более подробно опишем их далее.

Первый фактор: ценности профессионального самоопределения

В содержание первого фактора (см.: Таблица 4.2) вошли переменные, характеризующие ценности справедливости, опыта самостоятельности, профессионального опыта, развития и самореализации, ответственности, а также ценности прав и свобод человека. Очевидно, что ценности, вошедшие в содержание первого фактора, отличает ярко выраженная специфика

[1] Обозначения шрифтов:
- без выделений – фактор 1
- жирный курсив – фактор 2
- нежирный курсив – фактор 3

профессионализации, поэтому назовем этот фактор **– фактором ценностей профессионального самоопределения.**

Таблица 4.2

Структура содержания фактора ценностей профессионального самоопределения

Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Справедливость	0,472	0,733	0,711	0,498
2. Опыт самостоятельности	0,440	0,728	0,744	0,509
3. Ответственность	0,454	0,757	0,765	0,694
4. Права и свободы человека	0,668	0,651	0,698	0,727
5. Профессиональный опыт:				
— «Получать удовлетворение от работы»	0,623	0,804	0,763	0,709
— «Иметь высокий доход»	0,695	0,698	0,782	0,712
— «Совершенствование своих профессиональных навыков»	0,552	0,821	0,802	0,758
6. Ценность развития и самореализации				
— «Перспективы карьерного роста»	0,649	0,825	0,721	0,742
— «Качественное образование»	0,482	0,630	0,650	0,545
— «Возможность профессиональной самореализации»	0,677	0,822	0,797	0,753
— «Возможность создать достойную профессиональную репутацию»	0,461	0,678	0,562	0,732

Графическое отображение распределения массива данных по фактору ценностей профессионального самоопределения, представленное на рисунке 4.1, наглядно демонстрирует распределение четырех типологических групп, выявленных нами в результате кластерного анализа массива данных социологического исследования, проведенного по фактору ценностей профессионального самоопределения. Так, более половины респондентов (Кл3 – 57% и Кл4 – 27%) демонстрируют в целом положительное отношение к содержанию фактора ценностей профессионального самоопределения и лишь 16% респондентов (Кл2 и Кл1) демонстрирует негативное отношение к содержанию данного фактора. Такие цифры говорят о том, что весьма велика доля респондентов, которые следуют совокупно всем ценностям профессионального самоопределения, выражая крайнюю степень согласия с

суждениями, характеризующими все четыре элемента ценностей, входящих в данный фактор.

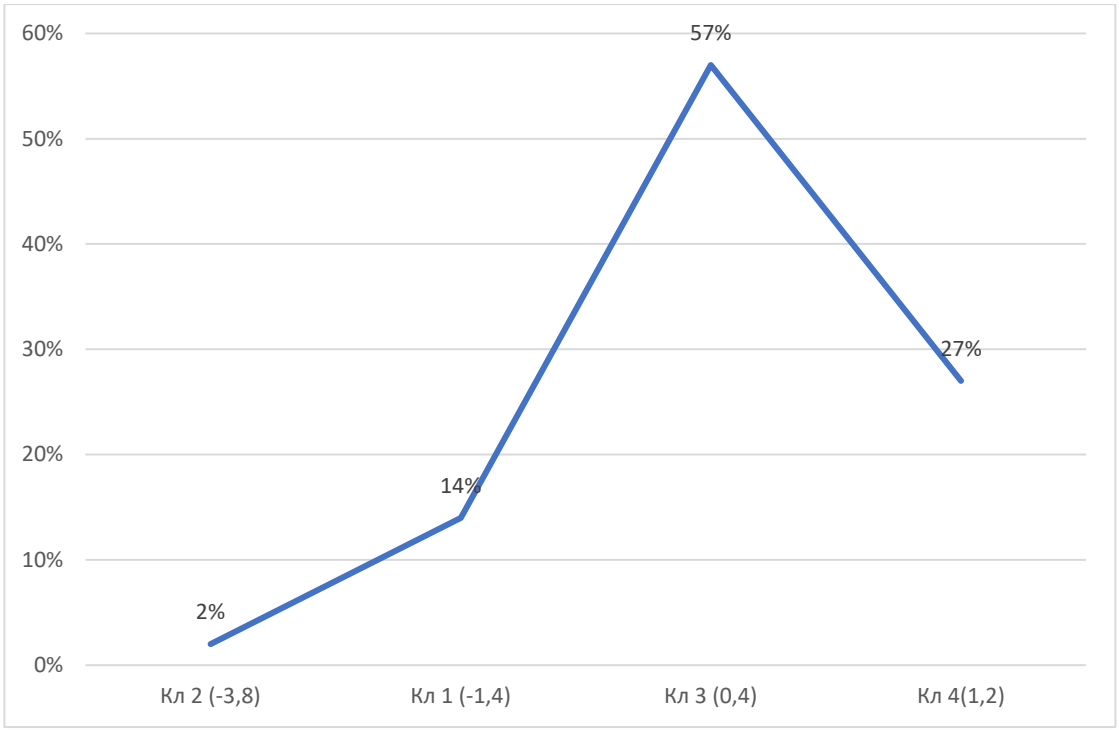

Рисунок 4.1. Графическое отображение распределения массива данных по фактору ценностей профессионального самоопределения

Более детальный анализ оценки респондентами параметров, представляющих собой содержание фактора ценностей профессионального самоопределения, можно осуществить благодаря описанию таблиц сопряженности, представленных в адаптированном виде и для удобства описания разбитых по группам ценностей в таблицах 4.3-4.5: ценность профессионального опыта (таблица 4.3); ценность развития и самореализации (таблица 4.4); ценности самостоятельности, ответственности, прав и свобод человека (таблица 4.5).

Как видно из перечисленных таблиц, распределение центров кластеров говорит о том, что полученная порядковая шкала по фактору ценностей профессионального самоопределения обладает хорошей различающей способностью; ответы респондентов разных типологических групп распределились в четкой зависимости от координат центров кластеров: чем

меньше координата, тем ниже степень согласия респондентов с параметрами фактора, и наоборот, чем больше координата, тем выше степень согласия.

Так, абсолютное большинство респондентов, находящихся в типологической группе с координатами кластера 4 (это видно во всех трех таблицах), определяют значимость всех суждений, входящих в фактор, как максимальную, в то время как весьма незначительной является доля респондентов, оценивающих эти суждения максимально, которая находится в типологической группе с координатами кластера 2. Также необходимо отметить небольшую численную разницу между количеством респондентов, оценивших максимально кадровые ценности и находящихся в кластерах 3 и 4; кроме того, доля высоких оценок в кластере 4 почти в 2-3 раза выше, чем в кластере 1, а в сравнении с кластером 2 превышение составляет более чем 10 раз. На основе приведенных данных можно сделать вывод о том, что в зоне положительных значений фактора находятся респонденты, для которых ценности профессионального самоопределения имеют максимально высокое значение, а в зоне отрицательных значений – респонденты, оценивающие значимость ценностей описываемого фактора низко.

Остановимся на данных, представленных в каждой таблице, в отдельности.

Так, из таблицы 4.3, где указаны согласия респондентов с ценностными суждениями, составляющими три индикатора ценности профессионального опыта, можно увидеть, что большинство респондентов, находящихся не только в зоне положительных значений фактора ценностей профессионального самоопределения (кл.3 и кл.4), но и в зоне отрицательных значений (кл.1), за исключением самого дальнего кластера – 2, оценили их максимально высоко. Заметим, что это, пожалуй, самая высоко оцененная представителями почти всех кластеров группа индикаторов, что говорит о высокой значимости данной ценности для респондентов всех типологических групп и на абстрактном уровне идеального – без привязки к ним самим, и на уровне желаемого для них, ожидаемого и действительного.

Таблица 4.3

Распределение согласия респондентов с тезисами **фактора ценностей профессионального самоопределения (**ценность профессионального опыта**), %**

Ценности	**№[1]**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка[2]**
			Кл 2	**Кл 1**	**Кл 3**	**Кл 4**	
«Получать удовлетворение от работы»	1	Человек должен получать удовлетворение от работы	6,8	49,5	94,3	98,2	87,2
	2	Получать удовлетворение от работы	17,5	53,4	96,1	98,7	89,1
	3	Я хочу с радостью ходить на работу	24,3	57,4	94,1	95,4	88,2
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем получать удовлетворение от работы	35,9	57,6	82,3	92,5	83,7
«Совершенствование своих профессиональных навыков»	1	Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	6,8	41,4	88,3	92,5	81,1
	2	Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков	21,4	53,5	95,5	98,4	88,7
	3	Готов изучать и применять новые технологии и подходы к решению своих профессиональных задач	18,4	52,4	92,6	94,4	85,8
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность совершенствовать свои профессиональные навыки	33,0	61,5	86,8	93,9	86,1
«Иметь высокий доход»	1	Труд человека должен оплачиваться по достоинству	11,7	58,6	98,1	99,7	91,0
	2	Иметь высокий доход	20,4	51,2	91,1	96,2	85,3
	3	Готов активно и много трудиться, чтобы обеспечить себе высокий доход	14,6	53,7	92,6	93,7	85,7
	3	Готов учиться и развиваться всю жизнь, чтобы обеспечивать себе высокий доход	16,5	53,0	92,5	94,1	85,7
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь высокий доход	37,9	59,6	84,9	92,0	84,4

[1] Здесь и далее: № - порядковый номер элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

[2] В этой и всех таблицах далее сумма переменных по каждой строке не равна 100%, поскольку в таблицу включены лишь строки с ответами тех респондентов, которые максимально оценили для себя важность возможности для профессиональной самореализации

Так, большинство представителей трех кластеров (3, 4, 1) руководствуются ценностью профессионального развития, поскольку для них максимально важно получать удовлетворение от работы, совершенствовать свои профессиональные навыки и, безусловно, иметь высокий доход.

Что касается индикаторов, раскрывающих содержание ценности развития и самореализации, максимальные оценки которых указаны в таблице 3.4, то здесь оценки некоторых элементов ценностей, даже в кластерах из зоны положительных значений фактора кадровых ценностей, заметно ниже, чем оценки индикаторов ценности профессионального развития (Таблица 4.3).

В первую очередь, эту тенденцию можно заметить в оценках ценностных элементов абстрактного уровня. Так, более половины респондентов, находящихся в зоне положительных значений данного фактора (кл.4 и кл.3), указали максимальную степень согласия с тем, что любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности (62,8% и 61,8%, соответственно). Что касается респондентов, чьи ответы, находятся в зоне отрицательных значений фактора (кл.1 и кл.2), то доля их максимальных оценок значительно ниже (23,5% и 6,8%, соответственно). Несколько больше доля согласий представителей всех кластеров с суждением о том, что качественное образование – залог профессионального успеха; безусловно, это вполне закономерно, поскольку, как видно из таблицы, доля максимальных оценок в выборке по данному суждению так же выше (61,2% против 55,8%). Эта же тенденция наблюдается и в двух других суждениях, характеризующих абстрактный уровень ценности развития и самореализации.

Таблица 4.4

Распределение согласия респондентов с тезисами фактора **ценностей профессионального самоопределения (**ценность развития и самореализации**), %**

Ценности	**№[1]**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка[2]**
			Кл 2	**Кл 1**	**Кл 3**	**Кл 4**	
«Возможность создать достойную профессиональную репутацию»	1	Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности	6,8	23,5	61,8	62,8	55,8
	2	Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	20,4	51,2	91,7	93,9	85,1
	3	Готов трудиться так, чтобы получать только положительную оценку результатов своей профессиональной деятельности	21,4	44,9	77,4	81,8	74,2
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	34,0	63,2	84,8	94,0	85,9
«Качественное образование»	1	Качественное образование – залог профессионального успеха	11,7	32,8	63,4	69,0	61,2
	2	Иметь качественное образование	17,5	51,0	86,2	88,9	81,3
	3	Готов учиться в вузе, который дает образование, гарантирующее успешность в профессиональной среде и в обществе	18,4	52,4	83,8	89,0	81,0
	4	Я поступил в РАНХиГС, потому что хочу получить качественное образование	32,0	60,0	71,4	88,9	78,9
	4	Я поступил в РАНХиГС, потому что это образование гарантирует успешность в профессиональной среде и в обществе	22,3	52,4	58,5	82,1	70,3
«Перспективы карьерного роста»	1	Каждый человек должен иметь возможность подниматься по карьерной лестнице	9,7	47,0	95,8	98,0	87,7
	2	Иметь перспективы карьерного роста	20,4	54,9	95,7	98,5	89,1
	3	Готов сменить место работы для получения перспектив карьер. роста	18,4	49,2	87,3	93,1	82,0
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь перспективы карьерного роста	38,8	60,0	84,8	93,8	85,4

[1] Здесь и далее: № - порядковый номер элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

[2] В этой и всех таблицах далее сумма переменных по каждой строке не равна 100%, поскольку в таблицу включены лишь строки с ответами тех респондентов, которые максимально оценили для себя важность возможности для профессиональной самореализации

Ценности	№[1]	Суждения	Номера кластеров				Выборка[2]
			Кл 2	Кл 1	Кл 3	Кл 4	
«Возможность профессиональной самореализации»	1	Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	4,9	41,2	94,0	97,5	85,6
	2	Иметь возможность профессиональной самореализации	16,5	56,8	95,7	98,5	89,3
	3	Готов активно и много трудиться, учиться у других, чтобы сформировать профессиональные компетенции	21,4	52,2	91,9	92,6	85,0
	3	Готов активно и много трудиться, чтобы реализовать профессиональные компетенции и свои способности	17,5	53,9	92,9	93,6	86,0
	4	Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность для профессиональной самореализации	32,0	62,8	86,2	94,5	86,5

Однако если отвлечься от математического сравнения цифр, необходимым является сделать акцент на том, что для респондентов, ответы которых по результатам многомерного статистического анализа, вошли в зону положительных либо отрицательных значений данного фактора разница в оценках везде разная и зависит от различных факторов.

Так, любопытна значительная разница в оценках представителей двух кластеров, находящихся в зоне положительных значений описываемого фактора, касающихся причин поступления в РАНХиГС. Так, абсолютное большинство представителей кластера 4 связывают свое поступление сюда с желанием получить качественное образование, которое гарантирует успешность в профессиональной сфере (88,9% и 82,1%, соответственно); однако количество согласий с этими же суждением у представителей второго кластера из положительной зоны (кластер 3) значительно расходится (71,4% против 58,8%, соответственно). Такие цифры демонстрируют нам, что далеко

[1] Здесь и далее: № - порядковый номер элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

[2] В этой и всех таблицах далее сумма переменных по каждой строке не равна 100%, поскольку в таблицу включены лишь строки с ответами тех респондентов, которые максимально оценили для себя важность возможности для профессиональной самореализации

не все респонденты, оценивающие в целом положительно индикаторы ценностей профессионального самоопределения, делают это одинаково.

Обратим внимание и на то, что оценена максимально разнообразно представителями разных типологических групп возможность профессиональной самореализации: здесь представлено самое большое количество максимальных оценок, поставленных представителями обоих кластеров из положительной зоны значений, и даже представителями одного кластера из отрицательной зоны (кл.2); однако это же высказывание оценено высоко минимальным количеством представителей второго «отрицательного» кластера. Это говорит о том, что респонденты, находящиеся в крайней зоне отрицательных значений фактора ценностей профессионального самоопределения, не соотносят свою будущую профессиональную деятельность с конструктивными возможностями профессиональной самореализации, тогда как перспективы карьерного роста, например, высоко оценило бОльшая доля представителей этого же кластера.

Теперь обратимся к последнему блоку оценок, характеризующих отношение респондентов к фактору ценностей профессионального самоопределения. Данный блок принципиально отличается от предыдущих двух тем, что он включает в себя индикаторы не лишь одной ценности, а индикаторы сразу трех ценностей: самостоятельности, ответственности, прав и свобод человека.

Рассмотрим более детально первую ценность - ценность опыта самостоятельности. Обратимся к первому суждению «Каждый человек должен быть максимально самостоятельными в принятии решений». Из таблицы 3.5 видно, что в кластере 4 сконцентрировано абсолютное большинство максимальных оценок (88,5%), в кластере 3 – чуть меньше (72,5%), в то же время в кластере 1 почти в три раза меньше максимальных оценок, чем в кластере 4 (30,1%), а в кластере 2 доля максимальных оценок еще меньше — в 11 раз меньше, чем в кластере 4.

Таблица 4.5

Распределение согласия респондентов с тезисами фактора **ценностей профессионального самоопределения (**ценности самостоятельности, ответственности, прав и свобод человека**), %**

Ценности	**№[1]**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка[2]**
			Кл 2	**Кл 1**	**Кл 3**	**Кл 4**	
Опыт самостоятельности	1	Каждый человек должен быть максимально самостоятельными в принятии решений	7,8	30,1	72,5	88,5	69,4
	2	Быть самостоятельным в принятии решений	18,4	47,8	91,9	97,7	85,7
	3	Готов самостоятельно принимать решения	20,4	51,2	91,7	93,9	85,1
	4	Я всегда принимаю решения самостоятельно	26,2	44,9	74,4	77,4	70,9
Ответственность	1	Любой человек должен осознавать себя как причину совершаемых им поступков	7,8	33,3	77,5	84,9	71,8
	2	Нести ответственность за результаты своих решений	14,6	55,1	93,8	96,3	87,3
	3	Готов отвечать за то, к чему приведут мои решения	21,4	56,1	93,3	93,8	86,6
	4	Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	31,1	58,3	86,8	90,9	83,9
	4	Прежде чем принять решение, я стараюсь представить последствия этого решения	29,1	59,6	85,1	91,7	84,1
Права и свободы человека	1	Любой гражданин страны должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	8,7	52,7	93,1	94,0	86,1
	2	Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	23,3	52,5	87,1	90,1	82,6
	3	Готов отстаивать конституционные права и свободы человека	17,5	54,2	88,3	91,1	83,6
	4	Я знаю конституционные права и свободы гражданина России	28,2	62,8	85,1	91,5	84,4
	4	Я уважаю конституционные права и свободы гражданина России	35,9	62,5	90,4	94,1	87,4

[1] Здесь и далее: № - порядковый номер элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

[2] В этой и всех таблицах далее сумма переменных по каждой строке не равна 100%, поскольку в таблицу включены лишь строки с ответами тех респондентов, которые максимально оценили для себя важность возможности для профессиональной самореализации

Напомним, что подобная зависимость характерна для суждений, характеризующих все ценности, вошедшие в данный фактор, что еще раз говорит о высокой различающей способности нашей порядковой шкалы. Но наиболее важным для нас является то, что оценки элементов структуры ценности самостоятельности почти полностью повторяют оценки ценности ответственности, что, безусловно, заставляет задуматься о природе такой закономерности в похожести оценок, отразившейся и в том, что эти две ценности вошли в один фактор – фактор кадровых ценностей.

Самостоятельность предполагает способность действовать и принимать решения независимо от других людей. Это включает в себя умение ориентироваться в ситуации, самостоятельно выполнять задачи, регулировать свою жизнь и не полагаться полностью на помощь или руководство других. Ответственность же означает необходимость отвечать за последствия своих решений и действий. Когда мы ответственны, мы осознаем, что наше поведение и выборы оказывают влияние на себя и на окружающих. Это включает в себя умение выполнять свои обязанности, следовать правилам и заботиться о своих обязательствах. Отсюда очевидна тесная взаимосвязь самостоятельности и ответственности, поскольку самостоятельность подразумевает возможность принятия решений, а ответственность требует от нас быть готовыми нести последствия за эти решения. Думается, что именно поэтому данные ценности не только вошли в один фактор – фактор ценностей профессионального самоопределения, но и оценены высоко на всех четырех ценностных уровнях почти одинаковым количеством респондентов.

В целом, в силу того что, как видно из таблиц 4.3-4.5, в зоне положительных значений данного фактора находятся респонденты, которые высоко оценивают значимость для себя всех приведенных ценностей профессионального самоопределения.

Таким образом, **ценности профессионального самоопределения,** в нашем понимании, **включают в себя структурно все индикаторы оценки ценности (ценностные отношения, предпочтения, установки, действия),**

представляющие собой основу для выстраивания профессиональной и карьерной траектории индивидов. К ним, согласно результатам факторного анализа относятся, безусловно, ценности развития и самореализации, профессионального опыта, а также ценность справедливости, опыта самостоятельности, и ответственности. Важно, что согласно результатам факторного анализа, к ценностям профессионального развития можно отнести и необходимость соблюдения прав и свобод человека, как один из значимых регулирующих ценностных рычагов в ходе формирования профессионального потенциала в среде студенческой молодёжи.

Второй фактор: бытийные смысложизненные ценности

В содержание **второго фактора** входят суждения, характеризующие две группы ценностей: *социальные ценности* (ценности коллективизма, созидательного труда, взаимопомощи и взаимоуважения / ценности общения, контакта и диалога); *духовно-нравственные ценности* (милосердия, достоинства).

В таблице 4.6 представлены суждения, которые отражают содержание данного фактора, и их факторные веса, которые, на первый взгляд, сложно объединяемы в единую смысловую группу, поэтому требуют дополнительного описания и анализа.

Таблица 4.6

Структура содержания фактора бытийных смысложизненных ценностей

Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Взаимопомощь	0,617	0,583	0,646	0,520
2. Милосердие	0,622	0,581	0,594	0,550
3. Достоинство	0,577[1]	0,572	0,541	0,362
4. Коллективизм	0,591	0,657	0,678	0,683
5. Созидательный труд	0,645	0,582	0,751	0,710

[1] Оставлено суждение: «Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека»

Так, описывая одновременно отдельные социальные и духовно-нравственные ценности, мы говорим о группе признаков, объединяющих респондентов, одинаково высоко или низко оценивающих для себя значимость ценностей, представляющих собой *такие социальные и морально-нравственные ориентиры жизнедеятельности, которые сопоставимы одновременно и с ценностью социальной жизни, и с ценностью их существования, и с характеристиками их бытийного пространства.* Такой подход дает нам возможность оформит описательный образ данного фактора, находящийся на пересечении содержательных смысловых полей бытийных ценностей и смысложизненных ценностей. Обоснуем данную позицию.

Несмотря на то, что бытийную значимость ценностей подчеркивал еще Г. Риккерт[1], бытийные ценности, как отдельное понятие, не являются глубоко изученными в социологии и в теоретическом, и в эмпирическом плане. Более того, не является данное понятие глубоко изученным и в других науках, однако основные подходы к его интерпретации выделить можно. Так, в психологии, например, с подачи А.Маслоу, бытийные ценности принято рассматривать не в отдельности друг от друга, а в «переплетении» друг с другом, поскольку «они являются гранями Бытия, а не его частями»[2]. К бытийным ценностям А.Маслоу относит перечень весьма различных по своей природе и смысловому основанию понятия, отражающие, по его мнению, характеристики бытия: истина, добро, красота, цельность, единство противоположностей, жизненность, уникальность, совершенство, необходимость, завершенность, справедливость, порядок, простота, богатство, непринужденность, игра, самодостаточность.

Очевидно, что данные ценности весьма отдаленно соотносятся с ценностями, составляющими содержание рассматриваемого нами фактора, что, однако, не делает их взаимоисключающими. Более того, позиция

[1] Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101.
[2] Abraham H. Maslow. The Farther Reaches of Human Nature. Harmondsworth: Penguin, 1971. / Абрахам Маслоу: Дальнейшие рубежи развития человека. Перевод на русский язык: Г. Балл, А. Попогребский. — М., 1999./ Часть III. Ценности./Гуманитарный портал: https://gtmarket.ru/library/basis/4201/4210 (12.03.2023)

психолога о том, что «бытийные ценности, независимо от того, выступают ли они предметом осознанного поиска, предпочтений или стремлений, доставляют конечное удовлетворение, то есть порождают чувства совершенства, завершённости, ясности, исполнения предназначения и тому подобное»[1], — содержательно сближает перечень ценностей, предложенных Маслоу, с ценностями, сформировавшими описываемый нами фактор в ходе анализа результатов социологического исследования.

Философский подход к определению содержания понятия бытийных ценностей и их основного функционального предназначения предлагает А.Ю. Огородников, который вводит данное понятие наряду с понятием бытийного сознания в отечественную философскую науку. Отводя бытийным ценностям ведущую роль в формировании гармоничной структуры системы ценностей личности, А.Ю. Огородников видит в них «представления человека о единстве бытия (Универсума), его фундаментальных процессов, определяющих все события, явления общества, действия»[2], представления об основных сущностных свойствах человека как проекции всеобщих процессов существования мира[3]. По мнению ученого, бытийные ценности — это ценности «абсолютной полноты бытия, любви, творчества и свободы»[4], которые выводятся из объективной природы человека, его базовых стремлений, основанных на сущностных свойствах[5].

Подобный подход ученых к определению бытийных ценностей дает нам возможность говорить о том, что содержание описываемого нами фактора не

---

[1] Abraham H. Maslow. The Farther Reaches of Human Nature. Harmondsworth: Penguin, 1971. / Абрахам Маслоу: Дальнейшие рубежи развития человека. Перевод на русский язык: Г. Балл, А. Попогребский. — М., 1999./ Часть III. Ценности./Гуманитарный портал: https://gtmarket.ru/library/basis/4201/4210 (12.03.2023)

[2] Огородников А.Ю. Интериоризация системы ценностей личности в становлении институционального порядка российского общества: социально-философский анализ: автореферат дис. ... доктора философских наук: 09.00.11 / Огородников Александр Юрьевич; [Место защиты: Моск. гос. техн. ун-т им. Н.Э. Баумана]. - Москва, 2018. – С.19

[3] Огородников А.Ю., Огородников Ю.А. Бытийные ценности и бытийное сознание как основа устойчивого развития общества в плюралистичной социокультурной среде // Ценности и смыслы. 2019. № 5. – С.63.

[4] Огородников А.Ю. Интериоризация системы ценностей личности в становлении институционального порядка российского общества: социально-философский анализ: автореферат дис. ... доктора философских наук: 09.00.11 / Огородников Александр Юрьевич; [Место защиты: Моск. гос. техн. ун-т им. Н.Э. Баумана]. - Москва, 2018. – С.24

[5] Огородников А.Ю., Бытийные ценности и бытийное сознание как основа устойчивого развития общества в плюралистичной социокультурной среде // Ценности и смыслы. 2019. № 5 (63). С.99

охватывает весь спектр бытийных ценностей, здесь сужение содержания фактора происходит за счет использования понятия смысложизненных ценностей, поскольку «бытийные ценности являются смыслом жизни для большинства людей, самоактуализирующиеся люди их явно активно ищут и привержены им»[1].

Заметим, что четкого единого перечня ценностей, которые можно отнести к данной категории, в научной литературе отсутствует. Так, например, ВЦИОМ, многие годы в ходе изучения ценностей, определяющих смысл жизни россиян, использует перечень, который включает такие ценности как: семья и дети, здоровье, жить «по совести», интересная работа и материальное благополучие, профессиональное и общественное признание, путешествия[2]. Ю.А.Зубок и В.И.Чупров в ходе социологической диагностики саморегуляции жизнедеятельности молодёжи в культурном пространстве используют следующие ценности: стремление к истине, любовь, борьба за справедливость, спокойная безбедная жизнь, политическая борьба (за власть), проявление своей индивидуальности (самореализация), продолжение себя в будущих поколениях[3], относя, однако, к смысложизненным ценностям лишь терминальные[4].

Как можно увидеть, ряд ценностей является общим и для нашего исследования, и для исследования коллег, что дает нам основание определить описываемый нами фактор как **фактор бытийных смысложизненных ценностей.**

Из рисунка 4.2 мы видим, что каждый пятый респондент (20%) находится в зоне положительных значений данного фактора, демонстрируя

[1] Мотков, О.И. Личность и психика: сущность, структура и развитие/О.И. Мотков. - Самара: Бахрах, 2008. - 345 с.

2 Инициативный всероссийский опрос ВЦИОМ проведён 20-21 декабря 2014 г. Опрошено 1600 человек в 132 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,5%.// https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/chto-v-zhizni-glavnoe (25.03.2023)

[3] Зубок Ю.А. Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – С.133-134 (304)

[4]Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-4 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1

тем самым положительное отношение к суждениям, формирующим его содержание. Более трети респондентов (37%, кл.1) имеют скорее положительное отношение к суждениям, составляющим содержание фактора; менее половины респондентов (42%, кл.3 и кл.4) находится в зоне отрицательных значений фактора, причем 14% респондентов демонстрирует крайнюю степень несогласия с содержанием фактора.

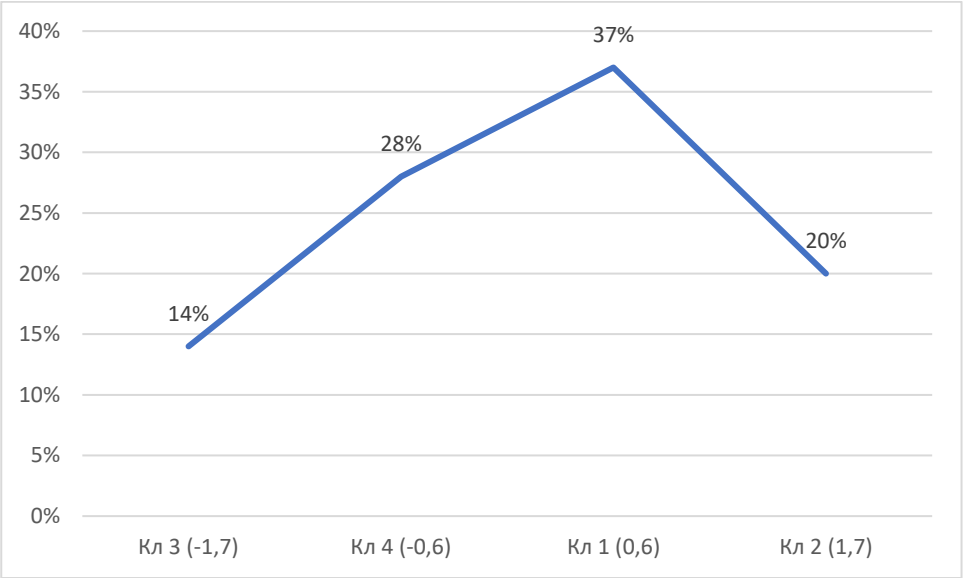

Рисунок 4.2. Графическое отображение распределения массива данных по фактору бытийных смысложизненных ценностей

Для дальнейшего анализа социологических данных, полученных по фактору бытийных смысложизненных ценностей, построим таблицы сопряженности, содержащие распределения согласий респондентов с тезисами данного, которые для наглядности результатов представлены в двух сводных таблицах: социальные ценности (таблица 4.6) и духовно-нравственные ценности (таблица 4.7). Мы видим, что обе таблицы демонстрируют хорошую различающую способность сформированного фактора: доля респондентов, согласных с суждениями, увеличивается в соответствии с ростом координат кластеров. Однако остановимся на

некоторых наиболее любопытных результатах, представленных в каждой таблице в отдельности.

Так, первое, что обращает на себя внимание, особо контрастируя с описанными нами ранее распределениями максимальных оценок по фактору ценностей профессионального самоопределения, где представители почти всех кластеров одинаково высоко оценивали входящие в содержание фактора переменные, это небольшие объемы групп респондентов, оценивших максимально высоко ряд суждений, описывающих структуру ценностей коллективизма и созидательного труда (См.: Таблица 4.6).

Так, мы видим, что абстрактные суждения, входящие в содержание этих ценностей, оцениваются высоко весьма небольшим количеством респондентов, даже находящихся в зоне положительных значений фактора. Более половины респондентов из кластера 2 и менее пятой части респондентов из кластера 1, находящихся в зоне положительных значений описываемого фактора, демонстрируют максимальное согласие с тем, что человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, общественным интересам (68%); количество согласий с данным суждением представителей из зоны отрицательных значений фактора крайне незначительно (3,3% и 2%). Незначительно больше доля респондентов, находящихся в зоне положительных значений фактора и выражающих крайнюю степень согласия с тем, что человек создан для труда на благо общества (кл.2 – 74,5%; Кл 1 - 27%). Такие цифры, несмотря на относительно большое количество высоких оценок суждений менее абстрактных, еще раз подтверждают приводимый нами ранее тезис о весьма невысокой популярности ценностей коллективизма и созидательного труда, в том числе на фоне оцениваемой весьма высоко представителями всех типологических групп ценности взаимопомощи, что должно стать одним из важнейших фокусов формирования профессионального потенциала в среде студенческой молодёжи.

Таблица 4.6

Распределение согласия респондентов с тезисами фактора **бытийных смысложизненных ценностей (**социальные ценности**)**, %

Ценности	**№**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка**
			Кл 3	**Кл 4**	**Кл 1**	**Кл 2**	
Коллективизм	1	Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, общественным интересам	2	3,3	17,2	68	21,3
	2	Следовать общественным интересам	7,1	23	50,8	89,1	44,5
	3	В своих поступках я всегда готов опираться на общественные интересы	5,3	19,7	48,9	89,1	42,6
	4	В любой ситуации следую общественным интересам	2,2	10,4	39,3	87,8	35,7
Созидательный труд	1	Человек создан для труда на благо общества	3,1	9,2	27	74,5	28,1
	2	Иметь возможность трудиться на благо общества, созидать что-то новое	27,3	58,3	72,6	94,2	66,5
	3	Я готов трудиться на благо общества, как минимум, до достижения пенсионного возраста	13,2	36,1	64	94	55
	4	Мне нравится трудиться на благо общества	15,1	39,8	65,3	93,9	56,8
Взаимопомощь	1	Человек всегда должен помогать другому человеку в сложной ситуации	25	48,7	67,9	92,9	61,5
	2	Иметь возможность оказать помощь кому-либо в сложной ситуации	36,3	59,5	74,2	93,3	68,6
	3	Я готов помогать людям в любой ситуации	17,1	40,8	66,7	93,1	57,7
	4	Я всегда помогаю людям, если они меня об этом просят	44,5	63,9	75,9	95	72

В таблице 4.7 мы видим две ценности, которые, согласно приведенным оценкам, тоже обладают разной популярностью среди респондентов. Так, позиция о том, что человек должен быть милосердным и всегда прощать людей за их проступки, близка абсолютному большинству респондентов, находящихся в кластере 2 (82,2%) и лишь 37,4% респондентов, находящихся в кластере 1 – в зоне положительных значений фактора, что почти в два с

половиной раза меньше объема максимальных ответов предыдущей группы. Готовность прощать людей за их проступки выражает опять абсолютное большинство представителей крайней типологической группы (90,4% - кл.2) и немногим более половины представителей второй «положительной» типологической группы (60,1% - кл.1); фактическое ценностное действие – прощают людей за их проступки – подтверждает еще меньше респондентов, находящихся в зоне положительных значений данного фактора (Кл.2 – 86,6%; Кл.1 – 45,3%), при этом для заметно бОльшего количества респондентов является высоко ***значимым*** умение прощать людей за их проступки (Кл.2 – 92,4%; Кл.1 – 64,4%; Кл.4 – 42,4%). Такие цифры говорят о наличии потенциала для роста роли ценности милосердия в жизни студенческой молодёжи, что требует, безусловно, дополнительных усилий в ходе формирования ценности как одного из элементов профессионального потенциала молодёжи.

Таблица 4.7

Распределение согласий респондентов с тезисами фактора **бытийных смысложизненных ценностей (**духовно-нравственные ценности**)**, %

Ценности	**№**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка**
			Кл 3	**Кл 4**	**Кл 1**	**Кл 2**	
Милосердие	1	Человек должен быть милосердным, всегда прощать людей за их проступки	1,7	13,4	37,4	82,2	34,6
	2	Уметь прощать людей за проступки	14,4	42,5	64,4	92,4	56,8
	3	Я готов прощать людей за их проступки	6,1	28,3	60,1	90,4	49,6
	4	Я всегда прощаю людей за их проступки	4,5	19,4	45,3	86,6	40,5
Достоинство	1	Достоинство личности определяется ее материальным благополучием	71,1	78,8	80,1	91,3	80,5
	2	Пользоваться уважением среди друзей и знакомых за свои индивидуальные качества	66,7	76,3	77,2	93,3	78,7
	3	Готов вести себя таким образом, чтобы меня уважали друзья и знакомые	56,6	72,0	77,2	92,8	76,0
	4	Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	74,8	81,0	77,8	94,0	81,6

Принципиально отличается в оценках респондентов от ценности милосердия - ценность достоинства. Как видно из таблицы 4.7, данная ценность одинаково высоко популярна среди представителей всех типологических групп фактора бытийных смысложизненных ценностей; кроме того, данная ценность является самой высоко оцененной ценностью, вошедшей в содержание данного фактора.

В целом же вызывает некоторую настороженность то, что в данный фактор вошли самые низко оцененные ценности из всего массива, ибо, согласно А.Маслоу, «бытийные ценности чаще выбираются «психологически здоровыми» людьми (самоактуализирующимися, зрелыми, обладающими продуктивным характером и так далее), а также большинством наиболее «великих» людей, пользовавшихся наибольшей любовью и восхищением на протяжении истории»[1]. Безусловно, полученные нами результаты не говорят о проблемах с психическим здоровьем наших респондентов, однако демонстрируют вполне конкретный социальный запрос на формирование и развитие именно этих ценностей, коль скоро они закреплены в ряде нормативных правовых актов, на которые мы ссылались ранее.

Кроме того, данная группа ценностей, бытийных смысложизненных ценностей, является высокозначимой для нашего исследования в контексте формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, и потому что такие ценности переносят значимость целей с личностного бытия на социальное, тем самым повышая социальную активность индивида; более того, они придают моральную, социальную и смысловую окраску действиям, позволяя достичь в обществе единства осмысления социальных явлений и процессов в их взаимосвязи. Бытийные ценности позволяют преодолеть

[1] Abraham H. Maslow. The Farther Reaches of Human Nature. Harmondsworth: Penguin, 1971. / Абрахам Маслоу: Дальнейшие рубежи развития человека. Перевод на русский язык: Г. Балл, А. Попогребский. — М., 1999./ Часть III. Ценности./Гуманитарный портал: https://gtmarket.ru/library/basis/4201/4210 (12.03.2023)

релятивизм оценок социальных изменений, объективно необходимых для поступательного развития общества.

В целом, ценности, составившие содержание данного фактора, могут стать основой для формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи в вузовском пространстве.

Третий фактор: ценности гражданского общества

Содержание данного фактора включает одновременно ряд *ценностей патриотизма и гражданственности* (семья, патриотизм, служение отечеству и ответственность за его судьбу, историческая память, преемственность поколений, единство народов России) (См.: Таблица 4.8).

Таблица 4.8

Структура содержания фактора ценностей гражданского общества

Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
1. Семья	0,649	0,565	0,586	0,535
2. Патриотизм	0,741	0,767	0,698	0,615
3. Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	0,534	0,768	0,764	0,633
4. Историческая память	0,640	0,718	0,689	0,685
5. Преемственность поколений	0,701	0,768	0,696	0,601
6. Единство народов России	0,657	0,738	0,641	0,521

На наш взгляд, совокупно данные ценности близки описанию основным характеристикам гражданского общества, понятие которого на сегодняшний день, однако, не является четко и однозначно определенным: одни ученые связывают это с трудностями в связи с определением понятия «гражданское»[1], другие – с определением понятия «общество»[2]. Социологический словарь дает определение, наибольшим образом отвечающее нашему пониманию, где

1 См., например: Межуев В.М. Гражданское общество и современная Россия // Управленческое консультирование, 2006, №1. – с.47-54 // https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskoe-obschestvo-i-sovremennaya-rossiya

2 См., например: Мерсиянова И. В. Определение понятия «гражданское общество»: опыт систематизации // Гражданское общество в России и за рубежом. 2011. № 4. – С.2-6 // https://grans.hse.ru/data/2012/02/09/1262584822/%D0%9C%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf

гражданское общество понимается как «определенный общественный строй, организация семьи, сословий или классов, официальным выражением которого является политический строй, основанный на развитой системе гражданского права»[1]. В данном определении мы видим отражение гражданско-правовых ценностей и полностью согласны с их ролью в формировании гражданского общества. В то же время в данном определении очевидно не хватает ряда ценностных характеристик, которые могут более полно раскрыть суть и содержание данного понятия.

На наш взгляд, одним из важнейших эффектов функционирования гражданского общества является совместное с государством решение общественно важных проблем, что возможно как при взаимодействии сторон, так и в условиях конфронтации, а это предполагает возможность своеобразного контроля за действиями государства со стороны гражданского общества.

Такой эффект возможен лишь при включении общества в диалог на равных с государством через деятельность общественных объединений и организаций, что предполагает высокий уровень взаимной ответственности и соблюдение законов страны. В то же время граждане должны быть способны к самостоятельному мышлению и грамотному публичному дискурсу, основанному на высоком уровне гражданственности и патриотизма. Данный тезис подтверждается и результатами факторного анализа, представленными на рисунке 4.3 и в таблице 4.8, где указаны суждения, составляющие ценности, вошедшие в данный фактор.

Так, на рисунке 4.3 мы видим, что около половины респондентов (43%, кл.1) демонстрируют скорее высокую и 29% (Кл4) крайне высокую степень согласия с суждениями, вошедшими в содержание данного фактора: *гражданско-правовые ценности, ценности патриотизма и гражданственности.* Менее трети респондентов находится в зоне

1 Налетова А.Д. Общество гражданское // Российская социологическая энциклопедия. Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова. — М.: Издательская группа НОРМА—ИНФРА М, 1998. — С.331

отрицательных значений данного фактора (28%, кл.1 и кл.3), демонстрируя несогласие с суждениями, вошедшими в содержание фактора: для них эти суждения не являются значимыми.

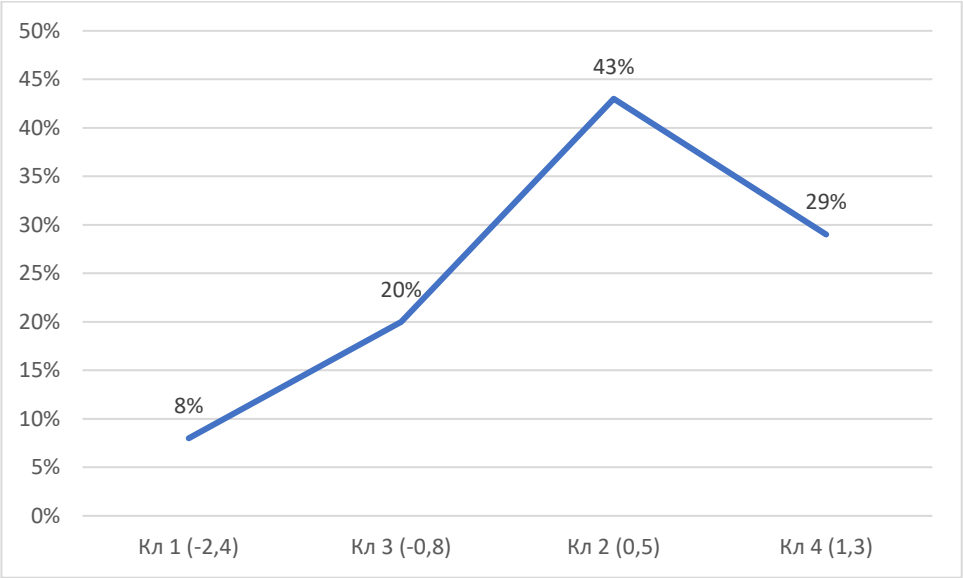

Рисунок 4.3. Графическое отображение распределения массива данных по фактору ценностей гражданского общества

Из таблицы 3.9 видно, что полученная порядковая шкала ответов, как и в предыдущих таблицах сопряженности, включающих оценки суждений кадровых ценностей и бытийных смысложизненных ценностей, демонстрирует нам то, что описываемый фактор обладает хорошей различающей способностью и демонстрирует рост уровня значимости суждений с ростом значений координат кластеров.

В данной таблице большинство ценностей оценены в логике оценок, заключенных в предыдущих таблицах данного параграфа: максимально высоко оцениваются ценностные суждения абсолютным большинством респондентов, вошедших в крайний кластер зоны положительных значений фактора; немногим меньше, но все же в большинстве своем максимальные оценки суждениям дают представители второго «положительного» кластера; в среднем, от пятой части – до трети респондентов, чьи оценки вошли в зону отрицательных значений фактора, оценивают максимально высоко

содержательные элементы фактора. Такие цифры говорят о том, что ценности, в целом, а также их отдельные элементы, вошедшие в данный фактор, находят живой отклик в сознании студенческой молодёжи. Однако есть ряд ценностей, оценки элементов которых выбиваются из описанной логики. Остановимся на них.

Таблица 4.9

Распределение согласия респондентов с тезисами фактору **ценностей гражданского общества,** %

Ценности	**№**	**Суждения**	**Номера кластеров**				**Выборка**
			Кл 1	**Кл 3**	**Кл 2**	**Кл 4**	
Семья	1	Каждый человек должен иметь семью (муж, жена и хотя бы один ребенок)	2,7	16	49,4	56,5	41,1
	2	Иметь крепкую семью	24,5	41	80,1	89,3	70,6
	3	Создание семьи (муж, жена и хотя бы один ребенок) – одна из целей моей жизни	15,8	32,1	71,4	81,5	62,1
	4	Не представляю свою жизнь без семьи	26	43,9	80	87,9	70,9
Патриотизм	1	Любой гражданин должен любить свою страну	3,6	21,7	69,3	88,2	60,1
	2	Быть патриотом, любить свою Родину	2,7	20,7	80	97,1	67
	3	Я готов соблюдать законы своей страны	67,2	72,5	91,7	98,7	87,3
	3	Я готов соблюдать традиции и обычаи своей страны	8,1	34,9	85,3	97	72,6
	4	Мне нравится быть гражданином своей страны	25,1	47,8	89,8	98	78,7
Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	1	Качество жизни в России зависит от каждого гражданина, в том числе и от меня	37	43,6	78,7	89,8	71,6
	2	Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа	6	20,7	76,4	91,5	64,1
	3	Я готов трудиться на благо своей страны и ее народа	11,3	30,6	81,8	92,3	69,1
	4	Я стараюсь сделать все, чтобы Россия была комфортным домом для ее народа	32,8	37,4	80,6	90,1	71

Ценности	№	Суждения	Номера кластеров				Выборка
			Кл 1	Кл 3	Кл 2	Кл 4	
Историческая память	1	Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	15,5	34,6	83	94,9	71,5
	2	Сохранять историческую память народа	6,6	27,4	85,2	98,3	71,3
	3	Я готов передавать память о важных исторических или культурных событиях в России	11,6	35,2	86,8	98	73,8
	4	Я часто участвую в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и культурном развитии страны	2,4	13,1	55,8	59,6	44,2
Преемственность поколений	1	Внутри каждой семьи должна обеспечиваться преемственность поколений	7,2	23,2	73,5	89,1	62,7
	2	Обеспечивать преемственность поколений	1,8	20	79,1	96,7	66,3
	3	Я готов передавать семейные традиции следующим поколениям	9,3	35,6	84,7	97,8	72,8
	4	Я чту и соблюдаю традиции, которые есть в моей семье	20,3	43,2	86,1	97	75,5
Единство народов России	1	Россия состоит из различных культур, национальностей и религий, которые заслуживают одинакового уважения	68,3	83,6	89,8	94,2	86,2
	2	Видеть и чувствовать единство народов России	11,6	25,6	82	93,8	68,6
	3	Я готов трудиться с в коллективе с представителями разных национальностей	59,2	75,8	87,4	93,8	82,7
	4	Когда я общаюсь с человеком, никогда не обращаю внимание на его национальность	57,3	78,5	85,8	88,1	80,2

В первую очередь, необходимо обратить внимание на оценки элементов ценности семьи. Лишь около половины респондентов, вошедших в «положительные» типологические группы фактора гражданских ценностей, полностью согласны с тем, что каждый человек должен иметь семью (Кл.4 –

56,5%; Кл.2 – 49,4%); в то же время для абсолютного большинства высоко значимым является иметь крепкую семью (Кл.4 – 89,3%; Кл.2 – 80,1%), для них создание семьи является одной из целей жизни (Кл.4 – 81,5%; Кл.2 – 71,4%), они не представляют свою жизнь без семьи (Кл.4 – 87,9%; Кл.2 – 80%). Такие цифры еще раз демонстрируют нам то, что несмотря на высокий уровень социальной осознанности на уровне конкретных ценностных индикаторов, большинство респондентов весьма поверхностно и безразлично относится к состоянию общества, основой которого является именно семья.

Выбивается из общей логики оцененных суждений максимально оцененная большинством представителей всех типологических групп - готовность соблюдать законы своей страны (Кл.1 - 67,2%; Кл. 3 - 72,5%; Кл.2 - 91,7%; Кл. 4 - 98,7%). Заметим, что все суждения, касающиеся соблюдения законов, а также прав и свобод человека, которые изучаются в рамках нашего исследования, стабильно оцениваются максимально высоко представителями всех типологических групп (См., например, фактор профессионального самоопределения). Более того, мы говорили ранее, что одной из полностью сформированных ценностей является именно ценность прав и свобод человека. Все эти результаты говорят о высоком уровне гражданской ответственности студенческой молодёжи, что вполне объяснимо тем, что «образовательная среда создает условия для приобретения учащейся молодёжью гражданского опыта и гражданской субъектности, которая проявляется, накапливается и формируется у молодёжи с возрастом»[1]. Данное обстоятельство может стать одной из основ формирования и развития профессионального потенциала студенческой молодёжи, например, в части формирования ценности преемственности поколений, ценностные действия по соблюдению которой не являются вполне активными. Так, например, часто участвуют в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и

[1] Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф., Протасов Д. С. Трансформирующая агентность учащейся молодёжи как ресурс формирования гражданственности в сфере образования // Образование и наука. 2024. Т. 26, № 4. С. 169–200. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-4- 169-200

культурном развитии страны, лишь немногим более половины респондентов, находящихся в типологических группах из положительной зоны фактора (Кл.2 – 55,8%; Кл. 4 – 59,6%).

Методом факторного анализа данных, полученных в ходе эмпирического исследования, были выявлены латентные переменные, формирующие три факторных пространства ценностей, представленные фактором ценностей профессионального самоопределения, фактором бытийных смысложизненных ценностей, фактором ценностей гражданского общества. В целом, по результатам описания всех трех факторов, можно говорить о том, что наиболее устойчивым в оценках, безусловно, является фактор ценностей профессионального самоопределения, поскольку в него вошли именно те ценности, которые полностью разделяются большинством респондентов. На символическом втором месте по уровню устойчивости на основе максимальных оценок ценностных суждений находится фактор гражданского общества. Наименьшей устойчивостью в принципе и в сравнении с двумя предыдущими является фактор, в который входят, пожалуй, самые значимые ценности, лежащие в основе общества, - фактор бытийных смысложизненных ценностей, где, на наш взгляд, под влиянием противоречивых изменений и происходит достаточно стихийное, почти неуправляемое формирование новых ценностных предпочтений молодого поколения.

Все это демонстрирует нам вполне конкретные перспективы необходимых разработок на пути создания условий по формированию профессионального потенциала в среде студенческой молодёжи с ориентацией на все изучаемые нами группы ценностей в факторном пространстве. Поэтому следующий важный шаг в описании нашего объекта исследования направлен на выявление его типологической структуры, где каждая единица статистического наблюдения имеет в рамках описанных пространств свою координату.

4.2 Типологические группы в факторном пространстве профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования

Эмпирическая типология выявляет содержательное сходство и различие единиц наблюдения и поэтому ее «можно характеризовать как поиск устойчивых сочетаний свойств социальных объектов или явлений, рассматриваемых в нескольких измерениях одновременно»[1]. При этом получаемые типы не представляют собой нечто в корне разнородное, не совместимое, не способное при определенных условиях перемещаться в рамках модели рассматриваемых качеств, ибо они являют собой модификацию одного и того же качества, некоторого архетипа[2]. И именно тот факт, что принадлежность к тому или иному типу есть «модификация одних и тех же качеств» делает эти качества параметрами, управляющими типологической структурой анализируемого объекта.

В ходе проведения кластерного анализа результатов факторного анализа мы предполагали, что в каждом сегменте трехфакторного пространства должна сформироваться хотя бы одна полноценная типологическая группа, т.е. такая группа, координаты которой выходили бы за пределы типологически не характеризуемого пространства (0,4; -0,4) и объем группы составлял бы не менее 3-5%. В этой связи изначально основным параметром кластеризации было установлено 8 кластеров, что не дало искомого результата для двух потенциальных типологических групп, соответствующих второму квадранту (См:. Рисунок 4.4).

В ходе дальнейшей кластеризации было сделано еще несколько попыток обнаружить типологические группы во втором квадранте хотя бы с минимальным объемом, пойдя по пути увеличения количества

[1] Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы. М.: Наука, 1972. - С. 186-187.
[2] См.: Т.Г. Калачева Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Социологический аспект: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. - Москва, 1999. - 315 с.; Каган М.С. Системное рассмотрение основных способов группировки/ Философские и социологические исследования. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977.

типологических групп. Такие попытки не увенчались успехом, поскольку в результате реализации такого подхода, увеличилось количество типологических групп с похожими координатами и уменьшились их объемы, однако ни одной типологической группы во втором квадранте так и не появилось. Такое положение дел говорит о минимальной доле респондентов, следующих бытийным смысложизненным ценностям и одновременно не следующих ценностям профессионального самоопределения, независимо от того, ассоциируют они себя со своей страной или нет.

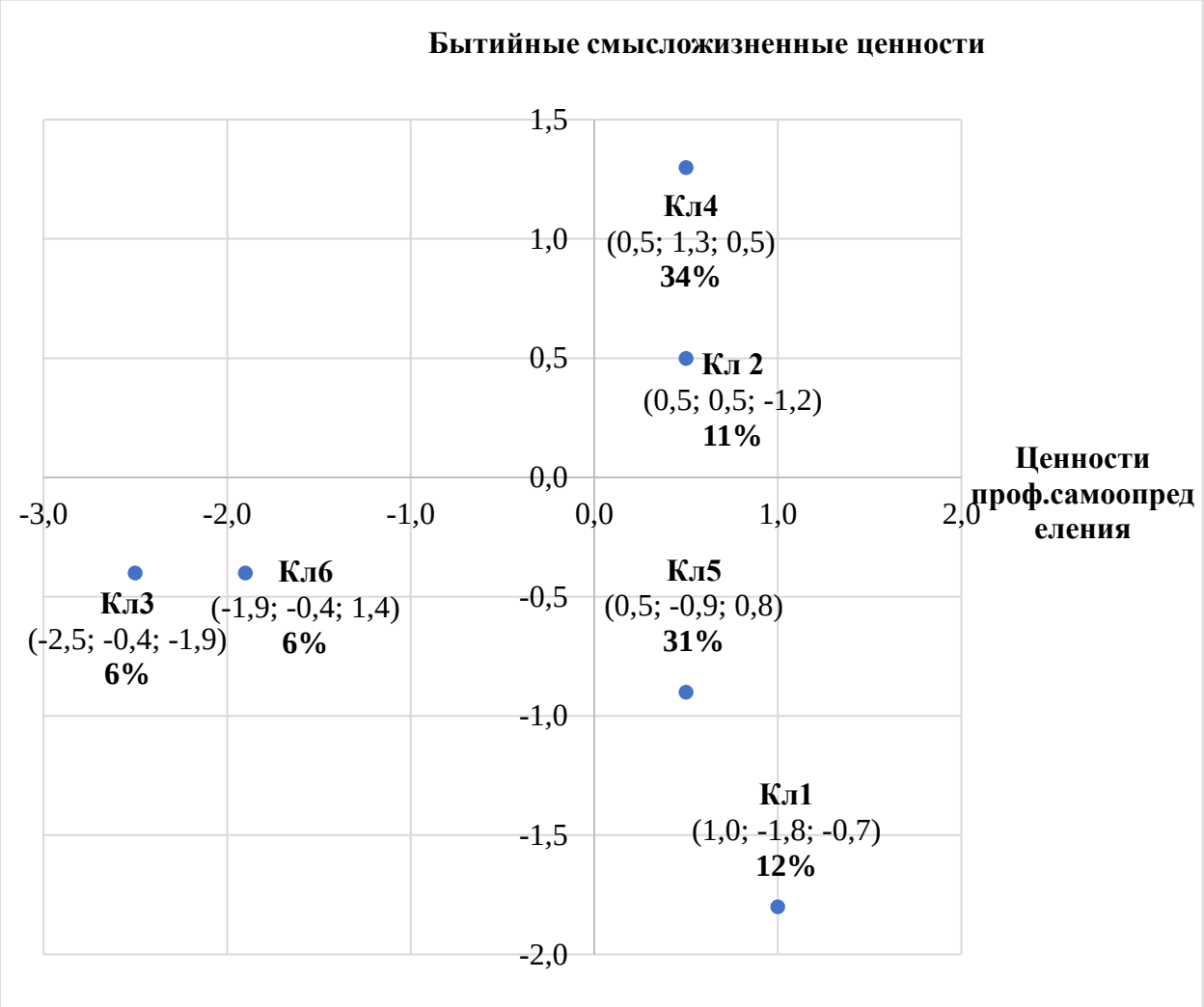

Рисунок 4.4 Распределение типологических групп респондентов в пространстве трех факторов[1]

[1] Координаты каждого кластера указаны в последовательности факторов: фактор ценностей профессионального развития, фактор бытийных смысложизненных ценностей, фактор ценностей гражданского общества

В связи с невозможностью выделить 8 полноценных типологических групп с разными координатами, методом кластерного анализа в описанном выше трехфакторном пространстве (Рисунок 4.4) было сформировано шесть типологических групп, различающихся комплексной оценкой ценностей профессионального самоопределения, бытийных смысложизненных ценностей и ценностей гражданского общества; по сути, речь идет о том, что респонденты распределились по разным факторным пространствам в зависимости от готовности и фактического следования ценностям, составляющим содержание факторов.

Ниже рассмотрены основные характеристики полученных типологических групп. Следует при этом подчеркнуть, что названия этих групп представляют собой вербальные ярлыки и, как любые вербальные ярлыки, они условны. Условны прежде всего в том смысле, что отражают суть дела только в очерченных рамках, в данном случае — в рамках оценок важности, значимости трех групп ценностей, а также готовности следовать им и фактическому следованию им, выстраивая свою кадровую стратегию.

Важно пояснить принцип, по которому были названы типологические группы. Мы подобрали литературные «ярлыки», поскольку, следуя подходу, сформулированному В.А. Бачининым[1], видим литературу как «резервуар ценной социальной информации», представленной в том числе типами «социального поведения людей в разных ситуативных контекстах». Именно поэтому основой для наименований «ярлыков» наших типологических групп послужили образы персонажей, хорошо знакомых любому школьнику, прослушавшему курс литературы в 8–9 классе. Безусловно, это не любые персонажи, чьи ценностные особенности мы можем предполагать. Это те персонажи, о ценностных взглядах которых мы знаем наверняка – из текста литературных произведений, они не зависят от восприятия читателем

[1] Бачинин В. А. Социология литературы как пространство гуманитарных экспериментов // Социологический журнал. 2011. Том. 0. № 4. С. С. 101-115.

литературного образа, не зависят от специфики интерпретации и широты его кругозора. Кроме того, в силу того что наши группы представляют собой совокупность студентов, которых можно охарактеризовать отношением к тем или иным ценностям, в качестве персонажей-ярлыков были подобраны молодые люди (не старше 35 лет), в большинстве своем имеющие достойное на описываемый в произведении период времени образование. Важно заметить, что в нашей типологической классификации героев нет гендерного разнообразия: не представлены героини женского пола. В данном факте нет специального умысла сделать гендерный перевес в пользу героев мужского пола. Дело в том, что литературная русская традиция такова, что преимущество в многостороннем описании главных героев отдавалось представителям мужского пола.

Предваряя переход к описанию непосредственно результатов типологического, кластерного анализа полученных после факторизации данных, сделаем отдельный акцент на том, что ведущим фактором, влияющим на формирование профессионального потенциала, его типологических групп в многофакторном пространстве, является социальная среда – внешняя и внутренняя.

Как известно, внутренняя среда, согласно Т. Парсонсу, представляет собой систему поддержания институциональных, культурных образцов, а также политической и экономической системами, а в качестве внешних сред выступает система культуры, система личности и поведенческий организм, по отношению к которым «общество – это такой тип социальной системы (…), который как система достигает по отношению к окружающей среде наивысшего уровня самодостаточности»[1]. Очевидно, что социальная среда может иметь как общечеловеческий характер (макросреда), определяя отношение большей части общества к конкретной ценности, так и индивидуальный характер, определяя отношение конкретного индивида к

[1]Парсонс Т. О теории и метатеории. Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. / Пер. с англ. Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской. – М.: Книжный дом «Университет», 2002. – Ч. 2. – С.6-9

конкретной ценности в зависимости от среды, складывающейся не только из совокупности общих внешних факторов, но и из совокупности факторов, неких жизненных обстоятельств, окружающих непосредственно данного индивида (микросреда).

Состояние социальной среды, в свою очередь, опосредовано состоянием общества, которое, находясь в постоянном развитии, «не столько существует, сколько *делается, формируется, преображается»*[1], оказывая влияние на изменение социальной среды существования социального субъекта, которая «создаётся для социального воспроизводства человека, с учётом всё возрастающих его потребностей»[2]. Таким образом, одно и то же явление в разные периоды жизни может оказаться менее ценным или более ценным в зависимости от состояния социальной среды, изменения которой, если речь идёт не об индивидуальном, а о массовом восприятии, должны быть контролируемыми, своевременными и эволюционными.

Социальная среда охватывает в целом окружение, в котором индивиды и социальные группы взаимодействуют, формируют свою идентичность и осуществляют свою социальную деятельность. Это понятие включает в себя различные социокультурные, экономические, политические и другие факторы, влияющие на жизнь людей в обществе, изменение которых также приводит к изменению отношения к ценностям: в связи с изменением социальных обстоятельств, с изменением под воздействием внешних и внутренних факторов состояния социальной среды, в том числе, исторических контекстов, оказывающих влияние как на индивидуальное, так и на массовое восприятие социальной реальности.

Взаимодействие со средой на ценностном уровне может быть для социального субъекта как позитивным, расширяющим потенциал и результативность его деятельности, так и негативным: снижающим или даже

[1]Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005. – С.408
[2]Михайлов С.Г. Социальная среда как потенциал саморазвития человека // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, 2023, №3 (11) - С.34 (31-35) doi: 10.24412/1994-3776-2023-3-31-35

разрушающим деятельностный потенциал субъекта: современные зарубежные учёные говорят о прямом манипулировании ценностями[1], а также о возможности «стимулирования добровольного изменения личных ценностей людей»[2]. Социальная среда в ходе взаимодействия с социальным субъектом, выступает одновременно звеном, опосредующим влияние общества на него. Личность как субъект деятельности активно осваивает социальную среду, интериоризируя её ценностно-нормативные комплексы, «присваивает» среду через механизм идентификации. Такие процессы способствуют изменению идеалов, определяющих ценности[3], и, соответственно, меняют их содержание и отношение к ним.

Помня о роли социальной среды в формировании ценностного восприятия действительности молодёжи, персонажи, чьи имена выступают названиями выделенных типологических групп, подобраны таким образом, чтобы продемонстрировать возможный переход из одной типологической группы в другую в результате изменения социальной среды. Соотнося ответы респондентов и жизненные ситуации литературных героев, автор поместил их в единые типологические группы с целью наглядно продемонстрировать возможное поведение студентов, находящихся в таких же типологических группах. Причём, студенты распределяются в типологические группы исходя из своих ответов; литературные герои – исходя из описания их действий, ведомых ценностями, составляющими содержание каждого из трёх факторов. В результате такого сопоставления, на основе жизненных ситуаций литературных персонажей, находящихся с ними в одной и той же типологической группе, будем говорить о возможном влиянии изменения социальной среды на отношение студентов к исследуемым ценностям, а также

[1]Bardi A., Goodwin R. The Dual Route to Value Change: Individual Processes and Cultural Moderators. J. Cross. Cult. Psychol. 2011;42:271–287. doi: 10.1177/0022022110396916

[2]Eur J Investig Health Psychol Educ. 2022 Jul; 12(7): 692–715. Published online 2022 Jun 28. doi: 10.3390/ejihpe12070052

[3]Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – С.301

об их возможных социальных траекториях, определяемых ценностными приоритетами.

Опишем общую характеристику выявленных типологических групп, рассмотрев каждый квадрант пространства двух факторов: ценностей профессионального самоопределения и фактора бытийных смысложизненных ценностей. Для наглядности координаты фактора гражданского общества указаны в скобках -третьей координатой.

В **первом квадранте** находится две типологические группы с положительными координатами по фактору ценностей профессионального самоопределения и по фактору бытийных смысложизненных ценностей, значимо различающихся координатами по фактору ценностей гражданского общества.

Первая типологическая группа ***(кл4)*** отличается самыми большими положительными координатами в трехфакторном пространстве ***(0,5; 1,3; 0,5)*** и наибольшим числом респондентов в ней – ***34%***.

Представителями данной типологической группы являются студенты, которые выражают одинаково высокую степень согласия с содержанием всех трех факторов: для них являются высоко значимыми и ценности профессионального самоопределения, и ценности гражданского общества, и смысложизненные бытийные ценности. Причем, если координаты типологической группы по фактору ценностей профессионального самоопределения и ценностей гражданского общества одинаковы и, в целом, не весомо велики, то координаты по фактору бытийных смысложизненных ценностей являются более значимыми, что говорит и о большей значимости именно этих ценностей по сравнению с ценностями первых двух групп.

На основе описанных признаков можно сказать, что респондентам, вошедшим в данную группу, соответствует образ ***Павла Корчагина*** (роман Н. А. Островского «Как закалялась сталь»). Этот герой отличается высокими моральными качествами. Он честен, правдив и всегда готов бороться за справедливость. Будучи активным участником рабочего движения, он

проявляет большую ответственность перед своими товарищами и руководителями. Он готов жертвовать собой ради достижения общих целей становления страны, за соблюдение прав и свобод человека.

Еще одним персонажем, соответствующим характеристикам данной типологической группы является противоположный по происхождению Павлу Корчагину наследник благородного рода — ***Пьер Безухов*** (роман Л. Н. Толстова «Война и мир»), обладающий комплексным и эволюционирующим характером, проходящим через значительные изменения в течение развития сюжета романа. Еще в начале романа его характеризует полное непонимание профессионального будущего: «Пьер уже три месяца выбирал карьеру и ничего не делал...» (том 1 часть 1 глава V); «...Пьер так и не успел выбрать себе карьеры в Петербурге и действительно был выслан в Москву за буйство...» (том 1 часть 1 глава XIII); «– ...Кавалергард ты будешь или дипломат? – спросил князь Андрей <...> – Можете себе представить, я все еще не знаю. Ни то, ни другое мне не нравится...» (том 1 часть 1 глава V). По большому счету, в начале романа Пьер предстает перед нами как «ничего не делающий, но и никому не вредящий, славный и добрый малый» (том 2 часть 3 глава IX).

Однако с течением времени вокруг Пьера меняется социальная среда: он переживает серию личных трансформаций, которые отражаются в его мыслях и поступках; в ходе войны он становится свидетелем ужасов сражений, что также оказывает серьезное влияние на ценностную картину Пьера; благодаря своеобразному наставничеству Платона Каратаева, Пьер серьезным образом изменяется. Он приступает к исследованию философских и духовных тем, стремится найти смысл жизни и понять своё место в мире. Он становится активным участником общественной жизни — одним из основателей тайного общества, которое готовит переворот в стране, нацеленный, однако, на сохранение государственных традиций и установление всеобщего блага: «Общество может быть не тайное, ежели правительство его допустит. Оно не только не враждебное правительству, но это общество настоящих

консерваторов... <...> мы только для этого берёмся рука с рукой, с одной целью общего блага и общей безопасности...» (эпилог часть 1 глава XIV).

Согласно идее Л.Н. Толстова, Пьер Безухов символизирует поиски смысла и значимости в жизни, а также служит примером эволюции и самооткрытия; в контексте данной работы он является ярким примером перехода из пятой типологической группы, для которой характерны все отрицательные координаты в трехмерном факторном пространстве, в группу первую. В конце романа Пьер достигает относительного успокоения и находит своё место в стране и в мире, осознавая необходимость любви, сострадания и простого бытия, разделяя ценности всех трёх факторов.

Важно заметить, что оба описанных нами героя, представителя первой типологической группы в пространстве трех факторов, и Корчагин, и Безухов, стали устойчивыми её представителями, благодаря и сформировавшейся вокруг них социальной среде, и социальному воздействию акторов молодёжной кадровой политики на разных уровнях, коими для Павла Корчагина являлась и комсомольская организация, и воинское братство, а для Пьера Безухова – наставничество сначала – масона, затем — крестьянина-философа. На примере этих двух персонажей можно отчетливо увидеть роль социальной среды в формировании ценностной картины мира.

Вторая типологическая группа ***(Кл2)*** в отличие от предыдущей группы имеет одну отрицательную координату – по фактору ценностей гражданского общества ***(0,5; 0,5; -1,2).*** Соответственно сюда входят респонденты, которые придерживаются ценностей профессионального самоопределения и бытийных смысложизненных ценностей, однако не вполне идентифицируют себя со своей страной, ее нормами и традициями. Объем данной группы составляет ***11%.***

Олицетворением данной типологической группы можно назвать героя пьесы А. П. Чехова «Вишневый сад» ***Ермолая Лопахина,*** который представляет собой типичного предпринимателя, энергичного и амбициозного человека, стремящегося к прогрессу для достижения личного успеха.

Несмотря на то, что у Лопахина нет высшего образования или вообще хоть какого-то образования: он является сыном бывших крепостных, «битый, малограмотный Ермолай», — в то же время окружение считает, что он «громаднейшего ума человек». Благодаря своему трудолюбию, а встает он в 5 утра и работает с утра до вечера, и настойчивости он становится успешным бизнесменом. Он приезжает в имение Раневской с целью предложить решение финансовых проблем семьи и абсолютно чистосердечно пытается им помочь: предлагая срубить вишневый сад и построить там коттеджный поселок, Лопахин представляет новое направление развития и показывает, какие возможности могут открыться перед семьей Раневских.

Семью с Варей Лопахин не создал, даже предложения ей так и не сделал. Что касается страны, то с одной стороны, он восхищается Россией и ее громадными размерами: «Иной раз, когда не спится, я думаю: господи, ты дал нам громадные леса, необъятные поля, глубочайшие горизонты, и, живя тут, мы сами должны бы по-настоящему быть великанами»; с другой стороны, сохранение вишневого сада, т.е. символическое сохранение традиций, в его понимании есть неэффективное использование земли. Поэтому покупка им вишневого сада говорит не о его стремлении к общему прогрессу, идущему на благо страны, а о получении своей индивидуальной выгоды.

Соответственно здесь мы видим, что характеристика данного героя соответствует содержанию первых двух факторов, фактора ценностей профессионального самоопределения и бытийных, смысложизненных ценностей, в то время как его ценностная структура полностью не соответствует содержанию третьего фактора – фактора ценностей гражданского общества, что по совокупности характеристик соответствует второй типологической группе.

Данный герой является вполне устойчивым в своей типологической группе. Никакие акторы среды не оказывали значимое влияние на его становление, по крайней мере, в тексте пьесы об этом не говорится; в ней делаются совсем другие акценты, которые не столь важны для нашей работы.

К представителям этой же типологической группы можно отнести и ***Андрея Бульбу*** (повесть Н. В. Гоголя «Тарас Бульба»), старшего сына казацкого гетмана Тараса Бульбы, который изначально представлен читателю как образованный казак, отучившийся в Киевской Академии (бурсе), а также сильный и отважный воин, полностью преданный своему народу и отечеству.

В характере Андрея прослеживается типичная черта казацкой души — бесстрашие и жажда приключений. Он стремится показать свою мужественность и доблесть в битвах с врагами, честно служить своей земле и своему народу. Ещё в начале романа Андрей очень предан своему отцу и всегда следует его указаниям и советам. Все эти характеристики полностью соответствуют первой типологической группе.

Однако в ходе событий романа Андрей сталкивается с трудностями и испытаниями, которые изменяют его взгляды на жизнь. Меняется социальная среда вокруг Андрея: он влюбляется в панночку и проявляет ранимую и романтичную сторону своей души, в результате чего вынужден выбирать между своей любовью и верностью казачьим принципам и семье (отцу) не в пользу последних: «А что мне отец, товарищи и отчизна! <...> Кто сказал, что моя отчизна Украйна? Кто дал мне её в отчизны? Отчизна есть то, чего ищет душа наша, что милее для неё всего. Отчизна моя – ты! <...> И все, что ни есть, продам, отдам, погублю за такую отчизну!».

Данное обстоятельство очевидно «переносит» Андрея из первой типологической группы во вторую. Казачье братство и непосредственно его отец как казачий гетман, утрачивают свое влияние настолько, что умирая Андрей произносит не имя матери, Отчизны, а имя панночки.

Исходя из описания двух героев, чье происхождение и образование, как и героев первой типологической группы, являются противоположными, они находятся в одной типологической группе, где один из них (Ермолай Лопахин), как и при описании первой типологической группы, изначально находится в своей группе, социальная среда вокруг него значимо не меняется, более того, ее ценностная структура полностью сформирована под влиянием

внешних факторов (необходимость развиваться, чтобы выжить). Во втором же случае Андрей Бульба изначально находится в первой типологической группе и под влиянием изменившейся социальной среды оказывается во второй. Здесь можно говорить о том, что одним из возможных следствий пренебрежения ценностями гражданского общества может стать предательство.

На основе описания ценностных характеристик Ермолая Лопахина и Андрея Бульбы можно понять ценностные образы и модели поведения, в соответствии с этими образами.

Во **втором квадранте,** как уже отмечалось ранее, по результатам кластерного анализа фактические типологические группы, в которые могли бы входить наши респонденты, не сформировались. Это значит, что большинство респондентов, являющихся студентами Президентской академии, не находятся в ценностной модели, которая характеризуется высоким уровнем ориентации на бытийные смысложизненные ценности и одновременно не ориентируются на ценности профессионального самоопределения. С большой долей вероятности данный факт характеризует одну из сторон корпоративной культуры Президентской академии, заложенной в головном кампусе, и распространенной по всей филиальной сети.

Однако сформированное трёхфакторное пространство предполагает наличие типологических групп во втором квадранте. В силу того, что одной из задач исследования является построение общей модели описания влияния социальной среды на ценности молодёжи, автор их описывает исходя из фактических характеристик факторов, стараясь не уйти в схоластику из-за неполной информации о предполагаемых группах. Автор допускает, что для представителей вузовской молодёжи, не только обучающейся в стенах Президентской академии, может быть не просто нелогичной, но и неприемлемой ценностная модель, не ориентированная на профессиональное развитие в сочетании с ориентацией на смысложизненные ценности. Однако для не студенческой молодёжи такая ценностная модель вполне может быть характерна.

Итак, **третья и четвертая типологические группы**, характеризуются положительными координатами по фактору бытийных смысложизненных ценностей, отрицательными координатами по фактору ценностей профессионального самоопределения и положительной или отрицательной координатой по фактору ценностей гражданского общества.

В первом случае, при наличии положительной координаты по фактору ценностей гражданского общества, респондентов (координаты данной группы должны иметь следующий вид: **-; +; +**), вошедших в эту типологическую группу, можно охарактеризовать как социально-положительных в целом представителей общества благодаря следованию смысложизненным бытийным ценностям и ценностям гражданского общества. Однако в силу того, что они имеют отрицательные координаты по фактору ценностей профессионального самоопределения, они не стремятся к профессиональному развитию и росту, а значит, могут стагнировать в ходе профессионального самоопределения или даже профессионально деградировать. К представителям данной типологической группы можно отнести ***Андрея Прозорова*** (пьеса А.П. Чехова «Три сестры»).

Этот герой, имея прекрасное образование, зная несколько иностранных языков, «и учёный, и на скрипке играет, и выпиливает разные штучки, одним словом, мастер на все руки», ещё в начале пьесы имеет стойкое устремление уехать в Москву и стать профессором. Однако вокруг него меняется социальная среда, под влиянием которой он расстаётся со своей мечтой, становится сельским учителем, а также мелким чиновником — членом земской управы, работая, казалось бы, на благо представителей гражданского общества и сохраняя при этом моральный облик, полный достоинства и гуманизма. В то же время нельзя сказать, что карьерные установки данного героя удовлетворены, поскольку Андрей каждый день видит сны о том, как он стал профессором в Москве.

Образ Андрея Прозорова является не только примером представителя третьей типологической группы, но и очередным примером возможного

перехода из первой типологической группы, характеризующейся всеми положительными координатами, в другую группу, со значимым «проседанием» ценностей одного из факторов. Такой пример весьма важен для нас и в связи с тем, что показывает вероятность выхода из первой, по всем параметрам положительной, типологической группы. Очевидно, что должны быть проработаны и реализованы такие меры молодёжной кадровой политики вуза, при которых смена социальной среды не станет значимой причиной утраты желания следовать тем ценностям, которых человек придерживался ранее.

Вторая типологическая группа, находящаяся во втором квадранте (в нашей общей типологии – **четвертая типологическая группа**), могла бы иметь следующие координаты: **(-; +; -), —** и объединить респондентов, для которых характерно положительное отношение лишь к ценностям, составляющим содержание фактора бытийных смысложизненных ценностей, и полностью отрицающих ценности карьерных устремлений и ценности гражданского общества.

Заметим, что такое ценностное сочетание, как и сочетание, характерное для предыдущей группы, третьей, является достаточно редким для отечественной классической литературы. Чаще всего под подобное описание подпадают герои, не являющиеся устойчивыми примерами для конкретно этих групп: они либо переместились сюда из первой группы, либо из описываемой группы переместились, опять же, в первую.

В качестве примера героя, олицетворяющего данную типологическую группу, можно привести интеллигентного молодого человека, приват-доцента, ***Сергея Павловича Голубкова*** **(**пьеса М. А. Булгакова «Бег»). Будучи трусоватым человеком, бросив науку, он бежит от революции из России в Константинополь, где не пытается реализовать себя как профессионала (зарабатывает игрой на шарманке). Он хочет вернуться в Россию, но не потому, что думает там устроить свою карьеру, заняться своим профессиональным развитием и стать профессором, не потому что он горит

желанием служить отечеству и является патриотом своей страны, а потому что вместе со своей дамой сердца они хотят увидеть Караванную, и «опять увидеть снег». В то же время он является благородным человеком, который сохраняет свои идеалы, несмотря на многочисленные метания. Всей душой он предан старым порядкам и скучает по царскому времени, не пытаясь, однако, каким-либо образом бороться за свои гражданские идеалы и ценности.

Можно допустить, что до начала революции Голубков вполне мог находиться в первой типологической группе, ведь революция, тотально изменив социальный фон населения всей страны, внесла коррективы в судьбы не только интеллигенции, но всех русских граждан. Однако этот фрагмент жизни данного героя в пьесе никак не упомянут.

На данном примере мы видим, как низкий уровень сформированности ценностей гражданского общества может препятствовать реализации ценностей профессионального самоопределения.

В **третьем квадранте,** так же, как и в двух предыдущих квадрантах, находится две типологические группы, имеющие две одинаковые характеристики: отрицательные координаты по фактору ценностей профессионального самоопределения и бытийных смысложизненных ценностей, различаясь координатой по третьему фактору.

Так, **пятая типологическая группа** (кл.3) является противоположной первой типологической группе: сюда вошли респонденты, которые выражают несогласие с ценностями, составляющими содержание всех трех факторов, отличаясь особенно большими отрицательными координатами по фактору следования ценностям профессионального самоопределения и незначительно меньшей отрицательной координатой по фактору ценностей гражданского общества ***(-2,5; -0,4; -1,9).*** Весьма позитивным фактом является то, что в эту группу вошло лишь ***6%*** респондентов.

В описываемую типологическую группу, на наш взгляд, могла бы войти целая «плеяда» героев, обладающих, на первый взгляд, абсолютно разными,

может быть, даже противоположными характеристиками, но в части ценностей – находящихся в единых рамках.

Ранее мы приводили пример героя, изначально находившегося в данной группе, но при смене социального фона, переместившегося в первую типологическую группу (Пьер Безухов). Здесь же мы приведем примеры героев, «устойчивых» для данной типологической группы.

Сюда можно отнести ***Митрофанушку*** (комедия Д. И. Фонвизина «Недоросль») и ***Илью Обломова*** (роман И. А. Гончарова «Обломов»), ***Евгения Онегина*** (роман А. С. Пушкина «Евгений Онегин») и ***Григория Печорина*** (роман М. Ю. Лермонтова «Герой нашего времени») и еще целый ряд других ключевых героев золотого века русской классики, обладателей «загадочной русской души». Не станем останавливаться на описании каждого персонажа, обратим внимание на двух ключевых для русской литературы героев.

Молодой дворянин ***Евгений Онегин,*** олицетворяющий декадентство и нравственную упаднические тенденцию своего времени, отвергает конвенциональные общественные нормы и ценности; в стремлении к беспечной эстетической жизни данный герой не находит себя в поиске смысла жизни. Его отношения с другими персонажами романа, такими как Татьяна Ларина и Ленский, оказываются разрушительными, причиняющими боль и страдание. Онегин не находит места в обществе и падает жертвой своего собственного бездействия и отчуждения. Его характер и его история служат критикой аристократического общества и призывают к поиску смысла и истинных ценностей.

Григорий Печорин — молодой офицер, внешне привлекательный и обаятельный. Однако его внутренний мир насыщен тоской, разочарованием и безразличием к окружающим. Он скептически относится к любым идеалам и ценностям и считает, что ничто и никто не способен доставить ему истинное счастье. Его служба на Кавказе никак не является проявлением борьбы за права и свободы или за ценности своей страны, это лишь проявление постоянного стремления к приключениям и новым впечатлениям. В своем

поведении Печорин проявляет цинизм, эгоизм и безразличие к чужой боли. Он способен использовать других людей для достижения своих целей и оставаться равнодушным к их унижению и страданиям.

Оба описанных нами героя, Григорий Печорин, как и Евгений Онегин, являются отражением духовного кризиса русского общества своей эпохи, постепенно приходящего в упадок и потерявшего веру в идеалы. Они символизируют одиночество, безысходность и разобщенность современного человека, погруженного в мир поверхностных отношений и стремящегося заполнить свою жизнь бессмысленными забавами.

Описывая данную типологическую группу через характеристику указанных героев, безусловно, мы не можем делать акцент на том, что студенты, находящиеся в данной группе, непременно подвластны каким-то растлевающим и бессмысленным забавам, поскольку у нас нет тому прямых доказательств. Однако по совокупности признаков такое стечение обстоятельств их жизни мы допустить вполне можем. Ещё раз подчеркнём, что, безусловно позитивным фактом является малый объём данной типологической группы, что не умолят значимости разработки мер молодёжной кадровой политики по работе с подобной целевой группой.

В качестве еще одного примера героя, олицетворяющего данную типологическую группу, но в результате сменившегося социального фона, перешедшего в первую группу, приведем поэта, члена литературного общества «МАССОЛИТ» ***Ивана Бездомного*** (роман М. А. Булгакова «Мастер и Маргарита»). Еще в начале романа он является малообразованным, по словам Воланда, «невежественным человеком», которому, в целом, чужды бытийные смысложизненные ценности такие как достоинство, коллективизм, ориентация на созидательный труд. Одновременно ему чужды и ценности гражданского общества: его еще весьма сложно назвать патриотом, нацеленным на сохранение традиций своей страны, несмотря на приверженность новому веянию – «мы атеисты».

Однако в результате стечения обстоятельств, после резкой смены социального фона вокруг него, Иван Бездомный предстает перед нами человеком слова: пообещав больше не писать стихов, перестает их писать. Наш герой женится; за 7 лет становится профессором истории и философии и работает под своей настоящей фамилией — Иван Понырев. Заметим, что стать профессором за такой короткий срок, имея нулевую базу в плане образования и научной ориентации, в описываемый Булгаковым период времени можно было, лишь продемонстрировав исключительную преданность линии партии. Соответственно, ценности третьего фактора, фактора ценностей гражданского общества, равно как и фактора ценностей профессионального самоопределения, у Ивана Бездомного / профессора Понырева сформировались весьма устойчиво не без целенаправленного влияния акторов молодёжной кадровой политики. Однако же в нашей классификации оставим его как пример изначальной — пятой типологической группы, из которой так же, как и из предыдущих можно перейти в первую типологическую группу в результате реализации молодёжной кадровой политики.

Шестая типологическая группа (Кл6) имеет такую же координату по фактору бытийных смысложизненных ценностей, как и предыдущая рассмотренная нами группа, немногим меньшую отрицательную координату по фактору ценностей профессионального самоопределения и большую положительную координату по фактору ценностей гражданского общества ***(-1,9; -0,4; 1,4).*** Сюда вошло лишь ***6%*** респондентов, однако объемы данной группы могут колебаться в разных вузах.

Примером представителя данной группы, на наш взгляд, можно считать ***Александра Чацкого*** (комедия А. С. Грибоедова «Горе от ума»), являющего собой типичного представителя образованного и интеллигентного человека, приверженного идеалам просвещения и рационализма. Однако для него не характерно стремление к профессиональному развитию и построению карьеры: он решил не служить ни на военной, ни на государственной службе, как это было принято в то время в дворянской среде. Кроме того, Чацкого

сложно назвать милосердным и ориентированным на взаимопомощь; с большой долей условности можно говорить и о том, что он обладает достоинством как ценностью, принимая во внимание характер его общения с окружающими: «Заметно, что вы желчь на всех излить готовы»; «Унизить рад, кольнуть, завистлив! горд и зол!».

Однако Чацкий, безусловно, выделяется своей яркой интеллектуальностью и критическим мышлением. Он обладает острым умом, обширными знаниями и способностью анализировать и оценивать окружающую действительность. В комедии он выступает в роли оппозиционной фигуры, возмущаясь тому, что дворянство, слепо перенимая иностранные обычаи, язык, моду, забывают о том, чем интересна и хороша русская традиция: «Воскреснем ли когда от чужевластья мод? Чтоб умный, бодрый наш народ хотя по языку нас не считал за немцев».

Согласно задумке А. С. Грибоедова, Чацкий является символом интеллектуальной элиты, разочарованной в окружающем мире и стремящейся к переменам. В рамках нашей типологии данный герой характеризует группу студенческой молодёжи, для которой не характерно стремление к профессиональному развитию и самореализации, им чужды ценности милосердия, достоинства и взаимопомощи, однако, они ориентированы на сохранение исторической памяти и преемственности поколений.

Следует отметить, что в случае формирования социальной среды, адекватной ценностным рамкам Чацкого, включающей условия для его профессиональной самореализации, ценности профессионального самоопределения, возможно, могли быть полноценно сформированы. Напомним, что отсутствие стремления Чацкого к развитию карьеры было обусловлено тем, что он «служить бы рад, прислуживаться тошно».

Седьмая и восьмая типологические группы (кл.5 и кл.1), находясь в **четвертом квадранте**, согласно координатам фактора ценностей профессионального самоопределения и фактора смысложизненных ценностей, имеют заметно различные координаты по фактору ценностей

гражданского общества: Кл.5 (0,5; -0,9; 0,8) и Кл.1 (1,0; -1,8; — 0,7). Поговорим о каждой типологической группе в отдельности.

Седьмая, вторая по объему в нашем трехфакторном пространстве **типологическая группа *(Кл.5; 0,5; -0,9; 0,8)***, объединила треть респондентов ***(31%),*** следующих ценностям профессионального самоопределения и ценностям гражданского общества; в то же время им чужды бытийные смысложизненные ценности. Это те респонденты, которые разделяют ценности, ассоциируемые с государством, они понимают свою роль в его развитии; в то же время им не чуждо чувство справедливости, ориентация на профессиональную самореализацию, соблюдая при этом права и свободы человека. Однако эти респонденты не ориентированы в своей деятельности на созидательный труд, взаимопомощь и милосердие.

Одним из наиболее ярких примеров представителя данной типологической группы является ***Полиграф Полиграфович Шариков*** (роман М. А. Булгакова «Собачье сердце»). В начале своего пребывания в человеческом обличии Шариков ничего не знает о приличиях, этикете или социальных нормах. Он проявляет грубость, непоследовательность и агрессивное поведение. Его отношения с окружающими характеризуются отсутствием такта и уважения. Со временем Шариков устраивается на работу ловцом бродячих животных, в частности кошек, проявляя следование ценностям профессионального самоопределения. Кроме того, он блестяще вписывается в ценностный контекст страны, находящейся на этапе становления новой государственности; он даже пытается создать семью. В то же время его морально-нравственный облик никак не меняется: ему абсолютно чужды милосердие и достоинство, чувство коллективизма и стремление к созидательному труду.

Несмотря на то, что характеристики Шарикова как героя романа, вполне соответствуют характеристикам рассматриваемой типологической группы, однако как ярлык для группы студентов его использовать было бы не вполне этично в свете его литературного имиджа, точно не соответствующего

представителям студенческой молодёжи. Кроме того, не будем забывать изначальную природу данного персонажа. В этой связи обратимся к еще одной литературной фигуре, которую будем использовать в качестве символического ярлыка для рассматриваемой типологической группы.

Речь идет об одном из главных героев романа Л.Н.Толстова «Анна Каренина», дворянине, получившем образование в престижном военном училище — Пажеском корпусе, ***Алексее Вронском.*** Заметим, что в ходе развития сюжета романа князь символически переходил из одной типологической группы в другую: от приоритета карьеры до приоритета семьи. Отбросив все метания русской души Вронского, остановимся на его социальном образе, который он имеет протяжении романа.

Ценностные характеристики Вронского полностью совпадают с содержанием фактора ценностей профессионального самоопределения: он предстает перед нами блестящим карьерно-ориентированным и вполне самостоятельным молодым человеком: он участвует в дворянских выборах, проводит реформы в имении, отстаивая независимость от матушкиного финансирования. Не чужды ему и ценности гражданского общества: изначально он служит Отечеству и намерен служить дальше, он готов приносить пользу обществу; несмотря на достаточно юный возраст и общественное неодобрение, пытается создать семью с Анной Карениной.

В то же время для него являются не вполне характерными смысложизненные бытийные ценности: он преследует замужнюю женщину, не думая о ее репутации. На первых порах совместной жизни с Анной он старается следовать ценностям взаимопомощи, милосердия и достоинства, однако со временем они сменяются жалостью и невозможностью понять всей глубины социальной трагедии близкого человека и в итоге приводят к еще большей трагедии.

Данный пример хорошо демонстрирует нам, насколько всего лишь одна отрицательная координата может разрушить положительно созданный образ.

Поскольку описываемая типологическая группа составляет треть респондентов и представлена не самыми лучшими характеристиками, она требует серьёзного организационно-управленческого внимания, в том числе в ходе реализации молодёжной кадровой политики.

Последняя, **восьмая типологическая группа (Кл 1)** принципиально отличается от предыдущей группы отрицательными координатами по фактору ценностей гражданского общества. Кроме того, ее отмечает и значимо меньшая, чем у предыдущей группы, отрицательная координата по фактору бытийных смысложизненных ценностей ***(1,0; -1,8; -0,7)***.

В данную типологическую группу вошли ***12%*** респондентов, которые следуют лишь ценностям профессионального самоопределения; их никак не интересуют бытийные смысложизненные ценности и ценности гражданского общества (по этому фактору – наиболее удаленная отрицательная координата); эти респонденты ориентированы в своей деятельности лишь на профессиональное развитие и карьерный рост. Им чуждо милосердие и взаимопомощь, они не ассоциируют себя со своей страной и не готовы нести ответственность за ее судьбу.

В качестве примера представителя данной группы можно привести «генерального штаба карьериста» ***Сергея Тальберга*** (роман М. А. Булгакова «Белая гвардия»). Тальберг легко меняет свои политические убеждения: когда в России случается Февральская революция 1917г., уже в марте того же 1917г. Тальберг легко превращается в сторонника новой власти — власти социалистов. Он первый в военном училище надевает красную повязку на рукав, как символ новой власти. Все последующее время Сергей Тальберг пытается угадать, к какой политической силе ему примкнуть, чтобы выжить. Однако события в стране развиваются непредсказуемо, обеспечивая тщетность этих попыток, что побуждает данного героя, бросив жену, покинуть свой регион.

Отсюда видно, что наиболее полно разделяемых ценностей профессионального самоопределения недостаточно для формирования

полноценного гражданского образа, поэтому пути и методы формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи должны иметь «тройной» фокус, акцентируясь на ценностях всех трех групп факторов.

Исходя из приведенного описания типологий, сложившихся в трехфакторном пространстве, сделаем следующие выводы. Во-первых, благодаря выбранному методу типологических описаний, через соотнесение с литературными героями, можно проследить их возможные пути и причины перехода из одной типологической группы – в другую.

Во-вторых, несмотря на то, что в первой типологической группе, со всеми положительными координатами, находится треть респондентов, нет весомой гарантии, что ее представители не начнут перемещаться в другие группы: при изменении социальной среды координаты типологической группы по любому из факторов могут начать смещаться в зону отрицательных значений.

В-третьих, очевидна необходимость создания условий для своеобразного «перемещения» студенческой молодёжи из типологических групп с одной или несколькими отрицательными координатами в зону положительных значений факторов, т.е. необходимо создать условия, при которых как можно большее число представителей разных типологических групп смогли пересмотреть своё отношение к целому ряду ценностей, начав всё чаще полноценно следовать им.

Отсюда перспективными направлениями и научной, и управленческой деятельности в части формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи видится определение и изучение условий, составляющих их социальную среду, а также разработка таких механизмов реализации молодёжной кадровой политики, которые, во-первых, смогут обеспечить стабильность следования ценностям молодёжи, уже находящейся в первой, «положительной», типологической группе, не перемещаясь из неё в другие группы; во-вторых, создаст условия для перехода студентов в «положительную» типологическую группу из любых других, начиная

полноценно руководствоваться в своей деятельности традиционными российскими ценностями.

4.3 Ценности как инструмент формирования профессионального потенциала разных типологических групп молодёжи в системе высшего образования

В ходе описания типологических групп, полученных в трехфакторном ценностном пространстве профессионального потенциала студенческой молодёжи, для разных групп нами использовалось несколько образных ярлыков. Теперь для удобства дальнейшего, более конкретного описания полученных типологических групп, определим для них конечные ярлыки, отдавая предпочтение тем ярлыкам, которые не являются «переходными», как, например, Пьер Безухов, но являются относительно «статичными» для своих групп. (См.: Таблица 4.10)

Таблица 4.10

Соотношение распределения типологических групп в трехфакторном пространстве и их ярлыков

№ группы/ кластера	**Объем, %**	**Название факторов**			**Ярлык**
		Ценности проф.само опред.	***Смысложизненные духовные ценности***	***Ценности гражданского общества***	
Т1 / К4	34	+ 0,5	+ 1,3	+ 0,5	Павел Корчагин
Т2 / К2	11	+ 0,5	+ 0,5	- 1,2	Ермолай Лопахин
Т3 / -	-	-	+	+	Андрей Прозоров
Т4 / -	-	-	+	-	Сергей Голубков
Т5 / К3	6	- 2,5	- 0,4	- 1,9	Григорий Печорин
Т6 / К6	6	- 1,9	- 0,4	+ 1,4	Александр Чацкий
Т7 / К5	31	+ 0,5	- 0,9	+ 0,8	Алексей Вронский
Т8 / К1	12	+ 1	- 1,8	- 0,7	Сергей Тальберг

Проанализируем более подробно содержательные характеристики каждой типологической группы на основе анализа распределений согласия респондентов разных типологических групп с тезисами каждого фактора (См.: Приложение 2). Для простоты анализа и наглядности представления его

результатов мы перевели доли максимальных положительных ответов респондентов в баллы. Для этого сначала была рассчитана *средняя арифметическая максимальных оценок каждой ценности* в целом (отношение суммы всех максимальных оценок четырех элементов каждой ценности - к количеству ее оценок), а затем были *выставлены баллы* в соответствии со шкалой ценностных моделей, предложенной нами в предыдущем разделе, где, напомним:

- ***Группа 1 («Ядро»). Ценности, разделяемые полностью*** – объемы максимальных оценок в диапазоне: 81%–100% (1 балл).
- ***Группа 2 («Высший резерв»). Скорее разделяемые ценности*** — объемы максимальных оценок в диапазоне: 61%–100% (2 балла).
- ***Группа 3 («Средний резерв»). Ценности, разделяемые наполовину —*** объемы максимальных оценок в диапазоне: 41%–100% (3 балла).
- ***Группа 4 («Низший резерв»). Скорее не разделяемые ценности*** — объемы максимальных оценок в диапазоне: 21%–100% (4 балла).
- ***Группа 5 («Периферия»). Полностью не сформированные ценности*** — объемы максимальных оценок в диапазоне: 0%–100% (5 баллов).

Заметим, что любые баллы выводятся напрямую из объемов максимальных оценок, а не из рассчитанных ранее баллов, т. е. средний балл не равен средней арифметической составляющих баллов.

Графическое отображение распределения степени «разделяемости» ценностей трех факторов респондентами разных типологических групп представлено на рисунках 4.5 – 4.7 (таблицы 4.11-4.13). Данные указаны в баллах.

Рисунок 4.5 Графическое отображение распределения показателей следования **ценностям профессионального самоопределения** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Таблица 4.11

Распределение показателей следования **ценностям профессионального самоопределения** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Ценности	**Типологические группы**					
	1	**2**	**5**	**6**	**7**	**8**
	Корчагин	**Лопахин**	**Печорин**	**Чацкий**	**Вронский**	**Тальберг**
Справедливость	1	2	5	3	1	2
Самостоятельность	1	2	5	3	1	2
Ответственность	1	2	5	3	1	2
Права и свободы человека.	1	2	5	1	1	2
Профессиональный опыт	1	1	5	2	1	2
Развитие и самореализация	1	2	5	2	1	3

Рисунок 4.6 Графическое отображение распределения показателей следования **бытийным смысложизненным ценностям** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Таблица 4.12

Распределение показателей следования **бытийным смысложизненным ценностям** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Ценности	**Типологические группы**					
	1	**2**	**5**	**6**	**7**	**8**
	Корчагин	**Лопахин**	**Печорин**	**Чацкий**	**Вронский**	**Тальберг**
Взаимопомощь	1	2	5	3	3	4
Милосердие	2	3	5	3	4	5
Достоинство	1	2	5	2	1	2
Коллективизм	2	4	5	4	5	5
Созидательный труд	1	3	5	3	4	4

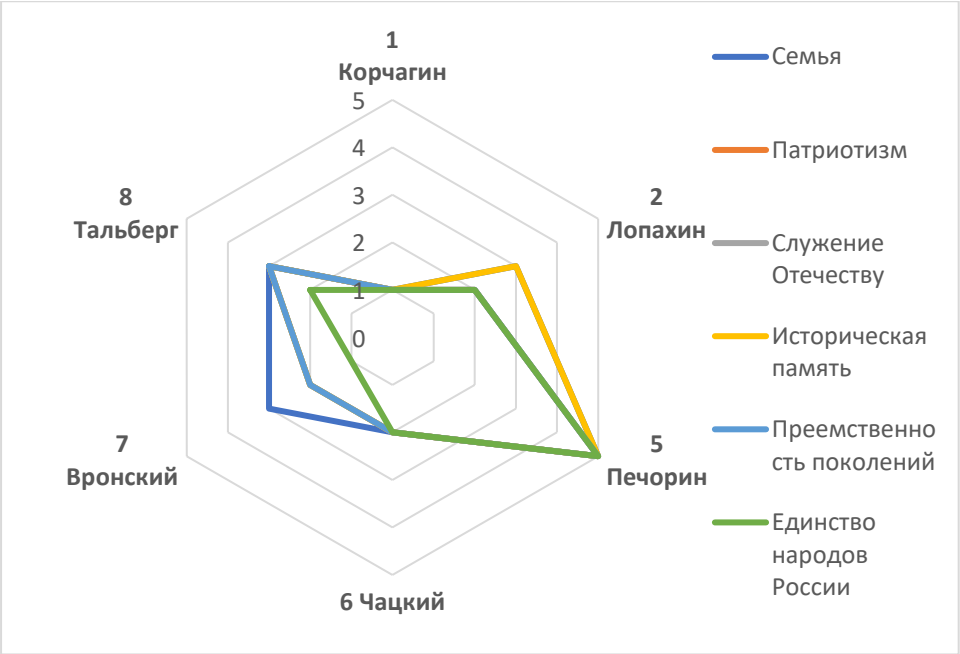

Рисунок 4.7 Графическое отображение распределения показателей следования **ценностям гражданского общества** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Таблица 4.13

Распределение показателей следования **ценностям гражданского общества** респондентами разных типологических групп**, баллы**

Ценности	**Типологические группы**					
	1	**2**	**5**	**6**	**7**	**8**
	Корчагин	**Лопахин**	**Печорин**	**Чацкий**	**Вронский**	**Тальберг**
Семья	1	3	5	2	3	3
Патриотизм	1	2	5	2	2	3
Служение Отечеству	1	2	5	2	2	3
Историческая память	1	3	5	2	2	3
Преемственность поколений	1	2	5	2	2	3
Единство народов России	1	2	5	2	1	2

Первое, что обращает на себя внимание, это немалая доля ценностей, которым полностью не следуют респонденты некоторых типологических групп, в то время как в ходе первого этапа анализа результатов данного исследования ни одна ценность в целом не вошла в группу полностью «не разделяемых». Например, у представителей *пятой типологической группы* (Григорий Печорин) нет ни одной ценности, которую бы он хотя бы немного

разделял, в то время как у представителей *первой типологической группы*, олицетворением которой является Павел Корчагин, можно наблюдать полное следование почти всем ценностям, составившим содержание всех трех факторов (исключение: ценности милосердия и коллективизма). Более того, необходимо напомнить и то, что ранее было выявлено лишь три полностью разделяемые ценности представителями всех типологических групп.

Обратим внимание *на седьмую типологическую группу* (Алексей Вронский). Это единственная группа, помимо первой, где заключены полностью разделяемые ценности, вошедшие в первый фактор – ценностей профессионального самоопределения. Несколько хуже, но в целом, скорее разделяются представителями данной группы все ценности гражданского общества, за исключением ценности семьи. Весьма неоднозначным является отношение представителей данной типологической группы к ценностям фактора бытийных смысложизненных ценностей: респонденты данной группы полностью руководствуются ценностью достоинства, и им полностью чужд коллективизм. Они скорее не следуют ценностям милосердия и созидательного труда, а ценность взаимопомощи разделяется ими лишь наполовину.

Здесь проведем параллель между моделями социокультурной саморегуляции, предложенными Ю.А. Зубок и ее коллегами. Согласно позиции ученых, устойчивость моделей определяется смыслами, которые регулируются либо архетипами и ментальными чертами, либо типами культуры и смысложизненными ценностями, либо габитусами и стереотипами[1]. Мы же будем говорить о наличии неких «*управляющих ценностей»,* которые могут стать мотивирующим фактором формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи в ходе формирования других ценностей у представителей каждой конкретной группы.

[1] Зубок Ю.А., Любутов А.С. Молодёжь в социокультурной реальности российского общества: смысловые детерминанты саморегуляции // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.20. – М.: Новый Хронограф, 2022. - С.373

Отсюда видно, что *управляющими ценностями* для данной группы можно назвать ценности профессионального самоопределения.

Еще две типологические группы, которые находятся в зоне положительных значений фактора ценностей профессионального самоопределения: вторая группа (Ермолай Лопахин) и восьмая группа (Сергей Тальберг), — имеют не самые высокие показатели сформированности ценностей профессионального самоопределения (по 2 балла). Такие цифры говорят о том, что усилия при формировании профессионального потенциала молодёжи должны быть направлены, в первую очередь, на окончательное формирование данных ценностей, чтобы они смогли стать управляющими, мотивирующими для формирования других ценностей, которые сформированы у представителей обеих групп значимо хуже ценностей профессионального самоопределения.

Так, представители *второй типологической группы* (Ермолай Лопахин) имеют весьма неравномерно разделяемые ценности и по фактору бытийных смысложизненных ценностей, и по фактору ценностей гражданского общества. Заметим, однако, что у респондентов этой группы помимо ценностей профессионального самоопределения почти сформирован целый ряд ценностей двух других факторов, которые также при необходимой доработке могут стать мотивирующими наряду с ценностями профессионального самоопределения. К ним относятся ценности взаимопомощи и достоинства (фактор бытийных смысложизненных ценностей), а также ценности патриотизма, служения Отечеству и ответственности за его судьбу, преемственности поколений и единства народов России.

Что касается *восьмой типологической группы* (Сергей Тальберг), то здесь в части «дотягивания» до мотивирующего уровня ценности, помимо ценностей профессионального самоопределения говорить почти не о чем. На уровне «скорее полного следования» находится лишь две ценности из двух разных факторов: ценность достоинства и ценность единства народов России.

Последней в череде описания групп по принципу анализа показателя следования ценностям находится *шестая типологическая группа* (Александр Чацкий), среди представителей которой лучше всего, но не максимально высоко, сформированы ценности гражданского общества (по 2 балла), которые являются потенциально управляющими ценностями. Что же касается ценностей двух других факторов, где данная типологическая группа имеет отрицательные координаты, то они ожидаемо не вполне разделяемы большинством респондентов и все требуют дополнительного воздействия в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Обратим отдельное внимание на ценности коллективизма и созидательного труда в разных типологических группах, в том числе и на соответствующие антиценности, составившие содержание четвертого фактора, не включенного нами в создание типологических групп — фактора **ценностей индивидуальной деятельности,** представленный в сводной таблице 4.14. Для наглядности анализа перекодируем объемы максимальных оценок в баллы, согласно выделенным нами ранее ценностным моделям.

Надо заметить, что показатель следования антиценностям респондентами разных типологических групп несколько лучше, чем сами ценности, где незначительным исключением являются, как обычно, представители первой типологической группы.

Из таблицы видно, что лучше всего разделяются ценности коллективизма и созидательного труда, равно как и антиценности, респондентами, находящимися в первой группе (Павел Корчагин); полностью не разделяются ни ценности, ни антиценности представителями пятой типологической группы (Григорий Печорин). Такие цифры говорят о том, что представители первой группы поддерживают любой труд: и для общества, и для себя, — в то время как представители пятой группы в принципе не готовы трудиться.

Таблица 4.14

Распределение оценок респондентами разных типологических групп суждений, характеризующих индикаторы оценки ценностей и антиценностей коллективизма и созидательного труда, баллы

Ценности	Суждения		Номера типологических групп						Выборка
			1	2	5	6	7	8	
Коллективизм	1.Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, интересам	*Общественным*	*3*	*5*	*5*	*5*	*5*	*5*	*4*
		Индивидуальным	2	3	5	3	3	3	3
	2.Следовать интересам	*Общественным*	*2*	*3*	*5*	*4*	*4*	*5*	*3*
		Индивидуальным	2	2	5	2	1	2	2
	3.В своих поступках я всегда готов опираться на интересы	*Общественные*	*2*	*4*	*5*	*3*	*4*	*5*	*3*
		Индивидуальные	2	3	5	3	2	2	2
	4.В любой ситуации следую интересам	*Общественным*	*2*	*4*	*5*	*3*	*5*	*5*	*4*
		Индивидуальным	2	3	5	4	2	3	3
Созидательный труд	1.Человек создан для труда на ***благо общества***		*3*	*4*	*5*	*5*	*5*	*5*	*4*
	1.Человек должен трудиться только для удовлетворения своих ***индивидуальных потребностей***		4	4	5	4	3	4	4
	2.Иметь возможность трудиться на ***благо общества***, созидать что-то новое		*1*	*2*	*5*	*3*	*2*	*4*	*2*
	2.Иметь возможность трудиться для удовлетворения своих ***индивидуальных потребностей***		1	2	5	2	1	2	2
	3.Трудиться на ***благо общества***, как минимум, до достижения пенсионного возраста		*1*	*3*	*5*	*3*	*3*	*5*	*3*
	3. Готовность трудиться для удовлетворения своих ***индивидуальных потребностей***, пока на это будут силы		1	2	5	3	1	2	2
	4.Мне нравится трудиться на ***благо общества***		*1*	*3*	*5*	*2*	*3*	*5*	*3*
	4. Мне нравится трудиться для удовлетворения ***своих потребностей***		1	2	5	3	1	2	2

В части анализа оценок отношения к труду особый интерес представляет восьмая типологическая группа (Сергей Тальберг), респондентами которой совсем не разделяется ценность коллективизма и ценность созидательного труда; в противовес этому скорее разделяется ценность индивидуализма и индивидуального созидательного труда. Респондентов, вошедших в эту группу, можно охарактеризовать как карьеристов, в целом нацеленных на труд, но точно не на коллективный, а на индивидуальный.

Что касается оставшихся трех групп, то для них характерен в среднем невысокий уровень следования ценности созидательного труда и коллективизма, равно как и соответствующих антиценностей: индивидуализма и индивидуального созидательного труда. Такие цифры говорят в целом о неоднозначном отношении представителей этих групп к труду.

Отдельного внимания заслуживают четыре ценности, которые не вошли ни в один фактор. Графическое отображение распределения уровней сформированности ценностей, не вошедших ни в один из факторов, у респондентов разных типологических групп представлено на рисунке 4.8, табличные данные, поскольку многие показатели задваиваются, представлены в таблице 4.15 (полная таблица оценок представлена в Приложении 2, таблица 5).

Рисунок 4.8 Графическое отображение распределения показателей следования **ценностям**, не вошедшим ни в один из факторов, респондентами разных типологических групп**, баллы**

Таблица 4.15

Распределение показателей следования **ценностям**, не вошедшим ни в один из факторов, респондентами разных типологических групп, баллы

Ценности	**Номера типологических групп**						**Выборка**
	1	**2**	**5**	**6**	**7**	**8**	
1. Жизнь	1	2	5	2	2	3	2
2. Здоровье	1	3	5	2	2	3	2
3. Взаимоуважение	1	2	5	2	2	3	2
4. Гуманизм	1	2	5	3	2	3	2

Из рисунка и таблицы очевидно удивительное единообразие, которое демонстрируют представители почти всех типологических групп в части показателей следования представленным ценностям. Традиционно максимальный уровень следования всем ценностям представлен в первой, положительной, типологической группе; минимальный уровень следования – в отрицательной типологической группе.

Достаточно высок уровень следования всем ценностям во второй, шестой и седьмой типологических группах (Ермолай Лопахин, Александр Чацкий, Алексей Вронский) с той лишь разницей, что у представителей второй группы несколько неоднозначное отношение к здоровью. Такие цифры говорят о том, что несмотря отсутствие распределения данных ценностей в какие-либо факторы, они потенциально вполне могут стать управляющими ценностями в ходе формирования профессионального потенциала для представителей всех типологических групп, за исключением представителей пятой и восьмой типологических групп – явно выраженных конформистов и карьеристов, соответственно.

Исходя из приведенных выше результатов анализа ценностей в пространстве профессионального потенциала студенческой молодёжи, можно говорить о том, что для большинства типологических групп (четырех из шести сформированных) управляющими, мотивирующими ценностями являются **ценности профессионального самоопределения.** Более того, для всех типологических групп, для которых характерна хотя бы одна координата по фактору ценностей профессионального самоопределения, даже если кроме

этой координаты есть еще одна положительная – по фактору бытийных смысложизненных ценностей или ценностей гражданского общества, именно группа ценностей профессионального самоопределения является мотивирующей, управляющей.

Так, представители типологической группы «***Вронский»,*** следующие ценностям профессионального самоопределения и ценностям гражданского общества (бытийные смысложизненные ценности им чужды) полностью ориентированы на следование ценностям профессионального самоопределения, следование ценностям гражданского общества оценивается ими значительно слабее.

Для типологической группы, включающей респондентов, которые придерживаются ценностей профессионального самоопределения и бытийных смысложизненных ценностей, не идентифицируя себя со своей страной, ее нормами и традициями («***Лопахин***»), а также для представителей типологической группы, которым в принципе важны лишь ценности профессионального самоопределения, а бытийные смысложизненные ценности и ценности гражданского общества их никак не интересуют («***Тальберг***»), потенциально управляющими, мотивирующими ценностями так же являются ценности профессионального самоопределения**.**

Безусловно, ценности профессионального самоопределения являются мотивирующими для представителей типологической группы, имеющей все положительные координаты в трехфакторном пространстве («***Корчагин»),*** однако не являются исключительно управляющими, поскольку для этой группы являются полностью сформированными ценности гражданского общества и почти полностью сформированы бытийные смысложизненные ценности.

Для одной типологической группы являются управляющими не ценности профессионального самоопределения. Речь идет о группе, имеющей лишь одну положительную координату – по фактору **ценностей гражданского общества** (***«Чацкий»***); собственно, именно эти ценности и

являются почти полностью сформированными у представителей данной группы, поэтому являются потенциально управляющими.

Напомним, что есть лишь одна типологическая группа, для которой нет ни одной управляющей, мотивирующей ценности; это группа, имеющая только отрицательные координаты по всем факторам и, соответственно, полностью несформированные ценности всех трех групп.

Однако наиболее важным для нас выводом на данном этапе исследования является то, что для большинства типологических групп являются управляющими, мотивирующими именно ценности профессионального самоопределения, а это значит, что именно эти ценности могут оказать влияние на полноценное формирование ценностей двух других групп, благодаря выполнению своих функций: функции определения цели деятельности, функции осознания реальности, функции преобразования реальности, функции обеспечения соответствия идеалу, прогностической функции, функции обеспечения устойчивости социальной системы, коммуникационной функции.

Более того, важно понимать, что нельзя останавливаться лишь на культивировании ценностей профессионального самоопределения без привязки к формированию и развитию ценностей гражданского общества и бытийных смысложизненных ценностей, поскольку превалирование лишь ценностей профессионального самоопределения в структуре ценностей отдельных молодёжных групп может привести к ценностной и социальной деформации общества, о чем можно получить хотя бы приблизительно представление, обратившись к выбранным нами ярлыкам для типологических групп, соответствующих хорошо известным литературным героям. На наш взгляд, успешный карьерист, ориентированный на достижение персонального блага без опоры на интересы общества и государства, значительно страшнее в социальном и профессиональном плане, чем милосердный гуманист, любящий свою страну, чему также есть и исторические, и литературные примеры и подтверждения.

Из проведенного анализа показателей следования ценностям представителями разных типологических групп можно сделать два ключевых вывода.

Во-первых, очевидно, что существует объективная необходимость в создании условий для «перемещения» студенческой молодёжи из типологических групп с одной или несколькими отрицательными координатами в зону положительных значений факторов, т.е. необходимо создать условия, при которых как можно большее число представителей разных типологических групп смогли пересмотреть свое отношение к целому ряду ценностей, начав все чаще полноценно следовать им. Но для начала необходимо понять, что это должны быть за условия.

Во-вторых, в ходе исследования у четырех групп из шести были выявлены «управляющие» ценности, которые могут стать своеобразными мотиваторами при формировании других ценностей в ходе формирования профессионального потенциала.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 4:

1. В результате многомерного анализа массива данных социологического исследования: факторного и кластерного, - сформировано трехфакторное пространство профессионального потенциала студенческой молодёжи, включающее фактор ценностей профессионального самоопределения, фактор бытийных смысложизненных ценностей, фактор ценностей гражданского общества.
2. По результатам факторного анализа подтвердилась целесообразность разработанной автором эмпирической модели социологической диагностики социальных ценностей через оценку их четырех индикаторов: в содержание сформированных факторов полноценно вошли почти все ценности (все четыре индикативные характеристики

каждой ценности одновременно составили содержание того или иного фактора).

3. Типологическая структура трехфакторного пространства профессионального потенциала студенческой молодёжи включает восемь типологических групп, из которых по результатам кластерного анализа сформировано и описано согласно их координатам - шесть; все типологические группы различаются своими координатами по каждому фактору. Каждой типологической группе даны символические названия – имена литературных героев русской классики, характеристики которых максимально соответствуют координатам их типологических групп в пространстве трех факторов. Было выявлено, что все типологические группы являются неустойчивыми в части возможности перемещения между ними индивидов, подпавших под влияние изменяющейся социальной среды.
4. Одной из основных задач в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи является создание соответствующих условий, в т.ч. через корректировку сложившейся социальной среды: для «перемещения» студенческой молодёжи из типологических групп с одной или несколькими отрицательными координатами в зону положительных значений факторов, - т. е. необходимо создать условия, при которых как можно большее число представителей разных типологических групп смогли пересмотреть свое отношение к целому ряду ценностей, начав все чаще полноценно следовать им.
5. Для каждой типологической группы могут быть выделены «управляющие» ценности, которые могут стать своеобразными мотиваторами при воспитании других ценностей в ходе формирования профессионального потенциала в среде студенческой молодёжи.

6. Процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, в первую очередь, на уровне вуза должен основываться и ежегодно корректироваться на основе результатов регулярной социологической ценностной диагностики обучающихся с целью распределения их по типологическим группам и определения для них соответствующих методов работы в ходе реализации молодёжной кадровой политики.

Глава 5. Формирование профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования как социальный процесс

5.1 Процесс формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи: анализ отечественного и зарубежного опыта высших учебных заведений

Важным элементом изучения различных подходов к формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи, безусловно, является опыт вузов, причем, как отечественных, так и зарубежных, поскольку внеучебная воспитательная работа со студентами в высшей школе «проводится с целью формирования у каждого студента сознательной гражданской позиции, стремления к сохранению и приумножению нравственных, культурных и общечеловеческих ценностей, а также выработки навыков конструктивного поведения в новых экономических условиях»[1].

Спектр научных публикаций в открытых источниках, содержащий детальное описание опыта реализации молодёжной политики вузов по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи, не вполне широк, чтобы говорить о достаточном исследовательском масштабе и о возможности на их основе сделать исчерпывающие выводы. Кроме того, публикации, посвященные описанию совокупного опыта формирования именно профессионального потенциала, отсутствуют; в научном дискурсе в основном представлены публикации или о формировании социальных ценностей, или об опыте профориентации студенческой молодёжи. С целью системного исследовательского охвата вузов в рамках наших научных задач для анализа были взяты сайты вузов, поскольку именно они содержат наиболее актуальную и своевременно обновляемую информацию, касающуюся двух

[1] Трухачев В.И., Тарасова С.И., Хохлова Е.В., Федиско О.Н. Система воспитательной работы в вузе: традиции качества // Высшее образование в России, 2010, №10.- С.-72

слагаемых изучаемого нами объекта: лежащую в плоскости изучения опыта вузов по формированию смысложизненных и профессиональных ценностей студенческой молодёжи.

Безусловно, мы отдаем себе отчет в том, что опыт вузов, представленный на их сайтах, отражает подходы и механику формирования профессионала, исходя из принятого в каждом вузе формального или неформального образа выпускника как результата образовательной деятельности, находящегося на первой ступени к становлению себя как профессионала. В этой связи, говоря об опыте вузов по формированию профессионального потенциала, мы будем обращать наиболее пристальное внимание на опыт профессионального и социального ориентирования студентов в вузовской среде.

Что касается отбора самих вузов для анализа российского опыта, то здесь мы решили прибегнуть к использованию всероссийского и международного рейтинга. Обоснуем такой подход, начав с анализа опыта российских вузов.

Сфера высшего образования в нашей стране представлена весьма широко, имеет сложную структуру, включая: федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, региональные опорные университеты, а также университеты с особым статусом (МГУ и СПбГУ) и целый ряд иных вузов, в том числе отраслевых. В этой связи отдельной исследовательской задачей являлось определить системообразующее основание для анализа опыта вузов по формированию смысложизненных и профессиональных ценностей молодёжи. В качестве такого основания нами был взят рейтинг RAEX-100 за 2024г.[1] и распределение мест вузов в данном рейтинге.

Поясним причину выбора основания анализа места в рейтинге вообще и выбор именно этого рейтинга, в частности. Во-первых, RAEX-100, будучи ключевым ежегодным рейтингом российских вузов, основан на трех интегральных показателях: условия для получения качественного образования,

[1] Рейтинг RAEX: топ-100 университетов: https://raex-rr.com/education/russian_universities/top-100_universities/2024/

уровень востребованности выпускников работодателями, уровень научно-исследовательской деятельности. Данные показатели в свою очередь опираются на конкретные статистические и социологические данные, которые характеризуют более узкие, но важные аспекты деятельности вуза: качество образования, научную деятельность, инновации, международную репутацию, социальную ответственность, финансовые ресурсы и т.д.

Такой подход обеспечивает возможность не только выявления «лучших» российских вузов в целом и их иерархизации, но и возможность определения лучшего вуза по каждому из трех оцениваемых интегральных показателей, что дает нам возможность более пристально исследовать опыт лучших вузов по формированию смысложизненных и профессиональных ценностей, поскольку, например, такой показатель как «уровень востребованности выпускников работодателями» учитывает результаты опросов работодателей и демонстрирует, в т.ч. эффективность формирования профессиональных ценностей студентов.

Вторая причина обращения к данному рейтингу заключается в представительности и разнообразии выборки: рейтинг включает в себя вузы из разных регионов России, с разными профилями и специализациями обучения; в 2024 году в анкетировании приняли участие 186 вузов, совокупное количество респондентов превысило 130 тыс. человек.

Третья причина, по которой мы решили использовать в нашем исследовании вузы, вошедшие именно в этот рейтинг, заключается в его соответствии современным трендам: данный рейтинг учитывает инновационный потенциал вузов. Абсолютное большинство вузов, входящих в RAEX-100, являются лидерами во внедрении новых технологий и подходов в организацию образовательного процесса, они уделяют наибольшее внимание развитию программ, направленных на подготовку специалистов с инновационным мышлением, способных к адаптации к быстро меняющимся условиям работы. Именно поэтому опыт по формированию смысложизненных

и профессиональных ценностей именно этих вузов наиболее четко отвечает современным вызовам развития общества.

На основе данных RAEX-100 за 2024 год были отобраны для анализа по 30 вузов из начала рейтинга и из конца. Анализ опыта вузов проводился на основе анализа их сайтов, поскольку на сегодняшний день публикация всех ключевых элементов молодёжной политики вуза, мероприятий по ее реализации, является обязательной. Перечень вузов и адресов изученных сайтов указан в приложении 6.

Необходимо отметить, что в научном дискурсе преимущественно присутствуют исследования, посвященные опыту вузов по профориентации абитуриентов[1]. Мы же делаем акцент именно на студенческой аудитории. Так, в ходе работы с сайтами каждого вуза был произведен поиск и анализ разделов, содержащих информацию о мероприятиях по формированию социально-профессиональных установок студентов. Чаще всего такая информация находится в крупном разделе «Студентам», где наряду с официальными структурными подразделениями, деятельность которых направлена на формирование смысложизненных и профессиональных ценностей (как, например, Центры карьеры), представлены студенческие объединения, среди которых ключевыми, представленными во всех вузах, являются чаще всего, Студенческий союз / Студенческий совет, Студенческое научное общество, Спортивный клуб, Совет общежития, различные студенческие творческие и профессиональные объединения (как, например, студенческие ячейки Обществ SPIE и OPTICA (OSA) в Первом Московском государственном медицинском университете имени И.М. Сеченова). Однако мы не будем подробно

[1] См., например: Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Организация профориентационной работы: анализ практик российских вузов // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 30-36. https://doi.org/10.24158/spp.2021.9.3.; Брюхова О.Ю., Никитина А.С., Старцева Н.Н. Профориентационная работа в системе «школа - вуз - предприятие»: поиск новых вариантов социального партнерства // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 11. С. 60-64.; Паскарь В. С. Современные формы профориентационной работы в ВУЗах // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 27. – С. 64–68. – URL: http://e-koncept.ru/2017/574011.htm.; Зайцева С.А., Киселев В.С. Организация профориентационной работы вуза со школьниками // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 3. ; URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=28790 (дата обращения: 14.10.2024).

останавливаться на анализе богатого опыта вузов в части организации внеучебной деятельности вообще; остановимся лишь на опыте, релевантном задачам данного исследования.

По результатам анализа информации, представленной на сайтах российских вузов, можно говорить о том, что мероприятия по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи можно разделить на три большие группы: «федеральные» - программы, реализация которых инициирована и контролируется субъектами молодёжной политики федерального уровня, о которых говорилось ранее; «вузовские общие» - программы и форматы, реализация которых полностью находится в ведении субъекта молодёжной политики вуза, но которые существуют в разных вузах (называются по-разному, но обладают единой смысловой нагрузкой и похожим получаемым результатом); «вузовские уникальные» - программы и форматы, существующие лишь в одном конкретном вузе. Заметим, что мероприятия всех указанных групп иногда пересекаются, на чем далее сделаны дополнительные акценты. Однако сейчас характеризуем каждую группу в отдельности.

К федеральным программам и мероприятиям, нацеленным на формирование профессионального потенциала через развитие смысложизненных и профессиональных ценностей, в первую очередь отнесем программу «Обучение служением»[1], в которую на сегодняшний день вовлечено 415 российских вузов. С учетом того, что программа начала реализовываться лишь в прошлом, 2023 году, какие-то яркие реальные результаты на сайтах вузов не представлены, несмотря на то, что есть первые положительные результаты ее реализации, отраженные в научных статьях[2]. Кроме того, данная

[1] Официальный портал: Обучение служением https://sl.dobro.ru/

[2]См., например: Никольский В.С. «Обучение служением» или “Service Learning”? Дискуссия о концептуальных основаниях педагогического подхода // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 84–94. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-84-94; Асланов Я.А., Деточенко Л.С., Лепин А.П., Мартынова Е.В. Детерминанты успешности и риски реализации подхода «Обучение служением» в условиях проектно-ориентированного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 63–83. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-63-83; Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И. Гражданственность студенчества в рамках социально-ориентированного проектного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 27–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-27-41; Прохорова М.В., Чепьюк О.Р., Мазанова А.Е., Бряндинская Н.Г., Немирова С.В. Обучение служением в медицинском вузе: основные

программа ориентирована на полноценное встраивание в процесс обучения, а не во внеучебную деятельность, равно как и еще одна федеральная программа, реализуемая во многих российских вузах - «Стартап как диплом»[1]. Данная программа была инициирована в 2020г. Министерством науки и высшего образования РФ, а в текущем, 2024г., в рамках программы впервые стартовал Всероссийский конкурс выпускных квалификационных работ в формате «Стартап как диплом»[2]. Важно сказать, что обе эти программы нацелены на совокупное формирование смысложизненных и профессиональных ценностей, поскольку в их основе лежит идея выстраивания и реализации проекта, нацеленного на решение социальной проблемы; в первом случае («Обучения служением») – отрабатывая на практике практические навыки, формируемые в вузе; во втором случае («Стартам как диплом») - с использованием предпринимательского подхода.

Заметим, что до открытия этих программ во многих вузах были созданы свои акселерационные программы, бизнес-инкубаторы, которые решали задачи, заложенные в основу данных федеральных проектов. В этой связи на сегодняшний день реализация этих программ часто продолжается либо в рамках акселерационных программ, либо на площадках вузовских бизнес-инкубаторов.

Важным элементом молодёжной политики, реализуемой в вузах, но зародившемся на федеральном уровне, является деятельность крупнейшей российской молодёжной организации - Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» (РСО). Данная организация ведет свою деятельность с 2004 года и формирует смысложизненные и профессиональные ценности студенческой молодёжи, обеспечивая временную трудовую занятость молодых людей в рамках

подходы к проектированию дисциплины // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 42–62. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-42-62

[1] Сорокин П.С., Егоров П.И. Университетские технологические предпринимательские проекты: факторы успеха // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No10. С. 126–143. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-10-126-143

[2] Всероссийский конкурс выпускных квалификационных работ в формате «Стартап как диплом» (rmpvo.ru)

деятельности следующих отраслевых отрядов: педагогических отрядов, строительных отрядов, медицинских отрядов, отрядов проводников и т.д. В каждом из изученных нами вузов действует хотя бы один из студенческих отрядов, поэтому не упомянуть об этом мы не можем. В то же время их деятельность сложно оценить как опыт вуза, поскольку роль вуза здесь заключается лишь в информировании студентов о таких возможностях и посильной административной помощи, если такая понадобится в ходе проведения студенческих активностей. Вся деятельность отраслевых отрядов координируется на уровне региональных представительств.

Безусловно, в вузах реализуется немало иных программ и мероприятий, имеющих своими инициаторами субъектов на федеральном уровне, однако, во-первых, мы о них подробно уже писали ранее; а во-вторых, для нас они представляют меньший интерес, чем инициированные и реализуемые вузами, поскольку именно при таком подходе и можно усмотреть реальный уникальный опыт. Поэтому перейдем ко второй группе мероприятий, нацеленных на формирование смысложизненных и профессиональных ценностей студентов, инициаторами которых являются сами вузы. Однако заметим, что чаще всего такие программы нацелены на формирование либо профессиональных, либо социальных ориентаций.

Так, например, к группе мероприятий по формированию ***профессиональных ориентаций*** студентов относится, в первую очередь, деятельность Центров карьеры, которые существуют во всех вузах, называясь иногда иначе. Данные структурные подразделения, отвечая, в первую очередь, за организацию учебной практики студентов, также занимаются организацией и проведением ярмарок вакансий и карьерных консультаций; стажировок и программ менторства от работодателей, направленных на подготовку к профессиональной деятельности. Во многих вузах, находящихся в топе рейтинга, особое внимание уделяется профессиональной подготовке через сотрудничество с предприятиями (например, технические вузы, МГТУ им. Н.Э. Баумана, НИЯУ МИФИ напрямую сотрудничают с АО «Микрон», с

«Росатомом», ПАО «Газпром» и пр.). Нельзя не упомянуть программу федерального уровня, которая в последние годы все активнее встраивается в деятельность Центров карьеры. Речь идет о Центрах компетенций[1], реализуемых на площадке АНО «Россия – страна возможностей», о которых мы писали ранее.

Многие вузы в рамках внеучебной деятельности по формированию профессиональных ориентаций организуют для своих студентов различные профессиональные тренинги и профессиональные мастер-классы. Так, например, в МГТУ им. Н.Э. Баумана организуется серия мастер-классов по робототехнике и по инженерной тематике. В РГГУ нефти и газа имени И.М. Губкина реализуется профориентационный проект «Навигатор успеха», который включает мастер-классы, тренинги и лекции по таким направлениям, как управление проектами, командная работа и эмоциональный интеллект. Программа помогает студентам развивать как «hard», так и «soft» навыки. РНИМУ им. Н.И. Пирогова также в рамках профориентационных мероприятий проводит программу «Первый шаг в медицину», а Первый Медицинский университет имени И.М. Сеченова совместно с Департаментом здравоохранения города Москвы с 2018 года успешно реализует образовательный проект «Школа профессионального роста», что, кстати, можно отнести к уникальному вузовскому формату мероприятий.

В вузах помимо внеучебных тренингов для студентов реализуются бесплатные Дополнительные образовательные программы повышения квалификации. В некоторых вузах они реализуются в инициативном для самих студентов порядке, например, в МГУ им.М.В. Ломоносова, МГТУ им.Н.Э. Баумана, РЭУ им.Г.В. Плеханова и др. Однако в ряде вузов такие ДПО сами являются элементами развивающих программ и мероприятий. Так, например, в РАНХиГС в рамках обучающей программы для студентов «Научный код» реализуется две образовательные программы: «Письмо для научно-

[1] Узнай и прокачай свой уровень SOFT SKILLS (rsv.ru)

публикационных целей» (для начинающих ученых), «Семь стратегий проверки письменных работ, или как научить студентов писать академически грамотно» (для научных наставников). Все эти программы, безусловно, способствуют формированию профессиональных ценностей, первичной профориентации и формированию дополнительных надпрофессиональных компетенций.

Далее отдельное внимание в рамках анализа опыта по формированию профессиональных ценностей студентов уделим большому блоку научных мероприятий, поскольку наука – тоже сфера профессиональной деятельности. Кроме того, одним из показателей RAEX-100 является «Уровень научно-исследовательской деятельности». Однако отметим, что данный показатель не имеет прямой корреляции с показателями научной студенческой активности, поскольку в расчете рейтинга, в первую очередь, учитывается уровень развития «взрослой» науки в вузе, опирающейся преимущественно на исследования в сфере точных наук, что подтверждает первая пятерка вузов в рейтинге: два госуниверситета (МГУ им. М.В. Ломоносова и Томский государственный университет) и три технических вуза (МФТИ, ИТМО, МИФИ). В этой связи нельзя говорить, что качество студенческой научной деятельности в этих вузах в разы выше, чем в других, имеющих по данному показателю рейтинг ниже.

Во всех вузах, входящих в RAEX-100, 2024, непременно существует Студенческое научное общество, являющееся ключевым организатором различного рода научных студенческих мероприятий (конференций, научных конкурсов, круглых столов и проч.), часто, включая секции, научные кружки и клубы по различным направлениям науки (например, в МГИМО Научное студенческое общество включает 44 клуба). Часто именно научные общества способствуют включению студентов в вузовские научные проекты, предоставляя им возможность публиковать результаты своих исследований в научных изданиях.

В ходе анализа сайтов первой и последней «тридцаток» вузов в RAEX-100 мы обратили внимание на то, что именно среди первых вузов значимо больше уникальных мероприятий и по профориентации, и по формированию

социальных ориентаций, и, безусловно, по научной деятельности. Например, Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ) реализует программу «Студенческий научный корпус», которая направлена на привлечение студентов к научной деятельности, обеспечивая им доступ к научным лабораториям, библиотечным ресурсам и консультациям со стороны опытных ученых. Московский физико-технический институт (МФТИ) реализует программу «Старт», которая, как и предыдущие программы направлена на выявление и поддержку талантливых студентов в сфере науки и технологий, отличительной чертой является то, что в рамках программы студенты участвуют в конкурсах, получают грант на развитие своих проектов и могут стать членами молодёжной академии МФТИ. В РАНХиГС третий год реализуется программа обучения для молодых исследователей «Научный код», которая нацелена на развитие научного потенциала Академии по социально-гуманитарным направлениям посредством активизации научной студенческой деятельности и формирования у студентов научноисследовательской компетенции, а также навыков научного наставничества у педагогических и научных работников структурных подразделений Академии[1].

Благодаря последовательному вовлечению студентов в научно-исследовательскую деятельность через проведение образовательных мероприятий, обучающих основам научно-исследовательской работы, и формирование условий для апробации полученных знаний на практике путем проведения исследования совместно с научным руководителем-наставником, за три года реализации проекта значимо выросла доля студентов, использующих именно научный подход к подготовке статей. Ежегодный

[1] Газиева И.А., Голубош О.С. Современные методики вовлечения молодёжи в исследования в области гуманитарных и общественных наук как инструмент достижения стратегических целей развития науки в Российской Федерации // В сборнике: Государственное управление и развитие России: цивилизационные вызовы и национальные интересы. Сборник статей молодёжной секции международной конференц-сессии. М.: Издательство «Научная библиотека», 2023. –С. С.6-11

прирост уникальных участников проекта составляет: 30% студентов и 20% научных наставников[1].

Кроме того, высокорейтинговые вузы являются организаторами различных уникальных, зачастую узкопрофессиональных научных конференций, как, например ежегодная Международная молодёжная научная конференция «Нефть и газ», которая проводится в РГУ нефти и газа им. И.В. Губкина (в 2025г. запланирована 79я конференция). В ходе подобных конференций начинающие ученые представляют свои научные проекты и участвуют в конкурсах. Эти мероприятия способствуют развитию и профессиональных навыков, и расширению ориентации в свой профессиональной отрасли.

Теперь вернемся к рейтингу RAEX-100 и сделаем акцент на топ-5 вузов по уровню востребованности выпускников работодателями. Отметим, мы не ставим перед собой задачу объяснить место конкретного вуза в рейтинге. Мы лишь хотим проанализировать соотношение уровня в рейтинге и объем усилий, затраченных вузом на формирование профессиональных ориентаций студентов.

Рейтинг возглавляет Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, молодёжную политику которого нельзя назвать особо активной в части формирования именно профессиональных компетенций согласно календарному плану воспитательной работы на 2024-25 год, размещенному на сайте университета[2]. Однако если посмотреть новостную ленту, то можно увидеть высокую активность взаимодействия вуза именно с работодателями. Речь идет не только о различных практиках и стажировках, а также ознакомительных визитах студентов на предприятия, но и об интеграции корпораций в образовательный процесс.

[1] Газиева И.А., Голубош О.С., Бурашникова А.А., Спирин А.В. «Научный потенциал студенческой молодёжи президентской академии». Свидетельство о регистрации базы данных RU 2024623899, 03.09.2024. Заявка от 23.08.2024.

[2] Студенческий совет (bmstu.ru)

На втором месте рейтинга находится один из старейших и престижнейших университетов России с богатой историей, высокой репутацией и позицией в международных рейтингах университетов - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (МГУ). Безусловно, благодаря репутации университета, работодатели воспринимают выпускников МГУ как гарантию качества и знаний. Однако кратко описать систему работы с работодателями, равно как и опыт по формированию профессиональных ориентаций студентов МГУ, не представляется возможным, поскольку такая работа не является централизованной как во многих вузах в связи с очень четкой отграниченностью факультетов друг от друга.

Что касается Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), то здесь необходимо сделать отсылку к двум ключевым особенностям, отличающем ее от других российских вузов. Во-первых, это крупнейший вуз в стране, чьи филиалы распределены по 43 регионам России, что предполагает необходимость выстраивания эффективного взаимодействия с работодателями во всех регионах присутствия, чтобы иметь высокий совокупный рейтинг по этому показателю. Во-вторых, представители работодателей Академии в большинстве своем проходят обучение именно здесь на более высокоуровневых программах, имея возможность транслировать качество своей подготовки на качество подготовки более молодых кадрах, приходящих к ним с запросом на трудоустройство. Обе указанные особенности и определяют специфику построения работы по профессиональной ориентации студентов не только через организацию практик и стажировок, но и интеграцию работодателей в образовательный процесс, включая их вовлечение во внеучебную деятельность в ходе подготовки и реализации социальных проектов.

В Российском экономическом университете имени Г.В. Плеханова помимо уже описанных нами реализуемых во многих вузах мероприятий существует два ключевых, на наш взгляд, элемента молодёжной политики,

которые можно показать как пример эффективного опыта по формированию профессиональных ценностей. Во-первых, в университете создано Студенческое бизнес-сообщество, куда вовлекаются не только студенты, но и выпускники-представители работодателей; во-вторых, в РЭУ многие годы существует один из сильнейших вузовских бизнес-инкубаторов, в рамках которого студенты разрабатывают и реализуют предпринимательские проекты, лежащие в плоскости их профессиональных интересов.

Пятое место в рейтинге в 2024 году представлено Высшей школой экономики (ВШЭ). Здесь хочется обратить внимание на то, что на сайте вуза указано достаточно немного направлений реализации молодёжной политики по сравнению с большинством вузов, однако они нацелены на решение конкретных задач не творческого или спортивного развития, а на решение конкретной задачи социально-профессионального ориентирования. Так, на сайте представлено 4 ключевых трека внеаудиторной деятельности для студентов ВШЭ: «Вышка Добра» (социальная деятельность), «Путь предпринимателя» (предпринимательская деятельность), «ГосВышка» (карьерное ориентирование в госсекторе), «Республика ученых» (научная деятельность). При изучении каждого трека в отдельности очевидным является их четка ориентированность на построение будущей карьеры выпускников ВШЭ, и включенность работодателей в каждый из этих треков.

В ходе описания специфики мероприятий по формированию профессиональных ориентаций легко обращает на себя внимание то, что все пять вузов являются уникальными в части особенностей внутренней социальной среды, в которую работодатели интегрированы таким образом, что, принимая участие в образовательном процессе, изнутри не только видят, но и сами обеспечивают качество подготовки студентов.

Такой эффект безусловно не является результатом реализации двух-трех мероприятий, это результат сложнейшей многолетней системной работы с работодателями по формированию условии долгосрочных партнерских

отношений «образовательное учреждение – студент – работодатель»[1], поскольку, как отмечено в монографии С.А. Тихониной, «*взаимодействие социальных субъектов со своей средой обусловлено двумя факторами: функциональной взаимозависимостью социальных субъектов и ценностно-нормативной системой человеческого сообщества*»[2].

Ключевым показателем эффективности деятельности вуза в части формирования профессиональных ориентаций у его выпускников является уровень трудоустройства, который, согласно материалам Доклада, подготовленного научным коллективом ВШЭ на материалах Мониторинга трудоустройства выпускников (МТВ), реализуемого под эгидой Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости, является весьма высоким у выпускников ведущих вузов страны. Кроме того, они чаще трудоустраиваются в сфере науки и информационных технологий, в то время как выпускники остальных вузов чаще заняты в торговле и образовании — отраслях с меньшей оплатой труда.[3]

В то же время, необходимо отделять уровень трудоустройства от его эффективности, которую можно рассматривать «как оценку достижения им (выпускником – прим. Газиевой И.А.) цели по получению работы в соответствии с полученной специальностью»[4]. Безусловно, в ведущих технических вузах уровень трудоустройства «по специальности» является более высоким, чем в гуманитарных, поскольку по мнению современных авторов, «в современной экономике практически невозможно достичь

---

[1] Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда. Экономика промышленности. 2023;16(2):238–246. https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246

[2] Тихонина С.А. Профессиональная среда государственной гражданской службы: теоретико-методологические и методические аспекты социологического анализа – Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2005. - С.27

[3] Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы [Текст]: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с.

[4]Дружинина Е.С. Повышение эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 5.2.3. / Дружинина Елена Сергеевна; [Место защиты: ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ; Диссовет 46.1.001.01 (46.1.001.01)]. - Москва, 2024. - 22 с. (с.16)

ситуации, при которой все выпускники работали бы по полученной профессии (специальности)».[1] В этой связи можно констатировать лишь высокую эффективность профориентационной деятельности ведущих вузов на основе уровня трудоустройства их студентов.

Теперь обратимся к опыту вузов по формированию ***социальных ориентаций студентов***. Сразу оговоримся, что таких мероприятий очень много, многие совмещены с формирование профессиональных ориентаций. В большинстве своем они представлены мероприятиями, транслируемыми федеральными субъектами, включая стройотряды, педотряды, медотряды и целый ряд иных более или менее специфических для отдельно взятых вузов направлений. Мы остановимся на двух ключевых направлениях, которые не являются федеральными, есть во всех вузах и которые наиболее фокусировано способствуют формированию и активной гражданской позиции, и смысложизненных и профессиональных ценностей студентов: волонтерская деятельность и проектная деятельность.

Несмотря на свою кажущуюся однозначность понимания, волонтерская деятельность представляет собой явление сложное, поскольку включает в себя целый ряд разных направлений, которые частично или полностью реализуются в разных российских вузах. Так, например, в ДВФУ активно развивается волонтерское движение, которое охватывает социальные, экологические, спортивные и другие направления. Такой широкий охват направлений существует практически во всех изученных нами вузах и, казалось бы, не оказывает прямого влияния на формирование смысложизненных и профессиональных ценностей студентов, что является заблуждением.

Реализация волонтерской деятельности в ряде российских вузов способствует развитию не только социальных, но и профессиональных навыков, помогая студентам приобрести опыт работы в различных сферах и

[1] Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований // Экономика. Профессия Бизнес, 2020. №3. – С.14-20, DOI 10.14258/epb201981

развивать лидерские качества. Например, Центр поддержки волонтерского движения МГИМО, созданный как наследие XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних игр в Сочи, осуществляет деятельность по профильным направлениям Университета: «Протокол», «Атташе», «Лингвистические услуги», «Взаимодействие со СМИ». В Московском государственном юридическом университете им. О.Е. Кутафина (МГЮА) работает студенческая юридическая клиника «Pro Bono». В Санкт-Петербургском горном университете (СПГУ) реализуется еще один вариант волонтерской деятельности. Здесь функционирует «Клуб интернациональной дружбы», который помогает иностранным студентам адаптироваться и интегрироваться в учебный процесс, а также организует мероприятия для межкультурного общения. Подобные клубы помогают студентам развивать и социальные навыки и расширять свои профессиональные горизонты.

Еще одним весьма эффективным направлением реализации молодёжной политики в сфере формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи является организация проектной деятельности. Сегодня проектирование лежит в основе деятельности целого ряда акселераторов, инкубаторов и иных образовательных или конкурсных программ и площадок, нацеленных на формирование и развитие проектных компетенций в социальной сфере и в сфере предпринимательства. Многие из них обладают высокой устойчивостью за счет интегрированности и поддержки экосистемы, в качестве бонусов предлагают экспертную либо информационную поддержку проектов, иногда и официальный документ об окончании программы. Безусловно, все они имеют свои особенности[1]. Во многих высокорейтинговых вузах существуют программы, нацеленные на поддержку социальных студенческих инициатив. Например, в Томском государственном университете

[1] См.например: Газиева И.А. Метод реальных проектов как инструмент повышения эффективности образовательного процесса // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 5. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. - С.7-16; Газиева И.А. Проектная деятельность как технология реализации молодёжной кадровой политики // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 7. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. - С.9-14

реализуется конкурс социально значимых проектов обучающихся «Ректорские гранты», для участия в котором проводятся консультации по написанию грантовой заявки проекта: как эффективно подойти к разработке нового социального проекта.

Существенным достоинством подобных программ является гармоничное сочетание следующих ключевых составляющих: проектирование и оценка проектного результата, нацеленность на молодёжь и иногда всероссийский охват. Так, например, в РАНХиГС с 2012г. автором данной работы реализуется Всероссийский акселератор социальных инициатив «RAISE» - образовательная программа с конкурсной составляющей, нацеленная на формирование у студентов надпрофессиональных практических компетенций в ходе разработки и реализации проектов, направленных на решение социальных проблем своего региона и развитие гражданского общества. В рамках программы студенты под руководством кураторов из академической среды и при поддержке представителей НКО, бизнеса и органов власти на протяжении акселерационного периода выявляют актуальные проблемы своего региона, в ходе командной работы определяют оптимальное проектное решение, выявляют целевые группы, на которые будет направлено проектное воздействие и, развивая навыки предпринимательской деятельности, повышают качество и уровень жизни населения региона путем решения острых социальных проблем. На «выходе» у каждой команды Акселератора имеется один или более реализованный проект, имеющий реальные социальные и экономические эффекты. Чаще всего в Акселератор заходят команды, имеющие в своей структуре представителей разных направлений обучения, что дает им возможность отработать профессиональные навыки в ходе решения проектной социальной проблемы.

Ключевым социально-профессиональным эффектом от разработки и реализации социальных студенческих проектов является умение участников находить ключевые социальные проблемы и находить способы их решения, что значимо повышает их уровень социальной ответственности и расширяет

профессиональные горизонты. Согласно нашим предыдущим исследованиям, студенты, прошедшие через подобного рода акселераторы и инкубаторы, в большинстве своем, будучи еще студентами вуза либо создают «свое дело», становясь предпринимателями, либо трудоустраиваются к партнерам проектов[1].

Исходя из проведенного изучения опыта российских вузов по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи можно сделать вывод о том, что, во-первых, опыт есть и он весьма богат. Особенно это относится к вузам, находящимся в первой «тридцатке» RAEX-100, что подтверждает высокую эффективность и системность организации образовательного процесса в них. Именно в этих вузах существуют уникальные студенческие объединения, проводятся программы и различные мероприятия, отвечающие узким социально-профессиональным задачам конкретных вузов, отражая специфику ключевой отрасли трудоустройства их выпускников.

Во-вторых, нельзя не отметить большую роль государства в части формирования ряда федеральных программ и проектов, нацеленных на формирование профессионального потенциала студентов, которые, реализуясь в абсолютном большинстве вузов RAEX-100, часто являются основными или даже единственными для вузов последней «тридцатки» рейтинга. Причем, мы допускаем, что это относится и к вузам, которые не попали в топ-100 данного рейтинга.

В-третьих, в большинстве вузов представлены мероприятия, направленные либо на формирование смысложизненных ценностей (например, волонтерская деятельность), либо – профессиональных ценностей и навыков (научная деятельность, дополнительные образовательные мероприятия, в т.ч. с привлечением работодателей), что не снижает их

[1] Газиева И.А, Халитова В.И. Высшая школа как элемент предпринимательской экосистемы: отечественный и зарубежный опыт // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 6. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. - С.7-20

значимости и эффективности на фоне мероприятий, полноценно формирующих профессиональный потенциал (проектная деятельность, профессиональная волонтерская деятельность).

В-четвертых, безусловно эффективным подходом в части формирования профессионального потенциала студентов является вовлечение работодателей в участие как в учебной деятельности, так и во внеучебной. Более того, наиболее эффективными в формировании профессионального потенциала являются те вузы, которые формируют единую среду взаимодействия с работодателями, когда они становятся полноценной частью образовательного пространства вуза.

Что касается ***зарубежного опыта организации молодёжной политики по формированию профессионального потенциала студентов,*** то отбирая для изучения зарубежные вузы, как и в случае с анализом отечественного опыта мы решили обратиться к рейтингу. На этот раз был использован один из наиболее признанных глобальных рейтингов университетов - QS World University Rankings[1]. Данный рейтинг предназначен для сравнения мировых высших учебных заведений на основе оценки их деятельности по следующим критериям и показателям: «Исследования и открытия» («Академическая репутация», «Количество цитирований на одного преподавателя), «Образовательный опыт» («Соотношение студентов и преподавателей), «Возможность трудоустройства» («Репутация работодателя», «Результаты трудоустройства»), «Глобальная вовлеченность» («Соотношение иностранных студентов», «Международная исследовательская сеть», «Соотношение международных преподавателей»), «Устойчивость» («Оценка устойчивости»).

Безусловно, методология расчета данного рейтинга, как и многих других рейтингов регулярно подвергается критике, однако остается при этом наиболее востребованной, поскольку отражает, если не реальную ситуацию на

[1] QS World University Rankings 2025: Top Global Universities | Top Universities

мировом рынке образовательных услуг, то, по крайней мере, максимально приближенную к ней.

Для анализа лучших практик по формированию профессионального потенциала студентов были выбраны вузы, входящие топ-100 QS, сгруппированные следующим образом: вузы, входящие в «Лигу плюща» (США); вузы, входящие в «Золотой треугольник» (Великобритания); вузы, входящие в первые топ-30 QS. (см.: Приложение 7)

В ходе анализа подходов различных вузов к формированию социально-профессиональных ориентаций студентов были выделены как общие черты и подходы, так и специфические, которые представляют для нас наибольший интерес, поэтому в первую очередь более детально остановимся именно на них. Начнем наш анализ с изучения специфического опыта университетов, входящих в так называемую «Лигу плюща» (The Ivy League), включающую восемь высокорейтинговых частных университетов США, отличающихся не только высоким качеством образования, но и являющихся элитарными американскими вузами. Здесь можно выделить три ключевые основания для описания специфических подходов к формированию социально-профессиональных ориентаций студентов.

Во-первых, это *принцип построения учебного плана*. Некоторые университеты «Лиги Плюща», такие как Brown и Columbia, предлагают обучение по открытым учебным планам («The Open Curriculum»), предоставляя студентам значительную свободу в выборе учебного пути. В то же время, Harvard и Princeton, имеют более структурированный учебный план с обязательными основными курсами, которые обеспечивают общую основу. Такое различие в принципах построения учебных планов и организации обучения в соответствии с ними отражает различия в педагогической философии и желаемом уровне академической гибкости в том числе в отношении организации дальнейшего формирования профессиональных ориентаций студентов.

Во-вторых, *специфика организации научных исследований*. Безусловно, все университеты «Лиги Плюща» уделяют приоритетное внимание исследованиям, однако, некоторые из них, такие как Harvard, Yale, Princeton уделяют больше внимания исследованиям в области гуманитарных и социальных наук, в то время как, например, Cornell, Penn (Университет Пенсильвании), Columbia славятся своими инженерными и технологическими разработками. Различия в научно-исследовательской специфике влечет за собой различные исследовательские возможности, которые влияют на типы возможностей и профессионального сотрудничества, доступных студентам. Так, например, Cornell имеет давнюю репутацию в инженерных и технических областях, особенно в таких областях, как компьютерные науки, материаловедение и биоинженерия, поэтому здесь уделяется большое внимание сотрудничеству с промышленностью на основе прикладных исследований. В Пенсильванском университете (Penn), несмотря на известность Уортонской школы бизнеса (The Wharton School) также существует сильная инженерная школа, особенно в таких областях, как биоинженерия и робототехника. Упор Penn на инновации и сотрудничество с промышленностью делает его лидером в области технологий и инжиниринга. Columbia, в свою очередь, специализируется на городском развитии и технологических решениях городских проблем, поскольку располагает мощной инженерной школой, особенно в области электротехники, компьютерных наук и биомедицинской инженерии. Гарвардские инновационные лаборатории (Harvard Innovation Labs) предоставляют студентам ресурсы, наставничество и среду для совместной работы, в которой они развивают предпринимательские навыки и запускают стартап, тем самым готовя студентов к решению профессиональных задач в сфере бизнеса и инноваций. Все эти направления организации научно-образовательного процесса как раз и являют собой ключевые направления организации профессиональной ориентации студентов.

В-третьих, *атмосфера, культура и социальная ориентированность* каждого университета «Лиги Плюща», имея существенные отличия друг от друга, также влияют на социально-профессиональные ориентации студентов. Некоторые университеты, такие как Harvard, Yale и Princeton, известны своими сплоченными сообществами и сильными традициями, в то время как другие, такие как Columbia и Penn, подчеркивают свое городское расположение и разнообразие студенческого контингента. В Penn делается акцент на формировании «активной гражданской позиции», который проявляется, например, в Стипендиальной программе сообщества Боннер (The Bonner Community Scholars Program), которые поощряют студентов к участию в обучении служением и решении социальных проблем местных сообществ.

Таким образом, очевидно, что формирование социально-профессиональных ориентаций студентов в университетах «Лиги Плюща» является комплексным процессом, в котором важную роль играет как академическая традиция организации образовательного процессе, так и специфика организации внеучебной деятельности, направленные на развитие самостоятельности, профессиональной компетенции и социальной ответственности студентов.

Далее посмотрим на опыт университетов Великобритании, входящих в «Золотой треугольник», которые, как и университеты «Лиги Плюща», славятся своим академическим превосходством и широтой глобальных связей, но также имеют существенные различия в подходах к формированию социально-профессиональной ориентации студентов в зависимости от своей уникальной истории, культуры и академических достижений.

Так, формирование профессиональных ориентаций в вузах «Золотого треугольника», как и в вузах «Лиги плюща», определяется их отраслевой спецификой и преимущественно встроено в образовательный процесс. Например, The London School of Economics and Political Science (LSE) уделяет большое внимание экономике, политике и социальным наукам, а также проводит специализированные семинары по карьере, ориентированные на эти

научные области, что обеспечивает целенаправленный подход к конкретным профессиональным траекториям развития студентов. Имперский колледж Лондона (Imperial College London) особое внимание уделяет областям STEM и технологиям, предлагая серию семинаров, таких как «Инновации и предпринимательство», ориентированных на начинающих предпринимателей в технологических секторах. Эта инициатива поддерживает студенческие предприятия и инновационные проекты. Посредством финансирования, наставничества и обучения она поощряет студентов развивать свои бизнес-идеи, помогая им приобрести практический опыт и предпринимательские навыки.

Важным элементом формирования социальных ориентаций студентов является их вовлечение в социальные сообщества, которое определяется, в том числе, особенностями культуры и традиций самих вузов. Например, Oxford, известный своей строгой университетской системой и историческим значением в развитии глобальной системы образования, реализует инициативы по оказанию социального воздействия, преимущественно подчеркивая непосредственное участие в решении студентами глобальных проблем, что согласуется с их учебными планами, базирующимися на социальных науках. Студенты Cambridge, который может похвастаться более непринужденной атмосферой, активно участвуют в таких программах, как Cambridge Student Community Action (CSCA), поощряющих студентов к участию в местных социальных проектах. Университетский колледж Лондона (UCL), подчеркивая свое городское окружение и связи с оживленной культурной жизнью города, ориентирует студентов на участие в инициативах в области психического здоровья и повышения благополучия местных сообществ, например, работая в Студенческой психологической службе UCL, которая занимается решением особых проблем, с которыми сталкиваются студенты городских университетов.

Таким образом, вузы «Золотого треугольника», как и вузы «Лиги плюща» также успешно интегрируют формирование профессиональных и

социальных ориентаций в образовательный процесс и внеучебную деятельность, предоставляя студентам уникальные возможности для развития как профессиональных компетенций, так и формирования социальной ответственности.

Теперь обратимся к опыту остальных университетов топ-30 QS, по результатам изучения которого можно говорить о том, что в большинстве своем они крупноблочно повторяют те инициативы и подходы, которые были описаны выше. Безусловно, речь не идет о плагиате подходов и программ. Дело в том, что все, представленные выше подходы к формированию социально-профессиональных ориентаций студентов, являясь уникальными в части специфики их реализации для своих территорий, с учетом истории и культуры, методологически являются родственными таким же уникальным в реализации, но общими в целом для глобальной вузовской среды в части целевого подхода.

Так, например, Программа новых талантов в сфере ИТ (IT Emerging Talent Program»), реализуемая Мельбурнским университетом, объединяет студентов с лидерами отрасли, предлагая сетевые мероприятия, семинары и стажировки. Она направлена на повышение готовности к карьере и вовлеченности в отрасль, позволяя студентам изучать и выстраивать различные карьерные траектории. Национальный университет Сингапура (NUS) реализует систему мероприятий в рамках масштабной программы «NUS Enterprise», которая направлена на продвижение предпринимательства среди студентов посредством организации семинаров и акселераторов, а также предоставления различных возможностей финансирования стартап-идей студентов. Профориентационная идея данного проекта состоит в том, чтобы сформировать у студентов предпринимательский настрой и профессиональные навыки необходимые для достижения успеха в предпринимательской экосистеме стартапов.

Похожая программа есть и в ETH Zurich – ETH Entrepreneurship, которая направлена на превращение технических знаний в жизнеспособные бизнес-

идеи, объединяющие научные круги и промышленность, и предлагает студентам не только участвовать в специализированных семинарах, но и пользоваться доступом к сети национальных предпринимателей и инвесторов. Калифорнийский университет в Беркли реализует тоже похожую «предпринимательскую» программу, но также обладающую своей спецификой - Berkeley SkyDeck. Это акселератор, который предоставляет стартапам наставничество и конкретные ресурсы. Он объединяет студентов с экосистемой технологических стартапов в Кремниевой долине, позволяя им приобрести практический опыт в области предпринимательства и инноваций.

Помимо программ, формирующих предпринимательские компетенции, в целом ряде вузов реализуются программы, ориентированные на реализацию проектов в сфере социального предпринимательства, что предполагает одновременное формирование и профессиональных, и социальных ориентаций. Специфика социального предпринимательства как раз и заключается в решении социальных проблем с использованием предпринимательского подхода.

Примерами таких программ и студенческих объединений может служить «Центр предпринимательства NTU» (Наньянский технологический университет (NTU)), который предлагает студентам целый ряд программ и различных ресурсов, которые помогают студентам выявлять социальные проблемы и потребности различных целевых аудиторий, составлять бизнес-планы и запускать стартапы, которые решают реальные социальные задачи. Университет Гонконга (HKU) реализует похожую программу, но без обязательно ориентации на использование предпринимательского подхода: «Программа служебного обучения HKU», в рамках которой студенты работают с НКО и местными сообществами над проектами, направленными на решение социальных проблем, таких как бедность, бездомность или экологическая устойчивость, сочетая академическое обучение с наращиванием практического опыта, формируя социально-профессиональные ориентации.

Очевидно, что формирование социальных ориентаций имеет больше национальной специфики, чем подходы к формированию профессиональных ориентаций, поскольку опираются на конкретные локальные социальные проблемы, имеющие, безусловно, уникальную специфику. Так, например, программа «Янь Юань» (The "Yan Yuan" Program), реализуемая в Пекинском университете, поощряет студентов к участию в общественных работах и волонтерской деятельности, направленной на формирование социальной ответственности в ходе удовлетворения общественных потребностей, таких как борьба с бедностью или защита окружающей среды. Университет PSL (Парижский университет науки и литературы) реализует программу, также нацеленную на формирование социально-профессиональных ориентаций, но уже с акцентом на формирование гражданственности. Речь идет о «Гражданской программе PSL», которая направлена на формирование у студентов знаний и навыков, необходимым для эффективного участия в жизни общества в качестве ответственных граждан. В рамках данной программы студенты участвуют в семинарах, дебатах и проектах, которые затрагивают социальные и политические проблемы, развивая критическое мышление и этическую осведомленность.

Серьезным вызовом для развития вузов, безусловно, являются глобализационные процессы, эффективное включение в которые отражаются на позициях вузов в международных рейтингах. В силу того, что глобализация является весьма широким понятием, мы определим фокус своего внимания лишь на изучении опыта вузов по формированию социальных ориентаций с учетом данной специфики.

Так, Пекинский университет активно вовлекает студентов в исследовательские и образовательные проекты, связанные с инициативой «Один пояс, один путь», способствуя межкультурному взаимопониманию и глобальной осведомленности. Студенты участвуют в семинарах, конференциях и даже программах обучения за рубежом - в странах, расположенных вдоль «Пояса и пути». Наньянский технологический

университет (NTU) реализует «Программу глобального погружения NTU», которая включает широкий спектр краткосрочных программ погружения в разных странах, позволяющих студентам знакомиться с различными культурами, взаимодействовать с различными сообществами и развивать навыки межкультурного общения. Эти программы помогают студентам взглянуть на мир со стороны и расширить свой социальный кругозор. Университет Сиднея реализует «Программу глобального лидерства в Сиднее», нацеленную на формирование студентов-лидеров в глобализированном мире через участие в мероприятиях, способствующих межкультурному взаимопониманию, критическому мышлению и решению проблем, подготавливая их к будущим руководящим ролям в условиях глобализации.

Безусловно, перечислять подобные примеры можно долго, поскольку все высокорейтинговые университеты имеют программы интеграции студентов в профессиональное сообщество, социальную глобальную среду и среду местных сообществ, результатом чего является стопроцентное трудоустройство выпускников по желаемым ими профессиям на перспективные высокооплачиваемые позиции, что наряду с уровнем академической подготовки определяет удовлетворенность карьерой.[1] Важно заметить при этом, что согласно исследованиям, уровень трудоустройства выпускников государственных и частных вузов является одинаковым.[2] Таким образом, можно говорить о том, что по результатам анализа сайтов вузов-лидеров QS выделились и общие, и особенные подходы к реализации молодёжной политики по формированию социально-профессиональных ориентаций студентов.

В части общих подходов необходимо отметить, что в большинстве своем, высокорейтинговые зарубежные университеты не часто

[1] Sofia Ramos Pulido, Neil Hernández-Gress, Gabriela Torres Exploring the Relationship between Career Satisfaction and University Learning Using Data Science Models // *Informatics* 2024, *11*(1), 6; https://doi.org/10.3390/informatics11010006

[2] Anissa Lestari Kadiyono, Nisrina Budiana Putri Comparative Studies of Employability in Higher Education: Private University and Public University // October 2022, AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan 14(4). 10.35445/alishlah.v14i4.2617

демонстрируют такие подходы исключительно в рамках реализации молодёжной политики, как это можно было увидеть в ходе анализа опыта российских вузов. В частности, ключевые подходы по формированию социально-профессиональных ориентаций в целом *интегрированы в образовательный процесс и организацию серьезных научных исследований,* на чем делается акцент в докладе о тенденциях развития высшего образования, опубликованном в 2023 году одной из крупнейших Международных консалтинговых компаний по менеджменту Arthur D. Little[1]. Важным акцентом в профориентационной работе многих высокорейтинговых вузов является обучение и организация исследовательской деятельности в тесном взаимодействии с отраслевыми работодателями. Часто такое взаимодействие основано на включенности в прикладные научные исследования.

Также к общим характеристикам, объединяющим, пожалуй, все высокорейтинговые вузы по версии QS, *относятся эффективные карьерные службы,* практики функционирования которых чаще всего подвергаются научному анализу[2]. Так, во всех высокорейтинговых университетах, включая университеты «Лиги Плюща» и «Золотого треугольника», есть специализированные отделы карьерных служб (как в российских вузах – Центры карьеры), которые предлагают студентам широкий спектр ресурсов, включая консультации по вопросам карьеры, семинары по поиску работы, возможности для налаживания контактов и помощь в трудоустройстве на стажировку. Многие службы ориентированы на «построение персонализированной модели профориентации»[3]. Они стремятся познакомить студентов с ведущими работодателями и наделить их навыками и

[1] The f u t u r e o f higher education/ Balancing new requirements for research, teaching & student needs. Part 1 // THE FUTURE OF HIGHER EDUCATION (adlittle.com)

[2] См., например: Mariza P Manlagaylay, Lora Anar Career Development and Job Placement Services inHigher Education Institution // Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences, Volume 20, 2022. – p.101-118 ((PDF) Career Development and Job Placement Services in Higher Education Institution (researchgate.net)); Kayyali, Mustafa. "Career Development in Higher Education: Best Practices and Innovations." *Advancing Student Employability Through Higher Education,* edited by Bryan Christiansen and Angela M. Even, IGI Global, 2024, pp. 1-19. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0517-1.ch001

[3] Yun Han A Career Guidance and Career Planning Assessment Method Based on Improved Correlation Analysis // June 2022, Security and Communication Networks 2022(2):1-9. DOI: 10.1155/2022/5153884

уверенностью, необходимыми для достижения успеха в выбранной ими области. Некоторые карьерные службы, как и в российских вузах, предлагают своим студентам принять участие в программах повышения квалификации.

Университеты-лидеры QS всячески поощряют *формирование международного социально-профессионального опыта* у своих студентов. Они предлагают обширные программы обучения за рубежом, партнерские отношения с международными институтами и возможности для глобального исследовательского сотрудничества. Это стремление к глобальному участию направлено на расширение кругозора студентов, повышение их культурной компетентности и подготовку их к жизни во взаимосвязанном мире.

Одним из ключевых направлений формирования профессионального потенциала студентов является их *включение в различные социальные и профессиональные сообщества, делая упор на формирование гражданской ответственности и повышение социальной вовлеченности в жизнь местных сообществ.* Результаты ряда исследований говорят о том, что «Обучение служением» - в российской практике, т.е., по сути, Capability Approach, Community service-learning (CSL)[1] – в зарубежной практике, «обладает потенциалом для улучшения навыков трудоустройства выпускников, одновременно развивая человеческие способности»,[2] поэтому в ходе формирования смысложизненных ценностей вузы предлагают программы обучения в сфере социального обслуживания и служения, обеспечивают реализацию волонтерской деятельности и поддерживают студенческие инициативы, которые поощряют студентов вносить свой вклад в развитие местных сообществ и решать насущные социальные проблемы.

[1] Hondagneu-Sotelo, Pierrette, and Sally Raskoff. “Community Service-Learning: Promises and Problems.” *Teaching Sociology*, vol. 22, no. 3, 1994, pp. 248–54. *JSTOR*, https://doi.org/10.2307/1319139. Accessed 26 Oct. 2024.
[2] Mtawa, N., Fongwa, S., & Wilson-Strydom, M. (2019). Enhancing graduate employability attributes and capabilities formation: a service-learning approach. *Teaching in Higher Education*, *26*(5), 679–695. https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1672150

На основе проведенной систематизации опыта высокорейтинговых российских и зарубежных вузов по формированию профессионального потенциала студентов можно выделить как их общие, так и отличные черты.

Ключевое отличие опыта отечественных вузов по формированию профессионального потенциала студентов связано, пожалуй, со структурой и особенностями функционирования субъекта российской молодёжной политики на федеральном уровне и его включенностью в деятельность вузов через реализацию федеральных программ. Необходимо подчеркнуть, что такой подход, во-первых, помогает систематизировать организацию деятельности по формированию профессионального потенциала студентов и каждого вуза в отдельности, и всей вузовской системы; во-вторых, дает возможность выстраивания горизонтальных связей между сообществами студентов, реализующих на уровне вузов федеральные проекты или участвующих в них. Кроме того, исследование показывает значимую роль государства в формировании профессионального потенциала студентов через федеральные программы и проекты, особенно для вузов, не входящих в топ-100 рейтинга.

Заметим, что высокорейтинговые российские вузы помимо «обязательных» федеральных программ и проектов реализуют немалое число различных дополнительных, уникальных программ, отвечающих лишь их индивидуальной специфике. В этом они во многом схожи с высокорейтинговыми зарубежными вузами, где основа формирования профессионального потенциала студентов закладывается именно с опорой на отраслевую, историческую и культурную специфику каждого отдельного вуза.

Еще одной характеристикой, объединяющей высокорейтинговые российские и зарубежные вузы в части их практики формирования профессионального потенциала студентов является серьезный акцент на интеграцию студентов в научные исследования. В зарубежных вузах, особенно из числа «Лиги плюща» и «Золотого треугольника», формирование социально-профессиональных ориентаций студентов тесно связано с их

участием в прикладных научных исследованиях во взаимодействии с отраслевыми работодателями. Такой опыт имеет место и в практике ряда высокорейтинговых российских вузов (топ-30 RAEX), обеспечивая им высокие места во всероссийском рейтинге вузов, что говорит об эффективности подобной практики.

Здесь нельзя не упомянуть большую роль, которая отводится крупным работодателям в формировании профессиональных ценностей. Их интегрированность в организацию образовательного процесса и внеучебной деятельности настолько велика в высокорейтинговых вузах, что они становятся полноценными субъектами социально-профессиональной среды вуза.

Важным направлением деятельности вузов по формированию социально-профессиональных ценностей и ориентаций является интеграция студентов в социальные и профессиональные сообщества в ходе реализации социальной, предпринимательской или социально-предпринимательской проектной деятельности: через программы «Обучение служением» и подобные ей - в российских вузах, а также через похожие зарубежные программы (Capability Approach, Community service-learning), которые способствуют развитию гражданской ответственности и социальной вовлеченности, а также повышают навыки трудоустройства и профессиональной осознанности, а в целом – эффективно формирую профессиональный потенциал студенческой молодёжи.

Достаточно эффективной практикой формирования профессионального потенциала студентов как в зарубежных, так и в отечественных вузах является функционирование Карьерных служб/ Центров карьеры. Однако, при единых целях деятельности, подходы к ее реализации у отечественных и зарубежных центров карьеры различаются. Так, например, деятельность зарубежных центров карьеры сфокусирована на персонализированном подход к работе со студентами, предлагая индивидуальные консультации по профессиональному и карьерному ориентированию, помощь в подборе стажировки или

трудоустройстве, организуя семинары, ориентированные на развитие навыков самопрезентации, коммуникации и лидерства. Российские вузовские центры карьеры чаще используют более формализованные подходы, прибегая к организации массовых карьерно-ориентированных мероприятий (Ярмарка карьеры, различные карьерные форумы и т.д.; семинары и тренинги по написанию резюме и подготовке к собеседованию), не всегда предлагая глубокую индивидуальную поддержку. Подобный подход не способствует эффективному формированию профессиональных ориентаций и ценностей.

Что же касается отличительных черт, то ключевыми здесь являются две.

Во-первых, зарубежные высокорейтинговые университеты активно поощряют развитие международного социально-профессионального опыта студентов через программы обучения за рубежом, партнерские отношения с международными институтами и возможности для глобального исследовательского сотрудничества. В этой связи и их Центры карьеры часто предлагают услуги по поиску работы за рубежом, а также информацию о стипендиях и программах международного сотрудничества. Что касается России, то здесь традиционно глобальные перспективы для выпускников менее распространены, хотя, безусловно, все высокорейтинговые вузы имеют зарубежных партнеров в вузовской и партнерской среде.

Во-вторых, высокорейтинговые зарубежные университеты активно интегрируют работу по формированию социально-профессиональных ориентаций в образовательный процесс, в отличие от российских вузов, где молодёжная политика реализуется отдельным блоком, координируясь комплексом разрозненных субъектов на федеральном и региональном уровнях.

Исходя из проведенного анализа опыта высокорейтинговых отечественных и зарубежных вузов по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи можно говорить о его многогранности, обеспечивающейся различными подходами. В зарубежных высокорейтинговых вузах формирование социально-профессиональных

ориентаций студентов является неотъемлемой частью образовательного процесса, тесно связанной с научными исследованиями, практикой и глобальным участием. В российских вузах формирование профессионального потенциала студентов координируется различными субъектами на федеральном и региональном уровнях, реализуясь на уровне вуза во взаимодействии с работодателями.

5.2 Анализ условий формирования профессионального потенциала молодёжи в системе высшего образования: ценностный подход

С целью определения влияния различных условий формирования профессионального потенциала студентов, выделенных нами на основе результатов анализа опыта вузов, представителями разных типологических групп в факторном пространстве профессионального потенциала, приведенных нами ранее, обратимся ко второму, проведенному автором социологическому исследованию, по результатам которого была совершена корректировка эмпирической модели анализа профессионального потенциала студенческой молодежи[1]. В результате факторизации нового массива данных удалось добиться полного распределения всех ценностей по полученным факторам. Важно заметить, что в целом содержание факторов осталось тем же (ни одна ценность не «перешла» из фактора, в котором она оказалась по результатам предыдущей диагностики, в новый фактор), за исключением добавившихся в них новых ценностей.

Несмотря на то, что выделенные нами ранее типологические группы, на которые мы опираемся в данном параграфе, содержательно не подверглись изменениям, прежде чем приступить к решению обозначенной нами в данном разделе задачи, необходимым является продемонстрировать и вкратце

[1] Здесь речь идет об исследовании «Профессиональный потенциал студенческой молодёжи» (N=3864); структура выборки и первые результаты исследования описаны в параграфе 2.3

прокомментировать результаты факторного и кластерного анализа данных нового социологического исследования.

Согласно результатам факторного анализа, представленного в таблице 5.1, получены три фактора, в которые распределились те же терминальные и инструментальные ценности студенческой молодёжи, составляющие основу ее профессионального потенциала по результатам предыдущего исследования.

Таблица 5.1

Распределение ценностей и факторных весов их элементов по факторам

Ценности	Факторные веса элементов ценностей			
	1	**2**	**3**	**4**
Фактор 1: ценности профессионального самоопределения				
Терминальные ценности				
27.Профессиональный опыт	0,598	0,465	0,648	0,537
28.Развитие	0,575	0,627	0,748	0,478
29.Самореализация	0,666	0,686	0,712	0,585
30.Права и свободы человека	0,691	0,557	0,582	0,538
31.Здоровье	0,463	0,499	0,387	0,431
Инструментальные ценности				
32.Ответственность	0,578	0,683	*0,743*	0,677
33.Справедливость	0,422	0,719	0,454	0,579
34.Достоинство и взаимоуважение	0,554	0,527	0,622	0,657
Фактор 2: бытийные смысложизненные ценности				
Терминальные ценности				
35.Созидательный труд и Коллективизм	0,420	0,460	0,511	0,511
Инструментальные ценности				
36.Гуманизм	0,440	0,452	0,457	0,425
37.Взаимопомощь	0,505	0,355	0,519	0,508
38.Милосердие	0,672	0,693	0,731	0,741
39.Приоритет духовного над материальным	0,646	0,728	0,709	0,738
Фактор 3: ценности гражданского общества				
Терминальные ценности				
40.Патриотизм и гражданственность	0,707	0,723	0,613	0,609
41.Единство народов России	0,506	0,684	0,580	0,456
42.Семья	0,660	0,693	0,637	0,625
43.Жизнь	0,473	0,476	0,359	0,431
Инструментальные ценности				
44.Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	0,556	0,672	0,621	0,515
45.Преемственность поколений	0,692	0,737	0,719	0,611
46.Историческая память	0,662	0,651	0,552	0,380

В первый фактор, ценностей профессионального самоопределения, дополнительно вошла ценность здоровья, которая не вошла ни в один фактор в ходе предыдущего исследования. В нашем более раннем исследовании было использовано немалое количество индикаторов для оценки восприятия данной ценности в среде студенческой молодёжи, которое в текущем исследовании было решено сократить, поскольку изучение данной ценности, как и многих других, являет собой отдельное исследовательское направление. Исследователи, анализируя представления студенческой молодёжи о здоровье и здоровом образе жизни, выделяют самые разные механизмы поддержания здоровья по мнению студентов: от «активного образа жизни и поддержания режима дня»[1] до комплексного подхода к соблюдению ЗОЖ[2]. Однако подход, предлагаемый в нашей работе, дает нам возможность смотреть на формирование профессионального потенциала студентов более комплексно: с позиции ориентации респондентов на всестороннее самосовершенствование, как социально-профессиональное, так и физическое.

Во второй фактор - бытийных смысложизненных ценностей, дополнительно вошли ценности гуманизма и взаимопомощи, а также ценность, индикаторы которой мы не включали в предыдущий социологический инструментарий, «приоритет духовного над материальным», что вполне гармонично вписывается в содержание данного фактора.

В третий фактор, ценностей гражданского общества, вошла ценность жизни несмотря на то, что данная ценность зачастую идет «в паре» с ценностью здоровья, поскольку «здоровье является положительной основой для проявления полноты человеческой жизни для того, чтобы человек ощутил

[1] *Лядова* В.А. Здоровьесбережение в представлениях студентов: особенности и факторы формирования // Высшее образование в России, 2024, Т.33, №8-9. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-140-160

[2] Покида А.Н., Зыбуновская Н.В., Газиева И.А. Роль высшего образования в формировании здорового образа жизни (по результатам социологического исследования) // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. No 1. С. 72–88. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-72-88

радость и наслаждение от проявления своих жизненных сил»[1]. В тоже время нахождение данных ценностей в разных факторах не вызывает недоумения, поскольку предлагая респондентам оценить свое отношение к различным индикаторам данной ценности, мы предлагали суждения, касающиеся, не только их самих, а их отношения к жизни как ценности вообще, для себя и для общества.

Исходя из приведенных результатов факторного анализа можно сделать вывод о том, что, во-первых, социологический инструментарий скорректирован логично, а во-вторых, проведение следующих этапов статистического анализа массива данных, полученного в ходе нового социологического исследования, может вполне опираться на результаты предыдущего исследования. В первую очередь, безусловно, говоря о выделении описанных трех факторов.

Следующим этапом статистического анализа полученного массива данных социологического исследования было осуществление кластерного анализа, в результате которого выделились типологические группы, содержательно идентичные тем, что были получены в предыдущем исследовании. Исключение составляет лишь выявление одной типологической группы, которая ранее нами была описана не на основе статистических данных, поскольку она не выделилась в ходе кластерного анализа; она была описана в логике характеристик своего места в трехфакторном пространстве. Однако в данном исследовании такая группа статистически представлена – она характеризует респондентов, идентичных в своих ценностно-профессиональных характеристиках Сергею Голубкову (типологическая группа 4).

Мы соотнесли результаты кластерного анализа и типологические группы респондентов в трехфакторном пространстве (См.: Таблица 5.2). Здесь обращает на себя внимание не только то, что стала статистически заметной

[1] Золотова Н.Д. Ценности жизни человека в современной России // Уровень жизни населения регионов России, 2016, №1. – С.105-112

четвертая типологическая группа (Сергей Голубков), но и то, что почти все типологические группы сохранили свои объемы (с учетом выделившейся новой группы). Такое распределение дает нам возможность продолжить анализ результатов нового исследования, основываясь на ранее сформированных и описанных нами типологиях.

Таблица 5.2

Распределение кластеров / типологических групп респондентов в пространстве трех факторов

	Кластеры / типологические группы						
Номера и объемы кластеров:	**Кл. 1 (19,4%)**	**Кл.2 (8,1 %)**	**Кл.3 (13,0%)**	**Кл.4 (9,0%)**	**Кл.5 (4,0%)**	**Кл.6 (38,5%)**	**Кл.7 (8%)**
Номера и названия типологических групп:	***Вронский (7)***	***Голубков (4)***	***Тальберг (8)***	***Лопахин (2)***	***Печорин (5)***	***Корчагин (1)***	***Чацкий (6)***
	Координаты кластеров						
Фактор 1	0,4	-2,1	0,7	0,4	-5,2	0,3	-0,9
Фактор 2	-1,3	0,4	-0,8	0,3	-0,5	0,7	-0,6
Фактор 3	0,7	-0,4	-0,9	-2,6	-2,0	0,4	0,4

Первое, что необходимо сделать, благодаря новым социологическим данным, это дать дополнительные характеристики полученным типологическим группам. Так, таблицы 5.2 и 5.3 открывают для нас изначальную мотивационную основу поступления респондентов в свой вуз, которая заметно различается у представителей разных типологических групп.

Как можно увидеть из таблицы 5.2, абсолютное большинство респондентов, находящихся в типологической группе «Корчагин», полностью разделяющие ценности, вошедшие во все три группы факторов, с большой долей вероятности будут трудоустроены по получаемой в вузе специальности (согласны или скорее согласны с утверждением – 81,2%). Несколько меньше, но все же немало представителей групп «Вронский», «Тальберг», Чацкий» также выражают согласие с данным тезисом (согласны или скорее согласны с утверждением – 73,2%; 68,1% и 66,1%, соответственно). Заметим, что все они не разделяют бытийные смысложизненные ценности, ориентируясь при этом на профессиональное развитие («Вронский» и «Тальберг»), а значит с

большой вероятностью в будущем будут претендовать на высокие должности. Меньше всего согласий с планами на трудоустройство по специальности у представителей групп «Лопахин» и «Голубков» (согласны или скорее согласны с утверждением – 54,8% и 45,9%, соответственно). Обе эти группы также объединяет то, что они, по-разному относясь к перспективам профессионального развития, одинаково не разделяют ценности гражданского общества, разделяя при этом бытийные смысложизненные ценности.

Таблица 5.3

Распределение согласий респондентов разных типологических групп с утверждением: «Я учусь по специальности, по которой планирую работать», %

	1 Корчагин	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
1 Полностью не согласен	2,4	12,1	2,5	40,0	3,4	5,2	6,8	4,2
2	4,0	9,6	14,0	30,0	8,2	5,9	5,6	6,2
3 Согласен наполовину	12,3	23,5	37,6	20,0	22,3	15,7	19,5	17,8
4	24,9	21	30,6	0,0	30,9	29,6	28,7	26,9
5 Полностью согласен	56,3	33,8	15,3	10,0	35,2	43,6	39,4	45,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Безусловно, обращает на себя внимание то, что меньше всего респондентов, мотивированных на трудоустройство по специальности, находится в группе «Печорин», что, возможно, объясняется несогласием с суждением, отраженным в таблице 5.4. Лишь 10% респондентов данной группы готовы работать по специальности и эти же 10% подтверждают самостоятельный выбор этой специальности, что демонстрирует прямую связь мотивации на трудоустройство по специальности от самостоятельности ее выбора.

Что же касается мнения респондентов других групп относительно самостоятельности выбора специальности обучения, то все они почти в равной мере подтверждают этот выбор. Некоторым исключением являются, пожалуй, лишь респонденты, входящие в типологическую группу «Голубков»

(согласны или скорее согласны с утверждением – 63,7%), которые не разделяют и ценности профессионального самоопределения, и ценности гражданского общества и более всех выражают сомнение относительно решения о выборе специальности обучения. Заметим, что представители типологической группы «Голубков» по всем вопросам выражают наименее высокую степень согласия с теми или иными суждениями.

Таблица 5.4

Распределение согласий респондентов разных типологических групп с утверждением: «Специальность, по которой я обучаюсь - это мой самостоятельный выбор», %

	1 Корчагин	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
1 Полностью не согласен	1,0	2,5	3,2	40,0	2,6	0,7	1,2	1,7
2	1,8	2,5	5,1	30,0	5,2	4,2	2,0	3,1
3 Согласен наполовину	4,3	8,4	28,0	20,0	14,6	6,6	8,0	8,6
4	13,9	14,3	38,2	0,0	27,5	12,2	16,3	17,5
5 Полностью согласен	78,9	72,3	25,5	10,0	50,2	76,3	72,5	69,1
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Анализ самооценок респондентов разных типологических групп их уровня владения базовыми знаниями по получаемой специальности (таблица 5.4) наглядно демонстрирует нам роль следования ценностям профессионального самоопределения в ходе обучения. Несмотря на то, что в среднем респонденты всех групп оценивают свои знания недостаточно высоко, представители именно типологических групп, чьи респонденты разделяют ценности профессионального самоопределения, оценивают свое владение базовыми знаниями почти одинаково и выше других. Наибольшее количество положительных оценок традиционно выставлено респондентами первой группы («Корчагин»): оценивают себя высоко или скорее высоко около половины респондентов – 43,5%. Три другие группы демонстрируют идентичные оценки: оценивают себя высоко или скорее высоко более трети респондентов – 36,1% («Лопахин»), 35,9% («Вронский»), 34,7% («Тальберг»).

Значимо ниже самооценка респондентов, входящих в группы, находящиеся в зоне отрицательных значений фактора профессионального самоопределения: 28,4% - «Чацкий», 25,5% - «Голубков», 10% - «Печорин».

Таблица 5.5

Распределение самооценок респондентов разных типологических групп их уровня владения базовыми знаниями по получаемой специальности, %

	1 Корчагин	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
1 Низкий уровень	1,0	6,7	3,8	20,0	1,7	2,4	1,6	2,1
2 Скорее низкий уровень	9,0	14,3	14,0	30,0	12,0	9,1	12,7	10,7
3 Средний уровень	43,3	40,3	51,0	20,0	54,1	48,4	47,0	46,2
4 Скорее высокий уровень	28,2	29,4	21,0	10,0	23,2	24,4	26,7	26,2
5 Высокий уровень	15,3	6,7	4,5	0	5,2	11,5	8,0	11,1
6 Затрудняюсь ответить	3,1	2,5	5,7	20,0	3,9	4,2	4,0	3,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Та же тенденция прослеживается при анализе ответов респондентов на вопрос, касающийся частоты и характера использования полученных в вузе знаний в ходе подготовки письменных работ (рефератов, курсовых работ, статей и др.) (Таблица 5.6). Как и при анализе предыдущих таблиц чаще всех склонны доверять своим знаниям, а главное – их применять и использовать – представители типологических групп, разделяющих ценности фактора профессионального самоопределения. Часто или всегда ищут необходимую информацию, опираясь, в первую очередь, на конспекты лекций и рекомендации преподавателей представители группы «Корчагин» (55,3%), чуть меньше – респонденты в группах «Тальберг» и «Вронский» (39,4% и 39,3%, соответственно).

Заметим, что представители групп «Вронский» и «Тальберг», различающиеся лишь отношением к ценностям гражданского общества, часто

дают очень похожие оценки своих профессиональных перспектив и актуального образовательного уровня, равно как и представители групп «Лопахин» и «Голубков», различающиеся лишь отношением к ценностям профессионального определения (часто или всегда используют полученные в вузе знания в ходе подготовки письменных работ 27,8% и 26,7%, соответственно).

Таблица 5.6

Распределение ответов респондентов разных типологических групп на вопрос «Как часто Вы используете полученные в вузе знания в ходе подготовки письменных работ (рефератов, курсовых работ, статей и др.)?», %

	1 Корчагин	2 Лопахин	4 Голубков	5 Печорин	6 Чацкий	7 Вронский	8 Тальберг	Всего
1 Никогда. Сразу «гуглю» нужную тему в интернете.	3,9	13,4	9,6	40,0	8,2	9,1	4,8	6,5
2 Крайне редко, почти никогда	5,3	17,6	9,6	20,0	8,2	12,5	13,5	9,0
3 Время от времени.	30,2	31,9	48,4	20,0	45,1	34,1	37,1	35,0
4 Часто.	28,6	20,2	19,7	10,0	18,5	25,4	26,3	25,3
5 Всегда. Ищу необходимую информацию, опираясь, в первую очередь, на конспекты лекций и рекомендации преподавателей	26,7	7,6	7,0	0,0	11,6	13,9	13,1	18,3
6 Затрудняюсь ответить	5,4	9,2	5,7	10,0	8,6	4,9	5,2	6,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Исходя из приведенных дополнительных характеристик, помогающих более четко описать выделенные типологические группы и, соответственно, понять их предпочтения тех или иных условий развития, можно говорить о том, что различное сочетание поддерживаемых или неподдерживаемых

ценностей определяет и их актуальную знаниевую самооценку и образовательные навыки, и видимость профессиональных перспектив.

Так, безусловным лидером в части образовательной самооценки и профессиональных перспектив является типологическая группа «Корчагин», респонденты которой разделяют все три группы ценностей, формирующих исследуемую нами типологическую структуру; соответственно, очевидным «аутсайдером» является противоположная по координатам группа «Печорин», представители которой не разделяют ни одной ценности, составляющей наше трехфакторное пространство.

Значительно больший интерес для нас имеют представители других типологических групп, чьи оценки и самооценки совпадают или не совпадают в зависимости от следования респондентами тем или иным группам ценностей. Так, например, представители типологических групп «Вронский» и «Тальберг», имея положительные координаты по фактору ценностей профессионального самоопределения и отрицательные – по фактору бытийных смысложизненных ценностей, учатся по специальности, которую выбрали сами и по которой планируют дальше работать; они считают, что успешны в учебе: обладают высоким уровнем полученных знаний и часто прибегают к их помощи при подготовке письменных работ. Очевидно, что здесь ключевым является следование ценностям профессионального самоопределения, что объясняет схожие мнения разных типологических групп по описанным вопросам.

Обращают на себя внимание противоположные оценки диаметрально противоположных групп «Чацкий» («в плюсе» ценности профессионального самоопределения и смысложизненные ценности; «в минусе» - ценности гражданского общества) и «Лопахин» («в минусе» ценности профессионального самоопределения и смысложизненные ценности; «в плюсе» - ценности гражданского общества).

Так, о самостоятельном выборе специальности, по которой обучаются в вузе, с максимальной уверенностью говорит большинство респондентов

типологической группы «Лопахин» (72,3%), при этом с большей или меньшей уверенностью планирует по ней работать около половины респондентов (54,8%). В то же время лишь каждый второй представитель типологической группы «Чацкий» учится по специальности, которую выбрал самостоятельно (полное согласие у 50,2% респондентов), однако планируют по ней работать более половины респондентов (66,2%). При этом у представителей обеих групп заметно ниже уровень образовательной самооценки, чем у групп «Корчагин», «Вронский», «Тальберг», а также заметно ниже частота использования полученных в вузе знаний в ходе подготовки письменных работ.

Такие цифры могут говорить, в первом случае («Лопахин»), о ставшей классической ситуации, когда абитуриент на этапе поступления имеет завышенные ожидания от будущей профессии и в ходе обучения в ней разочаровывается, а в силу следования ценностям, в первую очередь, профессионального самоопределения, рассматривает возможность смены профессии. Во втором случае («Чацкий») ожидания от профессии обмануть сложно, поскольку они сложены не самим абитуриентом. Более того, думается, что поскольку представители этой группы не следуют ценностям профессионального самоопределения, решения об их профессиональном будущем принимались не ими. В этой связи, желание респондентов группы «Чацкий» продолжить свой профессиональный трек именно по специальности обучения в вузе определяется следованием ценностям гражданского общества, желанием работать на благо страны, а не ради профессионального и карьерного роста.

Теперь перейдем непосредственно к анализу условий, существующих в вузовской среде для формирования и дальнейшего развития профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Исходя из приведенного ранее анализа опыта формирования профессионального потенциала студентов российских и зарубежных топовых вузов, можно выделить следующий перечень условий:

1. Организация обучения по основным программам.
2. Организация внеучебной деятельности.
3. Организация научной деятельности.
4. Организация программ ДПО, которые организует вуз для своих студентов.
5. Функционирование Центра развития карьеры.
6. Программа академической мобильности.

Приведенный перечень, на наш взгляд, с некоторой долей условности можно определить как формальные условия, поскольку они официальны и очевидны, они отражены в публикациях на сайтах вузов и включены в официальные отчеты. Однако можно выделить еще несколько условий, которые являются, на наш взгляд, не менее важными, но не всегда очевидными, поскольку ни на сайтах, ни в официальной отчетности они в назывном порядке не указываются, в то время как являются своеобразными поддерживающими условиями для реализации ключевых направлений молодёжной политики. К таким условиям отнесем следующие:

1. Возможность совмещать учебу с работой в вузе.
2. Система информирования о новых мероприятиях.
3. Дополнительные возможности материального стимулирования (повышенные стипендии, скидки и т.д.).
4. Организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности.

Безусловно, можно сколь угодно долго продлевать данный перечень, но мы остановимся на нем, поскольку именно эти условия являются прямыми результатами административной деятельности, соответственно, при необходимости могут быть скорректированы «по приказу».

Теперь вернемся к результатам нашего исследования и проанализируем отношение представителей разных типологических групп к представленным характеристикам условий. Формализованную диаграмму можно увидеть на рисунке 5.1 (сюда вынесены только доли респондентов, выбравших вариант

«Очень способствуют»), а основную таблицу, на основе которой построена диаграмма, можно увидеть в приложении 5 (таблица 5.1). Запрос к респондентам был сформулирован следующим образом: «Оцените, насколько условия, созданные в вузе, способствуют Вашему развитию».

Рисунок 5.1 Распределение максимальных оценок влияния условий, созданных в вузе, на развитие профессионального потенциала студентов разных типологических групп, %

Рассмотрим данную диаграмму с двух позиций. Во-первых, в ней можно увидеть своеобразный рейтинг условий, выстроенный в зависимости от уровня их влияния на развитие студентов. Так, возглавляет этот рейтинг два ключевых элемента образовательного процесса: организация учебной и внеучебной деятельности (73,7% и 66%, соответственно). Следующими по силе влияния на развитие молодёжи являются два неформальных условия, которые характеризуют с двух сторон именно образовательное пространство:

физическое и информационное. Так, организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности оказывает максимальное влияние на развитие 60,2% респондентов, а система информирования о новых мероприятиях – на развитие 59,7%. Почти столько же респондентов (59%) считают достаточно серьезным влияние на свое развитие организации научной деятельности в вузе, что дополняет сделанные ранее выводы о том, что научное, равно как и культурно-массовое направление, являются наиболее востребованными у студенческой молодёжи.

Незначительно ниже по уровню влияния на развитие студентов находится организация программ ДПО, которые организует вуз для своих студентов (57,5%) и программа академической мобильности (56,5%). Знаковым является то, заметно меньшее влияние чем приведенные выше на развитие студентов оказывают материальные условия: институциональные – 52,4% (дополнительные возможности материального стимулирования: повышенные стипендии, скидки и т.д.) и неинституциональные – 55,5% (возможность совмещать учебу с работой в вузе).

Такое распределение оценок говорит о достаточно высоком уровне социально-профессиональной осознанности респондентов в целом. Исходя из приведенных данных можно говорить о том, что респонденты в большинстве своем осознают большую роль: обучения - в формировании их профессионального фундамента; внеучебной деятельности - в расширении кругозора и формировании надпрофессиональных компетенций, а также обучении работать в команде; научно-исследовательской деятельности – через стимулирование исследования, позволяющей студентам глубже погружаться в выбранную область научных знаний, развивать критическое мышление, аналитические навыки и решать сложные задачи.

Что же касается материального стимулирования и совмещения учебы с работой, то они могут быть мотиваторами, но не гарантируют развития. Так, финансовая поддержка может помочь студентам концентрироваться на учебе, но она не обеспечивает полноценное социально-профессиональное развитие

личности; совмещение учебы с работой может научить ответственности и управлять временем, но при чрезмерной нагрузке.

Одним из наименее оцененных условий влияния на развитие студентов является функционирование Центра развития карьеры (48,8%). Вероятно, такую оценку можно объяснить тем, что в нашей стране, в отличие от практики ряда описанных нами ранее зарубежных вузов, деятельность Центров карьеры направлена не на профессиональное развитие вообще - через познание особенностей профессии, - а на «развитие компетенций трудоустраиваемости и готовности к самостоятельному развитию карьеры»[1], поэтому «развитие деятельности карьерных центров российских вузов востребовано с точки зрения адаптации выпускников к меняющимся требованиям рынка труда»[2].

Второе, на что необходимо обратить внимание в данной диаграмме, это, непосредственно распределение максимальных оценок влияния условий развития профессионального потенциала студентов, выставленных представителями разных типологических групп. Здесь обратим внимание на то, что доли респондентов разных типологических групп, максимально оценивших те или иные условия, уменьшаются пропорционально друг другу, что наглядно видно на диаграмме. Для еще большей наглядности при описании данной тенденции мы построили таблицу 4.9: за 100% взяты суммы положительных оценок, которые были даны представителями всех группа каждому условию в отдельности; далее высчитаны доли положительных ответов для каждой типологической группы.

Полученные цифры дают нам возможность увидеть, что больше всего о влиянии всех указанных в таблице условий на свое развитие говорят представители группы «Корчагин»: в среднем, 24,5% всех максимальных оценок приходится именно на представителей этой группы. Следующая

[1] Миронова М.Д., Гончарова Е.В., Гузельбаева Г.Т., Подгорная А.И. Деятельность центров карьеры в практике российских вузов // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 7А. С. 187-201. DOI: 10.34670/AR.2023.49.62.013
[2] *Миронова М.Д., Гончарова Е.В., Маркова С.В.* Трансформация деятельности центров карьеры российских вузов в современных условиях // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2023. № 4 (57). С. 52-59. DOI 10.37386/2413-4481-2023-4-52-59

группа – по убыванию доли максимальных оценок по всем условиям – типологическая группа «Вронский»; доля их максимальных оценок в общей совокупности составляет 19,5%. Еще ниже - доля максимальных оценок, выставленных представителями группы «Тальберг» (16,7%). Заметно ниже этих групп и почти идентичны друг другу доли максимальных оценок, выставленных респондентами группы «Чацкий» (15,5%) и «Лопахин» (12,6%). Голубков 10,9. Печорин – 0,4%.

Если посмотреть в целом на распределение оценок влияния условий, созданных в вузе, на развитие профессионального потенциала студентов разных типологических групп, можно обратить внимание на то, что наибольшее количество положительных оценок по всем условиям выставлены представителями типологических групп «Корчагин» (24,5%) и «Вронский» (19,5%). Несколько меньше положительных оценок выставлено представителями групп «Тальберг» (16,7%), «Чацкий» (15,5%), «Лопахин» (12,6%); на символическом последнем месте оказалась группа, «Голубков» (10,9%) и, на самом последнем, традиционно, - «Печорин» (0,4%).

Такие цифры в целом можно объяснить результатами дополнительного описания типологических групп, приведенных нами ранее. Так, представители типологической группы «Корчагин», «Вронский», немного меньше «Тальберг», имея наиболее высокую образовательную самооценку и чаще всего использующие результаты образовательной деятельности, очевидно являются наиболее заинтересованными в условиях развития, которые создает для них вуз, потому и влияние этих условий оценивается данными респондентами высоко.

Респонденты, входящие в типологическую группу «Лопахин», будучи не заинтересованными в будущей специальности, достаточно хладнокровно относятся и к условиям для своего развития, создаваемым в вузе. Такое же отношение демонстрируют и респонденты группы «Чацкий», поскольку проявляют невысокую заинтересованность в дополнительном профессиональном развитии, им вполне достаточного того, что дается в

рамках основной программы. Как мы показали ранее, представители обеих групп неактивно используют результаты даже основного образовательного процесса в ходе подготовки письменных работ, что еще раз подтверждается данными таблицы 5.7.

Таблица 5.7

Распределение средних баллов максимальных оценок влияния условий, созданных в вузе, на развитие профессионального потенциала респондентов разных типологических групп, %

Условия	**1 Корчагин**	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
Организация обучения по основным программам	22,1	14,0	10,0	0,0	16,4	19,5	18,0	100
Организация внеучебной деятельности	22,1	15,1	10,5	0,0	16,0	19,6	16,7	100
Организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности	23,2	14,2	11,0	0,0	14,0	20,1	17,5	100
Система информирования о новых мероприятиях	24,4	12,5	9,9	0,0	15,6	20,1	17,4	100
Организация научной деятельности	25,7	11,8	10,5	0,0	16,6	19,6	15,8	100
Организация программ ДПО (дополнительного проф. образования)	24,5	13,0	10,3	0,0	15,5	20,0	16,7	100
Программа академической мобильности	26,2	9,7	11,8	0,0	14,9	20,1	17,3	100
Дополнительные возможности материального стимулирования (повышенные стипендии.)	24,3	10,9	10,8	3,7	14,3	19,8	16,2	100
Центр/отдел развития карьеры	27,4	10,4	11,9	0,0	16,4	19,6	14,3	100
Возможность совмещать учебу с работой в вузе	24,9	14,5	12,1	0,0	14,8	17,0	16,7	100
Средняя	**24,5**	**12,6**	**10,9**	**0,4**	**15,5**	**19,5**	**16,7**	**100**

С целью определения наиболее востребованных условий для формирования профессионального потенциала студентов мы обратились не только к условиям, которые студенты находят в инициативном порядке во внутренней, вузовской среде, но и во внешней (См.: Таблица 5.8).

Таблица 5.8

Распределение согласий респондентов разных типологических групп с вариантами их дополнительного обучения по своей инициативе, %

Варианты дополнительного обучения	**1 Корчагин**	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
Онлайн-курсы на образовательных платформах	40,8	**47,9**	36,3	31,0	32,6	33,1	**43,0**	39,0
Программы ДПО, которые предоставляет вуз	**25,9**	**21,8**	**23,6**	11,2	16,3	**19,2**	**18,7**	22,3
Языковая школа / курсы иностранных языков	14,6	**26,1**	8,9	9,8	15,0	11,8	**17,9**	14,9
Второй диплом о высшем образовании параллельно с первым	4,2	4,2	6,4	**9,5**	3,9	2,1	4,8	4,1
Нигде	36,9	31,1	**45,2**	**50,0**	**50,2**	38,1	38,2	40,7
Иное.	2,7	4,2	1,3	0	3,0	4,5	3,6	3,1

Первое, на что хочется обратить внимание в ходе анализа данной таблицы, это то, что в отличие от предыдущих таблиц, здесь не наблюдается единства в оценках представителями разных типологических групп одних и тех же вариантов дополнительного обучения.

Так, слушателями онлайн-курсов на образовательных платформах, пользующихся наибольшей популярностью у наших респондентов (в среднем по выборке - 39% положительных оценок), в первую очередь являются респонденты, вошедшие в типологически группы «Лопахин» (47,9%) и «Тальберг» (43%), а не представители группы «Корчагин» (40,8%).

Также отметим, что именно респонденты, находящиеся в типологической группе «Лопахин» являются наиболее частыми слушателями не только онлайн-курсов на образовательных платформах, но и программ ДПО, которые предоставляет вуз (21,8%), а также слушателями языковых

школ или курсов иностранных языков (26,1%); более того, представители именно этой группы меньше всего не занимаются дополнительно нигде (31,1%). Такие цифры в совокупности с предыдущими характеристиками говорят о том, что у представителей данной типологической группы четко прослеживается интенция к профессиональному развитию, однако с низкой интегрированностью в вузовское пространство, что является следствием следования ценностям профессионального самоопределения и не следования ценностям гражданского общества. Эту же тенденцию можно проследить и в треке дополнительного профессионального развития респондентов группы «Тальберг», которые, находясь, как и респонденты группы «Лопахин», в зоне положительных значений фактора профессионального самоопределения и в отрицательной – фактора гражданских ценностей, являются слушателями и онлайн-курсов, и программ ДПО от вуза, и языковых курсов.

Важно заметить, что несмотря на упоминание респондентами группы «Голубков» и «Лопахин» (23,6% и 21,8%, соответственно) программ ДПО, организуемых в вузе, их эффективность, вероятно, оказывается не вполне высокой, поскольку при этом о влиянии на их развитие таких программ говорит заметно меньше представителей этих же типологических групп (10,3% и 13,0%, соответственно). В то же время они являются эффективными для представителей группы «Корчагин», поскольку инициативно обучается по данным программам и отмечает их высокое влияние на свое развитие идентичное количество респондентов (25,9% и 24,5%, соответственно).

Самые пассивные респонденты в части дополнительного инициативного обучения предсказуемо находятся в типологических группах, находящихся в зоне отрицательных значений фактора ценностей профессионального самоопределения: больше всех нигде не учатся дополнительно респонденты группы «Голубков» (45,2%), «Печорин» (50%), «Чацкий» (50,2%).

Анализ данного блока исследования дает возможность сделать вывод о большой роли в развитии студентов учета не только ценностей профессионального самоопределения, но и ценностей гражданского общества,

следование которым способствует эффективной включенности в образовательное пространство вуза, а не следование, напротив, способствует активизации поиска условий для собственного развития за пределами вуза.

Говоря об условиях формирования профессионального потенциала студентов, нельзя не учесть и факторы, препятствующие студентам полноценно развиваться в стенах вуза. В силу того, что, на наш взгляд, условия, мешающие развитию, не могут быть четко определены ни через ответы на прямые вопросы, ни через шкальные, мы определили их через оценку причин, влияющих на несвоевременность подготовки различных учебных письменных работ. Начнем непосредственно с оценки своевременности подготовки таких работ представителями разных типологических групп (таблица 5.9).

Таблица 5.9

Распределение ответов респондентов разных типологических групп на вопрос: Как Вы чаще всего готовите письменную работу (реферат, курсовую работу, учебный проект)? , %

	1 Корчагин	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
1 Начинаю работать заранее, в течение семестра анализируя литературу, подбирая необходимые данные	60,5	41,2	39,5	10,0	45,5	53,0	51,4	53,2
2 Начинаю работать за неделю до сдачи работы	28,8	40,3	36,3	70,0	39,5	39,4	38,2	34,4
3 Начинаю работать в последний день перед сдачей	6,6	7,6	12,7	20,0	11,6	4,5	6,8	7,6
4 Начинаю работать после прохождения срока сдачи работы	1,9		7,0	0	0,9	0,7	0	1,7
5 Иное	2,2	10,9	4,5	0	2,6	2,4	3,6	3,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Как можно увидеть в таблице 5.9, в целом по выборке – более половины представителей всех типологических групп начинают трудиться над подготовкой письменных работ заблаговременно, более чем за неделю (53,2%); чуть больше трети – за неделю (34,4%); в последний день перед

сдачей или уже после прохождения срока сдачи работы начинает трудиться минимальная доля респондентов (7,6% и 1,7%, соответственно).

Что же касается дифференциации оценок среди представителей разных типологических групп, то в целом, картина выглядит очень понятной и даже предсказуемой. Традиционно большая часть именно представителей типологической группы «Корчагин» (60,5%) начинают трудиться над письменной работой заранее, в течение семестра анализируя литературу и подбирая необходимые данные. Несколько меньше, но тоже немало – около половины – представителей групп «Вронский» (53%) и «Тальберг» (51,4%), тоже очень заблаговременно начинают трудиться над письменной работой. Следующие две, также традиционно схожие по оценкам группы, доля респондентов которых несколько меньше предыдущих, начинают работать заранее: респонденты группы «Чацкий» (45,5%) и «Лопахин» (41,2%). На традиционно предпоследнем и последнем местах по активности заблаговременного труда над письменной работой предсказуемо находятся представители группы «Голубков» (39,5%) и «Печорин» (10%).

Далее остановимся непосредственно на причинах, мешающих иногда начать готовить письменную работу заранее (Таблица 5.10).

Как видно из таблицы 5.10, ключевой причиной, по которой у половины респондентов всех типологических групп чаще всего не получается вовремя сесть за подготовку письменной работы (51,8%), предсказуемо является высокая учебная нагрузка. Надо сказать, что распределение согласий именно с этой причиной для всех типологических групп, кроме группы «Печорин», является, в целом, равномерной: от 53,5% - в группе «Корчагин» (максимум), до 46,5% - в группе «Голубков» (минимум).

Таблица 5.10

Распределение причин, которые, по мнению респондентов разных типологических групп, чаще всего мешают готовить письменную работу заранее, %

	1 Корчагин	**2 Лопахин**	**4 Голубков**	**5 Печорин**	**6 Чацкий**	**7 Вронский**	**8 Тальберг**	**Всего**
Высокая учебная нагрузка	53,1	54,6	46,5	11,0	49,8	52,3	52,2	51,8
Лень, прокрастинация	29,8	**57,1**	30,6	29,5	**51,5**	39,0	47,4	37,8
Совмещение работы и учебы	30,7	**43,7**	26,8	21,1	28,3	36,6	38,6	32,8
Слишком высокие требования к качеству заданной работы. Страшно начинать работу!	31,7	33,6	35,7	**58,0**	35,2	29,3	31,9	32,3
Высокая общественная (внеучебная) нагрузка	**32,7**	27,7	22,3	0	**37,3**	**32,8**	29,5	31,5
Активная личная жизнь	27,8	28,6	19,1	10,5	29,6	**33,1**	**31,1**	28,5
Неинтересное задание	21,3	**49,6**	33,8	39,1	28,3	28,2	35,9	27,9
Ощущение бессмысленности/ бесперспективности заданной работы	19,1	**58,0**	25,5	**52,1**	30,9	24,4	29,5	25,7

Однако значимо больший интерес для нас представляют другие причины, поскольку они являются менее предсказуемыми, а главное – воспринимаются представителями разных типологических групп по-разному. Рассмотрим их с позиции наиболее высокого уровня проявленности в различных типологических группах.

Так, лень и прокрастинацию считают причиной отодвигания «на потом» подготовки письменных работ, в среднем, около половины респондентов типологической группы «Лопахин» (57,1%), «Чацкий» (51,5%), «Тальберг» (47,4%).

Среди причин отодвигания времени заблаговременного начала работы над рефератами, курсовыми и прочими письменными работами, выделяемых

представителями «профессионально-ориентированных» групп, основной является совмещение работы и учебы; ее в качестве причины выделяют около половины респондентов группы «Лопахин» (43,7%), более трети группы «Тальберг» (38,6%) и «Вронский» (36,6%).

Слишком высокие требования к качеству заданной работы в качестве причины несвоевременного начала подготовки письменных работ выделяют, в большинстве своем, представители типологической группы «Печорин» (58%). Представители других групп оценивают данную причину достаточно равномерно: от 35,7% согласий в группе «Голубков» (максимум), до 29,3% согласий в группе «Вронский» (минимум).

Высокая общественная (внеучебная) нагрузка в качестве причины незаблаговременной работы над рефератами объединила представителей типологических групп с главной общей чертой – положительными координатами по фактору гражданских ценностей, что во многом объясняет выбор ими именно этой причины: «Чацкий» (37,3%), «Вронский» (32,8%), «Корчагин» (32,7%). Можно сказать, что респонденты, разделяющие ценности гражданского общества, являются более социально-активными, чем респонденты, не разделяющие эти ценности.

Активная личная жизнь в качестве причины выбрана примерно равным количеством представителей разных типологических групп: от 33,1% согласий в типологической группе «Вронский» (максимум) - до 27,8% согласий в группе «Корчагин» (минимум). Однако наименее всего личная жизнь мешает представителям группы «Голубков» (19,1%) и «Печерин» (10,5%), что вполне объяснимо включенностью ценности семьи в фактор гражданских ценностей, которым, согласно положению данных типологических групп в трехфакторном пространстве, их представители не следуют.

Представители группы «Лопахин» заметно выделяются из числа представителей других групп в отношении двух причин откладывания «на потом» выполнения письменной работы: неинтересное задание (49,6%

согласий) и ощущение бессмысленности/бесперспективности заданной работы (58,0% согласий). Надо заметить, что такие цифры в 1,5-2 раза превышают доли респондентов других групп, выделяющих соответствующие причины. Вторая причина, бессмысленность задания, является значимой и для представителей типологической группы «Печерин» (52,1%).

Отдельно остановимся на ранее не описанной детально типологической группе «Лопахин». Данная группа любопытна тем, что она, не выделяясь значимо в образовательных самооценках и профессиональных характеристиках, заметно отличается от представителей других типологических групп в части препятствий заблаговременной подготовки письменных работ. Как видно из анализа данных таблицы 5.10, представители этой группы отличаются наибольшим прагматизмом: им больше всех мешает совмещение работы и учебы, а также лень и прокрастинация, которая, в свою очередь, может быть следствием значительной нагрузки в связи с совмещением работы и учебы; им, более чем представителям других типологических групп, мешает ощущение бессмысленности/ бесперспективности заданной работы и, по их мнению, неинтересные задания, что также может быть следствием их включенности в профессиональную среду, где практическая деятельность оказывается очень сильно оторванной от теории, лежащей в основе вузовского образовательного процесса. Ну и нельзя не отметить то, что именно представителям группы «Лопахин» менее всего мешает высокая общественная (внеучебная) нагрузка. Такой социологический портрет данной типологической группы вполне сопоставим с ее ценностным портретом, характеризующимся следованием ценностям профессионального самоопределения и бытийным смысложизненным ценностям и игнорированием ценностей гражданского общества.

Также обратим внимание на типологическую группу «Голубков», представители которой, как мы уже упоминали ранее, являются самыми неуверенными в себе и в своих оценках, поскольку по всем вопросам имеют наименьшее количество максимальных оценок. Что касается условий,

определяющих развитие студентов, или причин, которые, напротив, мешают развиваться, то практически везде эта группа стоит на последнем месте, что также вполне объяснимо и ее ценностным портретом: для них характерно следование лишь бытийным смысложизненным ценностям, две другие группы ценностей не являются ключевыми для представителей типологической группы «Голубков».

В целом же необходимо обратить внимание на то, что в большинстве своем и «образовательная самооценка», и активность использования образовательных результатов, и видение профессиональных перспектив, и целый ряд других описанных нами характеристик максимально высоки у респондентов группы «Корчагин» (находится в зоне положительных значений всех ценностных факторов), чуть ниже – «Вронский» (характеризуется положительным отношением к ценностям профессионального самоопределения и гражданским ценностям; отрицательным – к смысложизненным ценностям), еще ниже – «Тальберг» (находится в зоне положительных значений фактора профессиональных ценностей и в зоне отрицательных значений по двум другим факторам). В ходе сопоставления ценностных характеристик типологических групп и их оценок различных параметров собственного развития можно увидеть следующую зависимость: устойчивость профессионального потенциала обеспечивается в первую очередь следованием ценностям профессионального самоопределения; затем, по нарастающей, - ценностям гражданского общества; в последнюю очередь – смысложизненным ценностям. Соответственно, можно говорить о том, что разные ценности имеют разную силу влияния на формирование профессионального потенциала. В данной ситуации очевидно, что наибольшую силу влияния имеют ценности профессионального самоопределения, чуть ниже – ценности гражданского общества, еще ниже – смысложизненные ценности.

Данный тезис подтверждается оценками описанных характеристик развития профессионального потенциала представителями других

типологических групп. Так, представители группы «Лопахин», при наличии двух положительных координат (профессиональные и смысложизненные ценности), заметно ниже оценивают профессиональные и образовательные характеристики, чем представители группы «Вронский». Заметно иначе обстоит ситуация у представителей типологической группы «Чацкий» и «Голубков», чьи оценки по ряду характеристик заметно ниже других групп. Кроме того, из этих двух групп именно представители группы «Голубков» имеют оценки всех профессиональных и образовательных характеристик часто ниже, чем у представителей группы «Чацкий», которые в координатных плоскостях соотносятся также, как и группы «Вронский» и «Лопахин» (одинаковое отношение к профессиональным ценностям; диаметрально противоположное отношение к ценностям гражданского общества и смысложизненным ценностям).

Такие выводы можно еще раз объяснить и подтвердить, благодаря таблице 5.11, где представлены результаты сопоставления ценностей, входящих в факторы, с их структурными уровнями. Как видно из таблицы, ценности фактора профессионального самоопределения преимущественно находятся в «ядре» и во «внешнем резерве», причем, в «ядре» находятся ценности только этого фактора. Ценности фактора бытийных смысложизненных ценностей рассредоточены по уровням: от «высшего резерва» до «низшего резерва», где находится половина ценностей этого фактора. Что касается ценностей гражданского общества, то они находятся преимущественно в «высшем резерве» (на две трети) и в «среднем резерве» (на треть).

Таблица 5.11

Распределение ценностей, входящих в факторы, по структурным уровням

Ценности	Структурные уровни ценностей			
	«Ядро»	«Высший резерв»	«Средний резерв»	«Низший резерв»
Фактор 1: ценности профессионального самоопределения				
Терминальные ценности				
1. Профессиональный опыт	+			
2. Развитие	+			
3. Самореализация	+			
4. Права и свободы человека	+			
5. Здоровье				+
Инструментальные ценности				
6. Ответственность		+		
7. Справедливость		+		
8. Достоинство и взаимоуважение		+		
Фактор 2: бытийные смысложизненные ценности				
Терминальные ценности				
9. Созидательный труд и Коллективизм				+
Инструментальные ценности				
10.Гуманизм		+		
11.Взаимопомощь			+	
12.Милосердие				+
13.Приоритет духовного над материальным				
Фактор 3: ценности гражданского общества				
Терминальные ценности				
14.Патриотизм и гражданственность		+		
15.Единство народов России		+		
16.Семья			+	
17.Жизнь				
Инструментальные ценности				
18.Служение Отечеству и ответственность за его судьбу		+		
19.Преемственность поколений		+		
20.Историческая память			+	

Такое распределение факторных ценностей по их структурным уровням в сопоставлении с приведенными выше результатами дает основание говорить нам о наличии следующей зависимости: чем больше следование респондентами ценностям одной из факторных групп, тем больше сила влияния ценностей этой группы на социальное поведение респондента и, как следствие, на формирование профессионального потенциала.

Данная зависимость отражается и в условиях формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи: студенты, следующие ценностям профессионального самоопределения, заметно более других ориентированы на различные формы развития, организуемые в их вузе, говоря о высоком влиянии на их развитие следующих условий:

— организация обучения по основным образовательным программам;
— организация внеучебной деятельности;
— организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности;
— система информирования о новых мероприятиях;
— организация научной деятельности;
— организация в вузе программ ДПО;
— программа академической мобильности.

Однако если речь идет о респондентах, которые разделяя ценности профессионального самоопределения, не разделяют ценности гражданского общества, то можно увидеть, что их включенность в образовательную среду вуза значительно ниже: они чаще других уже работают и менее других включены во внеучебную деятельность. Что касается условий для их развития, то они преимущественно находят их в инициативном порядке, самостоятельно:

— онлайн-курсы на образовательных платформах;
— программы ДПО, которые предоставляет вуз;
— языковая школа / курсы иностранных языков.

Анализ данного блока исследования дает нам возможность сделать вывод о значимой роли в развитии студентов учета не только ценностей профессионального самоопределения, но и ценностей гражданского общества, следование которым способствует эффективной включенности в образовательное пространство вуза, а не следование, напротив, способствует активизации поиска условий для собственного развития за пределами вуза.

Кроме того, исходя из результатов нашего исследования можно говорить о том, что наибольшей силой влияния обладают ценности профессионального самоопределения, «средней» силой влияния обладают ценности гражданского общества и самой «малой» силой влияния обладают бытийные смысложизненные ценности.

5.3 Анализ активности участия студенческой молодёжи во внеучебной деятельности вуза: ценностный подход

Одним из важнейших очевидных направлений формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи в стенах вуза, как мы увидели в предыдущем параграфе, является ее вовлечение во внеучебную деятельность в разных ролях: в качестве организаторов, волонтеров, участников или хотя бы зрителей, поскольку именно внеучебная деятельность, как элемент молодёжной политики вуза помогает студенту не только сформировать и профессиональные, и надпрофессиональные компетенции, находясь еще на вузовской скамье, но и, безусловно, пул смысложизненных и профессиональных ценностей, следование которым будет способствовать эффективной реализации сформированного профессионального потенциала за пределами вуза.

Внеучебная деятельность способствует развитию личности, давая студентам возможность пробовать себя в новых для них активностях и, позволяя находить и развивать свои таланты, формировать практические навыки, что способствует их внутреннему росту и обогащению опыта, а также начальной профессиональной самореализации. Кроме того, внеучебная деятельность способствует повышению конкурентоспособности будущего выпускника, давая возможность, благодаря внеучебным достижениям, выделиться на рынке труда и повысить свои шансы на получение желаемой работы.

Более того, участие во внеучебной деятельности может способствовать и улучшению учебных результатов, особенно когда речь идет о проектной деятельности, поскольку изучение реальных ситуаций и применение теоретических знаний на практике может помочь студентам лучше осмыслить учебный материал и осознать свое профессиональное призвание. На самом деле, эффектов от активного грамотного участия во внеучебной деятельности значительно больше, но мы ограничимся приведенными выше, поскольку они в первую очередь наиболее полно отвечают задачам нашего исследования.

Уровень вовлеченности и активности участия в подобного рода мероприятиях во всех вузах, безусловно разный, равно как и мотивация к участию в той или иной роли, также предположительно, разная. С целью определения наиболее востребованных у молодёжи направлений внеучебной деятельности, а также определения ценностной мотивации студентов к участию в них, мы обратились к результатам опроса в рамках исследования «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние», проведенного под руководством автора среди студентов Президентской академии дневной формы обучения (29.11 – 12.12.22г, N= 7828)[1].

В рамках опроса были выделены четыре основные роли, исходя из анализа внеучебной активности студентов: организаторы, волонтеры, участники, зрители. Отдельно был заложен в анкету вариант «не участвую в подобных мероприятиях».

Что касается исследуемых направлений внеучебной деятельности, то здесь мы обратились к Методическим рекомендациям Министерства высшего образования и науки РФ[2], которые содержат перечень направлений воспитательной работы, куда входит: гражданское, патриотическое, духовно-нравственное, культурно-творческое, научно-образовательное, экологическое,

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние». Свидетельство о регистрации базы данных 2023620969, 23.03.2023. Заявка № 2023620652 от 15.03.2023.

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и к....pdf (minobrnauki.gov.ru) (Время доступа: 10.08.2022)

физическое и профессионально-трудовое направление. Мы объединили эти направления в укрупненные блоки (научные мероприятия, культурно-массовые, спортивные, гражданско-патриотические), чтобы проанализировать роли, которые играют респонденты в организации и проведении студенческих мероприятий по этим направлениям. Заметим, что мы остановились лишь на этих четырех укрупненных направлениях, осознанно не учитывая, например, экологическое, поскольку именно эти четыре направления пользуются наибольшей популярностью и у организаторов (субъектов молодёжной кадровой политики вуза), и у участников. К сожалению, не являются популярными в части организации и мероприятия целевой профессионально-трудовой направленности. Сюда чаще всего относят проектную деятельность либо работу с работодателями, которые в большинстве своем включены в образовательный процесс. В то же время проектному подходу в организации внеучебной деятельности нами уделено отдельное внимание далее. В любом случае, для не вошедших в опросник направлений реализации внеучебной деятельности, нами был заложен вариант участия в «иных направлениях».

Обратимся к результатам опроса. В первую очередь обратим внимание на активность исполнения разного рода ролей безотносительно направлений проводимых студенческих мероприятий (таблица 5.12). Меньше всего респондентов проявляет себя в качестве организаторов любых мероприятий, что объясняется лидерской природой данной роли, а лидеров в различных коллективах традиционно не так много. Ненамного активнее респонденты принимают участие в мероприятиях в качестве волонтеров, что несколько удивляет, поскольку, как мы уже говорили ранее, последние годы популярность волонтерского движения стремительно растет. Заметим, что факторы как участия, так и неучастия молодёжи от волонтерской деятельности весьма детально описаны коллегами из УрФУ[1]. В любом случае, размер всех

[1] Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф. Отказ учащейся молодёжи от волонтерства: исследование и управленческие решения в его преодолении // Перспективы науки и образования. 2023. № 1 (61). С. 690-707. doi: 10.32744/pse.2023.1.41; Певная М. В., Минченко Д. В., Белов А. А. Мотивация в саморегуляции волонтерской деятельности молодёжи // Наука. Культура. Общество. 2023. Т. 29, № 3. С. 53–68. DOI

этих групп весьма невелик (объем колеблется от 4,2% до 9,2%), поэтому их сложно каким-либо образом детально анализировать.

Таблица 5.12

Распределение ролей респондентов в организации и проведении различных студенческих мероприятий по направлениям мероприятий, %

Роли, при условии участия	**Направления студенческих мероприятий**				
	Научные	Культмассовые	Гражданско-патриотические	Спортивные	Иные мероприятия
1.Организатор	8,5	9,2	4,6	6,5	8,9
2.Волонтер	8,1	6,4	6,0	4,2	5,6
3.Участник	34,0	27,7	24,1	21,5	23,6
4.Зритель	35,4	35,8	20,8	22,2	19,5
5.Не участвую	40,5	43,2	56,0	58,3	57,2

Отдельного внимания заслуживает активность участия респондентов в качестве зрителей или участников мероприятий. Здесь уже прослеживается зависимость от специфики проводимого мероприятия.

Как видно из таблицы 5.12, наиболее популярным направлением среди респондентов-участников являются, в первую очередь, научные мероприятия (34%), за ними по уровню включенности респондентов идут культурно-массовые мероприятия (27,7%), затем – гражданско-патриотические (24,1%) и спортивные мероприятия (21,5). Что касается популярности данных мероприятий у респондентов-зрителей, то здесь наблюдается незначительное изменение цифр по сравнению с предыдущим блоком. Так, почти одинаковое количество респондентов принимает участие в качестве зрителей в культурно-массовых (35,8%) и научных мероприятиях (35,4%). Заметно меньшее количество респондентов становится зрителями спортивных (22,2%) и гражданско-патриотических мероприятий (20,8%).

Здесь же необходимо обратить внимание и на то, что более половины респондентов не участвуют ни на каких ролях, ни в спортивных (58,3%), ни в

10.19181/nko.2023.29.3.2. EDN IQADBG; Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф., Черникова-Бука М. Волонтерская деятельность учащейся молодёжи: социальная значимость и основания мотивированного отказа // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 10, С. 200–230, DOI: 10.17853/1994-5639-2022-10-200-230

гражданско-патриотических мероприятиях (56%); заметно меньшая доля респондентов не участвует в культурно-массовых (43,2%) и научных (40,5%) мероприятиях.

Отсюда очевидно, что, во-первых, в ходе формирования конкретных ценностей необходимо учесть бОльшую включенность студентов в разного рода мероприятия не как организаторов или волонтеров, а как участников или зрителей. Заметим, что доля респондентов, включенных в различного рода мероприятия в качестве участников ненамного меньше, чем зрителей, что говорит об активной социальной позиции, в части научных мероприятий – социально-познавательной позиции, что способствует более эффективному формированию ценностей. Во-вторых, значимо меньшей популярностью пользуются у респондентов мероприятия гражданско-патриотической и спортивной направленности, что говорит о низкой эффективности прямого формирования ценностей патриотизма и ценности, например, здоровья и долгой жизни. В то же время формирование соответствующих ценностей может быть сквозным, проходя через все виды мероприятий. Зачастую непрямое влияние на социальные факты имеют более высокую эффективность. Для подтверждения данного тезиса обратимся к следующим цифрам.

С целью определения возможных связей или зависимостей активности участия респондентов в разных ролях в тех или иных мероприятиях, от уровня значимости для респондентов ценностных предпочтений, были построены соответствующие таблицы, представленные в Приложении 3.

Таблица 3.1(Приложение 3) представляет собой оптимизированную сводную таблицу из множественных перекрестных таблиц, где основой являются максимальные оценки значимости каждого приведенного в таблице ценностного предпочтения, распределенные по ролям, которые исполняют респонденты в каждом из видов студенческих мероприятий. Заметим, что формулировки всех ценностных предпочтений практически полностью соответствуют формулировкам, использованным нами в исследовании

«Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи», результаты которого мы детально описали ранее, благодаря чему совмещенные результаты обоих исследований дают возможность увидеть целостную более широкую картину. Исключение составляют следующие суждения:

- «**Быть справедливым в своих действиях**» - не содержит расшифровывающего комментария «иметь возможность наградить или уволить человека, если он того заслужил»;
- «**Иметь возможность трудиться, созидать что-то новое**» - не разводится как в предыдущем исследовании на «индивидуальное» и «коллективное»;
- «**Сохранять историческую память народа и обеспечивать преемственность поколений**» - указано единым тезисом, а не разбитым на два, как в предыдущем исследовании.

Таблица 3.2 (Приложение 3) представляет собой урезанный и несколько оптимизированный для дальнейшего анализа и предоставления его результатов вариант таблицы 3.1. В ней мы ранжировали по убыванию доли респондентов, выполняющих каждую из ролей в каждом виде мероприятий, чтобы определить те ценностные предпочтения, которые, будучи максимально значимыми для респондентов, совпадают с наиболее популярными среди респондентов мероприятиями. Для выявления приоритетности конкретных ценностных предпочтений мы определили «топ-10» суждений с наибольшими долями положительных значений в каждой роли по каждому мероприятию. Отдельно по тому же принципу были ранжированы и доли респондентов, не участвующих в мероприятиях. Соотнесение результатов ранжирования и приведено в таблице 3.2 приложения 3.

Как видно из таблицы 3.2 (Приложение 3), четко выделилось шесть суждений, которые характеризуют максимальный уровень значимости ценностных предпочтений и максимальные доли респондентов, выполняющих все роли во всех мероприятиях. Графическое отображение табличных данных,

представленных средними арифметическими долей респондентов, выполняющих все роли в рамках каждого отдельного вида мероприятий, приведено на рисунке 5.2

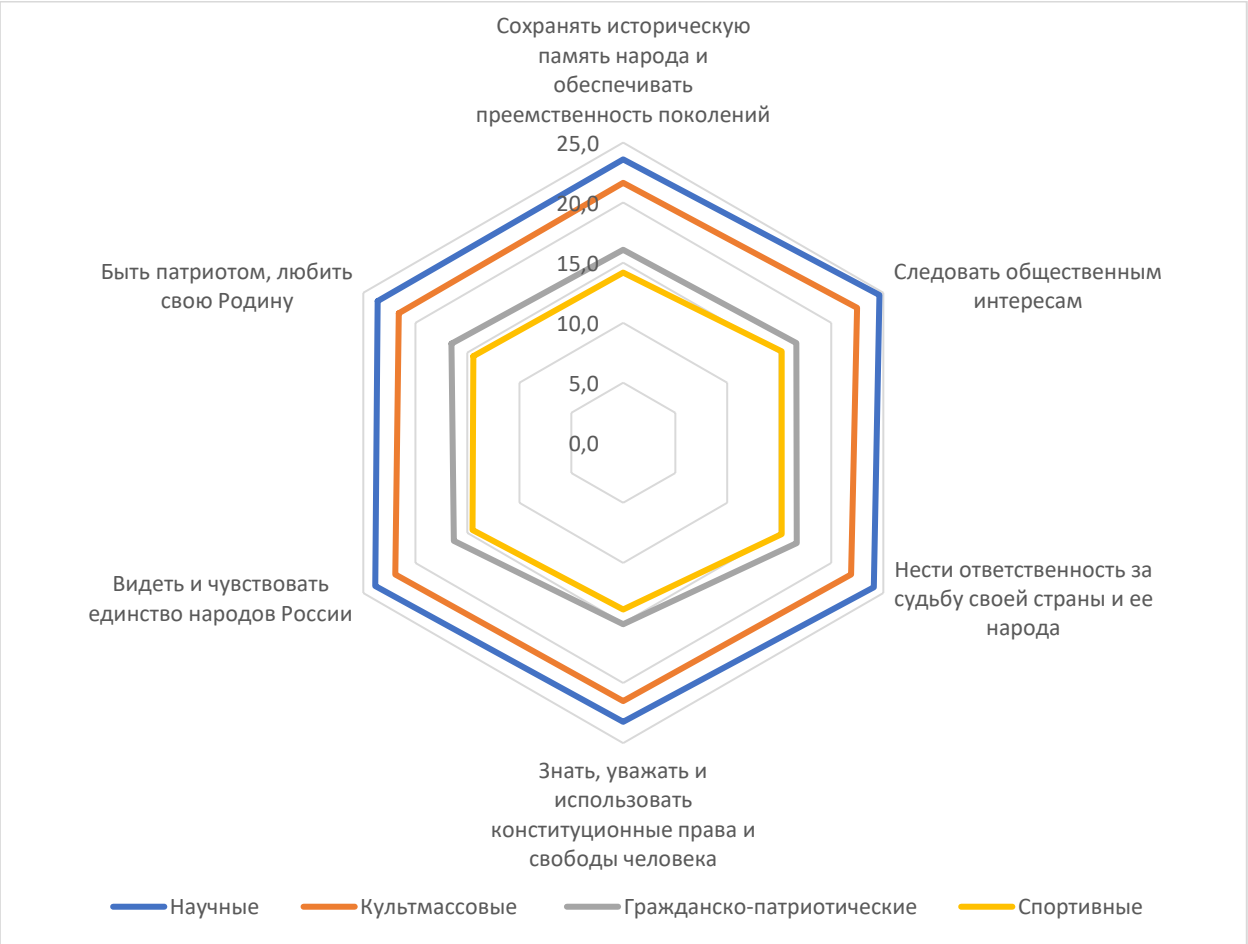

Рисунок 5.2 **Графическое отображение распределения средних показателей согласий респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений (топ 10), которые отражают их роль в организации и проведении различных студенческих мероприятий, %**

Отображенные на рисунке ценностные предпочтения соответствуют всем ценностям гражданского общества (за исключением ценности семьи, не вошедшей в данный перечень), а также ценности коллективизма и ценности профессионального самоопределения: знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека. Заметим, что средние доли респондентов, выполняющих все роли в рамках каждой из групп мероприятий, распределились весьма равномерно между ценностными предпочтениями. На рисунке наглядно видно, что, респонденты, для которых является максимальной значимость ценностей гражданского общества, в среднем,

одинаково меньше всего принимают участие в спортивных мероприятиях и гражданско-патриотических, и также одинаково больше всего принимают участие в научных и культурно-массовых мероприятиях, т. е. для ребят именно с ценностями гражданского общества, интересно выполнять любые роли в любых мероприятиях.

Далее из таблицы 3.2 приложения 3 видно, что для респондентов, которые максимально оценили значимость суждения, характеризующего ценность долгой жизни, одинаково популярно участие во всех ролях, кроме роли волонтеров. Также обратимся к рисунку 5.3, где представлено графическое отображение распределения ролей респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений (на основе таблицы 3.2 приложения 3). В данное распределение ролей мы не стали включать роли организаторов и волонтеров в связи с их весьма малой долей в выборке, а, соответственно, недостаточной представительности.

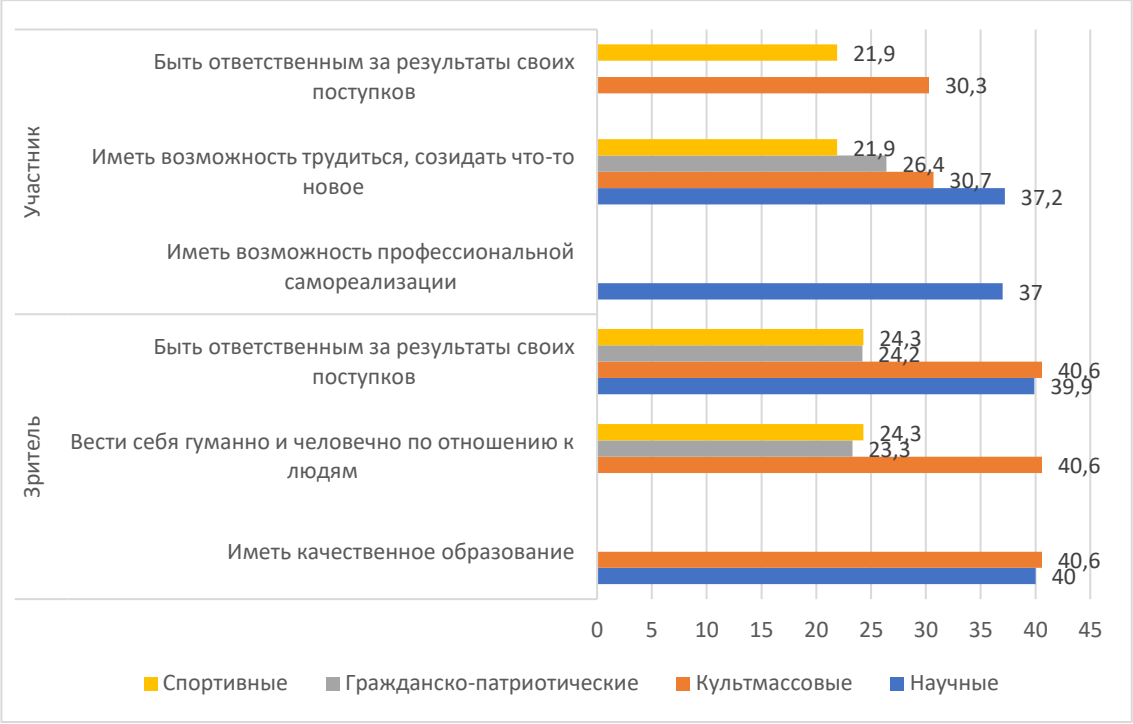

Рисунок 5.3 **Графическое отображение распределения согласий респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений (вошли в топ 10), которые отражают их роль в организации и проведении различных студенческих мероприятий, %**

Заметим, что тут уже видна очевидная разница между ценностными предпочтениями респондентов в соответствии со спецификой мероприятий. На наш взгляд, роль участника того или иного мероприятия либо целевым образом, либо интуитивно отражает специфику профессиональных и карьерных интересов. Поэтому, например, в научных мероприятиях принимают участие респонденты, для которых наибольшей значимостью обладают возможности трудиться, созидать что-то новое, а также возможности профессиональной самореализации (37,2% и 37%, соответственно); в культурно-массовых мероприятиях больше принимают участие респонденты, для которых является наиболее значимым иметь возможность трудиться и создавать что-то новое (30,7%), а также быть ответственным за результаты своих поступков (30,3%). Заметим, что данное ценностное предпочтение является максимально значимым и для респондентов, более всего участвующих в спортивных мероприятиях (21,9%). Так же любопытно, что суждение, характеризующее значимость для респондентов возможности трудиться и создавать что-то новое, выбрали все группы участников мероприятий: не только научных и культурно-массовых, упомянутых нами, но гражданско-патриотических (26,4%) и спортивных (21,9%).

Зрителями же всех мероприятий являются, в большинстве своем, респонденты, желающие быть ответственным за результаты своих действий (культурно-массовые – 40,6%; научные – 39,9%; гражданско-патриотические – 24,2%; спортивные – 24,3%), и почти всех мероприятий (за исключением научных) – респонденты, желающие вести себя гуманно и человечно по отношению к людям (культурно-массовые – 40,6%; гражданско-патриотические – 23,3%; спортивные – 24,3%).

Примечательно, что респонденты, желающие иметь качественное образование больше посещают научные (40%) и культурно-массовые мероприятия (40,6%).

Зная природу ценностей, можно говорить о том, что именно они мотивируют наших респондентов к участию в различного рода внеучебных мероприятиях. Соответственно, именно ответственность, возможность трудиться и иметь возможности самореализации и представляют собой мотивирующие условия для формирования профессиональных и надпрофессиональных компетенций, благодаря участию во внеучебной деятельности.

Особенно любопытным для нас является то, что наибольшая доля респондентов, не посещающих никакие мероприятия, оценила максимально высоко, в большинстве своем, карьерные ценностные приоритеты (см.: Рисунок 5.4 – построен на основе таблицы 3.2, приложения 3). Однако заметим, что в отличие от посещаемых мероприятий, показатели не посещаемых мероприятий имеют обратный порядок: больше не посещаются мероприятия спортивные и гражданско-патриотические, меньше не посещаются мероприятия научные и культурно-массовые.

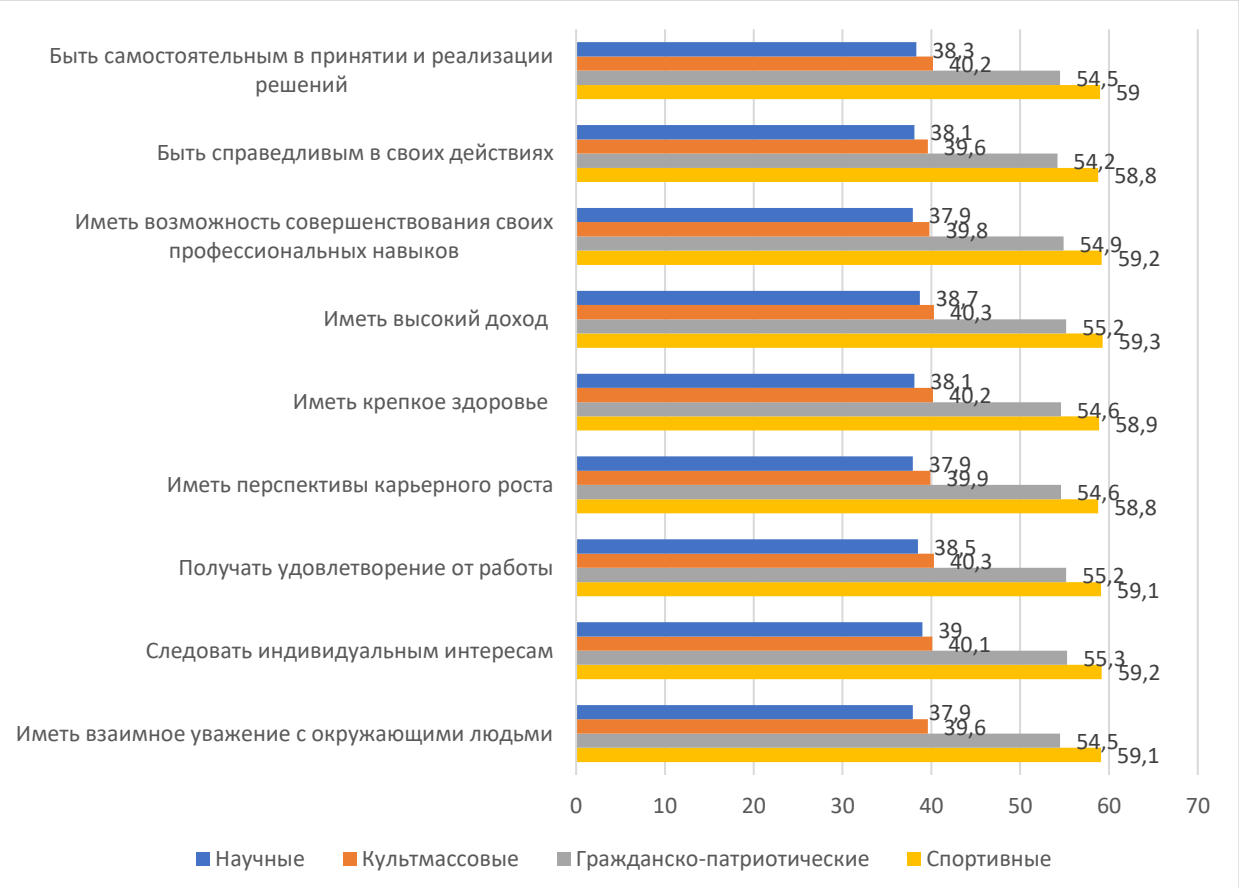

Рисунок 5.4 **Графическое отображение распределения согласий респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений (вошли в топ 10) и не участвующих в организации и проведении студенческих мероприятий, %**

Из всех приведенных цифровых и графических данных можно сделать основной вывод о том, что наименее востребованными вообще и в привязке к ценностным приоритетам, в частности, являются спортивные и гражданско-патриотические мероприятия. Отсюда очевидно, что массовое прямое формирование соответствующих данным мероприятиям ценностей гражданского общества и ряда смысложизненных бытийных ценностей на сегодняшний день является не вполне эффективным.

Заметим также, что спортивные мероприятия вряд ли могут быть массовыми в плане участия, поскольку отражают специфику и уровень спортивной подготовки, что не всегда демонстрирует качество, достаточное для эффективного участия в подобного рода мероприятиях. Что касается гражданско-патриотических мероприятий, то за ними можно усмотреть большой потенциал реализации, поскольку подобного рода мероприятия не требуют специальной, сложной подготовки. Недостаточно высокая активность студентов в этом направлении объясняется, в т.ч. и недостаточно высоким уровнем сформированности соответствующих ценностей, что требует дополнительной проработки и более широкой реализации.

Что касается мероприятий научных и культурно-массовых, то они являются максимально посещаемыми, особенно в сравнении с двумя предыдущими. И если активность участия в культурно-массовых мероприятиях объясняется их творческой и эмоциональной спецификой, что обеспечивает достаточно широкий круг участников и зрителей, то научная активность, выходящая на первое место среди описанных четырех групп мероприятий, несколько удивляет, с одной стороны, и обнадеживает, с другой. Если посмотреть еще раз на таблицу 3.1 приложения 3, то можно увидеть, что без группировки показателей участия в различных мероприятиях в «топ 10», наибольшее количество респондентов в роли именно «участников», как наиболее социально-активной роли, имеющих максимально сформированные

ценностные предпочтения, находится в первой части рейтинга, в диапазоне 32,2%-40,8%.

Согласно описанным результатам исследования, наименьшее количество респондентов выступают в роли организаторов каких-либо мероприятий, а также не вполне активно принимают участие в мероприятиях в качестве волонтеров. В то же время нашим респондентам более импонирует роль участников или простых зрителей. При этом наименее привлекательным для них направлениями организации внеучебной деятельности являются спортивные и гражданско-патриотические мероприятия; наиболее привлекательными – культурно-массовые и научные, с заметным перевесом количества заинтересованных студентов.

Важным также является и то, что ребята, которые разделяют ценности гражданского общества, выполняют любые роли в любых мероприятиях. Кроме того, респонденты, высоко оценившие значимость для них возможности нести ответственность за результаты своих поступков, возможности трудиться и иметь возможности самореализации, в большинстве своем являются участниками научных и культурно-массовых мероприятий. Отсюда можно говорить о том, что организация подобных мероприятий являет собой условия ценностной мотивации к деятельности в ходе формирования профессионального потенциала.

Далее, на чем мы бы хотели остановиться, - на анализе ролевой активности участия респондентов описанных нами ранее типологических групп в различных вузовских мероприятиях (См.: Таблица 5.13).

Для решения данной исследовательской задачи мы вернемся к результатам социологического исследования «Профессиональный потенциал студенческой молодёжи», описанного нами ранее[1].

[1] Исследование проведено 9-29.09.24 среди студентов дневной формы обучения из 7 вузов России (бакалавриат и специалитет; N=3864) гуманитарного, технического и естественно-научного профилей обучения.

Таблица 5.13

Распределение респондентов разных типологических групп в зависимости от их ролевой активности участия в вузовских мероприятиях, %

Принимаете ли Вы участие во внеучебной деятельности вуза		1 Корчагин	2 Лопахин	4 Голубков	5 Печорин	6 Чацкий	7 Вронский	8 Тальберг	Всего
1. В научно-исследовательских мероприятиях вуза	1 Нет, не принимаю	39,4	**59,7**	49,0	**68,0**	**59,2**	51,2	54,2	47,6
	2 Да, как зритель	**29,4**	15,1	**29,9**	20,0	**24,9**	19,9	19,5	25,3
	3 Да, как участник	**27,7**	**22,7**	14,0	12,0	14,2	**25,8**	**22,7**	23,7
	4 Да, как организатор	3,5	2,5	**7,0**	0	1,7	3,1	3,6	3,5
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2. В спортивных соревнованиях	1 Нет, не принимаю	57,3	**81,5**	49,0	**75,0**	60,9	60,6	71,7	61,0
	2 Да, как зритель	21,3	5,9	**33,8**	12,0	19,3	17,4	14,7	19,6
	3 Да, как участник	**20,1**	12,6	14,0	12,0	15,5	**18,5**	12,7	17,3
	4 Да, как организатор	1,4		3,2	1,0	**4,3**	3,5	0,8	2,1
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3. В культурно-массовых мероприятиях, конкурсах	1 Нет, не принимаю	28,1	**50,4**	39,5	**60,0**	36,9	32,4	33,9	33,0
	2 Да, как зритель	**34,5**	20,2	31,2	30,0	**34,3**	28,2	32,3	32,1
	3 Да, как участник	**31,2**	24,4	24,2	10,0	23,6	**31,7**	29,1	29,0
	4 Да, как организатор	**6,2**	5,0	5,1	0	5,2	**7,7**	4,8	5,9
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Принимаете ли Вы участие во внеучебной деятельности вуза		1 Корчагин	2 Лопахин	4 Голубков	5 Печорин	6 Чацкий	7 Вронский	8 Тальберг	Всего
4. В гражданско-патриотических мероприятиях	1 Нет, не принимаю	44,0	**83,2**	54,1	**90,0**	59,2	53,3	69,7	54,0
	2 Да, как зритель	**31,2**	10,9	**33,1**	10,0	**27,0**	24,4	21,9	27,3
	3 Да, как участник	**22,2**	5,9	8,3	0	11,6	**19,5**	6,8	16,3
	4 Да, как организатор	2,6	0	**4,5**	0	2,1	2,8	1,6	2,4
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
5. В разработке и реализации социальных проектов в учебном заведении	1 Нет, не принимаю	54,6	**72,3**	63,1	80,0	69,1	67,2	**70,1**	62,2
	2 Да, как зритель	**23,4**	13,4	**27,4**	10,0	16,3	14,3	13,5	19,6
	3 Да, как участник	**17,1**	11,8	6,4	10,0	12,0	**14,3**	**13,1**	14,3
	4 Да, как организатор	**4,8**	2,5	3,2	0	2,6	4,2	3,2	3,9
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Первое, что вполне предсказуемо обращает на себя внимание, это самый высокий уровень пассивности участия в различного рода мероприятиях в любых ролях представителей типологической группы «Печорин», и самый высокий уровень активности участия во всем представителей типологической группы «Корчагин». Одни являются своеобразными лидерами по уровню включенности в участие во внеучебной деятельности, вторы – «антилидерами», поэтому на детальном описании этих групп останавливаться не будем.

Значительно больший интерес представляют для нас характеристики включенности во внеучебную деятельность вуза других типологических групп.

Помимо представителей группы «Печорин» не вполне активными участниками молодёжной политики вуза являются представители типологической группы «Лопахин». Незначительным исключением является участие в мероприятиях научно-исследовательского направления (22,7%) и культурно-массового (24,4%), что вполне ложится в логику описанной ценностной структуры факторов, в зоне положительных значений которых находятся представители данной типологической группы с учетом выявленной ранее спецификой группы, которая характеризуется низким уровнем включенности в вузовскую среду.

Сложно выделить какое-то конкретное направление, которое бы пользовалось наибольшей популярностью у представителей группы «Голубков», которая, как мы помним, отличается наименее устойчивыми и однозначными оценками различных характеристик своего социально-профессионального развития. В то же время однозначно можно сказать, что они являются наиболее активными зрителями мероприятий во всех предложенных нами направлениях: научно-исследовательских (29,9%), спортивных (33,8%), культурно-массовых (31,2%), гражданско-патриотических (33,1%). В силу того, что данная группа находится в зоне отрицательных значений факторов профессионального самоопределения и

ценностей гражданского общества, представители ее не нацелены на «достиженчество», на активное конструирование своего профессионального будущего и конструирование будущего страны. Однако превалирующие в их ценностной структуре бытийных смысложизненных ценностей определяет их гуманистический подход к социальному (не социологическому!) исследованию общества, что привлекает их в качестве зрителей на мероприятия всех указанных нами направлений.

Типологическая группа «Чацкий» обращает на себя внимание тем, что каждый четвертый представитель данной группы участвует в качестве зрителей в научно-исследовательских мероприятиях (24,9%), более трети - в культурно-массовых мероприятиях (34,3%) и более четверти – в гражданско-патриотических мероприятиях (27%); при этом для них не интересны ни как для участников, ни как для зрителей мероприятия спортивного (15,5% и 19,3%, соответственно) и проектного направлений (12% и 16,3%, соответственно).

Отдельный интерес представляет для нас группа «Тальберг», представители которой являются одними из наименее активных в выполнении большинства ролей в мероприятиях различных направлений реализации внутривузовской молодёжной политики. При этом они достаточно активны по сравнению с большинством представителей других типологических групп лишь в двух направлениях: научная деятельность (22,7%) и проектная деятельность (13,1%). Такая ролевая структура участия в мероприятиях с очевидностью демонстрирует нам ценностную специфику данной группы, которая ориентирована лишь на выстраивание своей профессиональной траектории, придерживаясь ценностей профессионального самоопределения, ибо лишь указанные два направления отвечают требованиям «сухого расчета» будущего карьериста: лишь участие в этих мероприятиях дает вполне понятный прирост профессиональных и надпрофессиональных компетенций, которые можно реально в дальнейшем применить на практике с большей вероятностью, чем, например, результаты деятельности патриотической или культ-массовой направленности.

Самыми активными участниками мероприятий во всех направлениях помимо группы «Корчагин», находятся в типологической группе «Вронский». Респонденты, находящиеся в этой группе активнее представителей всех других групп, участвуют в научно-исследовательских мероприятиях (25,8%), спортивных (18,5%), культурно-массовых (31,7%), гражданско-патриотических (19,5%) мероприятиях, а также в проектной деятельности (14,3%). Думается, что такая внеучебная активность именно как участника, а не как пассивного зрителя определяется совокупным влияние двух групп ценностей: профессионального самоопределения и ценностей гражданского общества.

Здесь сравним ролевую активность участия во внеучебных мероприятиях представителей типологических групп «Корчагин», «Лопахин» и «Вронский», представители которых разделяют ценности профессионального самоопределения, но по-разному относятся к бытийным смысложизненным ценностям и ценностям гражданского общества. Как мы увидели, самой активной группой является группа «Корчагин». Высоко активными в плане участия являются представители группы «Вронский», а почти самыми пассивными (после представителей группы «Печорин») – представители группы «Лопахин». Очевидно, что при одинаковом уровне следования ценностям профессионального самоопределения, ключевое различие лежит в следовании ценностям бытийным смысложизненным, не оказывающим заметное влияние на социальную активность студентов, в то время как следование ценностям гражданского общества демонстрирует активную позицию респондентов в ходе их участия во всех внутривузовских мероприятиях. Заметим, что и в данном контексте заметно проявляет себя выявленная нами ранее зависимость силы влияния ценностей теперь уже и на активность участия в различного рода мероприятиях от координат конкретных типологических групп.

Таким образом, исходя из результатов проведенного анализа можно говорить о том, что следование разным ценностям определяет ролевую

активность участия респондентов в мероприятиях той направленности, которая также соответствует структуре их ценностного потенциала.

5.4 Формирование и реализация профессионального потенциала молодёжи в ходе организации молодёжной кадровой политики в системе высшего образования

Эффективность процесса формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, как результата организации молодёжной политики на уровне вуза, определяется успешностью его дальнейшей реализации, которая выходит за пределы исключительно молодёжной политики вуза и вливается, если можно так сказать, в сферу кадровой политики, выступающей «важнейшим управленческим ресурсом государства, организации, предприятия по эффективному накоплению и реализации ценнейшего национального достояния – способностей человека, его профессиональных возможностей»[1], профессионального потенциала.

Говорить, где заканчивается влияние молодёжной политики и начинается влияние на молодёжь кадровой политики, будет некорректным, поскольку молодёжь как специфическая социально-демографическая группа является объектом их обеих. Вслед за В.А. Смирновым мы полагаем, что молодёжная политика предполагает типологизацию, а предложенный им перечень типов молодёжной политики «может быть расширен за счет введения ряда параметров, характеризующих реальные модели реализации молодёжной политики»[2]. Так, наряду с предложенной В.А. Смирновым, например, «молодёжной социальной политикой»[3] мы предлагаем говорить о

[1] Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. - С.14

[2] Смирнов В.А. Институционализация региональной молодёжной политики в условиях трансформации российского общества: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Смирнов Владимир Алексеевич; [Место защиты: Санкт-Петербургский государственный университет]. - Санкт-Петербург, 2011. - С.58

[3] Там же. - С.56

молодёжной кадровой политике, понимание которой требует дополнительного уточнения за счет введения нового параметра «кадровая».

Понятие «кадровая политика» вошло в науку достаточно давно и употребляется для описания совокупности самых разнообразных кадровых процессов с точки зрения их стратегического и тактического внедрения, осознанности и активности, однако его содержание длительное время воспринималось главным образом интуитивно и не приводило к инструментальному раскрытию его содержания как социологической категории. Сложились различные научные подходы к изучению кадровой политики, что объясняет необходимость подробного и детального изучения данного понятия.

Обращение к данной категории в процессе теоретических и эмпирических исследований многие годы не теряет актуальность в исследовательской среде[1], однако общепризнанного, единого ее понимания с момента появления данного термина в научном обороте так и не сложилось. Данный факт объясняется тем, что введение термина «кадровая» расширяет содержание понятия «политика» за счет многозначности понимания «кадров» и сложности объекта кадровой политики.

В силу активного заимствования из многочисленных зарубежных источников различных кадровых: и технологий, и практик, и описывающих их терминов, — в отечественном обороте возникла немалая понятийная и содержательная неоднозначность. Некоторые авторы, говоря о кадровой политике, зачастую сводят ее к управлению персоналом либо к кадровой работе, предполагающей регулирование отношений между работодателями и

[1] См. напр.: Волкова А.В Публичные ценности и государственная кадровая политика Российской Федерации // Вестник СПбГУ, сер.6, 2011. – с.118-126; Волкова А.В. Потенциал гуманитарных технологий в государственной кадровой политике РФ // Социология власти, 2012, №3 – 198-202; Кадровая политика организации: теория и практика: монография. — Москва: КНОРУС, 2017. — 164 с.; Пицик, Николай Иванович. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04. - Москва, 2006. - 428 с.; Сельцовский П.А. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Сельцовский Петр Андреевич; Москва, 2008 - 49 с.; Шарков Ф.И., Луговских Т.Н. Становление принципа профессионального развития в государственной кадровой политике Российской Федерации: развитие коммуникативных навыков // Коммуникология. 2020, Том 8. №1. С.54-62. и др.

наемными работниками в процессе организации трудовой деятельности[1], в основе которого лежат правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения с персоналом, которые являются логичным и естественным продолжением политики организации.[2] Другие ученые, напротив, акцентируют внимание на необходимости отделения кадровой политики от управления персоналом или кадрового менеджмента, давая при этом, весьма абстрактное определение кадровой политики, представляя ее как «то, что связано с общим руководством, со стратегией развития всей системы работы с кадрами, более того, с культурой организации этой системы как социально-управленческого по своей сущности института и процесса»[3]. В целом же общее понимание *кадровой политики сводится к объяснению ее как деятельности, направленной на подготовку кадров отрасли или отдельной организации, их расстановку, развитие и эффективное использование.*

Что касается молодёжной кадровой политики, то рамочно ее можно определить по аналогии с кадровой политикой, но с учетом объекта нашего изучения, *как социально-управленческую деятельность, направленную на формирование, развитие и реализацию профессионального потенциала молодёжи страны*.

Важно заметить, что в данной работе мы предполагаем рассмотрение молодежной кадровой политики как фактора формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, реализация которой рассматривается на трех уровнях.

Первый уровень: ***идеологический уровень*** – уровень философский, мировоззренческий, представляющий картину мира, социальной реальности, в которой должна в идеальном смысле реализовываться карьера; этот уровень включает систему общих принципов молодёжной и кадровой политики, норм

[1] Кадровая политика организации: теория и практика: монография / кол. авторов ; под ред. М.В. Полевой, С.А. Полевого, Е.В. Камневой. — Москва: КНОРУС, 2017. — С.10

[2] Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Управление персоналом организации. – М., 2005. – С.15-16

[3] Сельцовский П.А. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Сельцовский Петр Андреевич; Москва, 2008 - 49 с.

и ценностей, на которых она базируется, которые лежат в основе формирования профессионального потенциала молодёжи страны (по сути, речь идет о государственных[1] и нормативных[2] ценностях), поэтому методологической основой изучения молодёжной кадровой политики на этом уровне (по аналогии с Государственной кадровой политикой) должен быть институциональный подход.

В рамках институционального подхода Н.И. Пицик определяет Государственную кадровую политику как «социальное явление, регулирующее социально-экономические отношения в области эффективного развития и использования кадрового потенциала страны как важнейшего экономического ресурса с одной стороны, и удовлетворение растущих социальных потребностей с другой»[3]. Отсюда можно говорить о том, что институциональный подход призван выявить роль и место молодёжной кадровой политики как социального института в совокупной системе общественных отношений, устанавливая соответствие выполняемых им функций потребностям и целям общественной системы в целом, а также определяя взаимосвязи, существующие между иными социальными институтами.

Институты или институциональные схемы, как говорится в теории Т. Парсонса, — это «главный аспект социальной структуры в самом общем ее понимании. Это *нормативные модели,* которые определяют, что в данном обществе считается должным, законным или ожидаемым образом действия или социального взаимоотношения».[4] Поскольку в построенной Парсонсом концептуальной модели общества социальные институты выступают и в

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

[3] Пицик Н.И. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04. - Москва, 2006. – С.38-39

[4] Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический Проект, 2000. — с.300

качестве особых ценностно-нормативных комплексов, регулирующих поведение индивидов, и одновременно в качестве устойчивых конфигураций, образующих статусно-ролевую структуру общества, кадровая политика, как социальный институт, является стабилизирующей частью социальной структуры, которая достаточно четко воплощает в себе типы общей ценностной интеграции системы действия.

Таким образом, в контексте данной работы *Государственная молодёжная (кадровая) политика как социальный институт может представлять собой обладающую рядом функций социальную систему принципов, базовых ценностей и норм, лежащих в основе процесса формирования и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи, реализуемого на уровне региональной молодёжной кадровой политики и молодёжной кадровой политики вуза.*

Важным аспектом изучения Государственной молодёжной (кадровой) политики является то, что он дает нам возможность не только определить место, роль и значение деятельности государства в формировании, использовании и развитии профессионального потенциала страны, но и увидеть его идеологическую функцию. Идеология молодёжной кадровой политики предполагает в определенном смысле ее философию, включая ценностную основу ее формирования и развития. Концептуальным воплощением философии молодёжной кадровой политики должна являться ее стратегия, имеющая долгосрочные цели и, соответственно, ориентированная на будущее в их достижении.

Второй уровень: ***стратегический уровень*** – уровень концептуального воплощения философии: общее видение, тренд формирования и развития молодёжной кадровой политики в долгосрочной перспективе; здесь можно говорить, например, о молодёжной кадровой политике региона, как элемента региональной молодёжной политики и региональной кадровой политики.

Третий уровень: ***тактический уровень*** – уровень реализации молодёжной кадровой политики, представляющий для нас наибольший

интерес, конкретизируясь на студенческой молодёжи как одного из ее объектов. Это уровень конкретных шагов и действий по реализации стратегических планов и оценке результативности шагов; этот уровень является наиболее «приземленным» по сравнению с первыми двумя; это уровень молодёжной каровой политики конкретного учреждения (сначала – вуза, затем – социальной организации как места трудоустройства), где реализуются конкретные шаги по организации кадровой политики молодёжи, основной тренд которой формируется на уровне стратегии, а идеология, нормы и ценности формирования профессионального потенциала молодёжи – на идеологическом уровне; все это находит свое отражение в каждом отдельном мероприятии по реализации тактической молодёжной кадровой политики на уровне организации. Именно на этом уровне протекает процесс формирования молодёжного профессионального потенциала (вузовская среда) и его дальнейшей реализации (среда конкретной социальной организации).

В силу того, что «и теория профессионализации, и теория кадровой политики соприкасаются в одной предметной области – формирования требуемых профессиональных способностей человека, управления профессиональными ресурсами общества и их рационального использования»[1], целью **молодёжной кадровой политики** является формирование молодёжного кадрового и профессионального потенциала через создание условий для профессионального самоопределения, развития и самореализации, а также через формирование ценностей, способствующих социально-профессиональному росту.

Для полноценного формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи в ранее описанном нами трехфакторном ценностном пространстве вуза все ценности, сгруппированные в факторы, должны находить свое отражение в деятельности студента еще до его трудоустройства

[1] Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. - С.19

в рамках реализации молодёжной кадровой политики вуза. Основным вариантом создания условий для первичной профессиональной самореализации – первых этапов реализации профессионального потенциала студентов - является организация их участия во внеучебной деятельности. Как мы говорили ранее, это может быть и творческая деятельность, и научная, и любая другая деятельность.

С целью определения значимых ценностных параметров (независимая переменная), влияющих на участие или неучастие респондентов в мероприятиях различных направлений внеучебной деятельности (зависимая переменная), мы провели регрессионный анализ методом бинарной логистической регрессии с пошаговым исключение переменных. В ходе анализа было построено несколько моделей в соответствии с описанными ранее направлениями реализации молодёжной политики (научное направление, культмассовое, гражданско-патриотическое, спортивное), а также добавлено к ним дополнительное направление, - проектная деятельность, как одно из набирающих актуальность направлений реализации внеучебной деятельности.

Так, в каждой модели в качестве зависимой переменной была использована оценка факта участия или неучастия в одном из направлений внеучебной деятельности. Значение 1 соответствует факту участия в той или иной роли в мероприятиях одного из пяти направлений реализации внеучебной деятельности, 0 – факту неучастия.

В каждой модели в качестве независимых переменных были рассмотрены все индикаторы, вошедшие в эмпирическую модель ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи. Из 20 индикаторов методом пошагового исключения было отобрано разное количество параметров в зависимости от показателя их статистической значимости; все они внесены в формализованные таблицы 5.14 и 5.15, построенные на основе нескольких исходных таблиц, которые в полном виде представлены в приложении 7. Заметим, что изначально таблицы 5.14 и 5.15

были единой таблицей, которая для удобства описания была механически разбита на две части: в первую (таблица 5.14) вошли индикаторы, имеющие зависимости для нескольких направлений мероприятий; во вторую (таблица 5.15) вошли индикаторы, имеющие зависимости лишь для одного вида мероприятий. Такое разбиение таблицы предполагает и этапность ее описания.

Остановимся в первую очередь на таблице 5.14, где выделяется несколько ценностных переменных, которые почти одинаково характеризуют факт участия респондентов в мероприятиях разной направленности.

Таблица 5.14

Статистика модели логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия во внеучебной деятельности (N=3864)

Переменные (согласия с суждениями)	Модель 1 «Наука»		Модель 2 «Проекты»		Модель 3 «Культура»		Модель 4 «Спорт»		Модель 5 «Патриотика	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Для меня важно видеть и чувствовать единство народов России	0,209	1,233	0,167	1,182	-	-	0,393	1,481	0,310	1,363
Я все время нахожусь в поиске новой информации и нового опыта	0,282	1,326	0,266	1,305	-	-	0,237	1,268	0,215	1,240
Готов получить низкую оценку, если ее заслуживаю	-0,140	0,869	-0,226	0,798	-	-	-	-	-0,179	0,836
Я всегда стараюсь найти возможность, чтобы применить уже имеющиеся знания и опыт	0,156	1,169	0,178	1,195	-0,142	0,868	-	-	-	-
Для меня важно нести ответственность за результаты своих действий	-0,285	0,752	-	-	-0,135	0,874	-	-	-	-
Готов сначала к духовному и профессиональному росту, а затем - к обеспечению материального благополучия	0,152	0,164	-	-	-	-	-	-	0,191	1,211
Для меня важно уметь прощать людей за их проступки	-	-	0,122	1,130	0,115	1,122	-	-	-	-
Для меня важно находить и узнавать новое, расширять кругозор	-	-	-0,299	0,742	-	-	-0,284	0,753	-	-
Константа	-1,300	0,272	-1,994	0,136	-0,900	0,407	0,110	1,116	-2,653	0,070

В силу того, что увеличение значения предиктора увеличивает вероятность возникновения события, желание видеть и чувствовать единство народов России, равно как и состояние поиска новой информации и нового опыта способствует участию респондентов в мероприятиях научной направленности, культурно-массовой, гражданско-патриотической, а также в проектной деятельности (все направления, кроме культурно-массового; здесь статистически значимой зависимости выявлено не было).

Кроме того, исходя из результатов регрессионного анализа можно говорить о том, что в научную, культурно-массовую и проектную деятельности приводит респондентов регулярный поиск возможностей применения уже имеющихся знаний и опыта, что подчеркивает своеобразную необходимую компетентностную фундированность акторов этой деятельности, которая не является обязательной для акторов спортивной и гражданско-патриотической деятельности, что подчеркивается отсутствием какой-либо статистической зависимости.

Готовность сначала к духовному и профессиональному росту, а затем - к обеспечению материального благополучия характерна для участников научной деятельности и гражданско-патриотической, также отражает социальную специфику этой деятельности. Также достаточно отчетливо отражена социальная специфика проектной и культурно-массовой деятельности в зависимости от желания прощать людей за их проступки.

В то же время есть и обратные зависимости для групп ценностей, отражающиеся на активности участия респондентов сразу в нескольких видах мероприятий. В частности, рост готовности получить низкую хоть и заслуженную оценку снижает вероятность участия респондентов в научной, проектной и гражданско-патриотической деятельности. Очевидно, что респонденты, являющиеся акторами этих видов деятельности, предположительно высоко оценивают свою деятельность и не рассматривают возможности критичного отношения к ее результатам.

Также наблюдается обратная зависимость активности участия респондентов в научных и культурно-массовых мероприятиях от уровня важности для них нести ответственность за результаты своих действий. Данный факт является настораживающим, поскольку демонстрирует неполное понимание акторами этой деятельности и социальной важности этой деятельности, и самое главное – социальных последствий от результатов ее реализации, что обозначает одну из перспектив реализации молодёжной политики в вузе.

Думается, что весьма перспективным в части активизации субъектов вузовской молодёжной политики является деятельность по работе с ценностью собственного развития в первую очередь для акторов проектной и спортивной деятельности. Так, согласно данным, приведенным в таблице 5.14, прослеживается следующая обратная зависимость: чем выше важность для респондентов возможности находить и узнавать новое, расширять кругозор, тем ниже их активность в проектных и спортивных мероприятиях. Такое положение дел также демонстрирует перспективы глубокой разъяснительной работы с участниками этой деятельности, поскольку без расширения кругозора проектная деятельность не может быть вполне эффективной. Что касается спорта, то отсутствие необходимости в знаниевом развитии в нем является распространенным заблуждением, которое, как можно увидеть из данных таблицы, характерно и для наших респондентов.

Анализ приведенных выше ценностных индикаторов не в отдельности для каждого вида мероприятий, а в контексте схожести их влияния на активность участия в мероприятиях разной направленности демонстрирует нам схожесть влияния именно этих индикаторов, а значит и возможность выстраивания молодёжной политики вуза с опорой именно на них, что будет способствовать повышению эффективности реализации политики. В то же время необходимо обратить внимание и на выявленные нами обратные зависимости активности участия в ряде мероприятий в результате явной недооценки некоторых ценностных индикаторов, что говорит о

необходимости расширения спектра и социально-психологических, и педагогических подходов к реализации молодёжной политики.

Далее остановимся на ценностных индикаторах, специфических для каждого направления внеучебной деятельности: демонстрирующих зависимости активности участия респондентов в мероприятиях лишь одного из представленных нами направлений (Таблица 5.15).

Таблица 5.15

Статистика модели логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия во внеучебной деятельности (N=3864)

Переменные (согласия с суждениями)	Модель 1 «Наука»		Модель 2 «Проекты»		Модель 3 «Культура»		Модель 4 «Спорт»		Модель 5 «Патриотика	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	0,275	1,316	-	-	-	-	-	-	-	-
Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	0,224	1,251	-	-	-	-	-	-	-	-
Иметь возможность при необходимости оказать помощь	-0,200	0,818	-	-	-	-	-	-	-	-
Больше усилий трачу на духовное развитие, а не на достижение финансового успеха	-	-	0,142	1,153	-	-	-	-	-	-
Я стараюсь делать что-то хорошее для общества	-	-	0,164	1,166	-	-	-	-	-	-
Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	-	-	-	-	0,300	1,350	-	-	-	-
Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	-	-	-	-	0,262	1,299	-	-	-	-
Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	-	-	-	-	-	-	0,128	1,136	-	-

Переменные (согласия с суждениями)	Модель 1 «Наука»		Модель 2 «Проекты»		Модель 3 «Культура»		Модель 4 «Спорт»		Модель 5 «Патриотика	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Вести себя гуманно и человечно	-	-	-	-	-	-	-0,264	0,768	-	-
Готов вести себя так, чтобы меня уважали друзья и знакомые	-	-	-	-	-	-	-0,192	0,826	-	
Я никогда не унижал достоинство человека физически или морально	-	-	-	-	-	-	-0,087	0,917	-	-
Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	-	-	-	-	-	-	-	-	0,231	1,260
Быть гражданином своей страны	-	-	-	-	-	-	-	-	0,249	1,283
Готов активно и много трудиться, чтобы иметь достойный профессиональный опыт	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,197	0,821
Константа	-1,300	0,272	-1,994	0,136	-0,900	0,407	0,110	1,116	-2,653	0,070

Согласно таблице 5.15, можно сформулировать и проанализировать следующие зависимости:

Зависимость 1. Чем больше уверенность респондентов в том, что: любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста, что важно знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека; чем меньше у них потребность в желании помочь кому-то при необходимости, тем выше включенность студентов в ***научно-исследовательскую деятельность***.

Такая зависимость говорит о том, что уверенность в важности профессионального развития и уважения к правам человека положительно влияет на включенность студентов в научную деятельность. Соответственно, студенты, которые ценят эти факторы, скорее всего, будут мотивированы развиваться в научной сфере, искать возможности для роста и реализации своих идей, осознавая свою ответственность перед обществом.

Зависимость 2: чем больше респонденты стараются делать что-то хорошее для общества и чем больше усилий они тратят на духовное развитие,

а не на достижение финансового успеха, тем больше они включены в ***проектную деятельность.***

Данная зависимость говорит о повышении уровня включенности респондентов в проектную деятельность, объясняется их стремлением к общественному благу и духовному развитию, а не к материальному успеху. В этой связи, респонденты, ориентированные на такие ценности, скорее всего, будут вовлечены в проекты, нацеленные на решение социальных проблем, а также на реализацию идей, потенциально полезных обществу.

Зависимость 3: чем больше уверенность респондентов в том, что каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане и чем выше их уровень ответственности за свои поступки, тем активнее они включаются в ***культурно-массовую деятельность.***

Данная зависимость говорит о возможности вовлечения в культурно-массовую деятельность респондентов, уверенных в необходимости саморазвития и высокой ответственности за свои действия, что будет способствовать их стремлению и к самосовершенствованию, и к трансляции своего опыта сокурсникам.

Зависимость 4: чем больше респонденты считают, что обладают индивидуальными качествами, за которые их уважают друзья и знакомые; чем меньше при этом они хотят вести себя гуманно и человечно, чем реже они говорят, что никогда не унижали достоинство человека физически или морально, тем более они включены в ***спортивную деятельность.***

Данная зависимость дает повод думать, что отсутствие гуманности и уважения к другим людям могут приводить к активизации участия в спортивной деятельности с целью демонстрации своей физической силы и превосходства над другими студентами, что не очень удивляет вкупе с показанной нами ранее обратной зависимостью участия в спортивных мероприятиях от активного интеллектуального развития. Такая зависимость может указывать на то, что спортивная деятельность, в некоторых случаях, может использоваться как способ проявления агрессии и доминирования.

Безусловно, это не является универсальным правилом и не стоит делать обобщения на всю студенческую молодёжь, однако данную тенденцию необходимо учитывать в ходе организации воспитательного процесса.

Зависимость 5: чем больше у респондентов уверенности в том, что историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни и чем больше для них важно быть гражданином своей страны, чем меньше они при этом готовы активно и много трудиться, чтобы иметь достойный профессиональный опыт, тем больше они включены в ***гражданско-патриотическую деятельность***.

Данная зависимость демонстрирует очевидную важность исторической памяти и гражданской идентичности для респондентов, наиболее глубоко интегрированных в гражданско-патриотическую деятельность. Очевидно, что респонденты, которые придерживаются этих ценностей, скорее всего, будут активно участвовать в общественных мероприятиях, направленных на сохранение культурных ценностей, поддержку своей страны и укрепление гражданского общества, пренебрегая при этом возможностями для профессионального развития.

Приведенные зависимости, описанные на основе определяющих их значимых ценностных параметров, являются основой для построения деятельностных стратегий участия представителей разных типологических групп респондентов во внеучебной деятельности.

Если посмотреть в целом, на результаты регрессионного анализа, то можно сделать вывод о том, что лишь две модели из пяти демонстрируют нам совокупный набор характеристик, описывающих именно профессиональные ценностные ориентации, от которых зависит участие респондентов в мероприятиях двух групп направленностей: научно-исследовательских и проектных. Три другие демонстрируют ценностные характеристики участников с фокусом на следование или не следование смысложизненным ценностям, от которых зависит участие респондентов в культурно-массовых мероприятиях, спортивных и гражданско-патриотических. Такие результаты

подчеркивают значимость реализации именно научно-исследовательской и проектной студенческой деятельности в ходе реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи.

В силу того, что важной частью создания условий для формирования и реализации профессионального потенциала является организация различных профориентационных мероприятий, осуществляемых в вузе, мы решили оценить их значимость и силу влияния на восприятие студентами возможностей дальнейшего трудоустройства по специальности, опять воспользовавшись методом бинарной логистической регрессии.

Зависимой переменной выступает оценка студентами возможности трудоустройства по специальности после вуза, где вариант ответа «трудно устроиться на работу по специальности» принимает значение 0, а «легко устроиться» - значение 1. В качестве независимых переменных были рассмотрены различные профориентационные мероприятия, проводимые в вузе.

Как видно из таблицы 5.16, если в вузах не провидится никаких профориентационных мероприятий, то вероятность легко найти работу по специальности у студентов снижается в 3 раза. Практика организации встреч студентов с потенциальными работодателями (предпринимателями, представителями органов власти и др.) не выступает статистически значимым аргументом, влияющим на их оценку сложности устроиться на работу по специальности. Проведение в вузах остальных профориентационных мероприятий повышает вероятность среди студентов легко трудоустроиться по специальности. Например, уверенность студентов найти работу по специальности на 43,7% выше при проведении в вузах конкурсов профессионального мастерства среди студентов, на 35,2% выше, если отмечаются стажировки в организациях, профессиональное обучение на практике, на 30,2% выше в случае реализации проектной студенческой деятельности.

Таблица 5.16

Статистика модели логистической регрессии, направленной на поиск эффективных независимых переменных, включающих практику использования различных профориентационных мероприятий, для объяснения оценок респондентов сложности трудоустройства по специальности (N=3864)

Факторы	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 74,7%, R-квадрат Нэйджелкерка –9,7%, -2 Log-правдоподобие = 71050,096, Хи-квадрат = 3046,099, знач. = 0,000				
	B-коэффициент	Вальд	Ст. св.	Значимость Вальд	Exp(B)
Встречи с потенциальными работодателями (предпринимателями, представителями органов власти и др.)	0,023	1,147	1	0,284	1,023
Стажировки в организациях, профессиональное обучение на практике	0,302	192,753	1	0,000	1,352
Экскурсии на предприятия	0,212	90,956	1	0,000	1,236
Профориентационные тренинги, курсы, консультации	0,192	78,505	1	0,000	1,212
Конкурсы профессионального мастерства среди студентов	0,363	234,090	1	0,000	1,437
Проектное обучение (реализация проектов во взаимодействии с партнерами и возможными работодателями)	0,264	135,228	1	0,000	1,302
Ничего не проводится	-0,953	497,855	1	0,000	0,385
Константа	0,624	1861,481	1	0,000	1,866

Из таблицы 5.16 видно, что наиболее эффективность профориентационной деятельности обеспечивается, в том числе, благодаря реализации проектной деятельности, которая предполагает не только разработку, но и самостоятельную реализацию разработанного проекта в абсолютно разных направлениях студенческой деятельности.

Именно в ходе проектной деятельности у студентов появляется уникальная возможность, следуя сформированным ценностям профессионального самоопределения, формировать и развивать ценности гражданского общества и смысложизненные бытийные ценности. Такой эффект достигается спецификой не только и не столько самого метода

проектов, сколько спецификой его использования и встраивания в различные молодёжные программы и проекты, реализуемые различными субъектами молодёжной политики, поскольку «проектное обучение формирует профессионализм и агентность учащейся молодёжи»[1].

Сегодня проектирование лежит в основе деятельности целого ряда акселераторов, инкубаторов и иных образовательных или конкурсных программ и площадок, нацеленных на формирование и развитие проектных компетенций в социальной сфере и в сфере предпринимательства. Многие из них обладают высокой устойчивостью за счет интегрированности и поддержки экосистемы, в качестве бонусов предлагают экспертную либо информационную поддержку проектов, иногда и официальный документ об окончании программы. Безусловно, все они имеют свои особенности, которые описаны нами ранее[2] и в данной работе охвачены не будут. Скажем лишь, что на сегодняшний день в России существует целый ряд различного рода образовательных программ и конкурсных мероприятий, встроенных в молодёжную политику и так или иначе направленных либо на развитие проектных компетенций, либо на их оценку. Существенным достоинством для подобных программ является гармоничное сочетание этих двух составляющих (проектирование и оценка проектного результата), нацеленность на молодёжь и всероссийский охват.

В данной работе наиболее подробно мы остановимся на примере реализации одной из подобных программ, как формата реализации молодёжной политики, который включает и элемент проектной деятельности,

[1]Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И. Гражданственность студенчества в рамках социально-ориентированного проектного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 27–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-27-41

[2] См.например: Газиева И.А. Метод реальных проектов как инструмент повышения эффективности образовательного процесса // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 5. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. - С.7-16; Газиева И.А, Халитова В.И. Высшая школа как элемент предпринимательской экосистемы: отечественный и зарубежный опыт // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 6. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. - С.7-20; Газиева И.А. Проектная деятельность как технология реализации молодёжной кадровой политики // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 7. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. - С.9-14

и профессионального конкурса. Речь идет о Всероссийском акселераторе социальных инициатив RAISE, который имеет молодёжный охват всероссийского масштаба и реализуется под руководством автора данной работы с 2012г. Ежегодно участниками Акселератора становятся студенты более 60 вузов страны из более чем 45 регионов России.

Акселератор RAISE[1], представляет собой образовательную программу с конкурсной составляющей, нацеленную на формирование у студентов надпрофессиональных практических компетенций в ходе разработки и реализации проектов, лежащих в плоскости социального предпринимательства. В образовательную составляющую Акселератора встроена ***модель обучения в процессе деятельности***, которая основана на следующем: на протяжении акселерационного периода студенты под руководством кураторов из академической среды и при поддержке представителей НКО, бизнеса и органов власти выявляют актуальные проблемы своего региона, в ходе командной работы определяют оптимальное проектное решение, выявляют целевые группы, на которые будет направлено проектное воздействие и, развивая навыки предпринимательской деятельности, повышают качество и уровень жизни населения региона путем решения острых социальных проблем.

Участниками Акселератора могут стать студенты вузов любой формы и уровня обучения (не старше 25 лет) независимо от формы обучения. У каждой команды обязательно должен быть куратор из числа сотрудников или представителей профессорско-преподавательского состава вуза, который отвечает за первоначальное создание команды и организацию ее работы; создание условий для развития команды; помощь в организации финансирования деятельности команды; формирование и поддержка внешних связей с партнерами.

[1] Официальный сайт Всероссийского акселератора социальных инициатив RAISE: https://raise.ranepa.ru/

Для нашей работы большой практический интерес имеет именно этот Акселератор, поскольку технология его реализации построена таким образом, что в рамках работы в нем студенты со всей страны учатся находить социальные проблемы региона и решать их, формируя не только надпрофессиональные компетенции, но и систему ценностей: карьерных, бытийных и ценностей гражданского общества. Эффективность такого подхода подтверждается результатами наших опросов.

С целью изучения отношения участников Акселератора к его роли в формировании их смысложизненного целеполагания, а также с целью оценки его эффективности и роли в формировании проектных компетенций, автор регулярно проводит опросы, варьируя некоторые блоки вопросов в зависимости от актуальности исследуемой проблематики. Ценностно-мотивационная структура участия студентов в Акселераторе RAISE лучше всего была охвачена в рамках исследования 2019г. (N=200, M=1100)[1], к его результатам мы и обратимся (Таблица 5.17).

Таблица 5.17

Распределение мнений респондентов о причинах их участия в Акселераторе RAISE, %

Я участвую в RAISE, потому что	Полностью не согласен	Согласен наполовину	Полностью согласен	Итого
1. Поддерживаю социальную роль и ценность социального предпринимательства в развитии региона	2	13	85	100
2. Веду активную общественную жизнь в вузе; RAISE для меня это - одна из множества существующих проектных активностей	1	17	82	100
3. Хочу успешно трудоустроиться, благодаря сформированным практическим навыкам	4	20	76	100
4. Хочу быть частью молодёжной коммуникационной площадки (знакомиться и общаться со студентами из других вузов)	0	26	74	100
5. Хочу иметь возможность поехать в другие регионы, в Москву	6	25	69	100
6. Хочу быть конкурентным, хочу побеждать; меня привлекло в RAISE наличие конкурсной составляющей	10	24	66	100
7. Хочу успешно трудоустроиться, благодаря наработанным в ходе реализации проектов связям	10	30	60	100
8. Рассчитываю на неформальные "бонусы" (благосклонность преподавателей и т.д.)	45	36	19	100

[1] См.: Газиева И.А. Технологии формирования и развития проектного образовательного пространства в сфере социального предпринимательства (на примере Всероссийского акселератора социальных инициатив RAISE). // Социально-ориентированная проектная деятельность: практики и кейсы. Сборник методических материалов. Выпуск 4. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019. - С.7-15

Как видно из таблицы 5.17 ценностно-мотивационной структуры участия студентов в Акселераторе RAISE, представлена следующими элементами:

- *социальная ориентированность и социальная ответственность* – об этом свидетельствуют положительные ответы абсолютного большинства респондентов (85%), высоко оценивающих социальную роль и ценность социального предпринимательства в развитии региона; эти респонденты хотят «создать и развить социальный проект, который приведет к изменениям в обществе»;
- *активная жизненная позиция*, также характерная для большинства респондентов (82%), которые ведут активную общественную жизнь в вузе; RAISE для них это - одна из множества существующих проектных активностей;
- *перспектива успешного трудоустройства*, которая складывается из желания респондентов успешно трудоустроиться, благодаря сформированным практическим навыкам (76%), и, благодаря наработанным в ходе реализации проектов связям (60%);
- *коммуникационная потребность* существует у 74% респондентов, высказавших желание быть частью молодёжной коммуникационной площадки (знакомиться и общаться со студентами из других команд, из других регионов); они считают Акселератор «хорошей площадкой для построения коммуникаций» и обмена опытом, а также – инструментом распространения информации об их проекте;
- *потребность в мобильности*, которую демонстрирует 69% респондентов, желающих иметь возможность поехать в другие регионы, в Москву;

— *потребность в реализации лидерских качеств,* прослеживающаяся у 66% респондентов, которые желают быть конкурентными, желают побеждать; их привлекло в RAISE наличие конкурсной составляющей.

В то же время лишь 19% респондентов рассчитывают на неформальные «бонусы» (благосклонность преподавателей и руководства вуза).

В ходе анализа открытых вопросов в рамках этого же исследования был выделен еще целый ряд неформальных причин, мотивирующих ребят к участию в акселераторе. Так, многие ребята участвуют в RAISE, потому что хотят получить навыки и компетенции, которые помогут достичь своих целей, помогут в разработке и реализации социально ориентированных и социально предпринимательских проектов.

Некоторые ребята говорят, что «кайфуют от организации мероприятий», что это «это уникальный проект и хотя бы раз попробовать себя в нём нужно каждому».

Любопытно то, что одна из самостоятельно выделенных респондентами причин участия в Акселераторе лежит не просто в образовательной плоскости, а в методологической плоскости функционирования RAISE: «сроки конкурса помогают достигать целей проекта быстрее, формат конкурса помогает упаковать проект лучше и увидеть его сильные стороны и недостатки - выводит из операционки в попытку оценить свою работу со стороны». Здесь мы видим один из образовательных эффектов работы Акселератора, на который мы ориентировались в ходе его организации. В силу большого количества команд по всей стране была необходимость разработать такие образовательные инструменты, которые позволяли бы участникам Акселератора формировать основы проектных кадровых компетенций при отсутствии возможностей принимать очное участие в его образовательных мероприятиях.

Исходя из анализа результатов социологического исследования, мы видим, что Акселератор имеет высокую ценность для абсолютного большинства его участников. И эта ценность находится в нескольких

плоскостях: *образовательной* (Акселератор формирует дополнительные прикладные проектные компетенции), *профессионально адаптационной* (создает дополнительные возможности для трудоустройства, благодаря сформированным прикладным компетенциями и созданным партнерским связям), *коммуникационной* (выступает коммуникационной площадкой для выстраивания диалога между молодыми социальными предпринимателями России), *социальной* (способствует формированию определенного уровня социальной ответственности), *самоопределения и самореализации* (выступает как площадка для поиска и развития лидерского и иного потенциала).

Отсюда видно, что в ходе акселерационного периода для участников созданы все возможности для формирования ценностей всех трех блоков: ценностей профессионального самоопределения, бытийных смысложизненных и ценностей гражданского общества. В силу того, что модель оценки ценностей разработана после окончания работы очередного сезоне работы Акселератора, замер именно уровня сформированности ценностей не проводился. Ежегодно в работе Акселератора участвуют команды из различных вузов нашей страны, что позволяет наблюдать за поведением молодёжи различных регионов и его трансформацией, за теми эффектами, которые получают участники в ходе и в результате проектной деятельности.

Начиная участвовать в реализации реальных, именно социальных проектов, студенты постепенно погружаются в эту деятельность настолько, что она начинает трансформировать и направлять их самих на ценностном и на профессиональном уровне еще до официального трудоустройства. Таким образом метод реальных проектов хорош не только своими прямыми образовательными результирующими эффектами – сформированным проектными практико-ориентированными компетенциями, бОльшими шансами на эффективное трудоустройство в том числе к партнерам молодёжных проектов, - но и ценностными эффектами, к которым можно отнести погружение в проектную работу, направляющее ее участников на

новые пути развития, формирующее у них дополнительные образовательные потребности, а главное – дающее возможность участникам посмотреть на своей регион, на жизнь в нем и на свою роль в социуме под совсем другим углом. Многие студенты из региональных вузов говорят о том, что благодаря участию в Акселераторе, они научились не только видеть и адекватно оценивать социальные проблемы их регионов, но и научились решать эти проблемы, поэтому в перспективе не демонстрируют желания покинуть свой регион, поскольку знают, как сделать жизнь в нем лучше, умеют это делать и хотят остаться, чтобы реализовать свой потенциал.

Думается, что важным элементом молодёжной политики должны быть подобные программы, носящие системный характер и использующие в своей основе проектный подход. Важно, чтобы проекты были направлены на решение именно социальных проблем, что сейчас активно подчеркивается современным отечественными учеными[1], лишь в таком случае будут формироваться ценности всех трех групп: карьерные, бытийные смысложизненные и ценности гражданского общества.

Напомним, что проектный подход прекрасно развивает навыки проблемного мышления, поскольку проекты подразумевают решение реальных проблем или задач, что требует анализа, критического мышления и поиска креативных решений, поэтому в ходе проектной деятельности студенты учатся ставить вопросы, искать информацию, анализировать ее и применять в практическом контексте. Кроме того, проектный подход повышает мотивацию учащихся к профессиональному развитию, поскольку им предоставляется

[1] См., например: Сорокин П.С., Егоров П.И. Университетские технологические предпринимательские проекты: факторы успеха // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No10. С. 126–143. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-10-126-143; Никольский В.С. «Обучение служением» или “Service Learning”? Дискуссия о концептуальных основаниях педагогического подхода // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 84–94. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-84-94; Асланов Я.А., Деточенко Л.С., Лепин А.П., Мартынова Е.В. Детерминанты успешности и риски реализации подхода «Обучение служением» в условиях проектно-ориентированного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 63–83. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-63-83; Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И. Гражданственность студенчества в рамках социально-ориентированного проектного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 27–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-27-41; Прохорова М.В., Чепьюк О.Р., Мазанова А.Е., Бряндинская Н.Г., Немирова С.В. Обучение служением в медицинском вузе: основные подходы к проектированию дисциплины // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 42–62. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-42-62

возможность работать над проектами, которые они считают интересными и значимыми. Стремление достичь конечной цели проекта стимулирует учащихся и помогает им более глубоко погрузиться в материал, увлечься учебным процессом, а главное – решить конкретную социальную проблему с помощью своих ресурсов.

Кроме того, проектная деятельность предполагает обязательную работу в команде, что с неизбежностью ориентирует ее участников на сотрудничество и организацию конструктивной коммуникации с другими учениками, партнерами и внешними экспертами. Именно в таких условиях наиболее эффективно формируются такие бытийные смысложизненные ценности как, например, гуманизм, милосердие, взаимопомощь, ценность созидательного труда, а также ценность коллективизма и ряд других ценностей.

О достоинствах проектного подхода можно говорить достаточно много, однако он не является ключевым объектом нашего исследования. Достаточно сказать лишь то, что проектный подход в обучении позволяет учащимся не только активно вовлекаться в учебный процесс, развивать широкий набор навыков и применять свои знания и умения в практическом контексте, но и погружаться в проблемное поле региона, пересматривать свою систему ценностей, приближая ее к системе, включающей три блока ценностей: ценности профессионального самоопределения, бытийные смысложизненные ценности и ценности гражданского общества.

Проектный подход может быть использован не только в сфере решения социальных проблем. По большому счету, научная студенческая деятельность также основана на проектном подходе, если предполагает проведение самостоятельного, авторского исследования, а не обычный анализ литературы по теме реферата.

В силу того, что научная студенческая деятельность, как мы убедились ранее, является одним из приоритетных направлений молодёжной политики для студенческой молодёжи, необходимым является проработка и ее новых форматов реализации.

В качестве одного из примеров подобных практик, прошедших успешную апробацию в течение одного учебного сезона[1], является проект Президентской Академии «Программа обучения для молодых исследователей «Научный код»», реализация которого началась под руководством автора данной работы в 2022 году в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» (направление «Молодёжная политика»).

Программа обучения для молодых исследователей «Научный код» представляет собой систему мероприятий, нацеленных на формирование и развитие научно-исследовательских компетенций студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры. Данная Программа нацелена на развитие молодёжного научного потенциала Академии по гуманитарным направлениям, а также научного наставничества посредством активизации научной студенческой деятельности и формирования у студентов научно-исследовательской компетенции.

Программа ставит перед собой задачи по содействию развитию научных школ по гуманитарным наукам в РАНХиГС, активизации продуктивной научно-исследовательской деятельности как студентов, так и представителей научно-преподавательского состава Академии, а также созданию единого научного сообщества, состоящего из заинтересованных в научной работе молодёжи и опытных научных деятелей и наставников.

Для решения указанных задач автором работы была разработана программа реализации проекта, состоящая из двух этапов (См.: Рисунок 5.5).

[1] Газиева И.А., Голубош О.С. Современные методики вовлечения молодёжи в исследования в области гуманитарных и общественных наук как инструмент достижения стратегических целей развития науки в Российской Федерации // В сборнике: Государственное управление и развитие России: цивилизационные вызовы и национальные интересы. Сборник статей молодёжной секции международной конференц-сессии, Т.1.: М., Издательский дом «Научная библиотека», 2023. –С. С.6-12

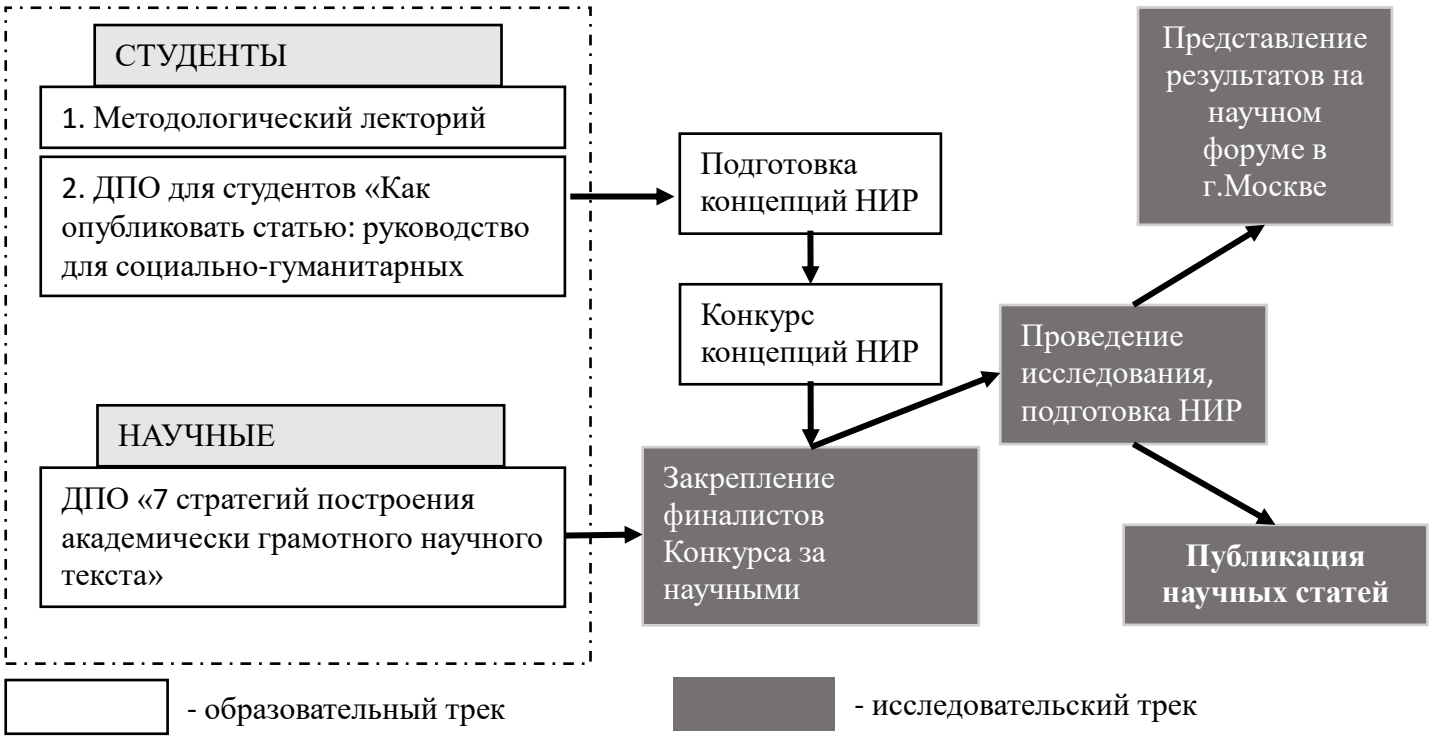

Рисунок 5.5 Схема программы «Научный код»

В рамках первого, образовательного, этапа студентам предлагается изучить методологию научного исследования в ходе лектория, пройти программу повышения квалификации по подготовке научной публикации в сборниках, на этой основе разработать концепцию научного исследования и представить ее на конкурс научных концепций. В свою очередь преподаватели Академии, как потенциальные научные руководители участников проекта, проходят специальный курс повышения квалификации по улучшению навыков научного руководства в рамках подготовки письменных работ. В ходе второго, этапа, исследовательского, студенты, прошедшие заочную экспертизу и отбор, реализуют авторское научное исследование на основе собственных концепций совместно с научными наставниками и оформляют его результаты в виде статьи для последующей публикации.

Таким образом, суть Программы заключается в двухстороннем формировании и развитии научного кадрового потенциала Академии: во-первых, в обеспечении постепенного вовлечения студентов в научно-

исследовательскую деятельность через проведение образовательных мероприятий, погружающих участников в основы научной деятельности, создании условий для апробации полученных знаний на практике путем проведения исследования совместно с научным руководителем-наставников; во-вторых, Программа нацелена на повышение эффективности научного наставничества в Академии через организацию соответствующего обучения преподавателей-участников проекта, а также прямого взаимодействия преподавателей и студентов, участвующих в проекте. При этом, участников – как студентов, так и научных наставников – на каждом этапе сопровождает организатор Программы, который контролирует выполнение соответствующих заданий, содействует в решении возникающих проблем, а также консультирует по конкретным вопросам.

Результаты, достигнутые в ходе реализации Программы, демонстрируют её уникальность, эффективность и востребованность в части решения проблемы повышения включенности молодёжи в научные разработки в области гуманитарных и общественных наук.

В частности, уникальность заключается в разработке и реализации нового подхода в сфере научного просвещения, включающего систему специальных мероприятий (лекторий, программы ДПО для студентов и наставников, организация исследований, защита научных результатов), позволяющую студенту бакалавриата или магистратуры пройти научно-исследовательский путь аспиранта, научный трекинг, в соответствии с которым модератор (организатор) содействует успешному прохождению участником проекта каждого его этапа, а также условия для выстраивания коммуникации студентов и преподавателей из разных филиалов Президентской Академии.

Ключевым эффектом Программы является обеспечение условий для развития трех основополагающих компетенций молодого ученого (навыки проведения исследования, оформления его результатов в виде статьи и их презентация), а также навыков научного руководителя как наставника. Более

того, участие в данном проекте дает возможность студентам получить методическую базу для повышения эффективности организации своей научной деятельности и применить полученные знания на практике, переняв опыт научно-исследовательской деятельности у научных наставников: в ходе подготовки научного исследования, оформления его результатов в статью и подготовки выступления на Научном форуме. В свою очередь, для преподавателей-наставников такая Программа выступает инструментом формирования или усиления навыков научного наставничества, структурирования собственной научной работы, а также информационного обмена между научными школами Президентской Академии.

Эффективность проекта отметили преподаватели-наставники, принявшие участие в Программе. В результате проведенного организаторами интервью в мае-июне 2023 года, в рамках которого было опрошено 10 из 50 научных наставников, мы узнали, что Проект позволил усилить мотивацию студентов-участников проекта к занятию научно-исследовательской деятельностью. Так, один из респондентов на вопрос об уровне вовлеченности студента в процесс подготовки аналитической записки или статьи ответил: «Она [наставляемая студентка] была очень мотивирована и заинтересована, чтобы её работа имела какое-то значение и хороший результат».

В качестве основных источников мотивации к работе в рамках Проекта у научных наставников, по результатам интервью, выделяются: новые для преподавателей темы, стимулирующие к их дополнительному изучению, расширению сферы научных интересов; расширение круга общения в научном сообществе РАНХиГС и опыта работы в роли наставника в научно-исследовательской работе; возможность найти новые, свежие идеи для собственной научной работы; пройти через все этапы подготовки и проведения научного исследования, применив полученный опыт в собственной научной работе и дальнейшем руководстве письменными работами студентов.

Как мы смогли убедиться, решение проблемы, связанной с недостаточно эффективной системой выявления и погружения студентов в науку с ориентацией на их дальнейшее научное развитие, что актуально для большинства гуманитарных вузов России, нуждается в создании и внедрении в российских вузах целой системы мероприятий в рамках одного из направлений молодёжной кадровой политики, направленных на выявление и развитие научного потенциала как студентов, так и преподавателей. Одним из таких решений в случае его тиражирования может стать новый проект Президентской Академии «Программа обучения для молодых исследователей «Научный код»» как система мероприятий, которая ставит перед собой задачи по развитию научных школ по гуманитарным наукам, активизации продуктивной научно-исследовательской деятельности в организации высшего образованию, а также созданию единого научного сообщества, состоящего из интересующейся в научной работе молодёжи и опытных научных деятелей и наставников.

Результаты, достигнутые в первом пилотном сезоне организации Программы, 2022-23, а также в следующем сезоне – 2023-24, демонстрируют её уникальность и эффективность как одного из направлений молодежной кадровой политики, а разработанная методическая основа реализации проекта говорит о его возможности тиражирования в другие вузы России.

Мы привели лишь два проекта в качестве примера формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи в ходе реализации молодёжной кадровой политики на вузовском уровне. В обоих случаях речь идет про формирование не только профессиональных компетенций (прикладных проектных, профессиональных, надпрофессиональных, научных), но и, безусловно, ценностей всех трех выделенных нами ранее групп: ценности профессионального самоопределения, бытийных смысложизненных ценностей и ценностей гражданского общества. Безусловно, эффективность реализации молодёжной политики должна обеспечиваться ее системностью и разнообразием проводимых мероприятий,

основанных на управляющих, вовлекающих ценностях разных типологических групп, что требует обязательной предварительной социологической диагностики с использованием в т.ч. предложенного в данной работе социологического инструментария и методологии.

Лучшим способом реализации такой деятельности, равно как и оценки успешности выбора студентом направления обучения, является апробация на практике получаемых знаний и начальных профессиональных компетенций либо через включение его во внеучебную деятельность, либо в ходе трудоустройства.

Трудоустройство в ходе обучения в последние годы все менее и менее пользуется популярностью среди студентов, что подтверждается результатами исследований, приведенных нами ранее. Такое положение дел объясняется, чаще всего, усложнившимися в последние годы условия учебы, а главное - учета посещаемости, интегрированного в балльно-рейтинговую систему оценки успеваемости студентов, что является серьезным препятствием для трудоустройства. В то же время достаточно эффективной является практика трудоустройства студентов в своем вузе на время учебы. Как показал один из наших опросов, «Трудоустройство», 10% студентов очной формы обучения либо уже работают в Академии, либо хотели бы в ней работать, но не имеют информации о существующих вакансиях. Специалисты по подбору персонала Академии, в свою очередь, имеют встречную проблему: не всегда получается донести до студентов информацию о доступных для них открытых вакансиях.

На решение данной проблемы была направлена разработанная в рамках программы «Приоритет 2030» (политика «Управление человеческим капиталом») под руководством автора данной диссертации программа для ЭВМ «HR-платформа», зарегистрированная как Результат интеллектуальной деятельности[1]. Смысл создания данной платформы заключается в том, что она

[1] Газиева И.А., Бурашникова А.А., Юкина Я.В., Новиков А.В., Бурденко А.А., Осокина Е.С., Гусев Н.А., Кулешов А.Д., Пучков В.И. «HR-платформа». Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ 2023618049, 18.04.2023. Заявка № 2023616409 от 05.04.2023

дает возможность студентам Академии создать портфолио и выложить в доступ для специалистов по подбору персонала структурных подразделений Академии, которые, в свою очередь, имеют встречную возможность создать вакансию и выложить ее на данной платформе. Весь обмен кадровой информацией: отклики на вакансию, предоставление тестовых заданий, информация о проверке, а также любые диалоги между студентом и работодателем ведется на данной платформе. Описание платформы и ее функционала представлен в Техническом задании (См.: Приложение 8). Данная платформа нацелена на оптимизацию процесса внутреннего рекрутинга Академии, является одним из инструментов молодёжной кадровой политики на уровне вуза и вносит вклад в создание условий для начальной профессиональной самореализации студентов.

Исходя из проведенного исследования можно говорить об определяющей роли влияния реализации молодежной кадровой политики на федеральном и вузовском уровне на формирование ценностей, лежащих в основе профессионального потенциала студенческой молодежи. Наиболее эффективными путями реализации молодёжной кадровой политики по формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи является ее включение в практическую деятельность еще на этапе обучения в вузе. Такая деятельность может осуществляться как в ходе участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности, так и при трудоустройстве в данном вузе. Безусловно, мы не отрицаем необходимости проведения мероприятий культурно-массовой, спортивной и патриотической направленности, однако они пока менее предыдущих способствуют формированию, развитию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 5:

1. Ключевыми условиями, создаваемыми топовыми российскими и зарубежными вузами для формирования профессионального потенциала студентов, являются следующие: организация обучения по основным образовательным программам; организация внеучебной деятельности; организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности; система информирования о новых мероприятиях; организация научной деятельности; организация в вузе программ ДПО; программа академической мобильности.

2. Разные ценности имеют разную силу влияния на формирование профессионального потенциала. В данной ситуации очевидно, что наибольшую силу влияния имеют ценности профессионального самоопределения, чуть ниже – ценности гражданского общества, еще ниже – смысложизненные ценности.

3. Респонденты в большинстве случаев склонны посещать научные и культурно-массовые мероприятия в качестве зрителей и участников, в то время как спортивные и гражданско-патриотические мероприятия пользуются значительно меньшей популярностью среди представителей опрошенной в ходе исследования студенческой молодёжи. Наибольшей популярностью пользуется научная деятельность. Респонденты значительно менее склонны участвовать во всех видах мероприятий в качестве организаторов и волонтеров.

4. Следование респондентов ценностям, входящих в различные факторы, определяет и ролевую активность участия представителей разных типологических групп в мероприятиях, реализуемых вузами в рамках их молодёжной политики. Так, респонденты, следующие ценностям профессионального самоопределения («Корчагин», «Вронский», чуть меньше – «Тальберг»), преимущественно являются участниками всех вузовских мероприятий, кроме патриотических, проявляя активную деятельностную позицию; представители группы «Голубков» демонстрируют ролевую

пассивную, однако широко заинтересованную позицию зрителя всех вузовских мероприятий; ролевая активность респондентов, входящих в типологическую группу «Чацкий», также объясняется его ценностной структурой: они преимущественно являются зрителями спортивных и культурно-массовых мероприятий; не участвуют представители типологической группы «Лопахин», чьи респонденты в принципе не интегрированы во внутреннюю среду вуза, и группы «Печерин», отличающейся игнорированием ценностей всех трех групп.

5. Деятельностные стратегии участия представителей разных типологических групп респондентов во внеучебной деятельности, описанные на основе определяющих их значимых ценностных параметров, которые отражены в виде зависимостей, полученных в результате регрессионного анализа и отраженных в соответствующих моделях, включают:

Стратегия 1: включение в ***научно-исследовательскую деятельность;*** высокий уровень включенности респондентов в научно-исследовательскую деятельность определяется их высокой уверенностью в том, что любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста, а также должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека; при этом - низкой потребностью в желании помочь кому-то при необходимости.

Стратегия 2: включение в ***проектную деятельность;*** высокий уровень включенности респондентов в проектную деятельность определяется большим желанием делать что-то хорошее для общества и ростом усилий, затраченных на духовное развитие, а не на достижение финансового успеха**.**

Стратегия 3: включение в ***культурно-массовую деятельность***; высокий уровень включенности респондентов в культурно-массовую деятельность определяется их растущей уверенностью в том, что каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане и ростом уровня ответственности за свои поступки**.**

Стратегия 4: включение в ***спортивную деятельность;*** высокий уровень включенности респондентов в спортивную деятельность определяется их большой уверенностью в обладании индивидуальными качествами, за которые их уважают друзья и знакомые; малым желанием вести себя гуманно и человечно, а также редкими утверждениями о том, что они никогда не унижали достоинство человека физически или морально**.**

Стратегия 5: включение в ***гражданско-патриотическую деятельность;*** высокий уровень включенности респондентов в гражданско-патриотическую деятельность определяется их высокой уверенностью в том, что историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни и высокой важностью для них быть гражданами своей страны, при этом низкой готовностью активно и много трудиться, чтобы иметь достойный профессиональный опыт.

Лишь две деятельностные стратегии (регрессионные модели) из пяти демонстрируют совокупный набор характеристик, описывающих именно профессиональные ценности, от которых зависит участие респондентов в мероприятиях двух групп направленностей: научно-исследовательских и проектных. Три другие демонстрируют ценностные характеристики участников с фокусом на следование или не следование смысложизненным ценностям, от которых зависит участие респондентов в культурно-массовых мероприятиях, спортивных и гражданско-патриотических. Такие результаты подчеркивают значимость реализации *именно научно-исследовательской и проектной студенческой деятельности в ходе реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи.*

6. Эффективность формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, как результата организации молодёжной политики на уровне вуза, определяется успешностью его дальнейшей реализации, которая выходит за пределы исключительно молодёжной политики вуза и вливается в сферу кадровой политики. Таким образом, в рамках молодёжной политики, наряду с молодёжной социальной политикой, молодёжной семейной политикой выделяется и молодёжная кадровая политика.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное диссертационное исследование посвящено разработке ценностного подхода к изучению и формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи в системе высшего образования.

В ходе разработки научного подхода к определению данного понятия, автор основывался на понимании *потенциала* как категории, определяемой *возможностью*, обозначающей тенденцию осуществления социального действия, т.е. того, что содержится в социальной действительности как предпосылка ее изменения и развития, как нереализованная деятельность, дальнейшая реализация которой зависит от наличия существующих для этого условий. В таком контексте *потенциал* понимается автором как нереализованная возможность, будущее развитие которой вариативно, а реализация зависит от наличия необходимых для этого благоприятных условий, а также качества и характера деятельности, направленной на нее.

Исходя из анализа научной литературы автор приходит к выводу о том, что ключевыми характеристиками профессионального потенциала будущего профессионала являются не только и не только и не столько наличные, сформированные компетенции, сколько готовность и способность индивида развиваться, а также готовность индивида к возможным изменениям в будущей своей организации и готовность брать на себя новые функции. Такой вывод определяет необходимость применения ценностного подхода к изучению профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Исходя из этого, ценностный подход к изучению профессионального потенциала студенческой молодёжи состоит в понимании его как интегральной характеристики сформированности двух групп ценностей: смысложизненных и профессиональных. В таком контексте профессиональный потенциал студенческой молодёжи определяется как ***детерминированная социальными ценностями готовность молодёжи использовать свои личностные свойства и сформированные в вузе***

профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.

Ценностной основой изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи являются терминальные и инструментальные ценности, описанные на основе анализа государственных ценностей[1] и нормативных ценностей студенческой молодёжи, предложенных Министерством науки и высшего образования РФ[2]. Данные ценности общества, будучи декларируемыми государством, являют собой, по сути, желаемый ценностный образ российского студенчества, поэтому положены в основу эмпирической модели ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи.

В данной работе представлена разработанная и апробированная эмпирическая модель ценностного анализа профессионального потенциала студенческой молодёжи, которая строится на авторском определении социальных ценностей, определяет этапность их оценки и включает:

- оценку ***идеального ценностного отношения*** к социальной реальности в рамках каждой изучаемой ценности;
- оценку ***значимости*** каждого индикатора, входящего в описание конкретной ценности;
- оценку ***готовности*** к совершению действий, отвечающих каждой изучаемой ценности;
- оценку отражения следования ценности в конкретных действиях и поступках (***действие***);
- соотнесение указанных оценок и определение разрывов между реальными действиями и идеальным уровнем значимости ценностей.

[1] Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»; Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»

[2] Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).

В результате апробации разработанной эмпирической модели было выявлено, что терминальные и инструментальные декларируемые государством ценности общества, составляющие основу профессионального потенциала студенческой молодёжи, в зависимости от уровня следования им можно распределить по структурным уровням: «ядро» («ценности, разделяемые полностью»); ценности «высшего резерва» («скорее разделяемые ценности»); «среднего резерва» («ценности, разделяемые наполовину»); «низшего резерва» («скорее не разделяемые ценности»); «периферия» («полностью неразделяемые ценности»).

Социологический опрос, проведенный автором, показал, что ценностная основа профессионального потенциала студенческой молодёжи является весьма неоднородной. Так, ***«ядро»*** составляют лишь три ценности: ценность профессионального опыта; ценность развития и самореализации; ценность прав и свобод человека. В группу ***ценностей «высшего резерва»*** вошло восемь ценностей: половина относится к духовно-нравственным ценностям (гуманизм, справедливость, достоинство, ответственность), половина – к ценностям, характеризующим отношение к стране (патриотизм, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, преемственность поколений, единство народов России). Ценности, вошедшие в группу «ядра» и «высшего резерва» совокупно можно отнести к базовым ценностям современной студенческой молодёжи; ценности, вошедшие в следующие группы, базовыми не являются. Так, в группу ценностей ***«среднего резерва»*** вошли четыре ценности, в основе которых, лежат преимущественно характеристики и особенности социального взаимодействия (взаимопомощь, опыт самостоятельности, семья, историческая память). В следующую группу ценностей ***«низшего резерва»*** вошло 6 ценностей, которые, в целом, характеризуют отношение человека к себе (здоровье, жизнь) и к окружающим (милосердие, взаимоуважение, труд и коллективизм). В последнюю группу**,** ***ценностей «периферии»***, не вошла ни одна ценность.

Описанная ценностная структура профессионального потенциала студенческой молодёжи демонстрирует нам, что ядро их ценностей на сегодняшний день представлено не вполне объемно и достаточно узко: преимущественно ориентировано на профессионализацию студенческой молодёжи. Отсутствие в ядре инструментальных ценностей говорит о явной их недооцененности в молодёжной среде. Кроме того, в ядре находятся те ценности, на формирование которых направлен целый ряд мероприятий, организуемых субъектами разных уровней молодёжной политики, они входят в первые две группы оценок, являясь полностью или почти полностью разделяемыми большинством респондентов. В то же время выделяются ценности, часть которых попала в сферу внимания широкой общественности сравнительно недавно, с принятием содержащих их соответствующих НПА. Однако фокус внимания на этих ценностях все еще не сосредоточен у большинства субъектов молодёжной политики, что отражается на их положении в структуре профессионального потенциала.

По результатам факторного анализа двух баз социологических исследований подтвердилась обоснованность разработанной автором эмпирической модели социологической диагностики социальных ценностей через оценку их четырех индикаторов: в содержание сформированных факторов полноценно вошли почти все ценности (все четыре индикативные характеристики каждой ценности одновременно составили содержание того или иного фактора). Кроме того, по результатам кластерного анализа была сформирована и описана типологическая структура профессионального потенциала студенческой молодёжи в трехфакторном пространстве, которая включает восемь типологических групп, различающихся своими координатами по каждому фактору, названных по именам литературных героев русской классики, характеристики которых максимально соответствуют координатам их типологических групп в пространстве трех факторов: типологическая группа 1 - Павел Корчагин; типологическая группа 2 - Ермолай Лопахин; типологическая группа 3 - Андрей Прозоров;

типологическая группа 4 - Сергей Голубков; типологическая группа 5 - Григорий Печорин; типологическая группа 6 - Александр Чацкий; типологическая группа 7 - Алексей Вронский; типологическая группа 8 - Сергей Тальберг.

Для каждой типологической группы выделены «управляющие» ценности, которые могут стать своеобразными мотиваторами в ходе формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи. Выделение типологических групп дает возможность разрабатывать условия формирования профессионального потенциала студенческой молодёжи, основываясь на их конкретных характеристиках, в т.ч. через корректировку сложившейся социальной среды в вузе: для перемещения студенческой молодёжи из типологических групп с одной или несколькими отрицательными координатами в зону положительных значений факторов.

В диссертации доказано, что формирование профессионального потенциала студенческой молодёжи является комплексным процессом, основанным на взаимодействии различных субъектов, включая государственные структуры, образовательные учреждения и бизнес-среду. В данной работе ***формирование профессионального потенциала студенческой молодежи*** представляет собой совокупность социальных действий, направленных на создание условий для интериоризации ценностей и воспитания готовности студенческой молодежи к развитию и использованию профессиональных компетенций, а также своих личностных свойств и качеств. Важно заметить, что данный процесс включает следующие элементы: о**бразующие социального процесса** (состояние профессионального потенциала студенческой молодежи, диагностируемое в начале и в конце каждого образовательного периода (учебного года)); э**тапы социального процесса** (***начало процесса*** -поступление студента в вуз, первичные адаптационно-ознакомительные мероприятия; ***ход процесса*** - основной этап, который делится над подэтапы по учебным годам, включая обучение и воспитание; ***завершение процесса*** -выпуск студента из вуза и его

последующее трудоустройство либо продолжение учебы); д**лительность этапов социального процесса** (весь период обучения в вузе); у**словия и факторы протекания социального процесса** (определяются характером и качеством реализации как Государственной молодежной политики, так и вузовской).

Согласно результатам анализ опыта ведущих отечественных и зарубежных вузов по формированию профессионального потенциала студенческой молодежи, ключевыми условиями, создаваемыми ими, являются следующие: организация обучения по основным образовательным программам; организация внеучебной деятельности; организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности; система информирования о новых мероприятиях; организация научной деятельности; организация в вузе программ ДПО; программа академической мобильности. Из всех указанных условий в фокусе научных задач данного диссертационного исследования находится, в первую очередь, организация внеучебной деятельности как одна из важнейших составляющих молодёжной политики в вузе.

Дальнейший социологический анализ организации мероприятий в рамках реализации молодёжной политики вуза показывает, что респонденты в большинстве случаев склонны посещать научные и культурно-массовые мероприятия в качестве зрителей и участников, в то время как спортивные и гражданско-патриотические мероприятия пользуются значительно меньшей популярностью среди представителей опрошенной в ходе исследования студенческой молодёжи. Важно заметить, что респонденты менее всего склонны участвовать во всех видах мероприятий в качестве организаторов и волонтеров, предпочитая роли участников или зрителей.

Следование респондентов ценностям, входящим в различные выделенные автором факторы, определяет и ролевую активность участия представителей разных типологических групп в мероприятиях, реализуемых вузами в рамках их молодёжной политики, *подтверждая первую*

дополнительную гипотезу данного диссертационного исследования. Так, респонденты, следующие ценностям профессионального самоопределения («Корчагин», «Вронский», чуть меньше – «Тальберг»), преимущественно являются участниками всех вузовских мероприятий, кроме патриотических, проявляя активную деятельностную позицию; представители группы «Голубков» демонстрируют ролевую пассивную, однако широко заинтересованную позицию зрителя всех вузовских мероприятий; ролевая активность респондентов, входящих в типологическую группу «Чацкий», что также объясняется его ценностной структурой: они преимущественно являются зрителями спортивных и культурно-массовых мероприятий; не участвуют практически ни в чем представители типологической группы «Лопахин», чьи респонденты в принципе не интегрированы во внутреннюю среду вуза, и группы «Печерин», отличающейся игнорированием ценностей всех трех групп.

Важно заметить, что разные ценности имеют разную силу влияния на формирование профессионального потенциала, что *подтверждает вторую дополнительную гипотезу данного диссертационного исследования.* Так, наибольшую силу влияния имеют ценности профессионального самоопределения, чуть ниже – ценности гражданского общества, еще ниже – бытийные смысложизненные ценности.

Перспективные направления формирования и развития профессионального потенциала студенческой молодёжи видятся в плоскости реализации молодёжной кадровой политики, которая, наряду с молодёжной социальной политикой, молодёжной семейной политикой, может стать подвидом молодёжной политики.

Исходя из результатов проведенного исследования наиболее эффективными путями осуществления молодёжной кадровой политики по формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи является ее включение в социальную деятельность, в соответствии

с разделяемыми ценностями, что *подтверждает основную гипотезу данного диссертационного исследования.*

Важно заметить, что примером эффективного формирования профессионального потенциала студенческой молодежи, в первую очередь, является включение ее в практическую деятельность еще на этапе обучения в вузе. Такая деятельность может осуществляться как в ходе участия студентов в научно-исследовательской и проектной деятельности, так и при трудоустройстве в данном вузе. Безусловно, мы не отрицаем необходимости проведения мероприятий культурно-массовой, спортивной и патриотической направленности, однако, согласно нашим исследованиям, они пока менее предыдущих способствуют формированию, развитию и реализации профессионального потенциала студенческой молодёжи.

Перспективные направления развития и использования ценностного подхода к оценке и формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи видятся в дополнении диагностического инструментария блоком по оценке способностей к формированию ключевых профессиональных компетенций, разработанного и апробированного сначала для одной конкретной профессии, опираясь на ее профессиональный компетентностный профиль, как например, компетентностный профиль преподавателя высшей школы, разработанный ранее автором[1].

Также важным перспективным направлением использования ценностного подхода с дальнейшим применением его результатов в практической деятельности - в ходе реализации молодёжной политики вуза - является разработка системы конкретных мероприятий по формированию профессионального потенциала студенческой молодёжи с учетом силы влияния различных групп ценностей на внеучебную активность, а также на потенциальную вовлеченность во внеучебную деятельность представителей

[1]Газиева И.А., Бурашникова А.А. Компетентностный функциональный профиль преподавателя вуза: ценностный подход // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. No 3. С. 26–47. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-26-47

разных типологических групп молодёжи. Перспективной и важной видится разработка инструментария для оценки эффективности реализации молодёжной политики для всей студенческой молодёжи конкретного вуза вообще и для каждой типологической группы в частности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Aleshkovski I., Gasprishvili A., Smakotina N. (2020) Global values in the context of civilizational dialogue // Journal of Globalization Studies, Vol. 11 No. 1, May, p.73–85 // https://istina.msu.ru/publications/article/289474577/ (Дата обращения: 15.12.2020)
2. Bardi A., Goodwin R. (2011) The Dual Route to Value Change: Individual Processes and Cultural Moderators. J. Cross. Cult. Psychol; 42. – p.271–287. doi: 10.1177/0022022110396916
3. Blumer H. (1979) Critiques of Research in the Social Sciences: An Appraisal of Thomas and Znaniecki's The Polish Peasant in Europe and America (Social Science Classics) - Transaction Publishers. – 210p. // https://books.google.ru/books?id=PKGeiaRfcY8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (дата обращения: 31.07.2020)
4. Braithwaite V., Law H. G. (1985) Structure of Human Values. Testing the Adequacy of the Rokeach Value Survey // Journal of Personality and Social Psychology, 49(1):250-263 // https://www.researchgate.net/publication/232599525_Structure_of_Human_Values_Testing_the_Adequacy_of_the_Rokeach_Value_Survey (дата обращения: 21.10.2020)
5. Brodel D. (2018) Der Weg zu einer gemeinsamen Wertebasis der School of Management // Value, №19 – p.30 – 34
6. Chuai, X., Preece, D., & Iles, P. (2008). Is talent management just “old wine in new bottles”?: The case of multinational companies in Beijing. Management Research News, 31(12), 901-911. https://doi.org/10.1108/01409170810920611
7. Collings D.G., Mellahi K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19, 304-313. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001
8. Corten A. (1967) Valeurs sociales et économies au seuil de la croissance: Essai de sociologie de la connaissance. Paris / Louvain: Les Éditions Nauwelaerts, 233 pp // http://classiques.uqac.ca/contemporains/corten_andre/valeurs_sociales_et_economies/valeurs_sociales_et_economies.pdf (дата обращения 16.11.2020)
9. Datler G., Jagodzinski, Schmidt P. (2013) Two Theories on the Test Bench: Internal and External Validity of the Theories of Ronald Inglehart and Shalom Schwartz. Social Science Research 42 (3), 906–925. // https://vdocuments.mx/two-theories-on-the-test-bench-internal-and-external-validity-of-the-theories.html (дата обращения: 17.01.2021)
10. De La Calle-Duran M.C., Fernandez-Alles M.L., Valle-Cabrera R. (2021). Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. Intangible Capital, 17(1), 17-32. (c.25) https://doi.org/10.3926/ic.1440

11. Eur J. (2022) Investig Health Psychol Educ.; 12(7): 692–715. Published online 2022 Jun 28. doi: 10.3390/ejihpe12070052
12. Hałas E. (2006) Classical Cultural Sociology Florian Znaniecki's Impact in a New Light // Gournal of Classical Sociology 6(3):257-282 - https://www.researchgate.net/publication/258144604_Classical_Cultural_Sociology_Florian_Znaniecki's_Impact_in_a_New_Light (Дата обращения: 30.07.2020)
13. Han Y. (2022) A Career Guidance and Career Planning Assessment Method Based on Improved Correlation Analysis // Security and Communication Networks 2022(2):1-9. DOI: 10.1155/2022/5153884
14. Hills, M. D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. Online Readings in Psychology and Culture, 4(4). https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1040&context=orpc#:~:text=Kluckhohn%20and%20Strodtbeck's%20(1961)%20Values,have%20different%20preferences%20among%20them. (дата обращения 11.11.2020)
15. Hondagneu-Sotelo, Pierrette, and Sally Raskoff. "Community Service-Learning: Promises and Problems." Teaching Sociology, vol. 22, no. 3, 1994, pp. 248–54. JSTOR, https://doi.org/10.2307/1319139. Accessed 26 Oct. 2024.
16. Hurka-Robles A. R. (2021). Do Distinctions of Status and Hierarchy Orientation Effect the Association Between Students with Economic System Career Goals and Values of Greed and Dominance?. Master's thesis, Harvard University Division of Continuing Education.// https://dash.harvard.edu/handle/1/37367669 (дата обращения: 12.08.2023)
17. Ilgan, Aktan & Sevinç Professional and personal characteristics of excellent teachers // International Journal of Curriculum and Instruction 14(1) (2022) 947–971 // https://www.researchgate.net/publication/364938202_Professional_and_personal_characteristics_of_excellent_teachers
18. Jingxiang W., Shaoying J. (2015) The Contemporary Value of Patriotism // January 2015 Advances in Applied Sociology 05(05):161-166, 05(05):161-166. DOI:10.4236/aasoci.2015.55015
19. Kadiyono A.L., Putri N.B. (2022) Comparative Studies of Employability in Higher Education: Private University and Public University // AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan 14(4). 10.35445/alishlah.v14i4.2617
20. Kayyali M. (2024) "Career Development in Higher Education: Best Practices and Innovations." Advancing Student Employability Through Higher Education, edited by Bryan Christiansen and Angela M. Even, IGI Global, pp. 1-19. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0517-1.ch001
21. Kitwood T.M., Smithers A.G. (1975) Measurement of Human Values: an Appraisal of the Work of Milton Rokeach // Educational Research, Volume 17, Issue 3. – pp.175-179 // https://www.tandfonline.com/toc/rere20/17/3?nav=tocList
22. Kluckhohn F. R., Strodtbeck F L. () Variations in value orientations. Evanston, Illinois: Row, Peterson //

https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1525/aa.1962.64.4.02a00170 (дата обращения 29.04.2020)
23. Lamont M. (2012). Toward a comparative sociology of valuation and evaluation. Annual Review of Sociology 38, no. 1: 201-221. (путь доступа: https://dash.harvard.edu/handle/1/11177698), (дата обращения: 24.06.2022)
24. Magun V., Rudnev M. (2012) Basic Values of Russians and Other Europeans // Problems of Economic Transition. Vol. 54. No. 10. P. 31-64.
25. Magun V., Rudnev M., Schmidt P. (2017) A Typology of European Values and Russians' Basic Human Values. Sociological Reserach. Volume 56, 2017 - Issue 2: Pages 149-180 | Published online: 11 Oct 2017
26. Magun V., Rudnev M., Schmidt P. (2016) Within-and Between-Country Value Diversity in Europe: A Typological Approach // European Sociological Review, 32 (2): 189-202.
27. Manlagaylay M.P., Anar L. (2022) Career Development and Job Placement Services inHigher Education Institution // Asia Pacific Journal of Social and Behavioral Sciences, Volume 20. – p.101-118 ((PDF) Career Development and Job Placement Services in Higher Education Institution (researchgate.net)
28. Maslow A.H. (1971) The Farther Reaches of Human Nature. Harmondsworth: Penguin, Part III: https://gtmarket.ru/library/basis/4201/4210 (12.03.2023)
29. Moore M. (1995) Creating Public Value: Strategic Management in Government. Cambridge: Harvard University Press, 402 p.
30. Morell K. (2009) Governance and the public good // Public Administration. Vol. 87, No. 3.
31. Motoi G. (2017) Values as an object of study for the American and the French sociology. A review of F. Znaniecki's and R. Boudon's perspectives // Social Sciences and Education Research Review. – p.222-230 https://sserr.ro/wp-content/uploads/2017/12/4-2-222-231.pdf (дата обращения 12.07.2020)
32. Mtawa, N., Fongwa, S., & Wilson-Strydom, M. (2019). Enhancing graduate employability attributes and capabilities formation: a service-learning approach. *Teaching in Higher Education*, *26*(5), 679–695. https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1672150
33. Pallavi G. (2023). The role of values in the effectiveness of prejudice reduction efforts. Master's thesis, Harvard University Division of Continuing Education.// https://dash.harvard.edu/handle/1/37374921b (Дата обращения: 22.06.2022)
34. Parsons F. (1909) Choosing a Vocation. – London. - 165p. / Open Library: https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/page/n9/mode/2up?ref=ol&view=theater (доступ: 30.04.2024)
35. Pulido S.R., Hernández-Gress N., Torres G. (2024) Exploring the Relationship between Career Satisfaction and University Learning Using Data Science Models // Informatics, 11(1), 6; https://doi.org/10.3390/informatics11010006

36. Rokeach M. (1973) The Nature of Human Values. - Free Press. - 438 pages / https://archive.org/details/natureofhumanval00roke/page/n9/mode/2up?view=theater (дата обращения: 23.01.22)
37. Rudnev M., Magun V., Schmidt P. (2016) Basic Human Values: Stability of Value Typology in Europe // Values, economic crisis and democracy. Abingdon: Routledge. Ch. 2. P. 21-49.
38. Sagawe T. et al. (2022) Professional potential evaluation using a multicriteria approach: An AHP-ELECTRE-TRI proposal // Procedia Computer Science 214. – p.628–635 // https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.11.221
39. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *In M. P. Zanna (Ed.),* Advances in experimental social psychology, Vol. 25 *(p. 1–65). Academic* Press. // https://www.researchgate.net/publication/230557790_Universals_in_the_Content_and_Structure_of_Values_Theoretical_Advances_and_Empirical_Tests_in_20_Countries (дата обращения 11.01.2021)
40. Schwartz S. H., Bilsky W. (1987) Toward a psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology, p.550–562 // https://www.researchgate.net/publication/232468134_Toward_a_Theory_of_the_Universal_Content_and_Structure_of_Values_Extensions_and_Cross-Cultural_Replications (дата обращения: 27.01.2021)
41. Silzer R. F., Borman W. C. (2017). The potential for leadership (Chapter 5). In D. G. Collings, K. Mellahi, & W. F. Cascio (Eds.), *Oxford Handbook of Talent Management.* .Oxford, UK: Oxford University Press. Pp 87-114. doi:10.1017/iop.2016.75
42. Silzer R., Church A.H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. Industrial and Organizational Psychology, 2, 377-412. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x;
43. Spadafora A. J. (2013) Freedom from Value Judgments: Value-Free Social Science and Objectivity in Germany, 1880-1914. Doctoral dissertation, Harvard University.// https://dash.harvard.edu/handle/1/10947518 (дата обращения: 12.08.2023)
44. Tansley C. (2011) What do we mean by the term "talent" in talent management?. Industrial and Commercial Training, 43(5), 266-274. https://doi.org/10.1108/00197851111145853
45. The f u t u r e o f higher education/ Balancing new requirements for research, teaching & student needs. Part 1 // THE FUTURE OF HIGHER EDUCATION (adlittle.com)
46. Thomas W., Znaniecki F. (1927) The Polish Peasant in Europe and America. Vol. 1. Second edition. N.Y. - https://archive.org/stream/polishpeasantine01thom?ref=ol#page/n5/mode/2up?ref=ol (дата обращения 08.07.2020)
47. Wardoyo C., Herdiani A., Susilowati N., Harahap M.S. (2020), "Professionalism and professionalization of early stage teachers in higher

education", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. 12 No. 5, pp. 1175-1187. https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0100
48. Znanieck F. «Culturism» Chapter 1 in Cultural Reality. Chicago: University of Chicago (1919) – 359p. - https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.218704/page/n373/mode/2up (дата обращения 30.07.2020)
49. Zuzovsky R., Donitsa-Schmidt S. (2020) Professionalization and Professionalism of Teaching and Teachers in Israel, Parezja. Czasopismo Forum Młodych Pedagogów przy Komitecie Nauk Pedagogicznych PAN, nr 1(13), s. 55-62 // DOI:10.15290/parezja.2020.13.06
50. Znaniecki F. (1927) The Object Matter of Sociology // *American Journal of Sociology*, Vol. 32, No. 4, pp. 529-584/ - https://www.jstor.org/stable/2765193?read-now=1&seq=3#page_scan_tab_contents (Дата обращения 12.07.2020)
51. Федеральный закон "О молодёжной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ // "Российская газета". https://rg.ru/documents/2021/01/11/molodez-dok.html (дата обращения: 31.07.2022).
52. Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»
53. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»
54. Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»
55. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 июля 2024 г. N 1734-р О Плане мероприятий по реализации в 2024-2026 г.г. Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.
56. Постановление от 29 мая 2008 г. №409 "О Федеральном агентстве по делам молодёжи" // https://fadm.gov.ru/agency/docs/position (дата обращения 30.07.22).
57. Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023) // СПС КонсультантПлюс (либо http://www.consultant.ru/).
58. Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни/ К.А. Абульханова - Славская. - М.: Мысль, 1991. - 245 с.
59. Агабекян Р.Л., Кириченко М.М., Усатиков С.В. Математические методы в социологии. – Р.-н.-Д.: Феникс, 2005. – 192с.

60. Алиев Ш.И. Жизненное проектирование российской молодёжи в условиях информационной реальности: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Алиев Шапи Изиевич; [Место защиты: Юж. федер. ун-т]. - Ростов-на-Дону, 2019. - 444 с.
61. Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников – 2021: статистический бюллетень: монография / Е.М. Бронникова, Е.С. Васютина, М.В. Виноградова, Н.А. Горюнова, Е.А. Единак, С.Г. Ерохин, В.Е. Капчиц, А.А. Конов, Н.А. Королькова, Е.М. Крюкова, О.С. Кулямина, Л.В. Матраева, Е.Л. Петровская, О.И. Рыскина, П.В. Солодуха; под науч. ред. К.Э. Лайкам, З.Ж. Зайнуллина, А.В. Зотова, М.П. Элефтерова, А.О. Моисеева; Российский государственный социальный университет, 2022. – 179 с.
62. Анисимов С.Ф. Духовные ценности: производство и потребление. – М.: Мысль, 1988. – 253с.
63. Анурин В.Ф. Эмпирическая социология. – М.: Академический проект, 2003. – 288с.
64. Артамонов Г.Н. 2016. Системное управление развитием интеллектуального потенциала учащейся молодёжи: дис. … д.соц.н. М. 500 с.
65. Асланов Я.А., Деточенко Л.С., Лепин А.П., Мартынова Е.В. Детерминанты успешности и риски реализации подхода «Обучение служением» в условиях проектно-ориентированного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 63–83. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-63-83
66. Баева Л. В. Ценностные основания индивидуального бытия: опыт экзистенциальной аксиологии: монография. – М.: Прометей; МПГУ, 2003. – 240с.
67. Барков С.А. Инновационная бюрократия // ЭКО. 2018, №2. – С.72-89
68. Бауман З. Индивидуализированное общество. - М.: Логос, 2005. - 390 с.
69. Бачинин В. А. Социология литературы как пространство гуманитарных экспериментов // Социологический журнал. 2011. Том. 0. № 4. С. С. 101-115.
70. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: «Academia-Центр», «МЕДИУМ», 1995 - 337с.
71. Блауберг И.В. Проблема целостности и системный подход. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 448 с.
72. Блумер Г. Коллективное поведение // Американская социологическая мысль: тексты. – М.: Изд-во МГУ, 1994– С.168-215
73. Богомолов А. С. Опредмечивание, ценности и социологическое познание // Социологические исследования, 1975. №12. – С. 36.
74. Бозрикова Л.В., Саганенко Г.И., Семенов А.А., Ядов В.А. Ценностные ориентации // Саморегуляция и прогнозирование социального

поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013 – с.67-78
75. Боронина Л. Н. О категории возможности в истории социологии / Л. Н. Боронина // Актуальные проблемы социологии: сборник научных статей. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2013. — С. 87-110.
76. Боуэн Уильям Г. Высшее образование в цифровую эпоху. – М.: Издательский дом ВШЭ, 2018 – 224с.
77. Брюхова О.Ю., Никитина А.С., Старцева Н.Н. Профориентационная работа в системе «школа - вуз - предприятие»: поиск новых вариантов социального партнерства // Alma mater (Вестник высшей школы). 2019. № 11. С. 60-64.
78. Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Организация профориентационной работы: анализ практик российских вузов // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 9. С. 30-36. https://doi.org/10.24158/spp.2021.9.3.
79. Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований // Экономика. Профессия Бизнес, 2020. №3. – С.14-20, DOI 10.14258/epb201981
80. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808с.
81. Вершинина Л.В. Аксиологическое пространство образования: ценностное сознание учителя: монография. – Самара: Изд-во СГПУ, 2003. – 148 с.
82. Виндельбанд В. От Канта до Ницше: История новой философии в ее связи с общей культурой и отдельными науками/пер. с нем. Введенский А.И.; М.: КАНОН-пресс, Кучково поле, 1998.- 496 с.
83. Виндельбанд В. Философия культуры: Избранное: Пер. с нем. / РАН. ИНИОН. Лаб. теории и истории культуры. - М.: ИНИОН, 1994. - 350 с.
84. Волкова А.В Публичные ценности и государственная кадровая политика Российской Федерации // Вестник СПбГУ, сер.6, 2011. – с.118-126
85. Волкова А.В. Потенциал гуманитарных технологий в государственной кадровой политике РФ // Социология власти, 2012, №3 – 198-202
86. Воробьева О. В. О проблемах и перспективах развития гуманитарных наук и гуманитарного образования в России / О. В. Воробьева // Высшее образование в России. – 2019. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-problemah-i-perspektivah-razvitiya-gumanitarnyh-nauk-i-gumanitarnogo-obrazovaniya-v-rossii (дата общращения: 16.06.2023)
87. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы [Текст]: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин

; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с.
88. Газиева И.А. Государственная молодёжная кадровая политика: актуальные пути реализации // В сборнике: Государственное управление и развитие России: глобальные тренды и национальные перспективы. Сборник статей международной конференц-сессии, Т.1.: М., Издательский дом «Научная библиотека», 2023. –С. 462-471.
89. Газиева И.А. Дополнительное образование как направление повышения профессиональной эффективности государственных гражданских служащих // Власть, 2010, №9. – С.101-104
90. Газиева И.А. Кадровая политика в сфере государственной гражданской службы. - Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, 2010. – 196р.
91. Газиева И.А. Когнитивная модель оценки эффективности дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих // Перспективы науки, 2011, №7 (22). – с.81-86
92. Газиева И.А. Конкурсные образовательные мероприятия как технология разработки и реализации кадровой политики организации // Среднерусский вестник общественных наук. 2017, Т.13, №2 – с.133-142
93. Газиева И.А. Методологические подходы к диагностике кадрового потенциала организации // Научное обозрение: гуманитарные исследования, 2013, №2. – С.93-100
94. Газиева И.А. Механизм выявления и развития кадрового потенциала организации // Высшее образование в России. 2017. № 1. С. 99 - 104.
95. Газиева И.А. Профессионализм государственных гражданских служащих: проблемные особенности // Власть, 2011, №6. – С.141-144
96. Газиева И.А. Социологическая диагностика функционирования государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы: монография / И. А. Газиева. - Н.Новгород: ВВАГС, 2011. - 218 с. - ISBN 978-5-85152-888-0
97. Газиева И.А. Структура социальной деятельности и ее социальная эффективность // Вестник ВятГГУ, № 4(1), 2009. Том 1. – С.23-28.
98. Газиева И.А. Управление развитием человеческих ресурсов: обзор опыта Республики Корея // Среднерусский вестник общественных наук. 2017, Т.12, №6. – с.35-39
99. Газиева И.А. Ценности и ценностные ориентации в реализации проектной деятельности как формы социальной активности студенческой молодёжи // Интеллигенция: многообразие образов и стилей жизни: сборник научных статей / под общ.ред.Ж.Т.Тощенко. – М.: РГГУ, 2020. - С.275-284
100. Газиева И.А. Ценностно-профессиональное самоопределение преподавателя высшей школы // Интеллигенция в эпоху кардинальных цивилизационных изменений: сб. научных статей / РГГУ, социолог. фак-

т, Центр социолог. исследований ; Под общ. ред. Ж.Т. Тощенко; ред.-сост. М.С. Цапко, Е.А. Колосова; РГГУ,. – М.: РГГУ,. 2023. – С.199-206
101. Газиева И.А. Ценностные детерминанты профессиональной самореализации молодёжи // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2023. Т. 29. № 2. С. 219-243. https://doi.org/10.24290/1029-3736-2023-29-2-219-243
102. Газиева И.А. Ценностные ограничения развития современного образовательного онлайн-пространства // Искусственный интеллект и общественное развитие: новые возможности и преграды: XVI Международная научная конференция «Сорокинские чтения – 2022»; 21 февраля 2022 г.: Сборник материалов. – Москва: МАКС Пресс, 2022. – 610 с. – 4,1 Мб (Электронное издание сетевого распространения) – С.26-28 https://www.socio.msu.ru/documents/20220707_sorok.pdf
103. Газиева И.А. Ценность живого общения как регулятор эффективности социальных процессов в сфере высшего образования // Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности». XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения»: Сборник материалов.— Москва: МАКС Пресс, 2021.— с.1098-1101 — (Электронное издание комплексного распространения).
104. Газиева И.А., Баллод Ж.О Конфуцианство и национальный традиционализм как основа построения современной кадровой политики в сфере государственной службы Республики Корея // Среднерусский вестник общественных наук. 2018, Т.13, №5 – с.133-150Формирование и реализация ценностно-ориентированной молодёжной кадровой политики в образовательном пространстве // Среднерусский вестник общественных наук. 2020, Т.15, №1 – с.112-122
105. Газиева И.А., Бурашникова А.А. Компетентностный функциональный профиль преподавателя вуза: ценностный подход // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. No 3. С. 26–47. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-26-47
106. Газиева И.А., Голубош О.С. Современные методики вовлечения молодёжи в исследования в области гуманитарных и общественных наук как инструмент достижения стратегических целей развития науки в Российской Федерации // В сборнике: Государственное управление и развитие России: цивилизационные вызовы и национальные интересы. Сборник статей молодёжной секции международной конференц-сессии, Т.1.: М., Издательский дом «Научная библиотека», 2023. – С.6-12
107. Газиева И.А., Калачева Т.Г. Роль мотивационной структуры образовательных предпочтений абитуриентов в профессиональной подготовке специалиста // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). Красноярск: Научно-

инновационный центр, 2012. № 8(16). URL: http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/8/gazieva.pdf (дата обращения: 28.09.2012).
108. Газиева И.А., Никольский В.С., Рубин Ю.Б., Сорокин П.С., Морозова Е.В., Газиева И.А., Харина О.С., Леднев В.А., Лукашенко М.А., Вятская Ю.А., Платонова Е.Д. Предпринимательское образование как предмет научного исследования // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 6. С. 38-53.
109. Глухова М.Ф. Инфраструктура молодёжной политики: управление организационно-функциональным обеспечением: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Глухова Марина Федоровна; [Место защиты: Нижегородский государственный университет]. - Нижний Новгород, 2012. - 327 с.
110. Голенкова З.Т., Акулич М.М., Кузнецов В.Н. Общая социология. – М.: Гардарики, 2005. – 474с.
111. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрин И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 383с.
112. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодёжь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований: монография / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги – М: ФНИСЦ РАН, 2020. – 688 с.
113. Горшков, М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ: монография / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги, И. О. Тюрина; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 383 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023
114. Горшков М.К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 1. / Горшков М. К, - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Новый хронограф, 2016. - 416 с.
115. Государственная молодёжная политика в России: социально-психологические основания и технологии реализации / авт. Зиненко В.Е., Карпова В.В., Орлова Н.В., Плешаков В.А., Попова С.Ю., Прокохина М.И., Пронина А.А., Пронина Е.В., Селезнева А.В., Чуев С.В., Шилина И.Б.; под общей редакцией С.Ю. Поповой. – Москва: Аквилон, 2019. – 448 с.
116. Гофман А. Б. Э. Дюркгейм о ценностях и идеалах// Социол. исслед. 1991. N 2. С. 104 - 106.
117. Громов, И. А., Лукьянов В. Г. Методология научного познания и теория ценности Э. Дюркгейма // Социологические исследования. - 2010. - N 8. - С. 123-132
118. Данилова Л. Н., Ледовская Т. В., Солынин Н. Э., Ходырев А. М. Ценности педагогического образования: сущность и генезис // Ценности и смыслы. 2019. № 4 (62). С.6-22.
119. Девятко И.Ф. Модели объяснения и логика социологического исследования. – М.: Типография ИС РАН, 1996. – 174с.

120. Девятко И.Ф. Онлайн исследования и методология социальных наук: новые горизонты, новые (и не столь новые) трудности // Онлайн исследования в России 2.0. – М.: РИЦ «Северо-Восток», 2010. – с.17-31
121. Докучаев И.И. Ценность и экзистенция. Основоположения исторической аксиологии культуры / И.И. Докучаев. – СПб.: Наука, 2009 – 595с.
122. Дружинина Е.С. Повышение эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 5.2.3. / Дружинина Елена Сергеевна; [Место защиты: ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ; Диссовет 46.1.001.01 (46.1.001.01)]. - Москва, 2024. - 22 с.
123. Дьяков С.И., Добряк С.Ю., Кисин К.А. Взаимосвязь понятий «Формирование» и «Развитие» и их роль в педагогической теории и практике // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 5А. С. 525-536. DOI: 10.34670/AR.2023.23.70.055
124. Дюркгейм Э. Социология ее предмет, метод, назначение. – М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2006. – 352с.
125. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А. Б. Гофмана, примечания В. В. Сапова.— М.: Канон, 1996.— 432 с.
126. Елишев С. О. Изучение понятий "ценность", "ценностные ориентации" в междисциплинарном аспекте // Ценности и смыслы. 2011. № 2 (11). С. 82-96.
127. Елишев С.О. Молодёжная политика в формировании ценностных ориентаций современной российской молодёжи: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Елишев Сергей Олегович; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. - Москва, 2010. - 136 с.
128. Елишев С.О. Социальное манипулирование современной молодёжью: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Елишев Сергей Олегович; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. - Москва, 2018. - 450 с.
129. Жизнь как ценность. – М.: ЦОП Института философии РАН, 2000. – 270с.
130. Задонская И.А. Роль молодёжной политики в формировании ценностных ориентаций современной молодёжи // Вестник ТГУ, Серия Общественные науки. Тамбов. 2016. Т.2. Вып. 2(6). – С.28-33
131. Зайцева С.А., Киселев В.С. Организация профориентационной работы вуза со школьниками // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 3.; URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=28790 (дата обращения: 14.10.2024).
132. Зарубина Н. Н. Взаимное уважение в повседневной жизни россиян // Социологические исследования. 2014. № 3. С. 10-18.

133. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.
134. Зауторова Э.В. Ценностные ориентации личности как междисциплинарная категория // Современные исследования социальных проблем. 2010. № 4 (04). С. 62-70.
135. Захаров В. М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала государственного и муниципального управления в регионе: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Захаров Виктор Михайлович; [Место защиты: Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ]. - Орел, 2016. - 45 с.
136. Захаров В.М. Управление профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих: монография. - Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2014 – 260с.
137. Зинченко Г.П. Теория социологии. - Р.-н.-Д.: СККЦ, 1993 –265с.
138. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Смысложизненные ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. Т.4, № 3,2018. – с. 3-13 DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1
139. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодёжи // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 164–186. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614
140. Зубок Ю.А., В.И. Чупров Молодёжь в культурном пространстве: саморегуляция жизнедеятельности: монография / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Норма, 2020. – 304с.
141. Зубок Ю.А., Любутов А.С. Молодёжь в социокультурной реальности российского общества: смысловые детерминанты саморегуляции // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.20. – М.: Новый Хронограф, 2022. - С.339-375
142. Зубок Ю. А., Селиверстова Н. А. Представления молодёжи о будущем страны в проекции культуры // Наука. Культура. Общество, №3, 2023, том.29. – С.39-53
143. Зущина Г.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г.М. Зущина. М.: Наука, 1996. - 143 с.
144. Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. - М.**:** СОФИТ, 2017. - 228с.
145. Иванов О. И. И 20 Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). — СПб.: Скифия-принт, 2013. —336 с.
146. Ильинский И.М. Собрание сочинений Т. 2: Молодёжь. Молодёжная политика. Молодёжная организация. — М.: Терра, 2016. — 672 с.
147. Ильдарханова Ф.А. Формирование и развитие государственной семейной политики в трансформирующемся обществе: Региональный

аспект: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Казан. гос. энергет. ун-т. - Казань, 2004. - 37 с.;
148. Инглегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. - М.: Academia, 1999. 640с.
149. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества. – Полис. Политические исследования. 1997. № 4. С. 6. //https://sociology.mephi.ru/docs/polit/html/ingl.htm (10.01.2021)
150. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития М.: Новое издательство, 2011. — С.151 // https://www.hse.ru/data/2012/02/24/1266136909/inglehart_welzel.pdf (10.01.2021)
151. Исаева Е.Ю., Исаева Ю.В. Ценностно -смысловые ориентации современной молодёжи // Среднерусский вестник общественных наук, 2012, №3, с. 66 – 69
152. Кадровая политика организации: теория и практика: монография / кол. авторов; под ред. М.В. Полевой, С.А. Полевого, Е.В. Камневой. — Москва: КНОРУС, 2017. — 164 с.
153. Как люди делают себя. Обычные россияне в необычных обстоятельствах: концептуальное осмысление восьми наблюдавшихся случаев / Под общ. ред. В. А. Ядова, Е. Н. Даниловой, К. Клеман. — М.: Логос, 2010. - 388 с. // https://www.isras.ru/files/File/Publication/Kak_lydi_delayt_sebya.pdf (дата обращения: 10.01.2021)
154. Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы. – Н. Новгород, Изд-во ВВАГС, 1998. – 189с.
155. Калачева Т.Г. Профессионализм служащих государственной власти и местного самоуправления: Социологический аспект: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08. - Москва, 1999. - 315 с.
156. Калачева Т.Г. Факторные модели в социологической диагностике. - Нижний Новгород: Изд-во ВВАГС, 1999 – 89с.
157. Калачева Т.Г., Газиева И.А., Мальцев В.А., Татаурова Е.Н., Тихонина С.А., Руденко А.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: социокультурная концепция: монография – Н.Н.: ВВАГС, 2007.
158. Калачева Т.Г., Газиева И.А., Мальцев В.А., Тихонина С.А. Эмпирическое исследование в сфере управления социальными процессами: понятийная архитектоника: монография. – Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2010 – 130с.

159. Карандашев В. Н. К Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. — СПб.: Речь, 2004 - 70 с.
160. Касаткина Н.П. Социально-профессиональные ориентации учащейся молодёжи региона // Регионология. 2010. № 3 (72). С. 214-223
161. Клячко Т. Л. Образование в России: основные проблемы и возможные решения. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. – 48с.
162. Корнийчук М.С. Формирование и развитие общественного капитала современной организации: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Корнийчук Маргарита Сергеевна; [Место защиты: Моск. пед. гос. ун-т]. - Москва, 2018. - 24 с.
163. Косоруков А. А. Публичные ценности и оценка в зарубежных теоретических моделях публичного управления // Политика и Общество. – 2017. – № 9. – С. 12–22. DOI: 10.7256/2454-0684.2017.9.21932 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=21932
164. Кох И.А., Алексеева Л.А. Профессионально-ценностные ориентации студенческой молодёжи на примере исследования приоритетов в структуре терминальных и инструментальных жизненных ценностей студентов // Вопросы управления, 2018. – С.113-118
165. Кох И.А., Алексеева Л.А. Терминальные и инструментальные ценности в структуре профессионально-ценностных ориентаций студенческой молодёжи // Вопросы управления, 2018. – С.103-107
166. Кочетков А.В Государственная молодёжная политика: поиск интегративной модели управления // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.20. – М.: Новый Хронограф, 2022. – С.120-136
167. Крыштановский А.О. Анализ социологических данных с помощью SPSS. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2007. – 281с.
168. Кун Т. Структура научных революций. Приложение: объективность, ценностные суждения и выбор теории // https://gtmarket.ru/library/basis/3811/6447 (дата обращения: 11.12. 2021)
169. Лапин Н. И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социологические исследования, 1993. №9. – С. 34.
170. Лапин Н. Проблема ценностей в исследованиях В. А. Ядова и его коллег // «Экономическая социология», 2009. Т. 10. № 3. - С. 82–93
171. Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России // Социологические исследования. 2003. №6. – С.78-87
172. Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России. Результаты мониторинга «Наши ценности и интересы сегодня» (1990—2002 гг.) // Мир России. 2003. № 4. – С.120-159
173. Лапин Н.И. Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. – М.: ИНФРАН, 1994. – 245с.

174. Лапин Н.И. Универсальные ценности и многообразие жизненных миров людей // Пленарное заседание «Диалог культур и партнерство цивилизаций: становление глобальной культуры». 13—14 мая 2010. С. 105—107 // Режим доступа: https://www.lihachev.ru/pic/site/files/lihcht/2010_Sbornik/Tom_1_2010/000_Plenarnoe_zasedanie/038_N.I.Lapin.pdf (Дата обращения: 10.01.2021).
175. Лапин Н.И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // СОЦИС, 2010, №1. - с. 28-36.
176. Лапин Н.И. Ценности, группы интересов и трансформация российского общества // Социологические исследования. 1997. № 3. С. 14—24.
177. Лапин Н.И., Коржева Э.М.,. Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975. -196с.
178. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М., 1992. – 120 с.
179. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности (статья вторая) // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 1997, N 1, с. 20-27.
180. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности (статья первая) // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 1996, N 4, с. 35-44.
181. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. 1996. № 4. С. 4-36.
182. Луков В. А. Социология студенчества и становление нормативно-ценностной ориентации студента в своем вузе [Электронный ресурс] // Горизонты гуманитарного знания. 2018. № 3. С. 3–20. URL: http://journals. mosgu.ru/ggz/article/view/790 (дата обращения: 10.01.2021).
183. Луков В. А. (2019) Социокультурные основания субъектности российской молодёжи (тезаурусная концепция молодёжи): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М. 42 с.
184. Луков В. А. Социокультурные основания субъектности российской молодёжи: тезаурусная концепция молодёжи: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.06 / Луков Валерий Андреевич; [Место защиты: Московский гуманитарный университет]. - Москва, 2019. - 438с.
185. Луков Вал., Луков С., Погорский Э. Инновационный потенциал новых поколений и молодёжная политика на современном этапе развития общества // PolitBook, 2012, №2. – С.6-18

186. Лукьянов В.Г. Методология научного познания и теория ценности П.А. Сорокина // Вестник Московского Университета. Сер. 18. Социология и политология. 2012. № 1. – С.182-194
187. Луман Н. «Что происходит?» и «Что за этим кроется?». Две социологии и теория общества // Социологическое обозрение Том 6. № 3. 2007. – С.100-117
188. Магун В. С. Руднев М.Г. Ценностная гетерогенность населения европейских стран: типология по показателям Р. Инглхарта // Вестник общественного мнения, 2012, №3-4 (113), июль – декабрь 2012. – С.12-24
189. Магун В. С. Эволюция базовых ценностей российского населения, 2006–2021 годы // Социологические исследования. 2023. № 12. С. 44-58. DOI 10.31857/S013216250029336-2
190. Магун В. С., Руднев М. Г. Альтернативные структуры ценностных переменных Ш. Шварца в Европе // XV апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4-х книгах / Отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 4. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2015. С. 488-499
191. Магун В. С., Руднев М. Г. Динамика базовых ценностей российского населения: 2006–2018 // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова). [Электронный ресурс]. Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов / Ответственный редактор. М. К. Горшков; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 651-653.
192. Магун В.С., Руднев М.Г., Шмидт П. Европейская ценностная типология и базовые ценности россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. Т. 121. № 3-4. С. 74-93. // https://www.isras.ru/files/File/publ/Magun_Evrop_tipol_i_zennosti_rossiyan_2015.pdf (дата обращения: 14.12.2020)
193. Максименко А.А. Социологическая интерпретация понятия «ценность» // Вестник костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2011. Т.17, №2, - 284-291
194. Марков Б.В. Ценности и бытие в философской антропологии Макса Шелера // web-cafedra философской антропологии. Режим доступа: http://anthropology.ru/ru/text/markov-bv/cennosti-i-bytie-v-filosofskoy-antropologii-maksa-shelera (28.05.2020)
195. Маркова Т.Л. Феномен «профессиональная деятельность»: концептуальный анализ // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2016 №3, https://sfk-mn.ru/PDF/04SFK316.pdf
196. Масионис Дж. Социология. – 9-е изд. – Спб.: Питер, 2004. – 752с.
197. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ СОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006 – 873с.

198. Миронова М.Д., Гончарова Е.В., Гузельбаева Г.Т., Подгорная А.И. Деятельность центров карьеры в практике российских вузов // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 7А. С. 187-201. DOI: 10.34670/AR.2023.49.62.013
199. Миронова М.Д., Гончарова Е.В., Маркова С.В. Трансформация деятельности центров карьеры российских вузов в современных условиях // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2023. № 4 (57). С. 52-59. DOI 10.37386/2413-4481-2023-4-52-59
200. Михайлов И.А. Социологические начала философии Макса Шелера // Социодинамика. – 2018. – № 12. – С. 41 - 51
201. Михайлов С.Г. Социальная среда как потенциал саморазвития человека // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, 2023, №3 (11) - С.34 (31-35) doi: 10.24412/1994-3776-2023-3-31-35
202. Момджян К.Х. Принцип «свободы от оценки» М. Вебера и его роль в социальном познании // Вестник Московского университета, сер. 7. Философия. 2014. № 3. – С.11-19.
203. Морев М.В., Каминский В.С. Социальные процессы: классическая теория и современная актуальность // Вопросы территориального развития. 2016. № 3 (33). URL: http://vtr.isert-ran.ru/article/1890 (10.02.2025)
204. Муханова М.Н. Ценностные установки и поведенческие стратегии студенческой молодёжи // Модернизация социальной структуры российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. - М.: Институт социологии РАН, 2008. - С. 271-286.
205. Наумова Н. Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. 1995. № 2. - С. 5-22.
206. Николаева А.А. Социальная активность как фактор формирования гражданской идентичности современной российской студенческой молодёжи // Дис. ... канд. соц. наук. Орел, 2010. – 224с.
207. Никольский В.С. «Обучение служением» или “Service Learning”? Дискуссия о концептуальных основаниях педагогического подхода // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 84–94. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-84-94
208. Огородников А.Ю. Интериоризация системы ценностей личности в становлении институционального порядка российского общества: социально-философский анализ: автореферат дис. ... доктора философских наук: 09.00.11 / Огородников Александр Юрьевич; [Место защиты: Моск. гос. техн. ун-т им. Н.Э. Баумана]. - Москва, 2018. – 41 с.
209. Огородников А.Ю., Огородников Ю.А. Бытийные ценности и бытийное сознание как основа устойчивого развития общества в плюралистичной социокультурной среде // Ценности и смыслы. 2019. № 5 (63). С.95–114.

210. Оздарбиев Д.М. Государственная кадровая политика в кризисном регионе: автореф. дис. ... к-та социол. наук. М., 2006. - 28 с. – РГБ https://dlib.rsl.ru/viewer/01003265091#?page=2
211. Парсонс Т. О структуре социального действия. — М.: Академический Проект, 2000. — 300с.
212. Парсонс Т. Система современных обществ/Пер, с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. Под ред. М.С. Ковалевой. — М.: Аспект Пресс, 1998.-270с.
213. Парсонс Т. Социальные системы // Вопросы социальной теории, 2008. Том II. Вып. 1(2)// https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/vst/2008/parsons.pdf (дата обращения 29.08.2020)
214. Паскарь В. С. Современные формы профориентационной работы в ВУЗах // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 27. – С. 64–68. – URL: http://e-koncept.ru/2017/574011.htm.
215. Певная М.В., Боронина Л.Н., Початкова Е.И. Гражданственность студенчества в рамках социально-ориентированного проектного обучения // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 27–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-27-41
216. Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф. Отказ учащейся молодёжи от волонтерства: исследование и управленческие решения в его преодолении // Перспективы науки и образования. 2023. № 1 (61). С. 690-707. doi: 10.32744/pse.2023.1.41
217. Певная М. В., Минченко Д. В., Белов А. А. Мотивация в саморегуляции волонтерской деятельности молодёжи // Наука. Культура. Общество. 2023. Т. 29, № 3. С. 53–68. DOI 10.19181/nko.2023.29.3.2. EDN IQADBG
218. Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф., Протасов Д. С. Трансформирующая агентность учащейся молодёжи как ресурс формирования гражданственности в сфере образования // Образование и наука. 2024. Т. 26, № 4. С. 169–200. DOI: 10.17853/1994-5639-2024-4-169-200
219. Певная М. В., Тарасова А. Н., Телепаева Д. Ф., Черникова-Бука М. Волонтерская деятельность учащейся молодёжи: социальная значимость и основания мотивированного отказа // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 10, С. 200–230, DOI: 10.17853/1994-5639-2022-10-200-230.
220. Петрова С.И. Сущность социальных процессов // Тенденции развития науки и образования, №75-5, 2021. – с.97-100. doi: 10.18411/lj-07-2021-185
221. Пицик Н.И. Государственная кадровая политика в органах власти и управления как социальный институт: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04. - Москва, 2006. - 428 с. https://search.rsl.ru/ru/record/01003318982

222. Подъячев К.В., Халий И.А. Государственная молодёжная политика в современной России: концепт и реалии // Вестник РУДН. Серия: социология. 2020 Т. 20 № 2 С. 263—276
223. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В., Газиева И.А. Роль высшего образования в формировании здорового образа жизни (по результатам социологического исследования) // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. No 1. С. 72–88. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-1-72-88
224. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В., Газиева И.А. Самооценки состояния здоровья занятых россиян и основные способы лечения // Власть, 2021, №3 (29). – С.190-199
225. Понкин И.В., Лаптева А.И. Методология научных исследований и прикладной аналитики: Изд. 5-е, дополн. и перераб. В 2 т. Т.2: Научные исследования: Мастерство и искусство научного мышления и научной работы / Консорциум «Аналитика. Право. Цифра». – М.: Буки Веди, 2025. – 752 с
226. Попов С. И. Проблема происхождения и функционирования понятия «ценность» в социологии // Социологические исследования, 1979. N3. – С. 35.
227. Проблемы формирования ценностных ориентаций и социальной активности личности / Под ред. В. С. Мухиной. – М., 1984. – 134 с.
228. Прохорова М.В., Чепьюк О.Р., Мазанова А.Е., Бряндинская Н.Г., Немирова С.В. Обучение служением в медицинском вузе: основные подходы к проектированию дисциплины // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. No 8-9. С. 42–62. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-8-9-42-62
229. Пушкарева Г.В., Соловьев А.И., Михайлова О.В. Идеи и ценности в государственно управлении: монография. – М.: Издательство «Аспект Пресс», 2018. – 272с.
230. Рачипа А.В., Касьянов В.В., Самыгин С.И. Принципы эффективной модели управления молодёжной политикой на региональном уровне // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2009, №6. – с.38-41
231. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. –514с.
232. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная эпистемология. – М.: Институт востоковедения РАН, 1999. –325с.
233. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре. // Культурология XX век. Антология.- М., 1995, с.69-101
234. Риккерт Г. Границы естественнонаучного образования понятий: Логич. введ. в ист. науки. — СПб.: Наука, 1997. — 532 с.
235. Риккерт Г. Философия жизни. — Киев: Ника-Центр, 1998. — 512 с.
236. Розов М.А. Проблема ценностей и развитие науки // Наука и ценности. – Новосибирск: Наука, 1987. – С.5-27

237. Рокич, М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич // Свободная пресса. – 1973. – №5. – С. 20-28.
238. Российское общество и государство в условиях глобальной многополярности. Социально-политическое положение России в 2022 году / Н. В. Березина, И. Я. Богданов, Н. М. Великая [и др.]. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. - 549 с.
239. Ростовская, Т. К. Молодёжная политика в современной России: учебное пособие для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2020. — 155 с.
240. Румянцева Н.Л. Историческая эволюция индивидуализма и коллективизма как базовых ценностей человека и социума // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 1. - С. 219-223.
241. Ручка А.А. Ценностный подход в системе социологического знания. – Киев: Наукова думка, 1987. – 156 с.
242. Савчук, Дмитрий Александрович Социальные технологии в становлении кадрового потенциала системы государственного управления: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Савчук Дмитрий Александрович; [Место защиты: С.-Петерб. гос. экон. ун-т]. - Санкт-Петербург, 2016. - 317 с.
243. Саганенко Г.И., Ядов В.А. Ценностные ориентации как отражение условий жизни // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция: монография. — М.: ЦСПиМ, 2013. С.110-126
244. Саморегуляция в молодёжной среде: типологизация и моделирование: монография. – Белгород: «Эпицентр», 2022. – 360 с.
245. Саморегуляция жизнедеятельности молодёжи: методология и социальные практики: монография. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2021. – 500 с.
246. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. — М.: ЦСПиМ, 2013. — 376 с.
247. Сельцовский П.А. Кадровая политика в системе государственного управления как фактор укрепления национальной безопасности России: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Сельцовский Петр Андреевич; Москва, 2008 - 49 с.
248. Ситникова С. В. Социально-ценностный потенциал повседневных практик: теоретико-методологические основания социологического исследования: дис. ... доктора социологических наук: 22.00.01 / Ситникова Светлана Викторовна; [Место защиты: Сарат. нац. исслед. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского]. - Саратов, 2018. - 405 с.
249. Ситникова С. В., Шахматова Н. В., Елютина М. Э. Модельный подход в социологическом анализе социально-ценностного потенциала повседневных практик // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2018 Т. 18. № 3. С. 408-412.

250. Ситникова С.В. Аксиологические основы религиозности студенческой молодёжи /С.В. Ситникова// Регионология. 2016. № 1 (94). С. 112-119.
251. Смакотина Н. Л., Гаспаришвили А. Т.,Алешковский И. А. Анализ субъективных взглядов экспертов глобальных ценностей // Ценности и смыслы. — 2018. — № 6. — С. 6–21
252. Смирнов В.А. Институционализация региональной молодёжной политики в условиях трансформации российского общества: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.04 / Смирнов Владимир Алексеевич; [Место защиты: Санкт-Петербургский государственный университет]. - Санкт-Петербург, 2011. - 453 с.
253. Смирнов В.А. Молодёжная политика и воспитательная деятельность в российских университетах: этапы развития и ключевые противоречия // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. No 5. С. 9–20. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-5-9-20
254. Солодникова И. В. Самореализация личности в зрелом возрасте: социологический анализ: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.01 / Солодникова Ирина Витальевна; [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. ун-т (РГГУ)]. - Москва, 2007. - 56с.
255. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ.ред., сост. И предисл. А.Ю. Согомонов: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543с.
256. Сорокин П.А. Кризис нашего времени. Россия и Соединенные Штаты / Сост., подгот. текста, вступ. ст. и коммент. В.В. Сапова. – Сыктывкар: ООО «Анбур», 2018. – 640 с.
257. Сорокин П. А. Моя философия – интегрализм / П. А. Сорокин // Социс. – 1992. – № 10. – С. 134-139.
258. Сорокин, П.А. Главные тенденции нашего времени: монография / П.А. Сорокин. – Москва: Директ-Медиа, 2007. – 416 с.
259. Спенсер Г. Опыты научные, политические и философские. Том 1. / перевод: Под редакцией Н. Рубакина / путь доступа: http://az.lib.ru/s/spenser_g/text_1891_essays_scientific_political_and_speculative-1.shtml (09.02.2025)
260. Спиридонова В.И. Особенности российского понимания базовых демократических ценностей // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2009. № 5. Т. 2. – с.6-18
261. Стегний, В. Н. Содержание высшего образования в инновационно-информационном обществе / В. Н. Стегний // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. – 2018. – Т. 1. – С. 13–18
262. Стегний, В. Н. Социологический подход к определению категорий «социальные установки» и «ценностные ориентации личности» / В. Н. Стегний // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2017. – № 2. – С. 8–17

263. Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда. Экономика промышленности. 2023;16(2):238–246. https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246
264. Татарова Г.Г., Бабич Н.С., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура: монография / Г. Г. Татарова, Н. С. Бабич [и др.] ; отв. ред. Г. Г. Татарова, А. В. Кученкова – М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 358с
265. Тихонина С.А. Профессиональная среда государственной гражданской службы: теоретико-методологические и методические аспекты социологического анализа – Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2005. – 178с.
266. Тихонова Н.Е., Латов Ю.В., Каравай А.В., Латова Н.В., Слободенюк Е.Д. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: монография / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. – 488 с.
267. Толстова Ю.Н. Измерение в социологии: Курс лекций. – М.: Инфра-М, 1998. – 224с.
268. Толстова Ю.Н. Математико-статистические модели в социологии. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2—8 – 243с.
269. Толстова Ю.Н. Основы многомерного шкалирования. – М.: КДУ, 2006. – 160с.
270. Толстова Ю.Н. Анализ социологических данных. Методология, дескриптивная статистика, изучение связей между номинальными признаками. - М.: Научный мир, 2000. - 352 с.
271. Троицкий К. Е. Переоценка ценностей в аксиологической мысли М. Вебера // Вопросы философии: научно-теоретический журнал. – 2013., № 4 – С. 154-162.
272. Трухачев В.И., Тарасова С.И., Хохлова Е.В., Федиско О.Н. Система воспитательной работы в вузе: традиции качества // Высшее образование в России, 2010, №10.- С.-72-80
273. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 272с.
274. Ушамирский А. Э. Социальный механизм регулирования процесса реализации интересов молодёжи в условиях конфликта: автореферат дис. ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Ушамирский Алексей Эдуардович; [Место защиты: Белгородский государственный национальный исследовательский университет]. - Белгород, 2020. - 38 с.
275. Филиппов Ф.Р. Ориентация социальная // Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред.Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - с.354

276. Флюгов С.Н. Социальные проблемы формирования и развития университетского студенчества: На материалах социологического исследования регионального университета: автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. - Санкт-Петербург, 2006. - 18 с.
277. Хадасевич Н.Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Хадасевич Наиля Ракиповна; [Место защиты: Всерос. центр уровня жизни]. - Москва, 2015. - 52 с.
278. Харченко В. С. Мотивация и мотивационные профили сотрудников современных организаций // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. № 1. С. 156-171. Р01: 10.19181Атр.2021.9.1.7879_
279. Ховрин А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодёжной политики: диссертация ... доктора социологических наук: 22.00.08 / Ховрин Андрей Юрьевич; [Место защиты: Нижегор. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского]. - Москва, 2010. - 357 с.
280. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН, серия Социология, 2003, №4-5. С.258-269
281. Шарков Ф.И., Луговских Т.Н. Становление принципа профессионального развития в государственной кадровой политике Российской Федерации: развитие коммуникативных навыков // Коммуникология. 2020, Том 8. №1. С.54-62.
282. Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012. Т. 9, № 1. С. 43–70.
283. Шелер М. Избранные произведения. — М.: Гнозис, 1994.- 490с.
284. Шимшилов С.А. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2004, 1. – С. 99-106
285. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект - Пресс, 1996. - 416 с.
286. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005. – 664с.
287. Шувалов В. И. Теория исторического процесса в контексте взглядов Герберта Спенсера // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2012. № 27. С. 1140-1143.
288. Юдин Б. Г. Концепция человеческого потенциала // Гуманитарное знание: тенденции развития в XXI веке. В честь 70-летия Игоря Михайловича Ильинского / колл. моногр.; под общ. ред. Вал. А. Лукова. М.: Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2006. С. 175–186.
289. Ядов В.А. К вопросу о национальных особенностях модернизации российского общества // Официальный сайт ИС РАН.- 2010.

[Электронный ресурс]. https://www.isras.ru/blog_modern_1.html (дата обращения: 16.01.2021)
290. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. — 3-е изд., испр. — Москва: Омега-Л, 2007. — 567 с.
291. Ядов В.А., Магун В.С., Борзикова П.В., Водзинская В.В., Каюрова В.Н., Саганенко Г.И., Узунова В.Н., Семенов А.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. - Л.: Наука, 1979. - 264 с.
292. Ясин Е.Г. Модернизация экономики и система ценностей// Научная публикация Высшей Школы Экономики. – М, 2003 // https://www.hse.ru/data/703/325/1234/yasin2003.pdf (дата обращения 13.12.2020)

Интернет-ресурсы

293. World Values Survey: Официальный сайт // http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp
294. Большая советская энциклопедия // https://bse.slovaronline.com/31008-POLITIKA
295. Лучшие вузы по уровню научно-исследовательской деятельности (2022 год) [Электронный ресурс] / Сайт рейтинговой группы RAEX: официальный сайт. Режим доступа: https://raex-rr.com/education/russian_universities/best_universities_by_scientific_work/2022/ (дата обращения: 15.06.2023)
296. Наука, инновации и технологии [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/statistics/science (дата обращения: 15.06.2023)
297. Рейтинг RAEX: топ-100 университетов: https://raex-rr.com/education/russian_universities/top-100_universities/2024/

Результаты интеллектуальной деятельности

298. Газиева И.А., Голубош О.С., Бурашникова А.А., Спирин А.В. «Научный потенциал студенческой молодёжи президентской академии». Свидетельство о регистрации базы данных RU 2024623899, 03.09.2024. Заявка от 23.08.2024.
299. Газиева И.А. «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных RU 2023624330, 01.12.2023. Заявка от 15.11.2023
300. Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Традиционные ценности студенческой молодёжи: современное состояние» Свидетельство о регистрации базы данных 2023620969, 23.03.2023. Заявка № 2023620652 от 15.03.2023.

301. Газиева И.А., Бурашникова А.А. «Надпрофессиональные компетенции: запрос студенческой молодёжи» Свидетельство о регистрации базы данных 2023621052, 30.03.2023. Заявка № 2023620650 от 15.03.2023
302. Газиева И.А., Бурашникова А.А., Ююкина Я.В., Новиков А.В., Бурденко А.А., Осокина Е.С., Гусев Н.А., Кулешов А.Д., Пучков В.И. «HR-платформа». Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ 2023618049, 18.04.2023. Заявка № 2023616409 от 05.04.2023.
303. Газиева И.А., Бурашникова А.А., Анненкова Н.В., Кузнецов И.Д., Новиков А.В., Бурденко А.А., Осокина Е.С., Гальцков В.С., Артамонов С.О. «Онлайн-школа основ профессионального мастерства сотрудника академии». Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ 2023617864, 14.04.2023. Заявка № 2023616425 от 05.04.2023.
304. Газиева И.А., Бурашникова А.А., Халитова В.И., Дзюба Д.И. Трудоустройство студенческой молодёжи: условия и факторы Свидетельство о регистрации базы данных 2022620726, 04.04.2022. Заявка № 2022620569 от 25.03.2022.
305. Газиева И.А., Нишукова О.Ю. Качество дистанционного обучения Свидетельство о регистрации базы данных 2021622048, 30.09.2021. Заявка № 2021621938 от 22.09.2021.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Линейные распределения результатов социологического исследования «Традиционные и стратегические ценности студенческой молодёжи» (17.05 – 1.06.2023г.; N=4338).

Таблица 1

Распределение обучающихся на программах бакалавриата и магистратуры по курсам, %

	Бакалавриат	**Магистратура**
1 курс	29,4	54,4
2 курс	24,6	45,6
3 курс	19,8	-
4 курс	26,1	-
Итого	100	100

Таблица 2

Региональная структура выборки, %

Федеральные округа	**%**
9. Центральный федеральный округ	15,2
10. Северо-Западный федеральный округ	13,6
11. Приволжский федеральный округ	8,1
12. Южный федеральный округ	9
13. Сибирский федеральный округ	6
14. Уральский федеральный округ	3,5
15. Северо-Кавказский федеральный округ	2,2
16. Дальневосточный федеральный округ	1,8
Итого: филиалы	***59,4***
г.Москва	***40,1***
Итого	100

Таблица 3

Распределение респондентов по основе обучения, %

	Основа обучения	№
1	Бюджетное обучение	33,3
2	Коммерческое обучение	66,7
	Всего	100,0

Таблица 4

Распределение респондентов по полу, %

	Пол	№
1	Женский	64,5
2	Мужской	35,5

	Всего	100,0

Таблица 5

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Выразите свое согласие или несогласие со следующими суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни**», %

Ценностные суждения	**1 Полностью не согласен**	**2 Согласен на половину**	**3 Полностью согласен**
10. Труд человека должен оплачиваться по достоинству	2,1	6,9	91
11. Каждый человек должен иметь возможность подниматься по карьерной лестнице	2,8	9,6	87,6
12. Человек должен получать удовлетворение от работы	2,7	10,3	87,1
13. Россия состоит из различных культур, национальностей и религий, которые заслуживают одинакового уважения	3,9	9,9	86,2
14. Любой гражданин страны должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	3	10,9	86,1
15. Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	2,8	11,7	85,5
16. Каждый человек должен иметь крепкое здоровье	4	13,1	83
17. Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	3,4	15,6	81
18. Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека	3,1	16,5	80,4
19. Качество жизни человека зависит от действий самого человека	4,8	22,3	72,9
20. Любой человек должен осознавать себя как причину совершаемых им поступков	4,5	23,8	71,7
21. Качество жизни в России зависит от каждого гражданина, в том числе и от меня	6,7	21,7	71,6
22. Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	7	21,5	71,5
23. Каждый человек достоин уважения, если не нарушил социальных норм	7,3	21,9	70,8
24. Каждый человек должен прожить долгую жизнь	6,5	23,9	69,7
25. Каждый человек должен быть максимально самостоятельными в принятии решений	4,4	26,3	69,4
26. Человек всегда должен быть доброжелателен в отношении окружающих	6,3	26,1	67,7
27. Внутри каждой семьи должна обеспечиваться преемственность поколений	10,6	26,7	62,7
28. Человек всегда должен помогать другому человеку в сложной ситуации	7,9	30,6	61,5
29. Качественное образование – залог профессионального успеха	7,8	31,1	61,2
30. Любой гражданин должен любить свою страну	13,9	26	60,1
31. Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности	9,5	34,6	55,8
32. Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, индивидуальным интересам	7,7	38,8	53,5
33. Каждый человек должен иметь семью (муж, жена и хотя бы один ребенок)	25,4	33,5	41,1

34. Человек должен быть милосердным, всегда прощать людей за их проступки	21,7	43,8	34,6
35. Человек должен трудиться только для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	20	48,9	31,1
36. Достоинство личности определяется карьерными достижениями	21,7	47,6	30,6
37. Человек создан для труда на благо общества	28,3	43,5	28,2
38. Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, общественным интересам	34,9	43,8	21,3
39. Достоинство личности определяется ее материальным благополучием	45,5	36,5	18

Таблица 6

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Что для Вас является значимым, важным признаком применительно к построению карьеры?**», %

	1	**2**	**3**
13. Иметь возможность профессиональной самореализации	2,4	8,4	89,2
14. Иметь перспективы карьерного роста	2,2	8,7	89,1
15. Получать удовлетворение от работы	2,1	8,9	89
16. Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков	2,3	9	88,7
17. Нести ответственность за результаты своих решений	2,7	10,1	87,2
18. Быть справедливым в своих решениях (иметь возможность наградит или уволить человека, если он того заслужил)	2,8	11,3	85,9
19. Быть самостоятельным в принятии решений	2,3	12,1	85,6
20. Иметь высокий доход	2,6	12,1	85,3
21. Иметь крепкое здоровье	3,3	13,5	83,2
22. Иметь взаимное уважение с окружающими людьми	2,9	13,9	83,2
23. Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям	3,4	13,4	83,2
24. Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	3,6	13,9	82,5
25. Иметь качественное образование	4	14,8	81,3
26. Пользоваться уважением среди друзей и знакомых за свои индивидуальные качества	4,2	17,1	78,7
27. Иметь возможность трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	4	19,7	76,3
28. Следовать индивидуальным интересам	4,2	23,3	72,5
29. Сохранять историческую память народа	9,2	19,6	71,2
30. Иметь крепкую семью	10,2	19,2	70,5
31. Видеть и чувствовать единство народов России	10,9	20,5	68,6
32. Иметь возможность оказать помощь кому-либо в сложной ситуации	7	24,5	68,5
33. Быть патриотом, любить свою Родину	11,7	21,3	67
34. Иметь возможность трудиться на благо общества, созидать что-то новое	5,7	27,8	66,5
35. Обеспечивать преемственность поколений	11,8	21,9	66,3
36. Прожить долгую жизнь	8,2	26	65,7
37. Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа	12	24	64
38. Иметь возможность прощать людей за их проступки	10,4	32,8	56,8
39. Следовать общественным интересам	13,7	41,8	44,5

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Выразите свое согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашей готовности к следующим действиям**», %

Я готов…	**1**	**2**	**3**
34. …соблюдать законы своей страны	3,1	9,6	87,3
35. …отвечать за то, к чему приведут мои решения	2,7	10,7	86,6
36. …активно и много трудиться, чтобы реализовать профессиональные компетенции и свои способности	3,1	11	85,9
37. …учиться и развиваться всю жизнь, чтобы обеспечивать себе высокий доход	2,7	11,6	85,7
38. …изучать и применять новые технологии и подходы к решению своих профессиональных задач	2,7	11,6	85,7
39. …активно и много трудиться, чтобы обеспечить себе высокий доход	3	11,4	85,7
40. …самостоятельно принимать решения	2,5	12,4	85
41. …активно и много трудиться, учиться у других, чтобы сформировать профессиональные компетенции	3	12,1	85
42. …отстаивать конституционные права и свободы человека	3,6	12,9	83,5
43. …трудиться в коллективе с представителями разных национальностей	4,1	13,3	82,7
44. …сменить место работы для получения перспектив карьерного роста	3,5	14,5	81,9
45. …учиться в вузе, который дает образование, гарантирующее успешность в профессиональной среде и в обществе	4,3	14,8	80,9
46. …трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей, пока на это будут силы	3,7	17,8	78,5
47. …всегда относиться с уважением к окружающим людям	4,6	19,5	75,9
48. …вести себя таким образом, чтобы меня уважали друзья и знакомые	4,2	19,8	75,9
49. …трудиться так, чтобы получать только положительную оценку результатов своей профессиональной деятельности	4,9	21	74,1
50. …передавать память о важных исторических или культурных событиях в России	7,4	18,8	73,8
51. …передавать семейные традиции следующим поколениям	8,7	18,6	72,7
52. …соблюдать традиции и обычаи своей страны	7,7	19,8	72,5
53. …трудиться на благо своей страны и ее народа	7,6	23,3	69
54. …вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье	8,2	25,6	66,2
55. …помогать людям в любой ситуации	10	32,3	57,7
56. …трудиться на благо общества, как минимум, до достижения пенсионного возраста	12,9	32,1	55
57. …прощать людей за их проступки	12	38,4	49,6
58. …избегать любых рисков, чтобы прожить долгую жизнь	19,6	39,4	41

Таблица 8

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Выразите свое согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашего отношения к различным сторонам общественной жизни**», %

	1	**2**	**3**

	Полностью не согласен	Согласен наполовину	Полностью согласен
1. Я хочу с радостью ходить на работу	3	8,8	88,2
2. Я стараюсь быть объективным в оценках и характеристиках поступков людей	3,2	11,8	85,1
3. Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно унижать достоинство человека	7,5	16,3	76,2
4. Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно причинять физическую боль и страдания другому человеку	10,1	20,2	69,7
5. В своих поступках я всегда готов опираться на индивидуальные интересы	5	27,9	67,1
6. Создание семьи (муж, жена и хотя бы один ребенок) – одна из целей моей жизни	15,6	22,3	62,1
7. В своих поступках я всегда готов опираться на общественные интересы	16,3	41,1	42,6

Таблица 9

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Выразите согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашего будущего**», %

Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем…	**1 Полностью не согласен**	**2 Согласен наполовину**	**3 Полностью согласен**
1. Иметь возможность для профессиональной самореализации	3,2	10,4	86,5
2. Иметь возможность совершенствовать свои профессиональные навыки	3	10,9	86,1
3. Иметь возможность учиться у интересных людей	3,4	10,5	86,1
4. Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	3,5	10,6	85,9
5. Иметь перспективы карьерного роста	2,9	11,7	85,4
6. Иметь высокий доход	3,2	12,4	84,4
7. Получать удовлетворение от работы	3,2	12,4	83,7

Таблица 10

Распределение ответов респондентов на вопрос: «**Выразите согласие или несогласие с суждениями, касающимися Вашей жизненной позиции.**», %

	1	**2**	**3**
11. Я уважаю конституционные права и свободы гражданина России	2,5	10,1	87,4
12. Соблюдаю правила дорожного движения (в соответствии с правилами перехожу улицу или езжу за рулем)	2,8	10,5	86,7
13. Я знаю конституционные права и свободы гражданина России	3,1	12,5	84,4
14. Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	3	13	84
15. Прежде чем принять решение, я стараюсь представить последствия этого решения	3,4	12,5	84

16. Соблюдаю технику безопасности в транспорте (пристегиваюсь в машине/самолете и т.д.)	3,8	12,4	83,8
17. Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	3	15,5	81,6
18. Когда я общаюсь с человеком, никогда не обращаю внимание на его национальность	5,6	14,2	80,2
19. Мне нравится трудиться для удовлетворения своих потребностей	3,5	17,3	79,2
20. Я поступил в РАНХиГС, потому что хочу получить качественное образование	5,9	15,2	78,9
21. Мне нравится быть гражданином своей страны	6,2	15,1	78,7
22. Я чту и соблюдаю традиции, которые есть в моей семье	7,9	16,5	75,5
23. Я считаю справедливой низкую оценку за работу, которую выполнил недостаточно качественно	5,3	21,4	73,3
24. Я всегда помогаю людям, если они меня об этом просят	5,3	22,8	72
25. Я стараюсь сделать все, чтобы Россия была комфортным домом для ее народа	7,2	21,8	71
26. Не представляю свою жизнь без семьи	9,7	19,5	70,9
27. Я всегда принимаю решения самостоятельно	3,9	25,1	70,9
28. Я поступил в РАНХиГС, потому что это образование гарантирует успешность в профессиональной среде и в обществе	8,6	21	70,3
29. Стараюсь соблюдать баланс труда и отдыха	9,3	25	65,7
30. Я никогда не унижал достоинство человека	14,3	20,3	65,4
31. Не имею вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем и др.)	17,8	19	63,2
32. Я никогда не причинял физическую боль и страдания другому человеку	16,7	21,9	61,4
33. Стараюсь питаться рационально	11,6	28,1	60,3
34. В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам	11,5	29,6	58,9
35. В любой ситуации следую индивидуальным интересам	6,9	34,8	58,3
36. Мне нравится трудиться на благо общества	10,2	33	56,8
37. Регулярно занимаюсь физкультурой / спортом / закаливанием	19,5	30,6	49,9
38. Чаще всего имею достаточный и здоровый сон	22,5	30,1	47,5
39. Я часто участвую в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и культурном развитии страны	25,7	30,1	44,2
40. Я всегда прощаю людей за их проступки	19,6	39,9	40,5
41. Если кто-то обошелся со мной неуважительно, я ему отвечу тем же	21,9	38	40,2
42. В случае недомогания (болезни) я обычно лечусь самостоятельно, применяя лекарства и «народные» средства	25,7	34,2	40,1
43. В любой ситуации следую общественным интересам	21,3	43,1	35,7
44. В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к людям, лечащим нетрадиционными средствами	70,1	13,4	16,6

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 2.1

Распределение согласия респондентов разных типологических групп с тезисами фактора **кадровых ценностей, %**

Ценности	Суждения[1]	Номера типологических групп						Выборка
		1 Корчагин	**2** Лопахин	**5** Печорин	**6** Чацкий	**7** Вронский	**8** Тальберг	
Справедливость	1.Качество жизни человека зависит от действий самого человека	86,3	72,7	25,8	45,7	73,5	66,6	72,9
	2. Быть справедливым в своих решениях (иметь возможность наградит или уволить человека, если он того заслужил)	98,5	83	10,4	57,9	93,6	80	86
	3. Я стараюсь быть объективным в оценках и характеристиках поступков людей	98	76,4	13,3	68,6	94,1	65,6	85,1
	4. Я считаю справедливой низкую оценку за работу, которую выполнил недостаточно качественно	89,7	66,3	10,8	64,3	76,1	51,3	73,3
	μ (%)	93,1	74,6	15,1	59,1	84,3	65,9	79,3
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**3**	**1**	**2**	**2**
Самостоятельность	1.Каждый человек должен быть максимально самостоятельными в принятии решений	83,4	69,8	12,5	32,1	70,6	75,1	69,4
	2.Быть самостоятельным в принятии решений	96,5	84,1	11,1	63,9	93,4	82,0	85,7
	3. Готов самостоятельно принимать решения	97,6	78,7	12,2	70,7	93,3	73,5	85,1
	4. Я всегда принимаю решения самостоятельно	89,7	56,3	9,7	65,0	76,4	44,3	70,9
	μ (%)	91,8	72,2	11,4	57,9	83,4	68,7	77,8
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**3**	**1**	**2**	**2**
Ответственность	1.Любой человек должен осознавать себя как причину совершаемых им поступков	91,1	75,2	10,4	36,8	70,3	71,0	71,8
	2.Нести ответственность за результаты своих решений	97,9	85,1	12,2	60,4	95,7	81,3	87,3
	3. Готовность отвечать за то, к чему приведут мои решения	98,1	80,7	13,3	65,7	95,4	72,0	86,6
	4.1Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	98,3	71,6	10,0	75,4	94,0	54,2	83,9
	4.2Прежде чем принять решение, я стараюсь представить последствия этого решения	98,3	72,5	14,3	76,8	93,4	55,9	84,1
	μ (%)	98,2	77,5	12,5	69,6	94,6	65,9	85,5
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**3**	**1**	**2**	**1**
Права и свободы человека.	1.Любой гражданин страны должен знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	96,6	87,6	12,5	63,2	93,8	84,6	86,1
	2.Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	95,9	77,6	11,8	71,8	89,2	69,8	82,6
	3.Готовность отстаивать конституционные права и свободы человека	97,0	76,8	12,2	75,7	91,5	64,9	83,6
	4.1Я знаю конституционные права и свободы гражданина России	96,3	73,1	16,5	87,9	93,7	59,6	84,4
	4.2Я уважаю конституционные права и свободы гражданина России	98,2	77,2	16,5	90,7	96,2	68,3	87,4
	μ (%)	96,9	76,2	14,3	81,5	92,7	65,7	84,5
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**1**	**1**	**2**	**1**

[1] Здесь и далее: нумерация суждений соответствует порядковому номеру элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

Профессиональный опыт	*«Получать удовлетворение от работы»*							
	1.Человек должен получать удовлетворение от работы	96,6	91,7	17,6	53,6	94,3	93,9	87,2
	2.Получать удовлетворение от работы	98,5	87,8	8,2	73,2	98,1	86,3	89,1
	3.Я хочу с радостью ходить на работу	98,5	82,0	12,2	81,4	97,8	75,6	88,2
	4.Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем получать удовлетворение от работы	98,3	68,9	7,5	90,0	97,6	40,7	83,7
	μ (%)	98,0	82,6	11,4	74,6	97,0	74,1	87,1
	μ (балл)	**1**	**1**	**5**	**2**	**1**	**2**	**1**
	«Иметь высокий доход»							
	1.Труд человека должен оплачиваться по достоинству	98,8	95,2	23,7	63,6	98,4	97,1	91,0
	2.Иметь высокий доход	93,2	79,7	12,2	70,0	95,0	87,2	85,3
	3.1.Готов активно и много трудиться, чтобы обеспечить себе высокий доход	96,8	78,5	9,7	73,9	96,4	71,6	85,7
	3.2. Готов учиться и развиваться всю жизнь, чтобы обеспечивать себе высокий доход	97,3	76,8	9,3	73,6	97,0	70,8	85,7
	4. Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь высокий доход	96,5	68,3	11,8	92,5	98,3	46,6	84,4
	μ (%)	96,0	75,8	10,8	77,5	96,7	69,1	85,3
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**1**	**2**	**1**
	«Совершенствование своих профессиональных навыков»							
	1.Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	95,0	83,0	14,3	43,6	86,9	80,6	81,1
	2.Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков	99,0	84,9	7,9	76,8	98,2	84,3	88,7
	3. Готовность изучать и применять новые технологии и подходы к решению своих профессиональных задач	98,3	77,6	9,3	75,7	95,3	70,7	85,8
	4. Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность совершенствовать свои профессиональные навыки	99,4	74,5	11,1	92,1	98,9	45,4	86,1
	μ (%)	97,9	80,0	10,7	72,1	94,8	70,3	85,4
	μ (балл)	**1**	**1**	**5**	**2**	**1**	**2**	**1**
	μ всей ценности (балл)	**1**	**1**	**5**	**2**	**1**	**2**	**1**
Ценность развития и самореализации	*«Перспективы карьерного роста»*							
	1.Каждый человек должен иметь возможность подниматься по карьерной лестнице	97,7	92,1	14,7	48,6	96,6	93,4	87,7
	2. Иметь перспективы карьерного роста	98,6	85,1	11,1	76,1	99,0	83,8	89,1
	3. Готовность сменить место работы для получения перспектив карьерного роста	92,9	74,1	9,7	70,7	92,6	66,9	82,0
	4. Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь перспективы карьерного роста	99,0	70,8	10,4	92,5	99,0	45,0	85,4
	μ (%)	97,1	80,5	11,5	72,0	96,8	72,3	86,1
	μ (балл)	**1**	**1**	**5**	**2**	**1**	**2**	**2**
	«Качественное образование»							
	1. Качественное образование – залог профессионального успеха	86,4	60,5	11,1	32,9	58,0	44,1	61,2
	2.Иметь качественное образование	97,0	72,7	11,8	66,4	89,8	64,4	81,3
	3.Готовность учиться в вузе, который дает образование, гарантирующее успешность в профессиональной среде и в обществе	97,4	70,0	11,5	74,6	90,2	53,1	81,0
	4.Я поступил в РАНХиГС, потому что хочу получить качественное образование	95,9	63,8	14,7	87,1	88,9	37,8	78,9
	4.Я поступил в РАНХиГС, потому что это образование гарантирует успешность в профессиональной среде и в обществе	92,1	53,8	10,0	75,0	78,7	24,7	70,3
	μ (%)	95,6	65,1	12,0	75,8	86,9	45,0	77,9
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**1**	**3**	**2**

	«Возможность профессиональной самореализации»							
	1.Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	98,3	89,2	10,4	48,2	92,7	87,5	85,6
	2.Иметь возможность профессиональной самореализации	99,2	85,9	11,5	75,4	98,4	84,9	89,3
	3.1 Готовность активно и много трудиться, учиться у других, чтобы сформировать профессиональные компетенции	98,7	76,2	9,3	75,7	94,7	66,4	85,0
	3.2 Готовность активно и много трудиться, чтобы реализовать профессиональные компетенции и свои способности	98,9	77,2	12,2	74,6	96,1	66,2	86,0
	4. Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность для профессиональной самореализации	99,7	75,6	13,3	91,1	99,0	44,2	86,5
	μ (%)	98,8	82,1	10,9	68,5	95,5	76,3	86,5
	μ (балл)	**1**	**1**	**5**	**3**	**1**	**2**	**1**
	«Возможность создать достойную профессиональную репутацию»							
	1.Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь положительную общественную оценку своей деятельности	84,6	56,5	9,3	20,4	47,9	43,8	55,8
	2.Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	97,1	77,0	12,5	75,3	91,2	57,6	85,1
	3.Готовность трудиться так, чтобы получать только положительную оценку результатов своей профессиональной деятельности	95,0	64,8	6,5	66,8	78,7	46,1	74,2
	4.Обучаясь в Академии, я делаю все, чтобы в будущем иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	99,4	73,3	13,6	91,8	98,6	44,9	85,9
	μ (%)	94,0	67,9	10,5	63,6	79,1	48,1	75,3
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
	μ всей ценности (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**1**	**3**	**1**

Таблица 2.2

Распределение согласия респондентов разных типологических групп с тезисами фактора **бытийных смысложизненных ценностей, %**

Ценности	**Суждения**[1]	**Номера типологических групп**						**Выборка**
		1 Корчагин	**2** Лопахин	**5** Печорин	**6** Чацкий	**7** Вронский	**8** Тальберг	
Взаимопомощь	1.Человек всегда должен помогать другому человеку в сложной ситуации	88,7	65,2	22,2	49,6	49,9	43,5	61,5
	2.Иметь возможность оказать помощь кому-либо в сложной ситуации	93,6	71,8	11,5	51,8	64,4	45,9	68,6
	3. Готовность помогать людям в любой ситуации	89,9	57,1	11,8	56,1	45,6	27,6	57,7
	4.Я всегда помогаю людям, если они меня об этом просят	96	68,9	12,9	71,4	68,9	44,6	72
	μ (%)	92,1	65,8	14,6	57,2	57,2	40,4	65,0
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**3**	**3**	**4**	**3**
Милосердие	1.Человек должен быть милосердным, всегда прощать людей за их проступки	66,8	35,8	15,4	26,8	14	17,3	34,6
	2.Уметь прощать людей за их проступки	88,9	57,1	11,8	44,6	45,9	31	56,8

[1] Здесь и далее: нумерация суждений соответствует порядковому номеру элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

	3.Готовность прощать людей за их проступки	85,3	49,9	11,5	48,2	32,8	17,9	49,6
	4.Я всегда прощаю людей за их проступки	74,1	38,7	12,2	42,9	21,5	14,6	40,5
	μ (%)	78,8	45,4	12,7	40,6	28,6	20,2	45,4
	μ (балл)	**2**	**3**	**5**	**3**	**4**	**5**	**3**
Достоинство	1.Достоинство личности определяется индивидуальными качествами человека	92,7	78,7	26,5	56,8	85,5	75,7	80,5
	2.Пользоваться уважением среди друзей и знакомых за свои индивидуальные качества	94,1	74,1	10	66,1	82	72,6	78,7
	3.Готовность вести себя таким образом, чтобы меня уважали друзья и знакомые	94,8	73,3	11,1	66,8	78,6	55,7	76
	4.Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	95,4	70	11,1	78,9	91,3	57,7	81,6
	μ (%)	94,3	74,0	14,7	67,2	84,4	65,4	79,2
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**1**	**2**	**2**
Коллективизм	1.Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, общественным интересам	46,7	20,1	12,9	14,3	3,3	10,5	21,3
	2.Следовать общественным интересам	80,2	46	9,7	37,9	26,2	16,4	44,5
	3.В своих поступках я всегда готов опираться на общественные интересы	79,4	37,7	11,1	49,3	23,6	7,6	42,6
	4.В любой ситуации следую общественным интересам	72,8	27,3	10	46,1	13,7	6,2	35,7
	μ (%)	69,8	32,8	10,9	36,9	16,7	10,2	36,0
	μ (балл)	**2**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**
Созидательный труд	1.Человек создан для труда на благо общества	57,2	28,4	12,5	19,3	9,3	12,1	28,1
	2.Иметь возможность трудиться на благо общества, созидать что-то новое	94,3	71,2	10	48,9	61,3	39,5	66,5
	3.Трудиться на благо общества, как минимум, до достижения пенсионного возраста	89	54	11,8	50,7	43,2	19,2	55
	4.Мне нравится трудиться на благо общества	91,6	52,2	10	62,1	45,7	13,8	56,8
	μ (%)	83,0	51,5	11,1	45,3	39,9	21,2	51,6
	μ (балл)	**1**	**3**	**5**	**3**	**4**	**4**	**3**

Таблица 2.3

Распределение согласия респондентов разных типологических групп с тезисами фактора **ценностей гражданского общества, %**

Ценности	Суждения[1]	Номера типологических групп						Выборка
		1 Корчагин	**2** Лопахин	**5** Печорин	**6** Чацкий	**7** Вронский	**8** Тальберг	
Семья	1.Каждый человек должен иметь семью (муж, жена и хотя бы один ребенок)	66,8	42	18,3	48,6	27,4	23,9	41,1
	2.Иметь крепкую семью	88	72	14,3	58,6	69,8	57,2	70,6
	3.Создание семьи (муж, жена и хотя бы один ребенок) – одна из целей моей жизни	82,9	59,4	12,2	62,9	56,7	40,5	62,1
	4.Не представляю свою жизнь без семьи	88,2	65,6	15,1	75,7	71	47,4	70,9
	μ (%)	81,5	59,8	15,0	61,5	56,2	42,3	61,2
	μ (балл)	**1**	**3**	**5**	**2**	**3**	**3**	**3**
Патриотизм	1.Любой гражданин должен любить свою страну	85,1	56,7	11,5	44,6	54,1	43,2	60,1
	2.Быть патриотом, любить свою Родину	86,7	63,4	12,9	59,3	66,8	46,9	67
	3.1 Готовность соблюдать законы своей страны	97,7	82,8	14,3	81,4	96,7	71,2	87,3
	3.2Готовность соблюдать традиции и обычаи своей страны	90,7	68,5	11,5	70,4	74,2	49,1	72,6
	4.Мне нравится быть гражданином своей страны	94	70,8	16,1	82,5	84,4	50,8	78,7
	μ (%)	92,3	71,4	13,7	73,4	80,5	54,5	76,4
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Служение Отечеству и ответственность за его судьбу	1.Качество жизни в России зависит от каждого гражданина, в том числе и от меня	90,8	69,2	13,6	52,5	73,5	54,6	71,6
	2.Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа	88	62,7	11,5	55,7	59,7	39,5	64,1
	3.Готовность трудиться на благо своей страны и ее народа	92,6	66,9	12,2	64,6	68,1	34,9	69,1
	4.Я стараюсь сделать все, чтобы Россия была комфортным домом для ее народа	93,5	59,2	15,4	77,1	73,4	32,8	71
	μ (%)	91,2	64,5	13,2	62,5	68,7	40,5	69,0
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Историческая память	1.Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	89	70,8	14	60,4	72,5	58,4	71,5
	2.Сохранять историческую память народа	88,5	69,2	11,8	64,3	72,6	51,6	71,3
	3.Готовность передавать память о важных исторических или культурных событиях в России	92,3	67,1	10,8	67,1	76,7	50,6	73,8
	4.Я часто участвую в мероприятиях, посвященных памятным датам в политическом и культурном развитии страны	70,8	32,3	11,8	61,1	33,4	13,6	44,2
	μ (%)	85,2	59,9	12,1	63,2	63,8	43,6	65,2
	μ (балл)	**1**	**3**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Преемственность поколений	1.Внутри каждой семьи должна обеспечиваться преемственность поколений	85,1	62,1	13,3	49,6	56,4	47,8	62,7
	2.Обеспечивать преемственность поколений	87,1	65,4	11,5	61,8	63,1	44,2	66,3

[1] Здесь и далее: нумерация суждений соответствует порядковому номеру элементов ценностей: ценностные отношения, ценностные ориентации, ценностные установки, ценностные действия

	3. Готовность передавать семейные традиции следующим поколениям	91,2	67,1	12,2	68,6	74,4	48,6	72,8
	4.Я чту и соблюдаю традиции, которые есть в моей семье	91,6	66	15,1	81,8	79,2	47,9	75,5
	μ (%)	88,8	65,2	13,0	65,5	68,3	47,1	69,3
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Единство народов России	1.Россия состоит из различных культур, национальностей и религий, которые заслуживают одинакового уважения	98,5	83,4	12,2	66,1	94,6	81,7	86,2
	2.Видеть и чувствовать единство народов России	90,2	66,5	13,6	59,3	66,7	46,2	68,6
	3.Готовность трудиться в коллективе с представителями разных национальностей	96,3	73,9	11,5	77,5	90,8	65,5	82,7
	4. Когда я общаюсь с человеком, никогда не обращаю внимание на его национальность	95,3	68,7	14,3	84,3	88,1	52,2	80,2
	μ (%)	95,1	73,1	12,9	71,8	85,1	61,4	79,4
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**1**	**2**	**2**

Таблица 2.4

Распределение согласия респондентов разных типологических групп с тезисами фактора **ценностей индивидуальной деятельности, %**

Ценности	Суждения	Номера типологических групп						Выборка
		1 Корчагин	**2** Лопахин	**5** Печорин	**6** Чацкий	**7** Вронский	**8** Тальберг	
Коллективизм (индивидуальный)	1.Человек в своей деятельности должен следовать, в первую очередь, индивидуальным интересам	66,3	49,3	20,1	55,8	59	47,4	53,5
	2.Следовать индивидуальным интересам	78,8	67,3	10,4	68,3	82,9	67,4	72,6
	3.В своих поступках я всегда готов опираться на индивидуальные интересы	72,1	57,1	11,8	45	79,8	66,8	67,1
	4.В любой ситуации следую индивидуальным интересам	62,1	46,8	8,2	37,5	72,4	55,8	58,2
	μ (%)	69,8	55,1	12,6	51,7	73,5	59,4	62,9
	μ (балл)	**2**	**3**	**5**	**3**	**2**	**3**	**2**
Созидательный труд (индивидуальный)	1.Человек должен трудиться только для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	39,5	26,3	14,3	34,2	41,2	23,3	31,2
	2.Иметь возможность трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей	86,2	69,8	9,3	63,3	88,3	71,1	76,4
	3. Готовность трудиться для удовлетворения своих индивидуальных потребностей, пока на это будут силы	84,6	70,6	12,2	48,3	91	74,5	78,6
	4. Мне нравится трудиться для удовлетворения своих потребностей	83,6	66,9	12,9	41,7	91,2	80	79,2
	μ (%)	73,5	58,4	12,2	46,9	77,9	62,2	66,4
	μ (балл)	**2**	**3**	**5**	**3**	**2**	**2**	**2**

Таблица 2.5

Распределение согласия респондентов разных типологических групп с тезисами ценностей,
не вошедших ни в одни фактор, %

Ценности	Суждения	Номера типологических групп						Выборка
		1 Корчагин	**2** Лопахин	**5** Печорин	**6** Чацкий	**7** Вронский	**8** Тальберг	
Жизнь	1.Каждый человек должен прожить долгую жизнь	87,9	70,4	27,6	54,6	68,4	53,4	69,7
	2.Прожить долгую жизнь	84,4	62,9	9,0	50,7	65,2	54,8	65,8
	3.Готовность избегать любых рисков, чтобы прожить долгую жизнь	61,2	35,8	11,1	41,1	34,0	23,3	41,1
	4.1Соблюдаю технику безопасности в транспорте (пристегиваюсь в машине/самолете и т.д.)	96,1	74,9	15,1	79,3	92,1	66,4	83,8
	4.2Соблюдаю правила дорожного движения (в соответствии с правилами перехожу улицу или езжу за рулем)	97,5	79,3	16,1	84,3	95,0	71,2	86,7
	μ (%)	85,4	64,7	15,8	62,0	70,9	53,8	69,4
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Здоровье	1.Каждый человек должен иметь крепкое здоровье	95,8	84,1	31,5	65,4	85,2	77,6	83,0
	2.Иметь крепкое здоровье	94,7	81,8	15,1	67,9	89,9	77,3	83,3
	3.Готовность вести ЗОЖ, чтобы иметь крепкое здоровье	89,1	62,5	11,8	59,6	63,9	42,7	66,3
	4.1В случае недомогания (болезни) я обычно обращаюсь к врачам	80,6	44,3	15,1	58,9	56,7	38,9	58,9
	4.2Стараюсь соблюдать баланс труда и отдыха	84,3	52,8	15,1	64,6	66,6	43,8	65,7
	4.3Стараюсь питаться рационально	80,6	52,2	8,2	61,4	59,9	34,9	60,3
	4.4Чаще всего имею достаточный и здоровый сон	69,4	40,8	11,5	54,6	38,3	30,5	47,5
	4.5Регулярно занимаюсь физкультурой / спортом / закаливанием	71,9	37,9	14,0	55,7	44,0	25,9	49,9
	4.6Не имею вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем и др.)	82,7	59,6	17,2	67,5	59,3	40,0	63,2
	μ (%)	83,2	57,3	15,5	61,7	62,6	45,7	64,2
	μ (балл)	**1**	**3**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Взаимоуважение	1.Каждый человек достоен уважения, если не нарушил социальных норм	88,0	74,3	26,5	51,1	69,2	57,1	70,8
	2.Иметь взаимное уважение с окружающими людьми	97,9	82,0	11,8	67,5	89,4	69,9	83,3
	3.Готовность всегда относиться с уважением к окружающим людям	96,6	74,5	11,8	66,8	77,1	51,3	75,9
	4.Я всегда отношусь с уважением к окружающим людям	85,6	47,8	13,1	61,6	65,0	39,5	64,6
	μ (%)	92,0	69,7	15,8	61,8	75,2	54,5	73,7
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**2**	**2**	**3**	**2**
Гуманизм	1.Человек всегда должен быть доброжелателен в отношении окружающих	90,9	71,8	23,7	48,2	61,4	52,0	67,7
	2.Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям	98,1	84,3	11,8	67,9	89,8	66,5	83,2
	3.1Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно причинять физическую боль и страдания другому человеку	89,0	59,2	11,1	67,5	73,0	44,9	69,7
	3.2Для меня нет таких обстоятельств, при которых можно унижать достоинство человека	93,7	67,9	16,1	69,3	80,7	53,8	76,2
	4.1Я никогда не причинял физическую боль и страдания другому человеку	81,7	47,8	16,1	60,4	62,0	37,2	61,4

	4.2Я никогда не унижал достоинство человека	44,6	52,4	13,3	25,8	86,0	66,5	65,4
	μ (%)	83,0	63,9	15,4	56,5	75,5	53,5	70,6
	μ (балл)	**1**	**2**	**5**	**3**	**2**	**3**	**2**

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица 3.1

Распределение согласий респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений, которые отражают их роль в организации и проведении различных студенческих мероприятий, %

Ценностные предпочтения	Направления студенческих мероприятий	Роли, при условии участия				Не участвую
		Организатор	Волонтер	Участник	Зритель	
1. **Прожить долгую жизнь**	Научные	6,8	8,3	37,5	40,1	36,7
	Спортивные	4,8	4	22,1	24,7	57,4
	Культмассовые	7,7	6,5	30,5	40,6	38,5
	Гражданско-патриотические	2,8	6,1	26,9	24,1	52,7
2. **Иметь крепкое здоровье**	Научные	6,5	8,3	36,2	39,3	38,1
	Спортивные	4,6	4,1	21,5	23,8	58,9
	Культмассовые	7,4	6,6	29,5	40,0	40,2
	Гражданско-патриотических	2,5	6,2	25,9	23,0	54,6
3. **Иметь крепкую семью**	Научные	6,6	8,4	36,2	39,4	38,1
	Спортивные	4,7	4,2	21,8	23,7	58,7
	Культмассовые	7,7	6,7	29,5	40,2	40,0
	Гражданско-патриотических	2,9	6,4	26,2	22,9	53,9
4. **Иметь взаимное уважение с окружающими людьми**	Научные	6,6	8,6	36,5	39,5	37,8
	Спортивные	4,6	4,3	21,5	23,6	59,1
	Культмассовые	7,6	6,8	29,9	40,1	39,6
	Гражданско-патриотических	2,7	6,4	26,0	23,0	54,5
5. **Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям**	Научные	6,5	8,4	36,6	39,6	37,6
	Спортивные	4,6	4,2	21,4	24,3	58,6
	Культмассовые	7,8	6,8	30,3	40,6	38,9
	Гражданско-патриотических	2,7	6,1	26,2	23,3	54,0
6. **Быть самостоятельным в принятии и реализации решений**	Научные	6,6	8,3	36,1	39,3	38,3
	Спортивные	4,4	4,1	21,6	23,7	59,0
	Культмассовые	7,4	6,8	29,6	39,8	40,2
	Гражданско-патриотических	2,7	6,2	25,9	22,8	54,5
7. **Быть справедливым в своих действиях**	Научные	6,5	8,5	36,4	39,4	38,1
	Спортивные	4,3	4,1	21,8	23,9	58,8
	Культмассовые	7,5	6,9	30,1	40,4	39,4
	Гражданско-патриотических	2,7	6,3	26,2	22,9	54,2
8. **Иметь возможность трудиться, созидать что-то новое**	Научные	6,6	8,6	37,2	39,8	37,0
	Спортивные	4,3	4,1	21,9	24,1	58,5
	Культмассовые	7,6	6,8	30,7	40,4	38,8
	Гражданско-патриотических	2,8	6,4	26,4	23,2	53,6
9. **Следовать общественным интересам**	Научные	7,5	9,4	40,8	40,8	33,5
	Спортивные	5,8	5,0	23,9	26,2	54,4
	Культмассовые	8,8	7,4	32,2	41,5	36,5
	Гражданско-патриотических	3,9	8,0	29,7	24,9	48,4
	Научные	6,4	8,1	35,8	38,4	39,0

10. **Следовать индивидуальным интересам**	Спортивные	4,4	3,9	21,3	23,7	59,2
	Культмассовые	7,5	6,4	29,7	39,5	40,1
	Гражданско-патриотических	2,8	5,9	25,3	22,4	55,3
11. **Иметь высокий доход**	Научные	6,3	8,5	35,8	38,9	38,7
	Спортивные	4,2	4,1	21,6	23,4	59,3
	Культмассовые	7,4	6,7	29,5	39,9	40,3
	Гражданско-патриотических	2,5	6,3	25,3	22,7	55,2
12. **Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков**	Научные	6,7	8,4	36,4	39,6	37,9
	Спортивные	4,4	4,2	21,4	23,8	59,2
	Культмассовые	7,6	6,9	29,7	40,5	39,8
	Гражданско-патриотических	2,7	6,2	25,6	23,0	54,9
13. **Иметь перспективы карьерного роста**	Научные	6,7	8,5	36,4	39,3	37,9
	Спортивные	4,4	4,2	21,6	24,0	58,8
	Культмассовые	7,6	6,8	29,5	40,3	39,9
	Гражданско-патриотических	2,8	6,3	25,9	22,9	54,6
14. **Иметь качественное образование**	Научные	6,7	8,7	36,8	40,0	37,1
	Спортивные	4,3	4,2	21,7	24,2	58,5
	Культмассовые	7,5	6,9	30,0	40,6	39,3
	Гражданско-патриотических	2,7	6,2	26,5	23,2	53,8
15. **Иметь возможность профессиональной самореализации**	Научные	6,6	8,7	37,0	39,5	37,5
	Спортивные	4,3	4,1	21,6	23,8	58,9
	Культмассовые	7,5	6,8	30,1	40,5	39,4
	Гражданско-патриотических	2,7	6,3	25,9	23,1	54,1
16. **Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию**	Научные	6,6	8,7	36,7	39,7	37,5
	Спортивные	4,3	4,2	21,7	24,1	58,5
	Культмассовые	7,5	6,9	30,0	40,6	39,3
	Гражданско-патриотических	2,7	6,3	26,2	23,0	54,1
17. **Получать удовлетворение от работы**	Научные	6,5	8,4	35,9	39,2	38,5
	Спортивные	4,2	4,1	21,3	23,6	59,1
	Культмассовые	7,5	6,7	29,4	40,1	40,3
	Гражданско-патриотических	2,6	6,1	25,6	22,4	55,2
18. **Быть ответственным за результаты своих поступков**	Научные	6,5	8,5	36,5	39,9	37,6
	Спортивные	4,3	4,1	21,9	24,2	58,4
	Культмассовые	7,6	6,9	30,3	40,6	39,1
	Гражданско-патриотических	2,7	6,4	25,9	23,1	54,2
19. **Быть патриотом, любить свою Родину**	Научные	6,8	9,0	37,9	40,8	35,8
	Спортивные	4,7	4,3	22,9	25,8	56,2
	Культмассовые	7,7	7,1	30,3	41,2	38,1
	Гражданско-патриотических	3,1	7,0	29,9	26,1	47,9
20. **Знать, уважать и использовать конституционные права и**	Научные	6,8	8,6	37,0	40,4	36,7
	Спортивные	4,4	4,2	22,3	24,6	57,5
	Культмассовые	7,8	6,9	30,1	41,0	38,7
	Гражданско-патриотических	2,9	6,5	27,1	23,9	52,5

свободы человека						
21. **Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа**	Научные	7,3	8,9	38,8	41,3	34,6
	Спортивные	4,8	4,6	23,5	26,4	55,1
	Культмассовые	7,7	7,3	30,7	41,9	37,0
	Гражданско-патриотических	3,2	7,2	29,8	26,5	47,4
22. **Сохранять историческую память народа и обеспечивать преемственность поколений**	Научные	6,8	8,7	38,1	40,8	35,6
	Спортивные	4,5	4,4	22,6	25,1	56,8
	Культмассовые	7,9	6,9	30,6	41,2	38,3
	Гражданско-патриотических	3,0	7,0	28,9	25,4	49,3
23. **Видеть и чувствовать единство народов России**	Научные	6,9	9,1	37,9	41,5	35,3
	Спортивные	4,5	4,5	23,0	25,9	56,3
	Культмассовые	7,8	7,3	30,8	41,8	37,5
	Гражданско-патриотических	3,0	6,9	29,3	26,0	48,5
24. **Иметь возможность оказать помощь в сложной ситуации**	Научные	6,7	8,7	36,2	39,6	38,1
	Спортивные	4,6	4,3	21,9	24,0	58,3
	Культмассовые	7,6	6,9	30,2	40,0	39,5
	Гражданско-патриотических	2,8	6,4	26,2	23,3	53,8

Таблица 3.2

Распределение согласий респондентов, имеющих максимальные оценки ценностных предпочтений (топ 10), которые отражают их роль в организации и проведении различных студенческих мероприятий, %

Направления студенческих мероприятий	**Роли, при условии участия**				**Не участвую**
	Организатор	**Волонтер**	**Участник**	**Зритель**	
1.Сохранять историческую память народа и обеспечивать преемственность поколений					
Научные	6,8	8,7	38,1	40,8	35,6
Культмассовые	7,9	6,9	30,6	41,2	38,3
Гражданско-патриотические	3	7	28,9	25,4	49,3
Спортивные	4,6	4,4	22,6	25,1	56,8
2.Следовать общественным интересам					
Научные	7,5	9,4	40,8	40,8	33,5
Культмассовые	8,8	7,4	32,2	41,5	36,5
Гражданско-патриотические	3,9	8	29,7	24,9	48,4
Спортивные	5,8	5	23,9	26,2	54,4
3.Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа					
Научные	7,3	8,9	38,8	41,3	34,6
Культмассовые	7,7	7,3	30,7	41,9	37
Гражданско-патриотические	3,2	7,2	29,8	26,5	47,4
Спортивные	4,8	4,6	23,5	26,4	55,1
4.Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека					
Культмассовые	7,8	6,9	30,1	41	38,7
Научные	6,8	8,6	37	40,4	36,7
Спортивные	4,4	4,2	22,3	24,6	57,5
Гражданско-патриотические	2,9	6,5	27,1	23,9	52,5
5.Видеть и чувствовать единство народов России					

Культмассовые	7,8	7,3	30,8	41,8	37,5
Научные	6,9	9,1	37,9	41,5	35,3
Спортивные	4,6	4,5	23	25,9	56,3
Гражданско-патриотические	3	6,9	29,3	26	48,5
6.Быть патриотом, любить свою Родину					
Культмассовые	7,7	7,1	30,3	41,2	38,1
Научные	6,8	9	37,9	40,8	35,8
Спортивные	4,7	4,3	22,9	25,8	56,2
Гражданско-патриотические	3,1	7	29,9	26,1	47,9
7.Прожить долгую жизнь					
Научные	6,8	8,3	37,5	40,1	36,7
Культмассовые	7,7	6,5	30,5	40,6	38,5
Гражданско-патриотические	2,8	6,1	26,9	24,1	52,7
Спортивные	4,8	4	22,1	24,7	57,4
8.Иметь возможность оказать помощь в сложной ситуации					
Культмассовые	7,8	6,9	30,2	40	39,5
Научные	6,7	8,7	36,2	39,6	38,1
Спортивные	4,6	4,3	21,9	24	58,3
Гражданско-патриотические	2,8	6,4	26,2	23,3	53,8
9.Иметь крепкую семью					
Культмассовые	7,7	6,7	29,5	40,2	40
Научные	6,6	8,4	36,2	39,4	38,1
Спортивные	4,7	4,2	21,8	23,7	58,7
Гражданско-патриотические	2,9	6,4	26,2	22,9	53,9
10.Иметь качественное образование					
Научные	6,7	8,7	36,8	40	37,1
Культмассовые	7,5	6,9	30	40,6	39,3
Спортивные	7,7	6,7	29,5	40,2	40
Гражданско-патриотические	6,6	8,4	36,2	39,4	38,1
11.Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям					
Спортивные	4,6	4,2	21,4	24,3	58,6
Культмассовые	7,8	6,8	30,3	40,6	38,9
Гражданско-патриотические	2,7	6,1	26,2	23,3	54
12.Иметь возможность трудиться, созидать что-то новое					
Научные	6,6	8,6	37,2	39,8	37
Культмассовые	7,6	6,8	30,7	40,4	38,8
Гражданско-патриотические	2,8	6,4	26,4	23,2	53,6
Спортивные	4,3	4,1	21,9	24,1	58,5
13.Быть ответственным за результаты своих поступков					
Культмассовые	7,6	6,9	30,3	40,6	39,1
Спортивные	4,3	4,1	21,9	24,2	58,4
Научные	6,5	8,5	36,5	39,9	37,6
Гражданско-патриотические	2,7	6,4	25,9	23,3	54,2
14.Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию					
Научные	6,6	8,7	36,7	39,7	37,5
Культмассовые	7,5	6,9	30	40,6	39,3
Спортивные	4,3	4,2	21,7	24,1	58,5
Научные	6,6	8,7	37	39,5	37,5
Иметь возможность профессиональной самореализации					
Научные	6,6	8,7	37	39,5	37,5

Спортивные	4,3	4,1	21,6	23,8	58,9
15.Иметь взаимное уважение с окружающими людьми					
Спортивные	4,6	4,3	21,5	23,6	59,1
Гражданско-патриотические	2,7	6,4	26	23	54,5
Культмассовые	7,6	6,8	29,9	40,1	39,6
Научные	6,6	8,6	36,5	39,5	37,9
16.Следовать индивидуальным интересам					
Спортивные	4,4	3,9	21,3	23,7	59,2
Гражданско-патриотические	2,8	5,9	25,3	22,4	55,3
Культмассовые	7,5	6,4	29,7	39,5	40,1
Научные	6,4	8,1	35,8	38,4	39
17.Получать удовлетворение от работы					
Спортивные	4,2	4,1	21,3	23,6	59,1
Гражданско-патриотические	2,6	6,1	25,6	22,4	55,2
Культмассовые	7,5	6,7	29,4	40,1	40,3
Научные	6,5	8,4	35,9	39,2	38,5
18.Иметь перспективы карьерного роста					
Спортивные	4,4	4,2	21,6	24	58,8
Гражданско-патриотические	2,8	6,3	25,9	22,9	54,6
Культмассовые	7,6	6,8	29,5	40,3	39,9
Научные	6,7	8,5	36,4	39,3	37,9
19.Иметь крепкое здоровье					
Спортивные	4,6	4,1	21,5	23,8	58,9
Гражданско-патриотические	2,5	6,2	25,9	23	54,6
Культмассовые	7,4	6,6	29,5	40	40,2
Научные	6,5	8,3	36,2	39,3	38,1
20.Иметь высокий доход					
Спортивные	4,2	4,1	21,6	23,4	59,3
Гражданско-патриотические	2,5	6,3	25,3	22,7	55,2
Культмассовые	7,4	6,7	29,5	39,9	40,3
Научные	6,3	8,5	35,8	38,9	38,7
21.Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков					
Спортивные	4,4	4,2	21,4	23,8	59,2
Гражданско-патриотические	2,7	6,2	25,6	23	54,9
Культмассовые	7,6	6,9	29,7	40,5	39,8
Научные	6,7	8,4	36,4	39,6	37,9
22.Быть справедливым в своих действиях					
Спортивные	4,3	4,1	21,8	23,9	58,8
Гражданско-патриотические	2,7	6,3	26,2	22,9	54,2
Культмассовые	7,5	6,9	30,1	40,4	39,6
Научные	6,5	8,5	36,4	39,4	38,1
23.Быть самостоятельным в принятии и реализации решений					
Спортивные	4,4	4,1	21,6	23,7	59
Гражданско-патриотические	2,7	6,2	25,9	22,8	54,5
Культмассовые	7,4	6,8	29,6	39,8	40,2
Научные	6,6	8,3	36,1	39,3	38,3

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица 4.1

Распределение согласий респондентов, оценивших максимально ценностные суждения, с причинами поступления в Академию, %

Ценностные суждения	**Причины поступления в Президентскую Академию**													
	Престиж учебного заведения	Высокое качество обучения	Хорошие условия обучения	Обучение по востребованным, высокооплачиваемым специальностям	Активная студенческая жизнь	Возможность завязать знакомства со статусными людьми	Бюджетные места	Гарантированное трудоустройство после окончания вуза	Развитая инфраструктура	Лояльное отношение к работающим студентам	Отсутствие дополнительных вступительных испытаний	Общежитие	Невысокая стоимость обучения	Выбор случайный
1. Следовать общественным интересам	71,9	51,4	44,5	35,7	30	28,1	23,5	21,1	14,7	13,9	11,4	9,3	8	6,3
2. Нести ответственность за судьбу своей страны и ее народа	71	50,7	43,4	36,7	29,6	28,8	23,2	21,1	14,4	13,3	11,1	8,8	8,3	5,7
3. Быть патриотом, любить свою Родину	70,8	49,4	43,6	36,3	28,8	28,5	22,9	20,9	13,8	13,1	11,3	8,8	8,1	6
4. Видеть и чувствовать единство народов России	70,8	49,8	43,5	36,4	29,6	28,6	22,9	21,1	14	13,1	11,4	8,6	8,2	6,2

5. Сохранять историческую память народа и обеспечивать преемственность поколений	70,4	49,2	43,1	36,5	28,8	28,9	23,5	20,9	13,8	12,9	11,5	8,8	8,2	6,4
6. Прожить долгую жизнь	69,9	48,4	42,7	35,5	29,3	27,5	23,6	19,8	14	12,8	12,2	9	8,6	6,9
7. Иметь возможность оказать помощь в сложной ситуации	69,1	47	42,6	35,6	28,9	28	23,3	20,1	13,6	13,3	12	9,1	8,2	7,4
8. Иметь взаимное уважение с окружающими людьми	69	47,7	42,8	35,3	29,1	28	23,4	19,7	13,6	13	12,4	9,1	8,4	7,2
9. Иметь крепкую семью	69	46,6	42,1	35	28,3	27,4	23,8	19,4	13,3	13,1	12,4	9,2	8,5	7,5
10. Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	68,9	47,4	42,4	36,5	28,8	28,1	23,6	20	13,6	12,7	11,7	9	8,3	7,1
11. Иметь возможность трудиться, созидать что-то новое	68,9	47,6	42,6	35,4	29	28,4	23,3	20	13,8	13	11,7	9,1	8,2	7,5

12. Иметь возможность профессиональной самореализации	68,9	47	42	35,4	28,6	28	24,2	19,9	13,5	12,9	12,1	9,1	8,2	7,6
13. Быть справедливым в своих действиях	68,9	47,5	42,4	35,5	28,7	27,6	23,5	19,9	13,5	12,8	12,1	9	8	7,7
14. Иметь качественное образование	68,8	47,5	42,6	35,5	28,4	28,1	23,2	20,2	13,5	12,6	11,8	8,9	8,3	7,5
15. Иметь возможность создать достойную профессиональную репутацию	68,8	47	42,2	35,1	28,6	28,2	23,7	19,9	13,4	13,1	12,2	8,9	8,2	7,6
16. Вести себя гуманно и человечно по отношению к людям	68,7	47,4	42,8	35,5	29,2	27,7	23,8	20	13,7	12,9	11,9	9	7,9	7,5
17. Следовать индивидуальным интересам	68,6	46,5	42,3	34,8	28,7	28,3	22,9	19,5	13,6	13,3	12,5	9	8,5	8,1
18. Быть ответственным за результаты своих поступков	68,5	47,4	42,1	35,3	28,7	28	23,5	20,2	13,6	12,9	11,9	8,7	8,3	7,7

19. Иметь крепкое здоровье	68,5	46,3	42,1	35	28,2	27,4	24,3	19,4	13,4	12,9	12,4	9	8,1	7,8
20. Быть самостоятельным в принятии решений	68,5	46,2	42,4	35,1	28,5	28	23,7	19,8	13,7	13,4	12,3	9	8,1	7,8
21. Иметь высокий доход	68,5	45,9	41,9	35	28,3	27,6	23,7	19,7	13,3	13,1	12,3	8,9	8,3	8
22. Иметь возможность совершенствования своих профессиональных навыков	68,4	46,5	42,1	35,2	28,6	27,7	23,6	19,9	13,5	12,9	12,2	9,1	8,2	7,7
23. Иметь перспективы карьерного роста	68,4	46,1	41,8	35,1	28,2	27,7	23,4	19,9	13,4	13	12,3	9	8,3	7,9
24. Получать удовлетворение от работы	68,3	46,4	41,7	34,7	28,1	27,4	23,6	19,6	13,3	12,8	12,3	8,8	8,3	8
Всего, по выборке	64	41,2	38,4	30,4	25,4	24,9	22,6	17,3	12,7	12,4	13,1	9,2	9,3	9,6

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 5.1.

Распределение оценок влияния условий, созданных в вузе, на социально-профессиональное развитие респондентов разных типологических групп, %

Условия	Варианты ответов	Типологические группы							Всего
		1 Корчагин	2 Лопахин	4 Голубков	5 Печорин	6 Чацкий	7 Вронский	8 Тальберг	
Организация обучения по основным программам	0 Впервые слышу	0,7	1,7	3,2	30,0	0,4	1,4	1,6	1,3
	1 Не способствуют	3,3	16,8	14,6	60,0	7,7	4,5	6,4	6,5
	2 Способствуют средне	9,8	26,9	43,3	10,0	27,5	18,1	21,9	18,5
	3 Очень способствуют	86,2	54,6	38,9		64,4	76,0	70,1	73,7
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Организация программ ДПО (дополнительного проф. образования)	0 Впервые слышу	6,3	21,8	7,6	40,0	9,9	15,0	10,4	9,8
	1 Не способствуют	7,0	18,5	18,5	50,0	17,6	11,8	15,5	12,0
	2 Способствуют средне	15,4	21,8	43,9	10,0	27,5	15,0	25,5	20,8
	3 Очень способствуют	71,3	37,8	29,9		45,1	58,2	48,6	57,5
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Организация внеучебной деятельности	0 Впервые слышу	4,2	14,3	5,7	40,0	6,9	9,4	9,2	6,9
	1 Не способствуют	7,1	18,5	17,8	60,0	12,4	10,1	16,7	11,3

	2 Способствуют средне	11,1	14,3	39,5		24,5	11,5	15,5	15,8
	3 Очень способствуют	77,6	52,9	36,9		56,2	69,0	58,6	66,0
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Организация научной деятельности	0 Впервые слышу	4,7	16,8	8,3	50,0	10,3	13,2	10,8	8,7
	1 Не способствуют	7,9	26,1	19,7	50,0	14,2	10,1	19,9	12,8
	2 Способствуют средне	12,3	22,7	41,4		27,0	19,5	23,1	19,5
	3 Очень способствуют	75,1	34,5	30,6		48,5	57,1	46,2	59,0
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Программа академической мобильности	0 Впервые слышу	9,1	30,3	10,2	40,0	11,2	17,8	15,9	13,1
	1 Не способствуют	5,7	23,5	18,5	60,0	14,6	11,5	19,5	11,9
	2 Способствуют средне	12,7	19,3	38,9		33,0	15,3	16,7	18,5
	3 Очень способствуют	72,5	26,9	32,5		41,2	55,4	47,8	56,5
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Возможность совмещать учебу с работой в вузе	0 Впервые слышу	8,2	16,8	8,3	50,0	9,4	17,1	13,1	11,1
	1 Не способствуют	16,5	31,9	26,8	40,0	28,8	21,3	26,3	21,8

	2 Способствуют средне	17,6	17,6	36,9	10,0	27,5	22,3	21,9	21,6
	3 Очень способствуют	57,7	33,6	28,0		34,3	39,4	38,6	45,5
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Центр/отдел развития карьеры	0 Впервые слышу	11,9	35,3	10,8	50,0	14,6	22,0	22,3	16,6
	1 Не способствуют	9,9	21,8	24,8	50,0	16,7	13,2	20,3	14,8
	2 Способствуют средне	13,7	18,5	36,3		30,0	18,8	23,9	19,8
	3 Очень способствуют	64,5	24,4	28,0		38,6	46,0	33,5	48,8
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Система информирования о новых мероприятиях	0 Впервые слышу	4,7	10,1	6,4	40,0	9,0	7,3	10,4	7,0
	1 Не способствуют	7,3	29,4	24,2	60,0	16,7	13,9	17,1	13,7
	2 Способствуют средне	14,3	22,7	39,5		27,0	18,1	19,9	19,6
	3 Очень способствуют	73,7	37,8	29,9		47,2	60,6	52,6	59,7
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Дополнительные возможности материального стимулирования	0 Впервые слышу	7,9	24,4	10,8	50,0	11,2	15,7	17,9	12,2
	1 Не способствуют	12,7	29,4	21,7	40,0	23,2	19,9	21,5	18,1

(повышенные стипендии.)	2 Способствуют средне	13,5	16,8	38,2		27,0	10,8	16,7	17,3
	3 Очень способствуют	65,9	29,4	29,3	10,0	38,6	53,7	43,8	52,4
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Организация инфраструктуры (пространства) образовательной деятельности	0 Впервые слышу	4,6	14,3	8,3	50,0	7,7	10,1	8,4	7,4
	1 Не способствуют	9,3	16,8	18,5	50,0	15,9	12,9	18,3	13,2
	2 Способствуют средне	13,5	24,4	38,9		32,6	13,9	18,3	19,2
	3 Очень способствуют	72,7	44,5	34,4		43,8	63,1	55,0	60,2
	Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Таблица 6.1

Рейтинг лучших вузов России RAEX-100, 2024 год

Топ 30 из 100

Рейтинг	Название вуза	Сайт
1	**Моско́вский госуда́рственный университе́т и́мени М. В. Ломоно́сова** (МГУ)	https://msu.ru/
2	Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана	http://bmstu.ru/
3	Московский физико-технический институт	http://mipt.ru/
4	**Санкт-Петербу́ргский госуда́рственный университе́т (СПбГУ)**	http://www.spbu.ru/
5	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	http://www.mephi.ru/
6	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»	http://www.hse.ru/
7	МГИМО МИД России	http://www.mgimo.ru
8	Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого	http://www.spbstu.ru/
9	Томский политехнический университет	http://www.tpu.ru/
10	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ	Ranepa.ru
11	Уральский федеральный университет (УрФУ)	http://urfu.ru/
12	**Финансовый университет при Правительстве РФ**	http://www.fa.ru
13	Национальный исследовательский университет ИТМО	http://www.itmo.ru/
14	Новосибирский национальный исследовательский государственный университет	http://www.nsu.ru/

15	Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Минздрава России	http://www.sechenov.ru
16	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова	http://www.rea.ru/
17	Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»	http://www.misis.ru/
18	Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы	http://www.rudn.ru/
19	Томский государственный университет	http://www.tsu.ru/
20	Казанский (Приволжский) федеральный университет	http://kpfu.ru/
21	Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н. И. Пирогова	https://rsmu.ru/
22	Московский авиационный институт	https://www.mai.ru/
23	Сибирский федеральный университет	http://www.sfu-kras.ru/
24	Национальный исследовательский университет «МЭИ»	http://mpei.ru/
25	Дальневосточный федеральный университет	https://www.dvfu.ru/
26	Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)	http://www.msal.ru
27	Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова Минздрава России	http://www.1spbgmu.ru
28	Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина	http://www.gubkin.ru
29	Санкт-Петербургский горный университет	http://www.spmi.ru/
30	Южный федеральный университет (ЮФУ)	http://www.sfedu.ru/

30 последних вузов в топ-100

Рейтинг	Название вуза	Сайт
70	Государственный университет "Дубна"	https://www.uni-dubna.ru/
71	Приволжский исследовательский медицинский университет Минздрава России	https://pimunn.ru
72	Курский государственный медицинский университет Минздрава России	https://pimunn.ru
73	Самарский государственный технический университет	http://www.samgtu.ru/
74	Казанский национальный исследовательский технологический университет	http://www.kstu.ru/
75	Башкирский государственный медицинский университет Минздрава России	http://bashgmu.ru
76	Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского	http://www.sgu.ru/
77	Национальный исследовательский университет «МИЭТ»	http://www.miet.ru
78	Технологический университет (г. Королёв)	https://unitech-mo.ru
79	Государственный университет управления	http://www.guu.ru
80	Государственный гуманитарно-технологический университет	http://www.ggtu.ru
81	Государственный социально-гуманитарный университет	gukolomna.ru
82	Волгоградский государственный университет	http://www.volsu.ru
83	Тюменский индустриальный университет	https://www.tyuiu.ru/
84	Волгоградский государственный технический университет	http://www.vstu.ru/

85	Волгоградский государственный медицинский университет Минздрава России	http://www.volgmed.ru
86	Воронежский государственный медицинский университет имени Н.Н. Бурденко Минздрава России	http://vrngmu.ru
87	Московский политехнический университет	https://new.mospolytech.ru/
88	Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России	http://www.krasgmu.ru
89	Иркутский национальный исследовательский технический университет	http://www.istu.edu/
90	Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина	http://www.kubsau.ru
91	Саратовский государственный медицинский университет имени В.И. Разумовского	http://www.sgmu.ru
92	Петрозаводский государственный университет	http://www.petrsu.ru/
93	Санкт-Петербургский государственный морской технический университет	http://www.smtu.ru
94	Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)	www.madi.ru
95	Уфимский университет науки и технологий	https://uust.ru/
96	Курский государственный университет	https://uust.ru/
97	Российский новый университет (РосНОУ)	https://rosnou.ru/
98	**Московский технический университет связи и информатики**	https://mtuci.ru
99	Кабардино-Балкарский государственный университет имени Х.М. Бербекова	www.kbsu.ru
100	**Уральский государственный медицинский университет Минздрава России**	http://www.usma.ru

Таблица 6.2

Рейтинг университетов мира - QS

Университеты «Лиги плюща» (США), входящие в топ-100 рейтинга QS[422]

Рейтинг	Название вуза	Сайт
4	Harvard University	**http://www.harvard.edu/**
10	University of Pennsylvania	**http://www.upenn.edu/**
16	Cornell University	**http://www.cornell.edu/**
22	Princeton University	**http://www.princeton.edu/**
23	Yale University	**http://www.yale.edu/**
34=	Columbia University	**http://www.columbia.edu/**
79	Brown University	**http://brown.edu/**

Университеты «Золотого треугольника» (Великобритания), входящие в топ-100 рейтинга QS [423]

Рейтинг	Название вуза	Сайт
2	Imperial College London	https://www.imperial.ac.uk/
3	University of Oxford	https://www.ox.ac.uk/
5	University of Cambridge	http://www.cam.ac.uk/
40	King's College London	http://www.kcl.ac.uk/
50	The London School of Economics and Political Science, LSE	http://www.lse.ac.uk/

Университеты, входящие в топ-100 рейтинга QS

Рейтинг	Название вуза	Сайт
1	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	https://mitsloan.mit.edu/
6	Stanford University	https://www.stanford.edu/

[422] Dartmouth College, входящий в Лигу плюща, нами не анализировался, поскольку по данным на изучаемый период не входит в топ-100 QS (занимает 243 место)

[423] *University College London,* входящий в Лигу плюща, нами не анализировался, поскольку по данным на изучаемый период не входит в топ-100 QS

7	ETH Zurich	https://ethz.ch/en.html
8	National University of Singapore (NUS)	https://nus.edu.sg/
9	University College London (UCL)	http://www.ucl.ac.uk/
11	California Institute of Technology (Caltech)	http://www.caltech.edu/
12	University of California, Berkeley (UCB)	https://www.berkeley.edu/
13	The University of Melbourne	https://www.unimelb.edu.au/
14	Peking University	https://english.pku.edu.cn/
15	Nanyang Technological University, Singapore (NTU Singapore)	https://www.ntu.edu.sg/
17	The University of Hong Kong	https://www.hku.hk/
18	The University of Sydney	https://www.sydney.edu.au/
20	Tsinghua University	https://www.tsinghua.edu.cn/en/
21	University of Chicago	http://www.uchicago.edu/
24	Université PSL	https://psl.eu/en
25	University of Toronto	https://www.utoronto.ca/
26	EPFL – École polytechnique fédérale de Lausanne	https://www.epfl.ch/
27	The University of Edinburgh	https://www.ed.ac.uk/
28	Technical University of Munich	https://www.tum.de/
29	McGill University	https://www.mcgill.ca/
30	Australian National University (ANU)	https://www.anu.edu.au/

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Таблица 7.1

Статистика модели 1 логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия **в научной деятельности** (N=3864)

Параметры	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 62,2%, R-квадрат Нэйджелкерка –0,103, -2 Log-правдоподобие = 5037,518; Хи-квадрат = 310,358; знач. = 0,000					
	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	ст.св.	знач.	Exp (B)
Идеальное: Любой работник интеллектуальной сферы должен иметь условия для профессионального развития и карьерного роста	0,275	0,068	16,501	1	0,000	1,316
Желаемое: Знать, уважать и использовать конституционные права и свободы человека	0,224	0,058	14,932	1	0,000	1,251
Желаемое: Видеть и чувствовать единство народов России	0,209	0,040	27,963	1	0,000	1,233
Желаемое: Нести ответственность за результаты своих действий	-0,285	0,070	16,681	1	0,000	0,752
Желаемое: Иметь возможность при необходимости оказать помощь	-0,200	0,066	9,142	1	0,002	0,818
Ожидаемое: Готов получить низкую оценку, если ее заслуживаю	-0,140	0,042	10,995	1	0,001	0,869
Ожидаемое: Готов сначала к духовному и профессиональному росту, а затем - к обеспечению материального благополучия	0,152	0,034	20,029	1	0,000	1,164
Реальное: Я все время нахожусь в поиске новой информации и нового опыта	0,282	0,048	34,337	1	0,000	1,326
Реальное: Я всегда стараюсь найти возможность, чтобы применить уже имеющиеся знания и опыт	0,156	0,051	9,194	1	0,002	1,169
Константа	-1,300	0,311	17,457	1	0,000	0,272

Таблица 7.2

Статистика модели 2 логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия **в проектной деятельности** (N=3864)

Параметры	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 64,1%, R-квадрат Нэйджелкерка –0,088, -2 Log-правдоподобие = 4866,169; Хи-квадрат = 259,487; знач. = 0,000					
	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	ст.св.	знач.	Exp (B)
Желаемое: Находить и узнавать новое, расширять кругозор	-0,299	0,063	22,396	1	0,000	0,742
Желаемое: Видеть и чувствовать единство народов России	0,167	0,040	17,412	1	0,000	1,182
Желаемое: Уметь прощать людей за их проступки	0,122	0,040	9,203	1	0,002	1,130
Ожидаемое: Готов получить низкую оценку, если ее заслуживаю	-0,226	0,042	29,134	1	0,000	0,798
Реальное: Я все время нахожусь в поиске новой информации и нового опыта	0,266	0,053	24,905	1	0,000	1,305
Реальное: Я всегда стараюсь найти возможность, чтобы применить уже имеющиеся знания и опыт	0,178	0,055	10,379	1	0,001	1,195
Реальное: Я стараюсь делать что-то хорошее для общества	0,164	0,055	1,342	1	0,001	1,166
Реальное: Больше усилий трачу на духовное развитие, а не на достижение финансового успеха	0,142	0,036	15,961	1	0,000	1,153
Константа	-1,994	0,262	57,886	1	0,000	0,136

Таблица 7.3

Статистика модели 3 логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия **в культурно-массовой деятельности** (N=3864)

Параметры	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 67,7%, R-квадрат Нэйджелкерка –0,045, -2 Log-правдоподобие = 4774,547; Хи-квадрат = 127,631; знач. = 0,000					
	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	ст.св.	знач.	Exp (B)
Идеальное: Каждый человек должен всегда расти над собой в профессиональном плане	0,300	0,051	35,075	1	0,000	1,350
Желаемое: Нести ответственность за результаты своих действий	-0,135	0,067	4,097	1	0,003	0,874
Жел-е: Уметь прощать людей за их проступки	0,115	0,034	11,710	1	0,001	1,122
Реальное: Я всегда отвечаю за результаты своего действия или бездействия	-0,142	0,063	5,000	1	0,005	0,868
Реальное: Я всегда стараюсь найти возможность, чтобы применить уже имеющиеся знания и опыт	0,262	0,041	41,374	1	0,000	1,299
Константа	-0,900	0,276	10,612	1	0,001	0,407

Таблица 7.4

Статистика модели 4 логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия **в спортивной деятельности** (N=3864)

Параметры	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 60,7%, R-квадрат Нэйджелкерка –0,058, -2 Log-правдоподобие = 4999,062; Хи-квадрат = 169,952; знач. = 0,000					
	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	ст.св.	знач.	Exp (B)
Желаемое: Находить и узнавать новое, расширять кругозор	-0,284	0,062	20,781	1	0,000	0,753
Желаемое: Видеть и чувствовать единство народов России	0,393	0,040	97,570	1	0,000	1,481
Желаемое: Вести себя гуманно и человечно	-0,264	0,064	16,858	1	0,000	0,768
Реальное: Я все время нахожусь в поиске новой информации и нового опыта	0,237	0,042	31,614	1	0,000	1,268
Реальное: Я обладаю индивидуальными качествами, за которые меня уважают друзья и знакомые	0,128	0,060	4,531	1	0,003	1,136
Реальное: Я никогда не унижал достоинство человека физически или морально	-0,087	0,039	4,874	1	0,003	0,917
Константа	0,110	0,278	0,156	1	0,692	1,116

Таблица 7.5

Статистика модели 5 логистической регрессии, направленной на поиск независимых переменных для объяснения ориентации на формирование профессионального потенциала респондентов в ходе их участия **в гражданско-патриотической деятельности** (N=3864)

Параметры	Доля наблюдений, которые модель смогла правильно классифицировать – 63,3%, R-квадрат Нэйджелкерка –0,129, -2 Log-правдоподобие = 4938,380, Хи-квадрат = 393,042 знач. = 0,000					
	B	Среднеквадратичная ошибка	Вальд	ст.св.	знач.	Exp (B)
Идеальное: Историческая память обеспечивает непрерывность и преемственность социальной жизни	0,231	0,054	18,300	1	0,000	1,260
Желаемое: Быть гражданином своей страны	0,249	0,056	20,143	1	0,000	1,283
Желаемое: Видеть и чувствовать единство народов России	0,310	0,054	33,297	1	0,000	1,363
Ожидаемое: Готов активно и много трудиться, чтобы иметь достойный профессиональный опыт	-0,197	0,057	11,964	1	0,001	0,821
Ожидаемое: Готов получить низкую оценку, если ее заслуживаю	-0,179	0,042	18,043	1	0,000	0,836
Ожидаемое: Готов сначала к духовному и профессиональному росту, а затем - к обеспечению материального благополучия	0,191	0,035	28,991	1	0,000	1,211
Реальное: Я все время нахожусь в поиске новой информации и нового опыта	0,215	0,040	28,270	1	0,000	1,240
Константа	-2,653	0,247	115,125	1	0,000	0,070

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ
на разработку программы ЭВМ
«HR-платформа»

Термины проекта:

АУП - административно-управленческий персонал

НПР - научно-педагогический работник

ППС - профессорско-преподавательский состав

HR-платформа - система для взаимодействия рекрутеров и иных заинтересованных лиц Академии с внутренними и внешними соискателями

Справочник - каталог объектов с разными параметрами

Сущность - основополагающий тип данных внутри системы

ИС - информационная система (внешняя или внутренняя)

ЛК – личный кабинет на сайте Академии

Описание:

HR-платформа представляет собой поддомен (например) https://hr.ranepa.ru с публичным отображением информационных статичных страниц (управление из административной части Битрикс), с публичным каталогом вакансий и возможностью зарегистрироваться / авторизоваться. Если пользователь авторизован в ЛК Академии, то он автоматически авторизуется в HR-платформе, внешние пользователи могут завести профиль и заполнить данные вручную (у внутренних пользователей часть данных тянется при помощи интеграций с внутренними ИС).

Основные положения:

1. HR-платформа выступает в роли конструктора трех сущностей:

1.1. Ролей пользователей. В системе должна быть доступна функция добавления новых ролей. По умолчанию предполагаются следующие роли:

1.1.1. Администратор (технический специалист)

1.1.2. Модератор (Главный от Заказчика для удаления элементов справочников и управления конфигурациями сущностей)

1.1.3. Рекрутер - hr-специалист, который добавляет вакансии, взаимодействует с откликами соискателей.

1.1.4. Соискатель - группа ролей:

1.1.4.1. Студент - пользователь вошедшей под учетной записью студента Академии

1.1.4.2. НПР - пользователь вошедшей под учетной записью научно-педагогического работника Академии

1.1.4.3. АУП - пользователь вошедшей под учетной записью представителя административно-управленческого персонала Академии

1.1.4.4. ППС - пользователь вошедшей под учетной записью представителя профессорско-преподавательского состава Академии

1.1.4.5. Аспирант

1.1.4.6. Внешний пользователь - вновь зарегистрированный пользователь без привязки к физическому лицу из информационной системы Академии

1.1.5. Руководитель подразделения (Заказчик вакансии)

1.1.6. Гость - не авторизованный пользователь

1.2. Вакансий: для прохождения стажировок и практик студентов и аспирантов; вакансий для АУП, НПР и ППС, как среди внутренних, так и внешних пользователей;

1.3. Резюме. Исходя из типа вакансии и роли пользователя будет меняться набор групп полей и формулировка, и тип полей

2. HR-платформа имеет единое ядро, которое имеет 3 справочника для указанных в п.1. сущностей. Каждая запись справочника имеет ряд настроек и правил, которые применяются только к ней. Таким образом мы управляем сущностями.

3. Разделение на вакансии для трудоустройства каждой целевой группы соискателей, вакансии для стажировок и практик студентов отличаются:

3.1. Наименованиями полей, шагов взаимодействия и сопутствующими действиями внутри системы. Управление этими параметрами осуществляется через систему справочников.

3.2. Этапы взаимодействия между соискателем (каждым типом соискателя) и рекрутером настраиваются через конструктор и привязываются к конкретному наименованию справочника. Каждый этап может иметь:

3.2.1. Промежуточный статус:

3.2.1.1. Откликнулся на вакансию, ожидает рассмотрения

3.2.1.2. Отклонено рекрутером

3.2.1.3. Отозвано соискателем

3.2.1.4. Приглашение на интервью

3.2.1.5. Прохождение тестирования

3.2.1.6. Вы не прошли тестирование, его срок истек

3.2.1.7. Вы прошли тестирование, ожидайте обратную связь от рекрутера

3.2.1.8. Вы не прошли тестирование

3.2.1.9. Вас пригласили на собеседование с руководителем подразделения

3.2.1.10. Вас приглашают на работу

3.2.2. Действие со стороны рекрутера:

3.2.2.1. Отклонить

3.2.2.2. Пригласить на интервью

3.2.2.3. Открыть тестирование

3.2.2.4. Переоткрыть тестирование

3.2.2.5. Назначить собеседование

3.2.2.6. Пригласить для оформления документов

3.2.2.7. Принять на работу

3.2.3. Действие со стороны соискателя трудоустройства (НПР, АУП, ППС, студент):

3.2.3.1. Откликнуться на вакансию

3.2.3.2. Принять приглашение на интервью

3.2.3.3. Пройти тестирование

3.2.3.4. Принять приглашение на собеседование с руководителем

3.2.3.5. Одобрить приглашение на работу

3.2.3.6. Отклонить приглашение на работу

4. Описание сущностей:

4.1. Вакансии. При необходимости переименовывается в место прохождение практики или иное название с помощью системы справочников. Для публикации вакансий в системе задаются:

4.1.1. Справочник, к которому будут привязаны записи.

4.1.2. Роли пользователей (к примеру соискатели в разделе Вакансии АУП будут в роли АУП).

4.1.3. Права пользователей задаются в привязке к ролям. На одного пользователя можно навесить несколько ролей.

4.1.4. Поля вакансии, которые в том числе являются поисковыми фильтрами для соискателей в front-end части системы.

4.1.5. Вакансии могут добавлять рекрутеры, удалять вакансии может лишь администратор. Рекрутер может скрыть вакансию (сделать не активной = архивной) при необходимости.

4.1.6. У вакансии должна быть опция (количество открытых позиций по вакансии, что означает сколько реально человек сейчас может принять организация на это место). Пока по открытой вакансии не будет установлено в откликах указанное количество статусов "Принят на работу", вакансия активна. Как только квота будет исчерпана, вакансия автоматически переводится в архив.

4.1.7. Вакансию можно вернуть из архива, таким образом рекрутер должен будет указать новую квоту, по которой вновь будет вестись отсчет набора, чтобы предыдущие наймы не влияли на данный счетчик.

4.1.8. К каждой вакансии будут привязаны справочные данные по квалификационным и иным требованиям, должностная инструкция и прочие НПА, которые будут привязываться к каждой вакансии из соответствующих справочников системы на этапе создания или редактирования Вакансии.

4.1.9. К каждой вакансии привязывается входное тестирование, которое становится доступно соискателю если он дошел до соответствующего шага в рамках коммуникации с рекрутером и последний сменил статус коммуникации на соответствующий. Для тестирования нужен будет сквозной доступ в одну из СДО Академии по логин-паролю соискателя.

4.2. Резюме.

4.2.1. Исходя из того, какая роль выбрана пользователем при создании резюме, подбирается форма (набор полей) для заполнения, т. к. в системе будет несколько категорий вакансий, где рекрутерам нужны разные сведения соискателей.

4.2.2. Если пользователю необходимо, он может создать несколько резюме (как минимум для каждой из ролей), без потери информации другого резюме. При отклике на вакансии соискатель откликается тем резюме, что совпадает с категорией вакансии по его роли, чтобы избежать ситуаций, когда студент пытается вместо практики откликнуться на вакансию профессора кафедры под ролью студент. Допускается создание нескольких резюме в рамках одной роли, т. к. могут быть смежные специализации у ППС, что дает выбор для отклика, но согласно каким-либо требованиям, соискателю придется оформить однозначное резюме, которое для другой вакансии уже не подойдет.

4.2.3. Резюме могут быть удалены пользователями по нажатию соответствующей кнопки.

4.2.4. Резюме могут быть скрыты пользователем по его желанию без удаления самого резюме, чтобы оно исчезло из каталога соискателей и было не видно рекрутерам.

5. Описание конструктора типов данных для сущности Вакансии

5.1. Администратор задает в справочнике сущности названия видов данной сущности, например: Вакансии АУП; Вакансии ППС; Вакансии НПР; Стажировки студентов; Практика студентов; и тд. Для каждого вида вакансии создается свой набор настроек, которые влияют на данный вид вакансии, а именно:

5.1.1. Набор полей. Администратор может видоизменять структуру формы вакансии для каждого ее вида на свое усмотрение, меняя разделы (группировку и последовательность полей), добавляя/изменяя/удаляя поле и тип данных поля.

5.1.2. Поисковые фильтры для соискателей. Фактически каждое поле из вакансии — это поисковый фильтр в каталоге вакансий для соискателей. Администратор может управлять фильтрами (какие выводить, а какие нет) с помощью чек-боксов, чтобы пользователи могли фильтровать лишь по основным критериям, опуская второстепенные данные вакансии.

5.1.3. Уведомления. Администратор может управлять типами уведомлений, шаблонами уведомлений и периодичностью (триггерами) их отправлений.

6. Описание конструктора типов данных для сущности Резюме:

6.1. Администратор задает в справочнике сущности названия видов резюме данной сущности, например: Резюме практиканта; Резюме АУП; и тд. Для каждого вида резюме создается свой набор настроек, которые влияют на данный вид резюме, а именно:

6.1.1. Набор полей. Администратор может видоизменять структуру формы резюме для каждого ее вида на свое усмотрение, меняя разделы (группировку и последовательность полей), добавляя/изменяя/удаляя поле и тип данных поля.

6.1.2. Поисковые фильтры для рекрутеров. Фактически каждое поле из резюме — это поисковый фильтр в каталоге резюме для соискателей. Администратор может управлять фильтрами (какие выводить, а какие нет) с помощью чек-боксов, чтобы пользователи могли фильтровать лишь по основным критериям, опуская второстепенные данные резюме.

6.1.3. Уведомления. Администратор может управлять типами уведомлений, шаблонами уведомлений и периодичностью (триггерами) их отправлений.

7. Сценарии пользователей:

7.1. Соискатель (внутренний = имеющий учетку ЛК Академии) может попасть на hr.ranepa.ru через меню из Личного кабинета (добавить новый пункт Трудоустройство) или с основных навигационных меню сайта ranepa.ru (необходимо сначала добавить). Если пользователь уже авторизован в ЛК Академии, он автоматически авторизуется на HR-платформе и далее ему доступны несколько сценариев:

7.1.1. Зайти в раздел "Мои резюме" - создать резюме: выбрать роль (резюме для какой категории вакансии ему нужно создать) и далее заполнить те поля, что не заполнены из его профиля на основе интеграции HR-платформы с иными ИС Академии. Из резюме он может перейти в рекомендуемые вакансии (категория каталога вакансий равная роли из резюме). Далее открывается категория вакансии и пользователь взаимодействует с ней.

7.1.2. Зайти в раздел "Вакансии", воспользоваться поисковой строкой (поиск по совпадению ключевых слов) из заголовков и тела вакансий + настройка критериев отбора через фильтры. Из каталога вакансий пользователь может: 1 - Открыть карточку вакансии (по умолчанию новая вкладка браузера); 2 - Добавить вакансию в "Избранное", чтобы отобрать наиболее подходящие вакансии; 3 - Откликнуться (перейти к форме отправки резюме на вакансию).

7.1.3. Зайти в раздел "Отклики", где соискателю видны все вакансии в связки с резюме (которое было на вакансию отправлено), на которые он откликался. Конструкция данных в этом разделе: Дата, название вакансии, какое резюме отправлено, текущий статус по вакансии, кнопки действий по текущим активным действиям соискателя по такой вакансии.

7.1.4. Зайти в раздел "Сообщения", где отображаются все истории коммуникаций между рекрутерами и соискателем.

7.2. Рекрутер (только внутренний пользователь Академии). Пользуется аналогичными путями входа из п.7.1. Механика авторизации единая. Рекрутеры назначаются администратором (привязывание роли). Доступны следующие сценарии:

7.2.1. Зайти в раздел "Мои вакансии" - для управления текущими вакансиями данного рекрутера (добавить, изменить, убрать в архив). Рекрутер по созданным администратором платформы справочникам и сущностям управляет внутренним содержанием своих вакансий. Для реализации функции входного профессионального тестирования, при добавлении вакансии Рекрутеру нужно выбрать релевантный тест (привязать к нему вакансию). Для добавления вакансии рекрутер жмет кнопку "Добавить вакансию", выбирает тип вакансии и заполняет форму, состоящую из набора полей. Жмет опубликовать, и вакансия появляется в каталоге.

7.2.2. В каждой "Вакансии" рекрутер может увидеть статистику: количество просмотров, количество откликов (кликабельно, ведет на отклики по вакансии), количество назначенных собеседований (через систему) по вакансии, количество назначенных и пройденных тестирований, количество принятых на работу. В том числе доступны фильтры

по времени, чтобы смотреть статистику, как за весь период, так и за нужные даты. Статистику можно выгружать в Excel, для этого задается интервал времени, выбираются данные, которые необходимо включить в отчет и нажимается кнопка "Сформировать отчет". После нажатия скачивается файл.

7.2.3. Для этапа собеседования соискателя с потенциальным руководителем рекрутер должен предоставить администратору платформы данные о том, к каким вакансиям необходимо привязать какого руководителя (из пользователей). Данный пользователь (руководитель) получит роль с правами на просмотр откликов на его вакансии и сможет участвовать в коммуникации с соискателем и рекрутером.

7.2.4. Рекрутер может искать соискателей через базу резюме. Для этого он открывает раздел "Резюме", который виден лишь авторизованным пользователям с правами "Рекрутер" и выше. Внутри базы резюме рекрутер настраивает фильтры, чтобы отобрать релевантных кандидатов. У каждой записи в базе доступны кнопки действий: 1 - Открыть карточку резюме; 2 - Добавить резюме в "Избранное", чтобы отобрать наиболее подходящих кандидатов; 3 - Пригласить (рекрутер перейдет к форме выбора вакансии из списка активных вакансий данного рекрутера, чтобы отправить приглашение на интервью соискателю на выбранную вакансию).

8. Планируемые интеграции:

8.1. Интеграция с КАС. Выгрузка данных для профилей и резюме обучающихся, которые будут искать вакансии для трудоустройства в академии или место прохождения практики или стажировки.

8.2. Интеграция с ЗКГУ. Выгрузка данных для профилей и резюме внутренних ППС, НПР и АУП.

8.3. Интеграция с lk.ranepa.ru. Сквозная авторизация пользователей ЛК в HR-платформе.