

№2 (34), 2025

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
**СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ**

Входит в Перечень ВАК
Входит в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
Журнал открытого доступа
Плата за публикацию с авторов не взимается

5.4 Социология

5.4.4 Социальная структура,
социальные институты и процессы
5.4.7 Социология управления

5.3 Психология

5.3.3 Психология труда, инженерная
психология, когнитивная эргономика

5.8 Педагогика

5.8.7 Методология и технология
профессионального образования



Свидетельство о регистрации Эл №ФС77-64254 от 25 декабря 2015 года

ISSN (On-line): 2500-4204

www.sgtjournal.ru

Научный журнал
«СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»
№ 2 (34), 2025
ISSN (Online) 2500-4202

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации:

ЭЛ № ФС77-64254 от 25 декабря 2015 г.

Учредитель: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»,

г. Королев, Россия (141074, Московская обл., г. Королев, ул. Гагарина, д.42) / 16+

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

Кирилина Т.Ю., доктор социологических наук, профессор

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Афонин И.Д., кандидат педагогических наук, доцент

Барков С.А., доктор социологических наук, профессор

Гайдабрус Н.В., кандидат философских наук, доцент

Гусева И.И., доктор философских наук, профессор

Долгорукова И.В., доктор социологических наук, профессор

Захарова Н.Л., доктор психологических наук, профессор

Капранова М.В., кандидат психологических наук, доцент

Когтева Е.В., кандидат социологических наук, доцент

Костыря С.С., кандидат психологических наук, доцент

Красикова Т.И., кандидат филологических наук, профессор

Лапшинова К.В., кандидат социологических наук, доцент

Ларионов А.Э., кандидат исторических наук, доцент

Магомедов К.О., доктор социологических наук, профессор

Морозюк С.Н., доктор психологических наук, профессор

Морозюк Ю.В., доктор психологических наук, профессор

Романов П.С., доктор педагогических наук, доцент

Старцева Т.Е., доктор педагогических наук, профессор

Тавокин Е.П., доктор социологических наук, профессор

Ткалич М.А., кандидат социологических наук

EDITOR-IN-CHIEF:

Kirilina T.Yu., Doctor of Sociology, Professor

EDITORIAL BOARD:

Afonin I.D., PhD {Pedagogy}, Associate professor

Barkov A.S., Doctor of Sociology, Professor

Gaydabrus N.V., PhD, Associate professor

Guseva I.I., Doctor of Philosophy, Professor

Dolgorukova I.V., Doctor of Sociology, Professor

Zakharova N.L., Doctor of Psychology, Professor

Kapranova M.V., PhD {Psychology}, Associate professor

Kogteva E.V., PhD {Sociology}, Associate Professor

Kostyrya S.S., PhD {Psychology}, Associate professor

Krasikova T.I., PhD {Philology}, Professor

Lapshinova K.V., PhD {Sociology}, Associate professor

Larionov A.E., PhD {History}, Associate professor

Magomedov K.O., Doctor of Sociology, Professor

Morozyuk S.N., Doctor of Psychology, Professor

Morozyuk Yu.V., Doctor of Psychology, Professor

Romanov P.S., Doctor of Pedagogy, Associate professor

Startseva T.E., Doctor of Pedagogy, Professor

Tavokin E.P., Doctor of Sociology, Professor

Tkalich M.A., PhD {Sociology}

Над выпуском работали:

Паршина Ю.С.

Когтева У.А.

16.06.2025 г.

Адрес редакции:

141070, Королев, Ул. Октябрьская, 10а

Тел. (495)543-34-31

e-mail: sgt@ut-mo.ru

www.sgtjournal.ru

© Технологический университет

СОДЕРЖАНИЕ

5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ	3
Аникеева О.А., Воронцова Е.А. Кадровое обеспечение новой молодежной политики в современной России	3
Круглов Н.А., Султангареев Р.В. Социально-демографические и миграционные процессы в Кемеровской области – Кузбассе	11
Лапшинова К.В. Защита трудовых прав работников: социологический анализ основных практик	21
5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ	32
Кириков А.М., Кирилина Т.Ю. Исследование вовлеченности российской молодежи в общественно-политическую жизнь	32
Ланцев В.Л. Роль национального проекта «Образование» в развитии муниципальных систем образования	42
Симонов Д.Д., Кирилина Т.Ю. Управление межличностными конфликтами в организации: поколенческий аспект	51
Федоров Г.А. Социологический анализ факторов развития профессиональных компетенций педагогических кадров в контексте формирования профессиональной идентичности	61
5.3.3 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА	70
Дроздова Е.А. Мотивационные установки личности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя	70
Кострикина И.С., Кузнецов К.Г. Возрастные паттерны карьерных интересов: исследование на основе кластерного анализа	76
Котелевцев Н.А. Социально-психологические особенности сформированности представлений об основных семейных ценностях в подростковом возрасте	83
Решетова Т.Я. Особенности проявления социальной тревожности у лиц с различным уровнем развития социального интеллекта	90
5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	98
Kondina A.S., Peshkova N.V. Strategies and techniques for cross-cultural communication: a practical approach	98
Квач С.С., Квач И.В. Преподавание юриспруденции студентам технических специальностей: постановка проблемы	106
Никитина Е.А., Панич Н.А., Пашун В.В. Оценка эффективности тьюторства в адаптации студентов пироговского университета	120

5.4.4 СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

УДК 316

ОБ АВТОРАХ:

Аникеева Ольга Александровна, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры общественно-социальных институтов и социальной работы, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный социальный университет", Москва, Россия

Воронцова Елена Анатольевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии управления, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет (МАДИ)", Москва, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Anikeeva Olga A., Candidate of History, Associate Professor, Associate Professor, Department of Social and Social Institutions and Social Work, FSBEI HE "Russian State Social University", Moscow, Russia

Vorontsova Elena A., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology of Management, FSBEI HE "Moscow Automobile and Road State Technical University (MADI)", Moscow, Russia

Аникеева О.А., Воронцова Е.А.

Кадровое обеспечение новой молодежной политики в современной России

Молодежная политика стала одним из основных направлений социальной политики. От социальной позиции молодежи зависит решение вопросов народосбережения, достижения социально-экономического прогресса и повышение благосостояния. Реализация этой политики требует обеспечения профессионально подготовленными кадрами. Специалист по работе с молодежью – одна из самых молодых социальных профессий. В статье на основе самостоятельного исследования рассматриваются проблемы подготовки кадров, разработки профстандарта новой модели и проблемы организации учебного процесса в высшем образовании.

Ключевые слова: молодежная политика, специалист по работе с молодежью, стандарт профессиональной деятельности, классификаторы рынка труда.

Для цитирования: Аникеева О.А., Воронцова Е.А. Кадровое обеспечение новой молодежной политики в современной России // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 3-10.

STAFFING OF THE NEW YOUTH POLICY IN MODERN RUSSIA

Anikeeva O.A., Vorontsova E.A.

Youth policy has become one of the main directions of social policy. The solution of issues of national conservation, the achievement of socio-economic progress and the improvement of well-being depends on the social position of young people. The implementation of this policy requires the provision of professionally trained personnel. The youth work specialist is one of the youngest social professions. The article, based on independent research, examines the problems of training personnel, developing a professional standard for a new model and the problems of organizing the educational process in higher education.

Keywords: youth policy, specialist in work with youth, standard of professional activity, classifiers of the labor market.

For citation: Anikeeva O.A., Vorontsova E.A. Staffing of the new youth policy in modern Russia. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 3-10. (In Russ.)

Фраза: «Молодежь – это будущее страны» повторяется так часто, что мы уже не всегда отдаем себе отчет в том, что за ней стоит. Стратегические цели России предполагают выход на передовые рубежи в социально-экономическом развитии, в техническом прогрессе и благополучии населения. Общие цели разделяются на стратегические задачи, среди которых

молодежь – главный объект и главный субъект действия.

Прежде всего это задачи уровня профессиональной подготовки и грамотности молодых: технико-экономический прорыв невозможен без массовой подготовки высококвалифицированных рабочих, техников, инженеров. Другая задача, которая в социальном плане выходит на первое место – это народосбережение, решение демографических проблем, рождаемости населения нашей страны. И совершенно очевидно, что эта задача адресована молодым. И третья задача: решительное повышение качества жизни населения, разумеется, касается всех групп населения. Но в отношении старших групп эта задача носит поддерживающий, адаптационно-реабилитационный характер. Существенные изменения могут быть достигнуты в отношении молодежи. Таким образом, можно определенно сделать вывод, что центр тяжести социальной политики государства смещается в сторону молодежи как социально-демографической группы.

Социология молодежи – одна из самых актуальных и активно изучаемых отраслей наук. Сохраняют свою актуальность концепции гражданского становления современной молодежи В.Т. Лисовского и биосоциальные подходы Вал. А. Лукова. Но в контексте современных процессов надо учитывать концепцию поколений Уильяма Штрауса и Нила Хау: при всей своей обобщенности она использует биопсихосоциальные подходы и позволяет понять многие социально-психологические черты современной молодежи. Исследуются ценностные ориентации молодежи (О.В. Бессчетнова, О.А. Аникеева, Е.А. Воронцова), стратегии адаптации (А.М. Киритив) и модели мобильности (М.В. Акимова, Т.Ю. Кирилина), проблемы формирования региональной молодежной политики (И.С. Шаповалова), а также установки молодых семей на рождение детей (Д.К. Танатова, И.В. Королев).

Проведенные исследования дали основания для выработки новой стратегии молодежной политики. 30.12.2020 г. принят закон «О молодежной политике в Российской Федерации», 17 августа 2024 г. утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации «Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года». В настоящее время разрабатывается новый профстандарт специалиста по работе с молодежью, для которого разработана новая модель профессиональной деятельности. Это ставит новые задачи по подготовке кадров для этой важнейшей сферы деятельности.

В ходе исследования, направленного на разработку новой модели специалиста по работе с молодежью, использовались методы анализа нормативных документов, статистических и демографических данных, методы социального проектирования и моделирования, экспертный опрос специалистов по работе с молодежью, действующих на федеральном и региональном уровнях, в общественных организациях, а также специалистов-теоретиков (N – 68), три фокус-группы (N 1 – 23; N2 – 10; N3 – 38) в процессе общественно-профессионального обсуждения разработанного проекта профстандарта и модели подготовки специалиста по работе с молодежью.

Осмысление содержания и основных трендов в подготовке кадров для молодежной политики требует понять состояние и социальные характеристики молодежи в данный момент. Эти показатели достаточно тревожны.

Статистические и демографические данные показывают активную динамику в этой группе. Сокращается численность молодых и их доля в составе населения России. Согласно Докладу о положении молодежи Российской Федерации за 2023 год доля молодежи в составе населения сократилась с 31,6% до 25,9% (37,9 млн человек) за последнее десятилетие [6, с. 6].

Не радует статистика брачности и разводимости. В 2023 году зарегистрировано 946 тыс. браков, а в 2024 г. — только 880 тысяч., а разводов – в 670 тыс. В среднем 73% браков заканчиваются разводом. Как следствие – низкий уровень рождаемости. Только 10% молодых семей готовы к рождению ребенка [11, с. 56, 59].

Как правило, анализируя причины низкой установки на рождение детей, исследователи акцентируют внимание на низком уровне жизни молодой семьи, отсутствии собственного жилья. Без сомнения эти факторы имеют очень большое значение. Однако этого явно недостаточно. В противном случае мы получили бы исследования, которые провели бы прямую зависимость доли разводов в зависимости от уровня жизни семьи. Но те же исследования пока-

зывают, что уровень разводов велик во всех имущественных группах: обеспеченные семьи разводятся не реже, чем малообеспеченные.

Необходимо изучить причины нестабильности семьи, низкий уровень доверия и взаимопонимания в семье, крайне низкий уровень ответственности молодежи как при создании семьи, так и при рождении детей. Это проблемы ценностные, мотивационные и проблемы правосознания, социальной ответственности. Достаточно отметить возрастающую динамику детской инвалидности, в которой немалую роль играет именно безответственность родителей (отсутствие заботы о здоровье детей и о собственном здоровье, неспособность справиться с психологическими и педагогическими проблемами, высокий уровень внутрисемейного насилия и агрессии, в том числе по отношению к детям).

При такой постановке вопроса важно не только изучить эти проблемы и их истоки, но обеспечить практическую деятельность, направленную на формирование новых социальных установок о новых моделях поведения современной российской молодежи. Часть этих проблем и практических задач носит характер международный – с ними столкнулись многие государства. Другая часть имеет собственно российские корни. При этом и ресурсы у разных сообществ различны. Российский потенциал по оценке исследователей пока еще достаточно велик, но им надо умело распорядиться.

Уровень безработицы среди молодежи продолжает снижаться, хотя процент молодых в общей численности безработных все еще высок (19%). Достижением 2024 г. стало выравнивание доли выпускников школ, которые выбрали высшее и среднее профессиональное образование (примерно поровну, что показало рост социального статуса СПО). Однако проблем остается множество: средний доход молодежи в возрасте от 14 до 35 лет – 35183 р., а 9,6% имеют доход ниже черты бедности [6, с. 13]. Следует учитывать и региональные практики молодежи [13]. Разумеется, такие усредненные оценки не дают представление о доходе молодых в самом переломном возрасте – от 21 до 30 лет, когда молодежь трудоустраивается и создаются семьи. Именно эта возрастная группа требует максимального внимания, т.к. от старта трудовой деятельности, от возможности твердо встать на собственные ноги, самореализоваться зависит очень многое в последующих стратегиях молодежи.

Именно в экономических стратегиях молодежи много объективных и субъективных проблем. С одной стороны, явно завышенные ожидания работодателей, которые требуют не только наличие профильного образования, но непременно наличие профессионального опыта, которого у выпускников вузов и колледжей практически не может быть. Образовательные организации предпринимают усилия для формирования практических навыков, для ознакомления студентов с предстоящей профессиональной деятельностью, но это не может быть полной заменой опыта. С другой стороны, завышенные ожидания есть и у молодых специалистов, которые не всегда способны адекватно оценить свои профессиональные и трудовые качества, а в запросах и ожиданиях по условиям и оплате труда исходят скорее из своих потребностей [5].

Кроме того, надо учесть особенности выбора стратегий жизнеустройства у молодежи разных поколений. Например, поколение «зумеров», по определению исследователей, предпочитает выбирать работу с четко поставленными целями, хорошо соразмеряет объем работы и оплату, имеет достаточно высокую мобильность, это поколение не склонно верить обещаниям, высоко ценит свободное время и возможности самореализации. Эта характеристика, разумеется, слишком обобщенная и в чем-то комплиментарная. Но не обращать внимания на такие особенности будет неправильно.

Как видим множество проблем сплетено в очень сложные узлы, но их истоки кроются в мотивационных факторах, во многом завязаны на условия социализации современной молодежи. Работа с молодежью в самых разных сферах жизнедеятельности – одна из важнейших задач современной социальной политики.

Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года, принятая распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. направлена на реализацию «конституционных прав, свобод и законных интересов молодежи, их законных интересов во всех сферах общественной жизни, обеспечивает возможности успешной социализации и эффективной самореализации молодежи. Результатом реализации молодежной политики является становление и развитие патриотически настроенно-

го, высоконравственного и ответственного поколения российских граждан, способного обеспечить суверенитет, конкурентоспособность и дальнейшее развитие России» [10, с. 6].

В документах, посвященных современным основам стратегии, проведен обстоятельный анализ ресурсов для достижения целей. По данным Всемирного экономического форума (WEF) Россия занимала 64 место из 148 стран по рейтингу глобальной конкурентоспособности в 2014 г. в 2020 г. – 50-е место. Можно предположить, что в настоящее время этот показатель улучшился, но WEF не дает данных по России с этого года. По индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП) в 2012 г. Россия занимала 55 место среди 186 стран мира, но к 2025 г. опустилась на 64 место. Однако при оценке креативного потенциала, данной Международной организацией труда (МОТ) Россия занимает 20 место (38,6%). Для сравнения – это выше, чем США, в этом рейтинге Бразилия на 57 месте (18,5%), Китай на 75 месте (7,4%) [9, с. 2, 3].

Анализ ресурсов, проведенный российскими и зарубежными исследователями, показывает высокий потенциал нашего общества, и прежде всего – молодежи. Исторический опыт нашей страны также подтверждает вывод о том, что в критические моменты истории российскому народу удавалось мобилизовать все ресурсы и решать самые сложные экономические и социальные проблемы. В настоящее время наше общество находится именно в такой критической точке, которая позволит выйти на высокий уровень развития экономики, и на этой основе решить социальные проблемы и проблемы сохранения культуры российского общества, повысить благосостояние российских граждан.

Молодежная политика на всех уровнях нацелена на решение именно таких задач. Она ориентирована на разные возрастные группы: 14 – 17 лет – возраст выбора профессии, определение образовательной стратегии, закладываются основы личностных ценностей и установки к активной общественной позиции; 18 – 24 года – получение профессионального образования или вступление в трудовую жизнь, завершение формирования ценностного мира молодого человека и вступление в различные виды социальной и политической активности; 25 – 35 лет – начало активной профессиональной деятельности и самореализации, закладываются основы карьерных и экономических стратегий, это период создания семьи и (предположительно) рождения первого ребенка.

Большинство молодых людей – обучающаяся молодежь 60,8% (8 млн.) или работающая молодежь – 55,1% (причем часть молодых людей обучаются заочно, и даже 50% «очников» начинают работать во время обучения в вузе); городская молодежь – 75,6 %, (28,6 млн.), а в селе проживают 24,4 % молодых людей (9,26 млн.). При этом выделяется 8,7% молодежи, которая не работает и не учится. [10, с. 8, 9]. В 1990-е годы эта доля была существенно выше за счет беспризорных и безнадзорных детей и молодежи маргинальных групп. Сегодня эта группа наблюдается в разных странах, она получила условное название NEET – группы молодых людей, которые по различным экономическим, социальным и политическим причинам, часто принципиального характера, не работают и не учатся. Состав этой группы достаточно разношерстный, но в условиях России – это более 1 млн. чел., что не может не тревожить.

Принятая в 2024 г. Стратегия отмечает, что «основные направления и инструменты молодежной политики охватывают детей с раннего школьного возраста и имеют практическую реализацию на длительном временном интервале вплоть до студенчества и возраста профессиональной самореализации, обеспечивая единство и преемственность молодежной политики и государственной политики в интересах детей» [10, с. 7]. Для реализации Стратегии необходима подготовка профильно подготовленных кадров.

В 2003 г. приказом Министерства образования и науки РФ была введена специальность «Организация работы с молодёжью». Впоследствии был разработан стандарт профессиональной деятельности, утвержденный приказом Минтруда России от 12.02.2020 N 59н. Профстандарт определил основную цель вида деятельности специалиста по работе с молодежью: «решение задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями» [8]. Также были определены трудовые функции специалиста, основные трудовые действия, необходимые знания и умения.

Разработка стандартов профессиональной деятельности была задумана как часть си-

стемы и ключевое звено в интеграции высшего образования и рынка труда. Стандарт профессиональной деятельности – нормативный документ, который позволяет оценить компетенции специалиста, проводить аттестацию и сертификацию сотрудников, а также проводить независимую оценку качества в сфере высшего образования [4].

«Специалист по работе с молодежью» – с одной стороны, одна из самых молодых профессий в современной социальной сфере. А с другой, она опирается на теоретические основы и практический опыт российской социальной педагогики, а также на огромный советский опыт по работе с подростками и молодежью. Проблемы воспитания некоторое время были оторваны от системы образования на всех уровнях. Сегодня ситуация изменилась. Общество возвращает бесценный опыт, накопленный в работе с молодежью, опыт, получивший международное признание. В исследованиях больше внимания уделяется воспитательной работе в школе, что безусловно правильно. Но объектом работы является не только система образования. Молодежная политика реализуется практически во всех крупных учреждениях, на предприятиях, в корпорациях и частных компаниях. Огромным полем профессиональной работы стали многочисленные общественные молодежные, детские и подростковые организации и движения.

Чтобы стать специалистом по работе с молодежью, требуется получить высшее образование в области социальной работы, педагогики или специальности «Организация работы с молодежью».

Цель и назначение новой профессии – содействие молодежи в процессе социализации, формирование ценностной сферы, формирование чувства гражданственности и патриотизма. Это мультидисциплинарная профессия. Мультидисциплинарность – один из важнейших трендов всех социальных профессий [3].

Специалисты по работе с молодежью должны быть очень хорошо подготовлены в части социологии и психологии молодежи, знать ее структуру, особенности воспитания и становления личности. Они должны хорошо знать и понимать запросы и потребности молодежи и содействовать включению ее в разные сферы жизнедеятельности. Очень разнообразны и интересны технологии работы с молодежью: они включают игровые и проектные методы, творческие проекты и разнообразные арт-технологии. Также специалист по работе с молодежью должен иметь хорошую подготовку в части организационных навыков и умений (например, в организации форумов, конкурсов и культурных событий), обладать высокими коммуникативными качествами, уметь взаимодействовать с самими разными группами молодежи, с молодежными общественными организациями, а также быть способным оперативно реагировать на запросы молодежи, активно участвовать в разработке и реализации социальных проектов, программ и мероприятий разной направленности и масштабов. Молодежь – очень динамичная группа, поэтому специалист по работе с молодежью должен владеть исследовательскими навыками, методами проведения социологических, психологических или педагогических исследований.

По данным Министерства науки и высшего образования подготовку бакалавров по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» ведут 57 вузов, 24 вуза готовят магистров. Направление подготовки входит в укрупненную группу специальностей и направлений подготовки высшего образования 39.00.00 «Социология и социальная работа». Соответствующий учебно-методический совет (УМС ОРМ) входит в состав Федерального учебно-методического объединения (ФУМО).

При активном участии ФУМО проведено исследование, направленное на разработку нового проекта стандарта профессиональной деятельности специалиста по социальной работе. Предшествующий стандарт разрабатывался также при участии ФУМО несколько лет и был утвержден в 2020 г. [8]. Однако накопленный опыт диктовал уже другие требования.

Цель проведенного исследования: изучить новые запросы общества по отношению к молодежи и новые требования к специалистам, которые профессионально работают с молодыми людьми. Были проанализированы статистические и демографические данные, которые характеризуют современную российскую молодежь, особенности ее самореализации в современных условиях, проблемы, противоречия и кризисы, с которыми сталкиваются молодые люди. Особое внимание уделено экспертному полукформализованному опросу специалистов, занятых в организации и управлении (на муниципальном, региональном и федеральном уров-

не), а также ученых-теоретиков, изучающих российскую молодежь и ведущих подготовку кадров по направлению «Организация работы с молодежью».

Исследование выявило четыре уровня реализации профессии, в отличие от предыдущего профстандарта, где выделено два уровня. Опыт показал, что среди практиков есть представители педагогических профессий или специалисты по социальной работе, имеющие среднее профессиональное образование. Этот уровень профдеятельности имеет 5 уровень квалификации и основную трудовую функцию «Содействие организации и сопровождению деятельности молодежного коллектива (группы, сообщества, объединения)». На этом уровне работники обеспечивают сопровождение деятельности молодежного коллектива (группы, сообщества, объединения), а также оказывают организационную поддержку в создании, развитии и деятельности молодежного коллектива (группы, сообщества, объединения). Должность может называться «Специалист по организации деятельности молодежного коллектива».

Основная работа связана с «реализацией мероприятий (проектов, программ) и координация деятельности в сфере молодежной политики». Трудовые функции включают:

- информирование молодежи о реализации программ, проектов и мероприятий по основным направлениям молодежной политики;
- реализацию программ, проектов и мероприятий по основным направлениям молодежной политики;
- взаимодействие с субъектами молодежной политики;
- администрирование процесса функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики.

Должности, которые в настоящее время соответствуют этой деятельности, довольно разнообразны. Это «Специалист по молодежной политике», «Специалист по делам молодежи», «Специалист по социальной работе с молодежью», «Организатор работы с молодежью», «Инструктор по работе с молодежью», «Специалист по организации и проведению молодежных мероприятий», «Главный специалист по молодежной политике», «Координатор молодежной политики», «Специалист по обеспечению функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики», «Администратор молодежного пространства», «Управляющий молодежным пространством». Могут быть и иные наименования должностей. Но, возможно, принятие нового профстандарта позволит упорядочить название должностей и должностные обязанности работников.

В проекте профстандарта выделена новая обобщенная трудовая функция «Организационно-методическое сопровождение реализации молодежной политики». Это очень важная новация, т.к. в обязанности специалиста входит:

- разработка программно-методического обеспечения реализации основных направлений молодежной политики;
- методическое сопровождение деятельности учреждений молодежной политики;
- консультирование субъектов молодежной политики;
- мониторинг реализации молодежной политики, мероприятий (проектов, программ), научно-аналитических исследований в сфере молодежной политики.

Новая трудовая функция показывает, что профессия выходит на новый уровень, требуется анализ и обобщение накопленного опыта, передача опыта новым сотрудникам.

Четвертая обобщенная трудовая функция: «Управление процессом реализации молодежной политики» изменила содержание. Она включает следующие трудовые функции:

- стратегическое и операционное управление учреждением молодежной политики;
- обеспечение функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики;
- руководство исследовательской деятельностью в сфере молодежной политики.

Трудовые функции сформулированы лаконично, но и они отражают возросшие требования, в том числе в части организации научно-исследовательской деятельности.

Проект профстандарта прошел процедуру общественно-профессионального обсуждения в УМС по направлению «Организация работы с молодежью» ФУМО ВО по УГСН 39.00.00. «Социология и социальная работа», в федеральных и региональных органах власти и учреждениях, ответственных за молодежную политику, в Общественной палате РФ. Сформировавшаяся модель специалиста по социальной работе представляет собой многоуровневую деятельность, в которой взаимодействуют специалисты с уровнем подготовки СПО, которые

выполняют вспомогательные функции, основной состав специалистов с высшим образованием и руководители учреждений и органов власти, а также лица, возглавляющие молодежные и подростковые организации.

В настоящее время остается открытым вопрос о включении сложившейся профессии действующие классификаторы. В соответствии с Перечнем поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета (утв. Президентом РФ 1 ноября 2023 г. № Пр-2192ГС) Министерство труда и социальной защиты РФ, Министерство науки и высшего образования РФ и Министерство просвещения проводят сопряжение профессиональных и образовательных стандартов и классификаторов в сфере труда. Это в основном два классификатора – ОКЗ (Общероссийский классификатор занятий) и ОКПДТР (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, составная часть Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации).

Классификатор ОКЗ разработан на основе Международной стандартной классификации занятий 2008 (МСКЗ-08) - International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) с учетом особенностей российской экономики. В настоящее время классификатор ОКЗ нуждается в основательной корректировке и дополнении в соответствии с новыми профессиями и видами профессиональной деятельности, а также с разработанными профстандартами. В особенности это касается социальной сферы.

ОКПДТР содержит два раздела: должности служащих и профессии рабочих, которые в основном переименованы в алфавитном порядке. Классификатор является методологической основой для решения задач оценки запроса общества на те или иные профессии с учетом состава, квалификации, уровня подготовки, их регионального распределения, а также запроса на подготовку кадров в системе образования, в том числе высшего.

Реформирование классификаторов и сопряжение их со стандартами профессиональными и образовательными призвано обновить взаимосвязи рынка труда в социальной сфере и социального образования, создать методические инструменты для «связки» категорий сферы труда и системы образования. Вместе с тем единственный раздел в ОКЗ «2635 Специалисты в области организации и ведения социальной работы» сосредоточен только на одной профессии. При этом надо отметить, что современная социальная работа как вид деятельности уже имеет несколько профессий, кроме социального работника и специалиста по социальной работе, есть специалисты по работе с семьей, специалисты по реабилитологии в социальной сфере, специалисты органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних. Профессия «Специалист по работе с молодежью» не включена ни в один из классификаторов, что создает большие трудности в определении запроса на подготовку кадров.

За годы существования профессионалы прошли путь от организации разовых мероприятий – ярких, привлекающих множество людей и внимание средств массовой информации – к серьезной глубокой систематической работе, основанной на научном анализе проблем современной молодежи, разработке инновационных технологий и методов работы, разработке программ и проектов, направленных патриотическое воспитание молодежи и подростков, раскрытие их творческих способностей и возможностей, на вовлечение их в трудовую деятельность.

Анализ поля профессиональной деятельности, целевых показателей в работе с молодежью и эффективности этой работы возможно только при условии грамотно разработанных профстандартов, который и стал результатом проведенного исследования.

Литература:

1. Акимова М.В., Кирилина Т.Ю. Социальная мобильность глазами российской молодежи // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №1 (33). С. 3-13.
2. Аникеева О.А., Воронцова Е.А. Правосознание современных подростков и молодежи: технологии преодоления правового нигилизма. // Вестник экономических и социологических исследований. 2023. № 1. С. 45-50.
3. Аникеева О.А. Темпоральный перелом и мультимодельность в современной социальной работе. // В сборнике: Темпоральность социальной заботы: история, современность, перспективы. Сборник научных трудов по итогам Международной онлайн конференции, посвященной 30-летию социального образования. Саратов, 2022. С. 60-64.
4. Аникеева О.А., Сизикова В.В. Опыт интеграции рынка труда и образования посредством стандартизации про-

- фессиональной деятельности в социальной работе в России. //Отечественный журнал социальной работы. 2022. № 3 (90). С. 141-153.
5. Бессчетнова О. В. Ценностные ориентации современной студенческой молодежи // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. №2 (106).
6. Доклад о положении молодежи Российской Федерации за 2023 год. Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/upload> (Дата обращения 05.05.2025)
7. Киритив А.М. Мониторинг региональной молодежной политики в социологии управления // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №1 (33). С.47-53.
8. Приказ Минтруда России от 12.02.2020 N 59н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2020 N 58542)
9. Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 г. Распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 г. №2403-р
10. Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. № 2233-р
11. Танатова Д.К., Королев И.В. Рождение детей в молодых семьях: основные тренды. // «Социальная политика и социология». 2024. № 4 (Том 23). С. 54-63
12. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». Электронный ресурс. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>
13. Шаповалова И.С. Общественные стратегии региональной молодежи: ответ на вызовы сложного времени. // «Социальная политика и социология». 2024. № 4 (Том 23). С. 73-83.

ОБ АВТОРАХ:

Круглов Николай Анатольевич, старший преподаватель кафедры земельного права и государственной регистрации недвижимости, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет геодезии и картографии» (МИИГАиК), Россия

Султангареев Роман Викторович, член Студенческого конструкторского бюро, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», г. Королёв, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Kruglov Nikolay A., Senior lecturer of the Department of Land Law and State Registration of Real Estate, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Moscow State University of Geodesy and Cartography» (MIIGAik), Moscow, Russia

Sultangareev Roman V., Member of Student Design Bureau, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov», Korolev, Russia

Круглов Н.А., Султангареев Р.В. Социально-демографические и миграционные процессы в Кемеровской области – Кузбассе

В условиях процессов глобализации в мире, а также современных тенденций и мнений по поводу рождаемости, в настоящей статье с помощью открытых официальных данных рассмотрены миграционные и демографические процессы в Кемеровской области – Кузбассе и показатели, их характеризующие. Проведен анализ причин столь высоких показателей миграции в виде ежегодного оттока населения, а также анализ причин депопуляции.

По результатам исследования даны рекомендации, с помощью которых стало бы возможным остановить отток населения и повлиять на уровень рождаемости в регионе, тем самым увеличив численность населения региона во избежание в будущем возможного экономического коллапса (кризиса).

Ключевые слова: население, миграция, демография, миграционный отток, естественная убыль, депопуляция, Кемеровская область – Кузбасс.

Для цитирования: Круглов Н.А., Султангареев Р.В. Социально-демографические и миграционные процессы в Кемеровской области – Кузбассе // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С.11-20.

SOCIO-DEMOGRAPHIC AND MIGRATION PROCESSES IN THE KEMEROVO REGION – KUZBASS

Kruglov N.A., Sultangareev R.V.

In the context of the processes of globalization in the world, as well as current trends and opinions about fertility, this article uses open official data to consider migration and demographic processes in the Kemerovo region – Kuzbass and the indicators characterizing them. The analysis of the reasons for such high migration rates in the form of an annual outflow of population, as well as an analysis of the causes of depopulation, is carried out.

According to the results of the study, recommendations are given with the help of which it would be possible to stop the outflow of population and influence the birth rate in the region, thereby increasing the population of the region in order to avoid a possible economic collapse (crisis) in the future.

Keywords: population, migration, demography, migration outflow, natural decline, depopulation, Kemerovskaya oblast – Kuzbass.

For citation: Kruglov N.A., Sultangareev R.V. Socio-demographic and migration processes in the Kemerovo region – Kuzbass. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 11-20. (In Russ.)

С каждым годом вопросы о миграционных и демографических процессах становятся все более актуальными в связи с процессами глобализации в мире. Многие страны все больше сталкиваются с проблемой миграции населения. Например, начиная с 2015 года возник так называемый Европейский миграционный кризис, связанный с огромным потоком мигрантов и беженцев из стран Ближнего Востока и Африки и неготовностью стран Европейского

союза к их приему. Если рассматривать миграционную ситуацию в Российской Федерации, то здесь также отмечается большой наплыв мигрантов и беженцев. При этом важно отметить, что в обоих регионах мира отмечаются отрицательные демографические показатели, то есть наблюдается так называемая «демографическая зима», которая характеризуется низкой рождаемостью, относительно невысокой смертностью и отрицательным естественным приростом населения.

Рассматривая миграционные и демографические процессы на федеральном уровне, необходимо так же учитывать данные процессы и на территории субъектов Федерации. Например, население Кемеровской области – Кузбасса, одного из самых густонаселенных регионов за Уралом, начиная с девяностых годов, снизилось на 551 552 человека, или на 17,8%. На рисунке 1 приведен график динамики численности населения Кузбасса.

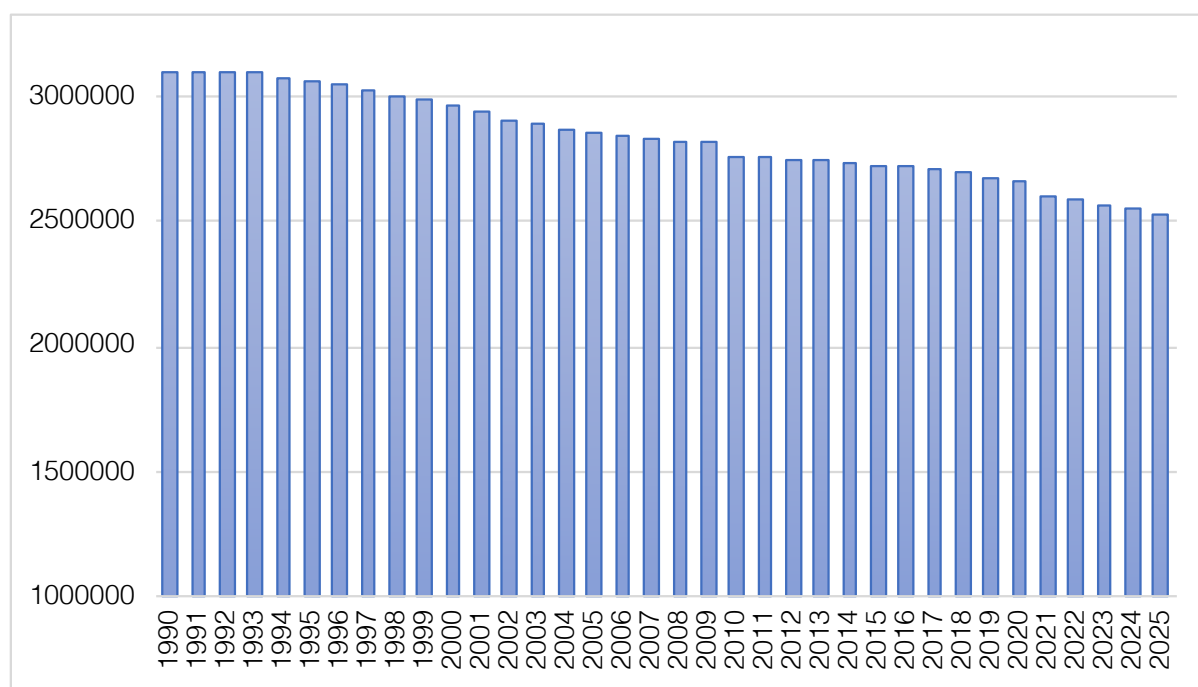


Рисунок 1. График динамики численности населения Кузбасса (1990-2025 гг.)

Переходя к анализу миграционных и демографических процессов, необходимо учитывать факторы, которые могут влиять на процесс миграции населения. Их возможно классифицировать на следующие группы: природно-климатические, демографические, этнические, социально-экономические, политические, и прочие [9]. Для миграционных процессов в Кузбассе в большей степени характерны природно-климатические и социально-экономические факторы. Первый фактор является основным для миграции населения в связи с большим количеством промышленных предприятий, находящихся на территории населенных пунктов региона, пагубно влияющих на состояние здоровья граждан. Второй фактор также сильно влияет на миграцию населения в связи с низким уровнем доходов населения, слабо развитой инфраструктурой, а также невостребованностью множества учебных программ среднего и высшего профессионального образования.

Для определения причин столь резкой убыли населения на территории региона, помимо природных, социальных и экономических данных, необходимо также учитывать исторические факторы, которые оказали довольно важное значение в будущей миграционной ситуации региона.

Кемеровская область была образована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 января 1943 года «Об образовании Кемеровской области в составе РСФСР» [6] путем выделения территории из состава Новосибирской области, но история региона зародилась гораздо раньше – еще в начале 18 века, когда в июле 1721 года по указу Петра I прибыла экспедиция по изучению территорий Сибири под руководством немецкого путешественника-исследователя Даниэля (Даниила) Готлиба Мессершмидта, который первым обнаружил «огнедышащую гору» около города Кузнецка [5] (ныне город Новокузнецк). Таким образом, экс-

педия Д.Г. Мессершмидта положила начало процессу научного открытия и изучения Кузнецкого бассейна (Кузбасса) [5].

Несмотря на то, что наличие угля на территории будущей Кемеровской области было обнаружено еще в 1721 году, полноценная его добыча началась лишь в 1851 году, когда была заложена и стала действовать Бачатская каменноугольная копь, принадлежавшая Кабинету Его Императорского Величества, ставшая первым угледобывающим предприятием Кузбасса [6]. Основным фактором развития угледобычи стало строительство Транссибирской железной дороги, позволившей доставлять оборудование для подземной добычи, а также перевозить уголь к основным местам его использования. Еще одним фактором увеличения угледобычи стала Великая Отечественная война, во время которой Кузбасс стал главной угольной базой военной экономики. В послевоенные годы, с 1945 по 1965 год добыча угля выросла с 29 до 96 млн тонн, что связано с переводом экономики с «военных рельс» и развитием угольной промышленности в Советском Союзе.

Данные факторы не могли не повлиять на рост населения: создание новых угледобывающих предприятий и тем самым появление большого количества новых рабочих мест, высокий уровень заработной платы, а также почет со стороны общества привлекали в регион все больше трудовых ресурсов со всего Союза. Только с 1960 по 1980 гг. численность населения Кемеровской области увеличилась на 14-15% [8]. Рост продолжался вплоть до конца 80-х годов, после чего население ежегодно стало уменьшаться, вплоть до наших дней.

На столь резкий ежегодный отток населения влияют одновременно как миграционные, так и демографические процессы. К демографическим процессам относят такие показатели, как рождаемость и смертность. Согласно данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области – Кузбассу (Кемеровостат), рождаемость на тысячу человек населения в регионе с 2018 по 2023 год ежегодно снижалась, при этом показатель смертности на тысячу человек ежегодно превышал рождаемость за тот же период, что делало естественный прирост населения отрицательным. В таблице 1 отражены демографические показатели Кемеровской области.

Проанализировав таблицу, заметим существенную разницу между числом родившихся и умерших. Сравнивая демографические показатели Кемеровской области и страны в целом, отмечаем, что коэффициент рождаемости региона сопоставим с коэффициентом рождаемости Российской Федерации, что нельзя сказать о показателе смертности населения. Ежегодно коэффициент смертности в Кузбассе опережает показатель по стране. Если низкая рождаемость актуальна практически во всех субъектах Федерации, за исключением регионов Северо-Кавказского федерального округа, то на высокий уровень смертности в Кемеровской области – Кузбассе влияют различные факторы. В первую очередь это неблагоприятная экологическая обстановка, приводящая к увеличению случаев различных заболеваний, в особенности онкологических, уровень смертности от которой в Кузбассе на 17% выше среднероссийского показателя. Здесь также важно отметить то, что регион является одним из лидеров по количеству заболевших, имеющих статус ВИЧ-инфицированных.

Если рассматривать уровень рождаемости, то он, как и во всей России в целом, снижается ежегодно. Это связано с новым жизненным укладом, появившемся в XXI веке, но главная причина, почему граждане не хотят заводить детей, – материальное положение, а также иные социально-экономические факторы.

Таблица 1. Основные демографические показатели Кузбасса (2018-2024 гг.)

Показатель	Год						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Количество родившихся	26 540	23 989	22 601	21 602	19 765	18 570	17 279
Количество умерших	38 748	37 882	42 946	47 589	38 365	35 634	37 376

Естественный прирост	-12 208	-13 893	-20 345	-25 987	-18 600	-17 064	-20 097
Коэффициент рождаемости	9,9	9,0	8,5	8,2	7,7	7,3	6,8
Коэффициент смертности	14,4	14,2	16,2	18,2	14,9	13,9	14,7
Коэффициент естественного прироста	-4,5	-5,2	-7,7	-10,0	-7,2	-6,6	-7,9

Большое количество промышленных и угледобывающих предприятий, увеличивающихся ежегодно, негативно влияет как на окружающую среду, так и на здоровье граждан, что влияет на показатель ожидаемой продолжительности жизни населения. В таблице 2 представлены данные о показателях ожидаемой продолжительности жизни в Кузбассе и России с 2018 по 2023 год. Этот показатель для населения Кемеровской области – Кузбасса ниже среднероссийского примерно на 3 года и ниже среднего значения по СФО. Если сравнивать Кузбасс с другими девятью регионами Сибирского федерального округа, то он уступает лишь трем: Республике Алтай (69,39), Республике Тыва (66,59), а также Иркутской области (69,82).

Основным фактором столь высокой смертности в регионе является качество атмосферного воздуха из-за описанных выше причин. Загрязняющие вещества, выброшенные в атмосферу, негативно влияют как на состояние окружающей среды, так и на здоровье граждан, что приводит к увеличению количества заболеваний и снижению продолжительности жизни.

Таблица 2. Показатели ожидаемой продолжительности жизни населения в Кузбассе и России (2018-2023 гг.)

Регион Показатель	Год					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Ожидаемая продолжительность жизни населения, лет					
Российская Федерация	72,91	73,34	71,54	70,06	72,73	73,41
Сибирский федеральный округ	70,68	71,06	69,55	68,25	70,44	71,05
Кемеровская область – Кузбасс	69,24	69,69	68,44	67,54	69,64	70,29
Новосибирская область	71,93	72,37	70,47	69,35	71,49	72,2
Томская область	72,91	72,93	71,29	69,86	72,33	73,05
Красноярский край	70,77	71,23	69,9	68,45	70,58	71,32
Республика Хакасия	71,2	71,1	70,15	68,62	70,57	70,68
Республика Алтай	70,17	69,78	68,6	67,22	68,47	69,39
Алтайский край	70,53	70,92	69,45	67,79	69,96	70,77
Омская область	71,93	72,29	70,28	68,98	71,45	71,83
Иркутская область	69,46	69,73	68,44	67,01	69,31	69,82
Республика Тыва	66,42	67,5	66,24	66,81	67,11	66,59
Отставание Кузбасса от среднероссийского показателя	-3,59	-3,56	-3,03	-2,45	-3,09	-3,12

Отставание Кузбасса от среднего показателя по СФО	-1,44	-1,37	-1,11	-0,71	-0,8	-0,76
---	-------	-------	-------	-------	------	-------

Для более детального обзора обратимся к ежегодному докладу Минприроды Кузбасса о состоянии и охране окружающей среды Кемеровской области – Кузбасса в 2024 году, в котором был проанализирован уровень загрязнения окружающей среды с 2019 по 2023 гг. в трех крупнейших по численности населения городских округах региона: Кемеровском, Новокузнецком и Прокопьевском. Степень загрязнения атмосферного воздуха оценивается при сравнении фактических концентраций с предельно допустимыми концентрациями (ПДК) загрязняющих веществ для населенных мест. Средние (суточные) концентрации загрязняющего вещества сравниваются с ПДК среднесуточным (ПДКс.с.), максимальные из разовых концентраций – с ПДК максимальными разовыми (ПДКм.р.). Для оценки загрязнения атмосферного воздуха используются следующие показатели:

- ИЗА – комплексный индекс загрязнения атмосферы, учитывающий несколько примесей. Величина ИЗА рассчитывается по значениям среднегодовых концентраций;

- СИ – стандартный индекс – наибольшая измеренная разовая концентрация примеси, деленная на ПДКм.р., определяемая из данных наблюдений на станции за одной примесью, или на всех станциях рассматриваемой территории за всеми примесями за месяц или за год;

- НП – наибольшая повторяемость (%) превышения ПДКм.р. по данным наблюдений за одной примесью на всех станциях города за месяц или за год [1].

В таблице 3 приведена оценочная шкала по уровню загрязнения атмосферного воздуха.

Таблица 3. Оценочная шкала уровня загрязнения атмосферного воздуха

№ п/п	Уровень загрязнения	Показатели		
		ИЗА, %	СИ, %	НП, %
1.	Повышенный	5-6	<5	<20
2.	Высокий	7-13	5-10	20-50
3.	Очень высокий	≥14	>10	>50

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что уровень загрязнения атмосферного воздуха в Кемеровском и Новокузнецком городских округах с 2019 года не опускался ниже повышенного уровня. При этом в Новокузнецком г.о. второй год подряд отмечается очень высокий уровень загрязнения. Уровень загрязнения в Прокопьевском городском округе ниже в связи с тем, что на территории данного г.о. функционирует меньшее количество промышленных предприятий по сравнению с Кемеровским и Новокузнецким г.о.

Рассмотрим динамику количества выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, начиная с 2001 года [10] (рисунок 2). Проанализировав данный график, который показывает, что количество загрязняющих веществ, выброшенных в атмосферный воздух Кемеровской области – Кузбасса, увеличился в 1,3 раза с начала двухтысячных.

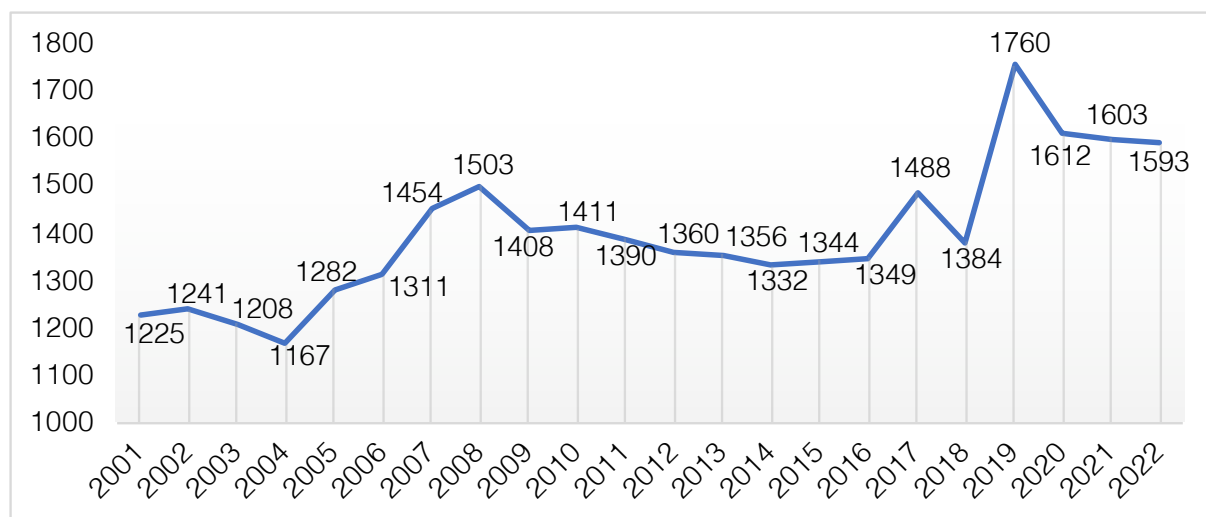


Рисунок 2. График динамики количества выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, тыс. т. (2001-2022 гг.)

Для того, чтобы подтвердить и определить, как количество загрязняющих веществ, выброшенных в атмосферу и исходящих из объектов промышленности, влияет на изменение численности населения определенной территории. Для этого проведем расчет коэффициента корреляции (r) между численностью населения Кемеровской области – Кузбасса и количеством выбросов загрязняющих веществ на ее территории в атмосферу и составим корреляционную диаграмму, приведенная на рисунке 3. Составив корреляционную диаграмму, получаем, что связь между населением региона и количеством выбросов вредных веществ является высокой и отрицательной в связи с тем, что коэффициент корреляции $r = -0,7667$, что количественно отражает опосредованное влияние экологического фактора на убыль населения Кузбасса.

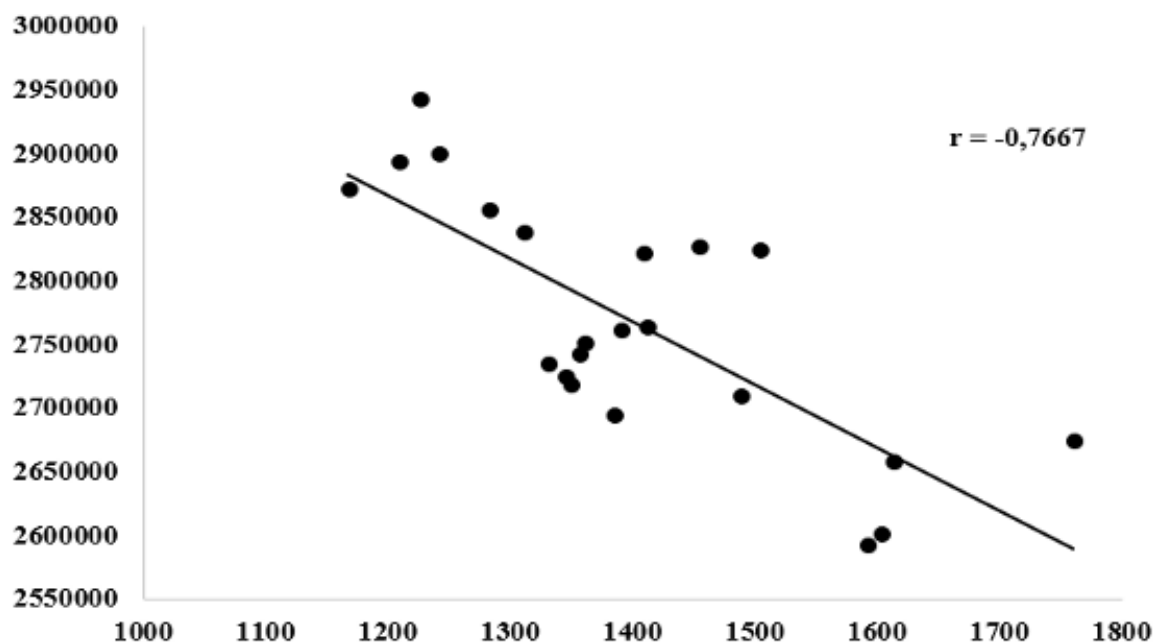


Рисунок 3. Корреляционная диаграмма

Далее необходимо проанализировать данные о миграции населения. Кемеровская область – один из лидеров среди субъектов Федерации по уровню миграционного оттока населения (таблица 4). Несмотря на существенное снижение количества выбывших с территории Кемеровской области – Кузбасса, количество прибывших в регион по-прежнему ниже этого показателя, что делает миграционный прирост населения отрицательным. При этом, невзирая на положительную динамику миграционного прироста по сравнению с 2018 годом, этот пока-

затель по сегодняшний день является довольно высоким, из-за чего общая численность населения региона ежегодно снижается.

Таблица 4. Миграция населения Кузбасса (2018-2024 гг.)

Показатель	Год						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Количество прибывших	74 502	70 729	60 424	59 504	59 478	53 753	50 964
Количество выбывших	82 915	73 238	64 178	62 691	64 654	57 243	51 332
Миграционный прирост	-8 413	-2 509	-3 754	-3 187	-5 176	-3 490	-368

Все перечисленные демографические и миграционные процессы негативно влияют на численность населения Кемеровской области, что сильно отражается на экономике региона. Одной из важнейших проблем Кузбасса, помимо высокой смертности населения, является высокий уровень оттока молодых людей и квалифицированных кадров. Молодые люди считают регион экономически непривлекательным, поэтому более половины выпускников общеобразовательных учреждений покидают Кузбасс для поступления в учебные заведения других, более развитых субъектов Российской Федерации. В таблице 5 приведены статистические данные об оттоке выпускников общеобразовательных учреждений Кузбасса, получивших среднее общее образование, в другие регионы с 2015 по 2020 гг.

Таблица 5. Количество и доля выпускников, покинувших регион после 11-го класса

Показатель	Год					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Количество выпускников ОУ	9 504	9 418	9 447	10 172	10 586	10 403
Количество покинувших регион	3 242	3 203	3 310	3 834	4 296	3 946
Доля покинувших регион, %	34,11	34,0	35,03	37,69	40,58	37,93

Из таблицы видим, что более трети от общего количества выпускников покидают регион, поступая в учебные заведения в других регионах страны. Основными направлениями для выпускников выступают такие города, как Томск, Новосибирск, Санкт-Петербург, Москва, Красноярск, Барнаул и другие. Во время проведения опросов большая часть выпускников, собирающаяся покинуть регион, связывает данное решение с тем, что в других регионах высшие учебные заведения имеют больший престиж, чем кузбасские вузы. В таблице 6 представлены сведения об основных вузах Кемеровской области – Кузбасса на 2024/2025 учебный год.

Таблица 6. Высшие учебные заведения Кузбасса и бюджетные места в них на 2024 г.

Наименование ВУЗа	Общее кол-во бюджетных мест	Три программы ВО с наибольшим числом бюджетных мест	Кол-во бюджетных мест по программе ВО с наибольшим кол-вом мест	Процент от общего числа бюджетных мест
-------------------	-----------------------------	---	---	--

Кемеровский государственный университет (КемГУ), без учета филиалов	2 895	Промышленная экология и биотехнологии/Образование и педагогические науки/Экономика и управление	175/175/85 (435)	15,0 %
Сибирский государственный индустриальный университет (СибГИУ)	1 175	Образование и педагогические науки/Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия/Информатика и вычислительная техника	252/150/155 (557)	47,4 %
Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева (КузГТУ им. Т.Ф. Горбачева)	1 080	Горное дело/ Информационные системы и технологии/Электроэнергетика и электротехника	225/150/115 (490)	45,4 %
Кузбасский государственный аграрный университет (КузГАУ)	921	36.03.02 Зоотехния / 44.00.00 Образование и педагогические науки / 35.03.04 Агрономия	60/40/50 (150)	16,3 %
Кемеровский государственный медицинский университет (КемГМУ)	727	31.05.01 Лечебное дело / 31.05.02 Педиатрия / 32.05.01 Медико-профилактическое дело	345/245/70 (660)	90,1 %

Анализируя таблицу 6, отметим, что наибольшее количество мест вузы региона выделяют для будущих педагогов, а также работников угледобывающей промышленности. Данный факт так же влияет на то, что выпускники школ стремятся покинуть регион в поисках других высших учебных заведений, где выбор программ с бюджетными местами намного выше.

Еще тремя основными причинами являются плохая экологическая обстановка в регионе, предпочтение учащихся переехать в более крупные города страны, а также желание получать более высокую заработную плату по сравнению с Кузбассом [3]. Действительно, уровень заработной платы довольно низкий относительно других регионов СФО и Российской Федерации в целом. В таблице 7 представлен рейтинг регионов по среднедушевым доходам населения на 2024 год [7] в регионах СФО, а также ключевые направления выпускников.

Проанализировав таблицу 7, видим, что уровень среднедушевых доходов населения Кузбасса существенно ниже не только первого региона СФО по данному показателю – Новосибирской области, но и ниже среднероссийского показателя. Хотя это и характерно для всех регионов федерального округа, данный факт является одним из ключевых причин высокого оттока населения. Если тенденция снижения населения Кемеровской области – Кузбасса будет продолжаться и далее, то в течение нескольких лет станет возможен экономический кризис в регионе. Во избежание этого нужно уже сегодня предпринять меры для стабилизации демографической и миграционной ситуаций.

Для этого необходимо продолжать развитие программы по повышению рождаемости, совершенствовать миграционную политику, а также повышать уровень качества жизни граждан Кемеровской области – Кузбасса.

Таблица 7. Регионы по среднему душевому доходу населения (2024 г.)

Место в рейтинге	Субъект РФ	Среднедушевой доход населения в 2024 г., тыс. руб.	Динамика реальных денежных доходов населения в 2024 г. относительно 2023 г., %
-	Российская Федерация	58,2	7,7
4.	город Москва	120,7	5,9
9.	город Санкт-Петербург	82,6	6,9
22.	Красноярский край	54,6	4,5
26.	Новосибирская область	52,4	4,5
34.	Иркутская область	48,2	6,1
46.	Омская область	44,8	6,4
50.	Томская область	43,8	1,1
54.	Кемеровская область – Кузбасс	43,0	5,7
64.	Алтайский край	39,5	5,1
68.	Республика Хакасия	38,5	2,4
73.	Республика Алтай	37,3	5,9
83.	Республика Тыва	30,2	2,6

В Кемеровской области действует региональная программа по повышению рождаемости на период 2023-2025 годов, согласно которой количество новорожденных за 2025 год должно составить 18 855 человек, при этом за 2023 год на территории региона было зарегистрировано 18 641 рождений. В программе также указаны меры социальной поддержки семей, а также формирование семейных ценностей у населения.

При этом необходимо отметить, что указанные в программе меры социальной поддержки являются недостаточными для того, чтобы сподвигнуть население региона на повышение рождаемости. Например, в Кузбассе действует процедура предоставления материнского капитала только при рождении (усыновлении) третьего ребенка, размер которого составляет 130 000 рублей. Для выполнения целей программы и увеличения численности населения региона необходимо предоставлять маткапитал сразу при рождении первого ребенка в семье, а в будущем и второй маткапитал на второго ребенка соответственно. Рассматривая иные меры поддержки, указанные в программе, следует отметить, что все социальные выплаты, в основном, направлены на семьи, родивших третьего ребенка, что опять же не сможет способствовать увеличению рождаемости, поэтому в данной ситуации необходимо так же выплачивать пособия не на третьего ребенка, а начиная с первого. Еще одним из недостатков данной программы является отсутствие мер по снижению смертности в регионе.

Перечисленные и иные меры социальной поддержки не поспособствуют главной цели программы – повышению рождаемости, поэтому появляется определенная необходимость в создании нового регионального (областного) проекта, основываясь на целях и задачах Национального проекта России «Демография». В данную программу должны войти не только меры социально-экономического и экологического обеспечения для повышения рождаемости, но и для снижения уровня смертности населения. Такими мерами могут стать следующие предложения: увеличение областного маткапитала в два раза, предоставить возможность

молодым родителям работать в удаленном (дистанционном) режиме с уменьшением количества рабочих часов, введение региональной льготной ипотеки для молодых семей с детьми, предоставление молодым семьям земельных участков для ИЖС и ведения личного подсобного хозяйства, привлечение медицинских специалистов из других регионов за счет введения дополнительных выплат и льгот, развитие медучреждений региона за счет покупки новейших средств медицинского оборудования, ежегодная бесплатная диспансеризация всех слоев населения для быстрого обнаружения возможных заболеваний и другие.

Помимо концепции демографической политики, необходимо и создание концепции миграционной политики Кемеровской области – Кузбасса, тем более что в настоящее время аналогичной региональной программы не существует. В нее необходимо внести те меры и предложения, которые смогут поспособствовать снижению миграционного оттока населения, а в дальнейшем и вывести его в положительную динамику, тем самым увеличить численность населения региона – главная задача настоящей политики (программы). Для выполнения задачи необходимо внести в программу следующие пункты, которые в основном направлены на стабилизацию экологической обстановки, а также на развитие уровня социально-экономического положения жителей Кузбасса: инвестирование в развитие науки и промышленности с целью создания технологических установок для снижения количества вредных выбросов в атмосферу, увеличение количества очистных сооружений угледобывающих предприятий, постепенное снижение количества угольных разрезов, закупка и дальнейшее развитие экологически чистого общественного транспорта, развитие социальной инфраструктуры, благоустройство и комплексное развитие территорий населенных пунктов, повышение регионального (областного) МРОТ, а также увеличение числа бюджетных мест в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

С помощью приведенных мер, развития региональных программ, а также сознательности граждан станет возможным улучшение демографических и миграционных показателей Кузбасса, что обезопасит его от возможного экономического кризиса и выведет региональную экономику на высокий уровень развития.

Литература:

1. Доклад о состоянии и охране окружающей среды Кемеровской области – Кузбасса в 2023 году / Министерство природных ресурсов и экологии Кузбасса [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://kuzbasseco.ru/wp-content/uploads/2024/04/Doklad_zh_2023.pdf (дата обращения: 20.03.2025).
2. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). Показатели ожидаемой продолжительности жизни по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/indicator/62200> (дата обращения: 20.03.2025).
3. Морозова Е.А., Кочнева О.П. Миграционные настроения молодежи Кемеровской области - Кузбасса // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т.6. № 3(21). С. 326-338.
4. Официальный сайт Администрации Правительства Кузбасса. Раздел «История» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ako.ru/oblast/obshchaya-informatsiya/history.php> (дата обращения: 12.03.2025).
5. История Кузбасса: в трех томах. Т. I: Земля Кузнецкая в XVII-XIX веках / А. Н. Ермолаев, А. Ю. Карпинец, Н. М. Морозов и др.; под науч. ред. А. Н. Ермолаева. Кемерово, 2021. С. 78.
6. Официальный сайт Федерального агентства по недропользованию. Информационный материал «К 300-летию Кузбасса: история промышленного освоения» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosnedra.gov.ru/press/informatsionnye-materialy/k_300_letiyu_kuzbassa_istoriya_promyshlennogo_osvoeniya/ (дата обращения: 12.03.2025).
7. Рейтинг регионов по доходам населения – 2024. РИА Новости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20240701/dokhody-1955396672.html> (дата обращения: 12.03.2025).
8. Реховская Т.А. Население Кузбаса в 60-80-е гг. XX века : автореферат дис. ... канд. ист. наук. Кемерово. 1998. 22 с.
9. Таскаева С.В. Факторы, определяющие миграцию населения // Вестник Читинского государственного университета. 2007. № 3(44). С. 174-179.
10. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области – Кузбассу. Статистический сборник «Кузбасс языком цифр 2024» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://42.rosstat.gov.ru> (дата обращения: 20.03.2025).

ОБ АВТОРЕ:

Лапшинова Кира Викторовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, политологии, социологии им. Г. С. Арефьевой, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ», Москва, Россия.

ABOUT THE AUTHOR:

Lapshinova Kira V., PhD in Sociology, associate professor of the Department of Philosophy, Political Science and Sociology named after G. S. Arefieva, National Research University "Moscow Power Engineering Institute", Moscow, Russia

Лапшинова К.В.

Защита трудовых прав работников: социологический анализ основных практик

Статья посвящена социологическому анализу различных практик защиты трудовых прав работников в современной России. Результаты вторичного анализа данных показывают снижение доверия граждан к коллективным способам защиты и демонстрируют актуализацию индивидуальных подходов. Работники предпочитают решать трудовые споры, обращаясь непосредственно к руководству, а не в специальные организации (суд, профсоюз, инспекция труда и т.д.). Россияне традиционно демонстрируют пассивность в отношении отстаивания своих социально-трудовых интересов. При этом требования истцов в трудовых спорах в российских судах чаще всего удовлетворяются.

Ключевые слова: трудовые отношения, защита трудовых прав, забастовки, судебная защита трудовых прав, профессиональный союз, государственная инспекция труда.

Для цитирования: Лапшинова К.В. Защита трудовых прав работников: социологический анализ основных практик // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 21-31.

PROTECTION OF EMPLOYEES' LABOUR RIGHTS: SOCIAL ANALYSIS OF MAIN PRACTICES

Lapshinova K.V.

The article deals with the social analysis of various practices of protecting employees' labour rights in modern Russia. The results of the secondary data analysis show a decrease in citizens' confidence in collective protection methods and demonstrate the actualization of individual approaches. Employees prefer to resolve labour disputes by contacting management directly, rather than special organizations (court, trade union, labour inspectorate, etc.). Russians traditionally demonstrate passivity in defending their social and labour interests. At the same time, the claims of plaintiffs in labour disputes in Russian courts are most often satisfied.

Keywords: labour relations, protection of labour rights, strikes, judicial protection of labour rights, trade union, state labour inspectorate.

For citation: Lapshinova K.V. Protection of employees' labour rights: social analysis of main practices. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 21-31. (In Russ.)

В социологическом дискурсе проблематика социально-трудовых отношений никогда не теряла своей актуальности. И это не случайно, так как трудовая деятельность непосредственно связана с определенными социальными отношениями, возникающими между индивидами в процессе ее осуществления. В рамках таких социально-правовых отношений и складываются различные коллективные и индивидуальные практики по преодолению индустриальных конфликтов, защите трудовых прав и интересов граждан.

В ходе осуществления трудовой деятельности многие россияне сталкиваются с нарушением их трудовых прав. Исследование, проведенное социологами РАНХиГС, показывает, что наиболее уязвимой группой населения в сфере труда являются жители села, молодежь, граждане с низким уровнем образования и материального положения. [11, С. 158-159]

Конституция РФ закрепляет право каждого работающего «свободно распоряжаться

своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». [6] В Основном законе признается право россиян на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. [6] Согласно законодательству, любой гражданин нашей страны «имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». [17] В статье 352 Трудового кодекса РФ приводятся основные способы защиты таких прав. Индивид может осуществлять защиту своих прав как самостоятельно, так и прибегать к помощи профсоюзов, судов, государственных инспекций труда. [17]

Крупнейшим государственным органом, занимающимся защитой трудовых прав работников, является Федеральная служба по труду и занятости (РОСТРУД). [19] За 2023 год было зафиксировано 242 690 обращений граждан в органы Роструда. 251 528 работников решили свои проблемы в результате выданных предписаний. (Таблица 1) [8]

Таблица 1. Показатели деятельности Роструда за 2023 год [8]

Статистика	Основные показатели
242 690	Общее количество обращений граждан
251 528	Количество работников, права которых восстановлены в результате выданных предписаний
91 754	Общее количество консультаций, данных работникам и работодателям
12 073 695	Общая сумма произведенных по требованиям госинспекторов труда выплат задержанной заработной платы (тыс. руб.)

С 2013 года работает Электронный сервис Онлайнинспекция.рф, который входит в состав проекта «Открытая Инспекция Труда». Благодаря ему любой гражданин может обратиться в инспекцию труда и получить квалифицированную помощь по вопросам трудовых отношений и конфликтов. За время работы электронного портала (за период с 05.09.2013 по 10.05.2025 гг.) было зафиксировано 608 574 обращений. Большая часть из них была связана с вопросами увольнения (196 931) и заработной платы (192 678). На них суммарно приходится около 65% всех обращений. (Рисунок 1) [8]

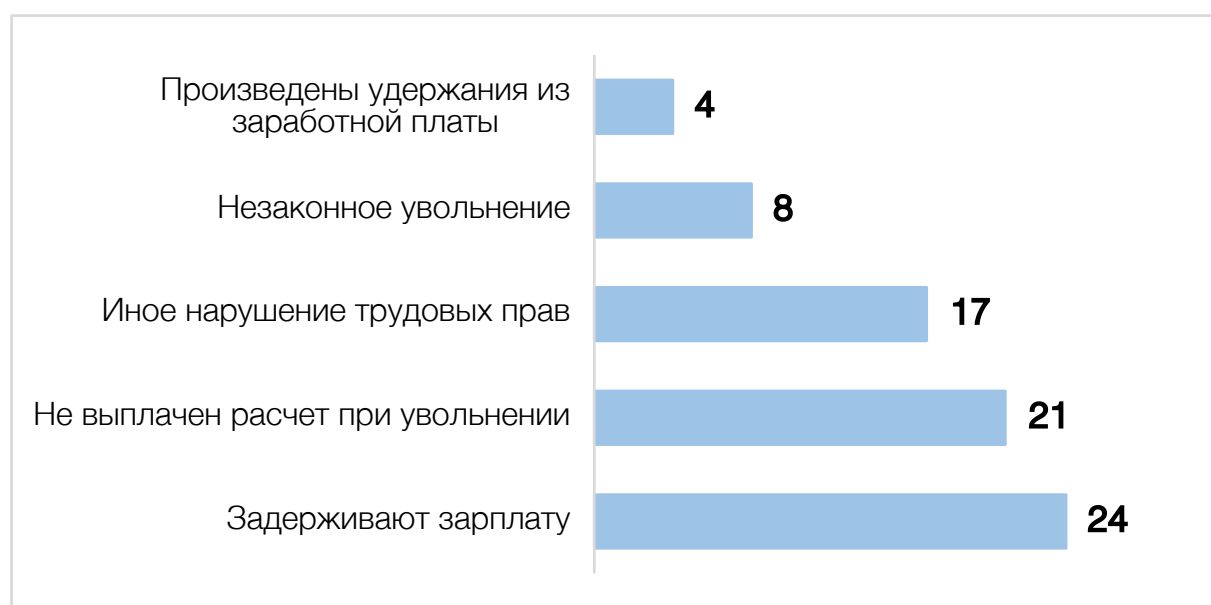


Рисунок 1. Самые популярные темы обращений в Онлайнинспекцию.рф (%) [8]

Данные Федеральной службы по труду и занятости свидетельствует, что в 2023 году большая часть нарушений также была связана с оплатой труда. Из 242,6 тыс. обращений граждан 98 387 были связаны с этим вопросом. Правда, это на 18,9% меньше, чем в 2022 году (из них 11 484 обращений касались задолженности по заработной плате, что на 60,7%

меньше, чем в предыдущем году). [9, С. 24-26] Таким образом, можно наблюдать тенденции к улучшению ситуации в сфере оплаты труда.

Для эффективной защиты трудовых прав россиян недостаточно работы только государственных институтов, необходима правовая грамотность, социальная активность и самоорганизация самих граждан. А эти показатели остаются традиционно низкими уже много лет. Россияне часто демонстрируют пассивность в отношении отстаивания своих социально-трудовых интересов. Так, согласно данным, предоставленным ВЦИОМ (13 июня 2018 г.), более половины опрошенных (58%) ни к каким способам защиты своих трудовых прав никогда не прибегали (у 79% из них не было в этом необходимости). Распространена и тактика «избегания», когда сотрудники просто меняют место работы (12%). То есть результаты опроса показывают, что имеют реальный опыт борьбы за свои трудовые права менее 30% респондентов. Можно также видеть, что работники практически не используют официальные способы защиты своих трудовых прав и свобод, такие как обращение в профсоюз (6%) и суд (6%). Что может указывать на присутствие некоего недоверия граждан в отношении данных структур. (Рисунок 2) [18]



Рисунок 2. Закрытый вопрос (любое число ответов): «Вы когда-либо защищали свои трудовые права или никогда этого не делали? К каким способам защиты своих трудовых прав Вы прибегали?» (% от всех опрошенных) (Данные ВЦИОМ за 2018 г.)

Данные ВЦИОМа перекликаются с результатами социологического мониторинга РАН-ХиГС и исследований Института социологии РАН. [11, С. 162-165; 10, С. 90-91]

Выводы социологов РАНХиГС показывают стабильность выбора россиянами индивидуальных, а не коллективных практик по защите своих трудовых прав с 2006 по 2022 гг. Так, из числа тех, чьи права были нарушены (в течение 2021 – первой половины 2022 г.), 53,1% никуда не обращались в целях их защиты. В 2017 г. таких работников было 54,4%. В 2006 г. – 49,7%. [11, С. 62-163]. (Рисунок 3)

Можно выделить несколько причин такой ситуации. Треть россиян не верит, что можно добиться справедливости (32,2%). Четверть из них (26,2%) не хотят тратить время на разбирательства. Примерно столько же работников (25,2%) опасаются последствий со стороны руководства. [11, С. 165] Самыми пассивными в защите трудовых прав оказались работники сферы финансов и информационных технологий. [10, С. 91] То есть те, кто легко и быстро найдет другую работу.

Подтверждают данные мониторинга и то, что наиболее распространенным способом отстаивать свои трудовые права для россиян остается прямое непосредственное взаимодействие с руководством (39%). [11, С. 163] Связано это, по мнению Т. Заславской и М. Шабановой, с широким распространением в нашей стране неправовых трудовых практик и договоренностей. [10, С. 91]

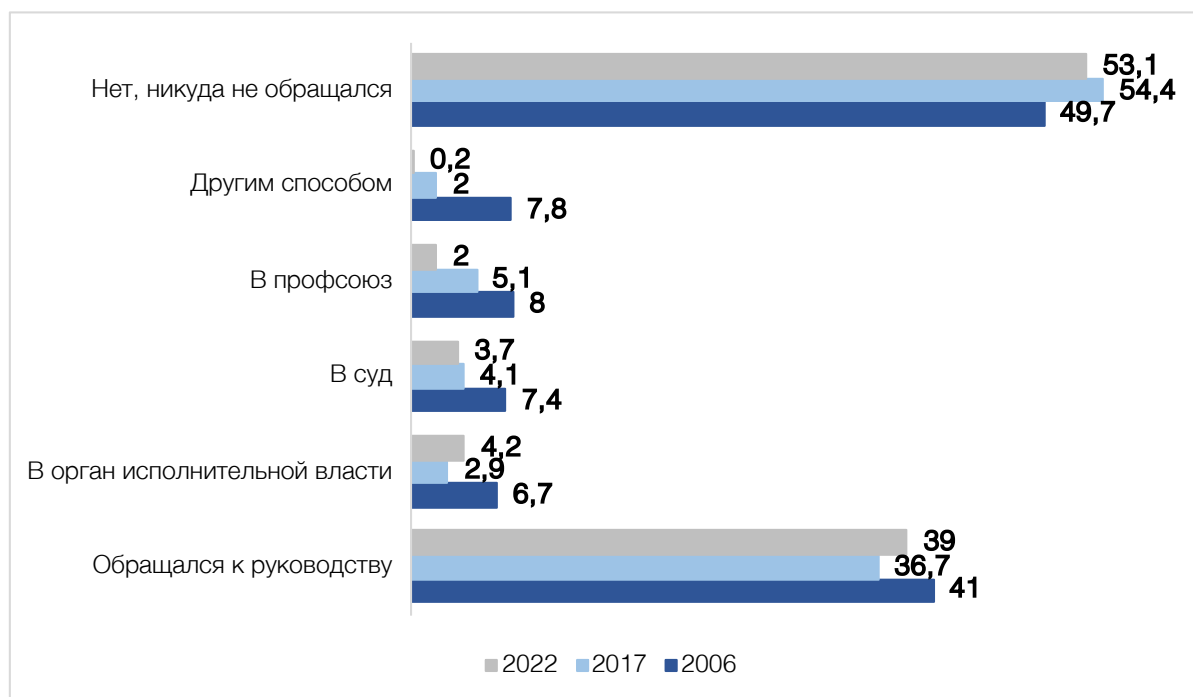


Рисунок 3. Способы защиты трудовых прав занятых граждан (в % от числа работающих респондентов, которые сталкивались с нарушениями трудовых прав)

(Данные центра социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС) [11, С. 163].

Результаты исследования определенно свидетельствуют о недоверии граждан к формальным структурам, призванным их защищать. Опрос ВЦИОМ, проведенный в 2019 году (12 февраля 2019 г.), показал скептическое отношение жителей России к работе профессиональных союзов. Только 30% респондентов считают, что они помогают защитить нарушенные трудовые права (53% опрошенных придерживаются противоположной точки зрения). [15]

В странах Европы и Северной Америки позиции профсоюзов и их влияние начали ослабевать еще 1980-е года прошлого века в связи с либеральной экономической политикой, изменениями форм занятости, формированием мирового глобального рынка труда. [1, С. 51] В нашей стране этот процесс начался чуть позже и имел свою специфику. Исследование О. А. Буровой показало, что с 1997 по 2005 год доля членов профсоюзов в РФ снизилась с 55,2% до 31,4%. [1, С. 52] Похожие данные были получены и социологами РАНХиГС. В опросе 2003 г. 55,8% занятых граждан заявили о наличии на предприятии по месту их работы профсоюзной организации. В 2016 г. – 31,5%, в 2022 г. – 27,6%. [11, С. 164] Помимо снижения общего количества профсоюзных организаций наблюдается и сокращение членства в них. «Только чуть более половины респондентов, которые указали на наличие профсоюза по месту их профессиональной деятельности, состоят в нем». [11, С. 164]

На государственных предприятиях традиционно сохраняется более высокий уровень профсоюзного членства. Чаще в профсоюзах состоят работники старше 50 лет и женщины. Многие руководители также являются членами профсоюза, что позволяет говорить о связи руководящего звена организаций с профсоюзами. [1, С. 53-54]

Снижается авторитет профсоюзной организации. В России профсоюз часто воспринимается гражданами как организация, оказывающая материальную и социально-культурную поддержку сотрудникам, а не как реальная сила по защите трудовых прав и интересов. Социологи также отмечают недостаточное участие профсоюзов в защите трудовых прав наемных работников. [11, С. 167; 4, С. 20] И несмотря на это, большая часть работников (71%) по данным ВЦИОМ (2019 г.) выступает за наличие профсоюзов на предприятиях. Более половины респондентов (52%) полагают, что профсоюзы могут работать эффективно. [15]

Интересное мнение об отношении россиян к профсоюзам высказал директор по стратегическому развитию ВЦИОМ С. Львов. Он полагает, что недоверие профсоюзам связано не с качеством их работы, а с особенностями современного общества, в котором профессиональная идентичность «не предполагает солидарности». [15] То есть современный российский работник в этом вопросе больше рассчитывает на возможности индивидуальной защиты

трудовых прав, чем на коллективные практики.

Особенно наглядно это заметно на примере развития забастовочного движения в России. Как уже было сказано выше, право работников на забастовку закреплено в Конституции РФ (статья 37, пункт 4) и рассматривается российским законодательством как способ разрешения коллективного трудового спора. [6] Локаут в нашей стране запрещен, то есть «увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке». [17] Это положение статьи 415 ТК РФ связано с пониманием властями более слабой, зависимой позиции работников в конфликте по сравнению с работодателями.

Обратимся к данным статистики. С 2006 года по 2023 годы по данным Федеральной службы государственной статистики забастовки проводились лишь на небольшом числе предприятий. [14] (Рисунок 4)

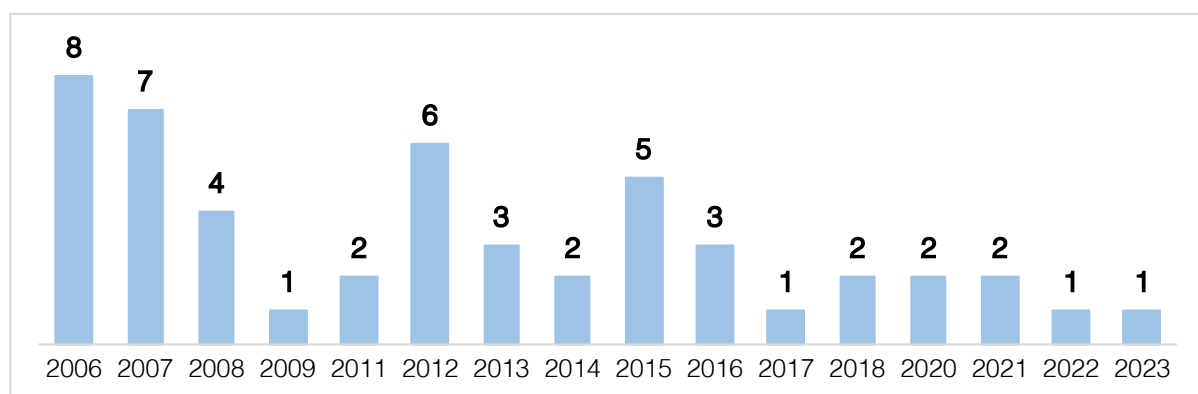


Рисунок 4. Число организаций, на которых проходили забастовки с 2006 по 2023 гг.; данные за 2010 и 2019 годы отсутствуют (график составлен по данным Федеральной службы государственной статистики) [14]

Интересно отметить, что начиная с 2006 года забастовочная активность резко идет на спад по сравнению с предыдущими годами и более не возобновляется. Так, число организаций, на которых проходили забастовки в 2005 году – 2 575, в 2004 году – 5 933, а в 2006 году – всего 8! (Таблица 2)

Таблица 2. Число организаций, на которых проходили забастовки с 1990 по 2006 гг. (график составлен по данным Федеральной службы государственной статистики) [14]

Год	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Число организаций, на которых проходили	260	1755	6273	264	514	8856	8278	17007	11162	7285	817	291	80	67	5933	2575	8

Ученые по-разному объясняют столь быстро изменившуюся ситуацию. М. А. Геташвили к ее причинам относит: начавшийся в 2000-е годы экономический подъем в стране, а также введение в действие с 1 февраля 2002 года ТК РФ (вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года). В новом Кодексе были ужесточены требования к проведению забастовки. Поэтому многие социально-трудовые протесты перестали попадать в сводки официальной статистики, так как их перестали считать забастовками. [2, С. 160] Исследователь И. М. Козина считает, что имеет место и произвол работодателей, которые препятствуют появлению профсоюзов на их территории (вплоть до прямого запрета руководства на создание профсоюзов). Они нарушают тем самым конституционные права граждан на объединение (статья 30 К РФ). [4, С. 14]

Еще один фактор снижения количества проводимых забастовок – это циклическая природа самого процесса протестной активности в социально-трудовых отношениях. Так, исследователи выделяют несколько волн в развитии забастовочного движения в позднем СССР и РФ. [2, С. 160; 4, С. 16] В связи с этим, очень интересный сравнительный анализ отличий забастовок 1990-х годов от протестов в трудовой сфере в 2005-2008 гг. представила И. М. Козина в работе «Забастовки в современной России». Социолог обратила внимание, что в самый пик массовой забастовочной активности в нашей стране (в 1997 г. было 17 007 организаций, на которых проходили забастовки), «максимальное число участников забастовок составляло менее 1,5% работающего населения». [4, С. 18] Она акцентировала внимание на том, что в тот период большинство забастовок «происходило на государственных предприятиях и в бюджетных организациях, а также на предприятиях отраслей, получающих государственные дотации». [4, С. 19] А следовательно, почти любой трудовой конфликт с экономическими требованиями можно было представить как политический. Правительство «выступало не арбитром, а активной стороной производственного конфликта». [4, С. 19] В 2000-х годах ситуация уже была иной. Здесь протестовали сотрудники крупных предприятий и корпораций, условия труда которых были достаточно благоприятными ("Ford Motor Co", АвтоВАЗ, "Хайнекен", РУСАЛ, ЕВРАЗХОЛДИНГ, ОАО "Сургутнефтегаз" и др.). Изменились как сами требования, так и их адресат. Главные цели – увеличение заработной платы, базирующейся на перераспределении возрастающих доходов организации в пользу наемных работников, и повышение фиксированной ставки заработной платы в противовес премиальной. Протестная активность практически не выходила за границы конкретного предприятия (в отличие от забастовок 90-х годов, когда протесты могли носить межрегиональный и межотраслевой характер). Требования были направлены конкретному работодателю. [4, С. 19-20]

Несмотря на то, что показатели официальной статистики забастовочной активности, по мнению И. М. Козиной, являются заниженными (так как не учитывают нестандартные формы забастовки и незаконные забастовки), тем не менее общую тенденцию они отражают верно. [5, С. 487] Коллективные практики отстаивания трудовых прав не пользуются популярностью в настоящее время.

Развитие гибких форм занятости, прекаризация труда, увеличение количества работающих по временным контрактам ведут к изменению социально-трудовых отношений. Исходя из этого, И. М. Козина справедливо отмечает, что важной чертой настоящего времени является «общее уменьшение трудовых гарантий». [4, С. 14] У индивидов, приспособляющихся и адаптирующихся к быстро меняющимся условиям труда постепенно трансформируются профессионально-трудовые ценности (особенно у молодежи). [7, С. 12-20] Трудовые конфликты будут изменять свою форму и характер. А соответственно, и работники будут менять подходы к защите своих трудовых прав и свобод.

Одним из способов разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров является обращение в суд. Несмотря на то, что большая часть трудовых споров судом решается в пользу работника [16], количество обращений в эту инстанцию по вопросам восстановления нарушенных прав неуклонно снижается. Например, в 2016 году в суд поступило дел 616 118, в то время как в 2024 г. – только 119 061. (Таблица 3)

Таблица 3. Дела, возникающие из трудовых отношений

(по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции (2016-2024 гг.) [3])

Год	Остаток неоконченных дел на начало года	Поступило дел в отчетном периоде	приняты к производству	
			по искам (заявлениям) юридических лиц, в т.ч. госорганов	в связи с обращением прокурора
2024	18 290	119 061	17 004	27 243
2023	18 633	128 663	18 543	33 798

2022	18 140	162 767	21 279	51 018
2021	18 491	200 971	22 155	68 851
2020	16 477	252 213	22 955	102 754
2019	20 438	346 968	31 684	149 200
2018	18 601	431 993	23 871	201 169
2017	22 673	581 453	30 821	242 079
2016	25 980	616 118	24 157	292 130

Причины сложившейся ситуации могут быть следующими:

- неверие сотрудника в положительное судебное решение по его проблеме;
- отсутствие трудового договора (работает неофициально);
- нежелание ввязываться в длительную судебную волокиту;
- отсутствие необходимых правовых знаний и навыков (например, умения грамотно составить исковое заявление);
- отсутствие денег на юриста и др.

По данным Судебного департамента значительную часть всех трудовых дел заводили по искам прокуратуры. Так, в 2024 году таких дел было 23%, в 2023 – 26%, в 2022 – 31%, в 2021 – 34% и в 2020 – 41%. Меньшую часть исков подают юридические лица (в т.ч. госорганы). [3]

Согласно данным отчета судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции (за 2024 год) поступило 119 061 дел. Из них большая часть (60%) традиционно касалась вопросов оплаты труда. Также много дел касалось возмещения ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей (8%). Здесь из 9 602 дел 6 850 были начаты по искам работодателей, а не работников. [3] (Таблица 4)

Таблица 4. Наиболее распространенные категории дел

(по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2024 г.) [3]

Из 119 061 дел, поступивших в 2024 году:			
Категория дел	Количество	Из них:	
дела об оплате труда	71 670	о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты)	64 209
о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	9 602	по искам работодателей	6 850
дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе	6 516	в связи с увольнением по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ)	4 324
о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых правоотношений, отношений по государственной (муниципальной) службе	2 671	заклучения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы	2 399

о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельным категориям работников, о признании недействительными решений об отказе в их предоставлении	1 059	работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	385
иные, возникающие из трудовых правоотношений	24 699		

Было окончено 115 108 дел. Из них были рассмотрены с вынесением решения (судебного приказа) 101 324 дел. [3] (Таблица 5)

Таблица 5. Количество окончанных дел, возникающих из трудовых отношений
(по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2024 г.) [3]

Всего окончено дел	Из них:			
	<i>рассмотрены с вынесением решения (судебного приказа)</i>	<i>прекращено</i>	<i>оставлено без рассмотрения</i>	<i>передано в другие суды</i>
115 108	101 324	8 007	3 901	1 876

По большей части исков 2024 г. были приняты положительные решения (85,4%). Сумма, присужденная к взысканию по удовлетворенным искам, составила 10 359 850 734 рублей. (Таблица 6)

Таблица 6. Рассмотренные дела (возникающие из трудовых отношений) с вынесением решения (судебного приказа)
(по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2024 г.) [3]

1	2	3	4	5	6
Всего рассмотрены с вынесением решения (судебного)	<u>из графы 1:</u> с удовлетворением требования	<u>из графы 2:</u> удовлетворен о частично по основному требованию	<u>из графы 2:</u> с вынесением судебного приказа	<u>из графы 1:</u> упрощенное производство	<u>из графы 1:</u> с отказом в удовлетворении и требования
101 324	86 531	24 084	26 114	2 001	14 793
100 %	85,4 %				14,6 %

Почти по всем категориям дел, касающихся трудовых отношений, было вынесено больше положительных решений об удовлетворении требований (иногда частично). Чаще всего в пользу заявителя решались дела по вопросам оплаты труда (93%), о взыскании излишне удержанных из заработной платы сумм налога (94%), о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей (81%), о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельным категориям работников, о признании недействительными решений об отказе в их предоставлении (86%). Отдельно хотелось бы выделить пункт о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба. Здесь большая часть исков была подана юридическими лицами. И требования были практически по всем удовлетворены (89%). Это еще раз подтверждает сложность организации забастовки с соблюдением всех правовых нюансов, чтобы ее можно было признать законной. (Рисунок 5)

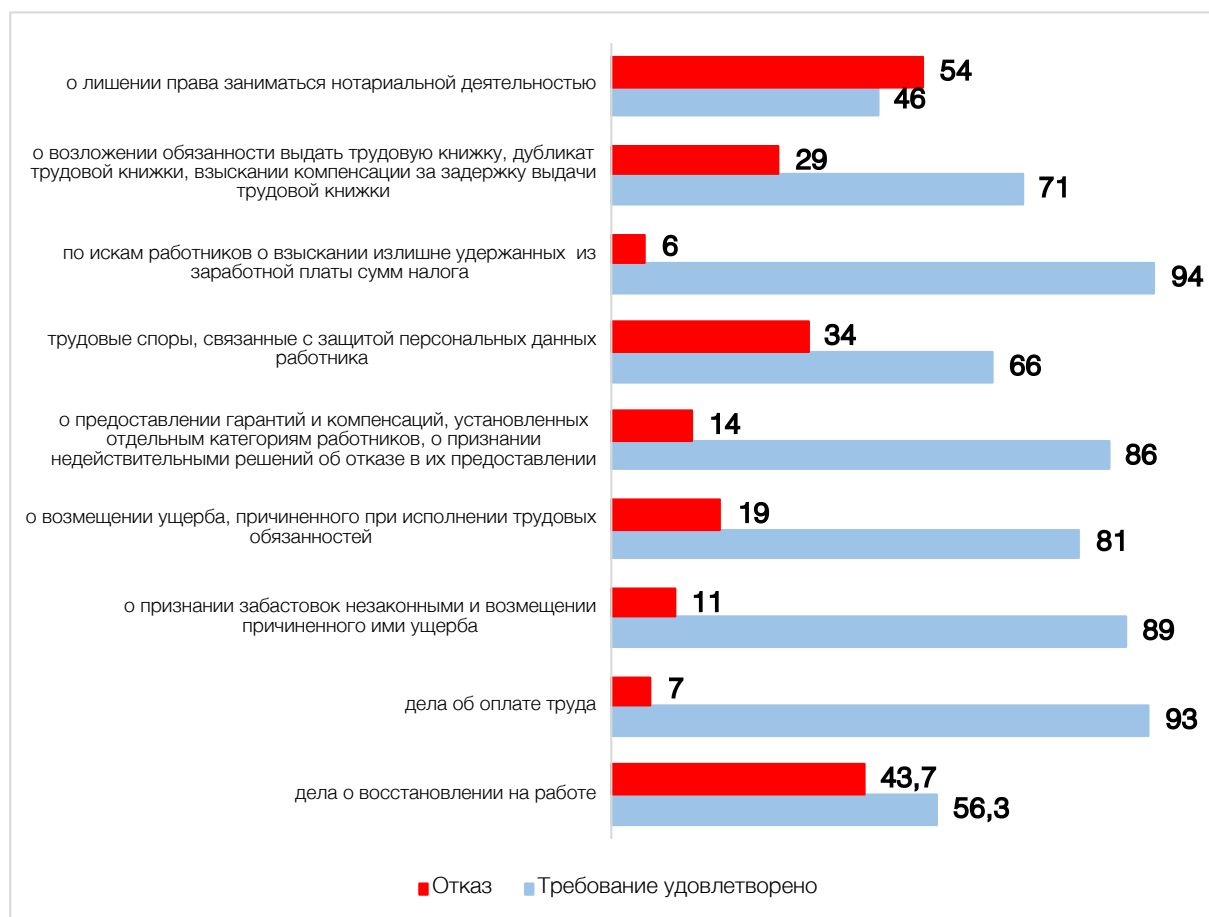


Рисунок 5. Вынесенные решения по ряду категорий дел (с удовлетворением требования или отказом) (%)

(по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2024 г.) [3]

В 2024 году 35 989 рассмотренных дел касались возмещения небольших сумм – до 50 тыс. рублей. (Таблица 7)

Таблица 7. Размер заявленных требований по окончанным производством делам (по числу дел) (по данным Отчета о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2024 г.) [3]

Сумма	до 50 тыс. руб.	от 50 до 100 тыс. руб.	от 100 до 300 тыс. руб.	от 300 до 500 тыс. руб.	от 500 тыс. до 1 млн руб.	свыше 1 млн руб.
Число дел	35 989	10 514	12 706	5 280	3 309	3 164

В заключение можно отметить, что постепенно ситуация, связанная с защитой трудовых прав работников, постепенно улучшается. Так, результаты социологического опроса, проведенного центром социально-политического мониторинга РАНХиГС, свидетельствуют, что с проблемой нарушения прав в сфере труда в 2021 – первой половине 2022 г. сталкивались 26,7% респондентов. В 2017 г. (замер производился по 2016-2017 гг.) таких было около 42% (в 1,5 раза больше). [11, С. 157] Результаты мониторинга РАНХиГС также свидетельствуют, что за 5 лет (с 2017 по 2022 гг.) по всем видам нарушений отмечается снижение доли респондентов, столкнувшихся с нарушением их трудовых прав. Например, о нарушении режима труда в 2017 г. заявили 22,5% опрошенных, а в 2022 г. – 14%. Проблемы с оплатой труда в 2017 г. отметили 24,1% респондентов, в 2022 г. – 15,6% и т.д. [11, С. 158]

Эффективность государственного регулирования трудовых споров иллюстрируют данные Федеральной службы по труду и занятости (РОСТРУД). Совершенствование нормативно-

правовой базы и внедрение цифровых инструментов позволяет Роструду в процессе осуществления надзорных мероприятий сокращать административное давление на проверяемых. Так, «в 2023 году число проверок организаций сократилось на 80%, в том числе внеплановых – почти в 6 раз. При этом на 30% выросло число профилактических мероприятий». [9, С. 2] Это свидетельствует о постепенном изменении парадигмы взаимоотношений государственных органов контроля (надзора) и организаций в трудовой сфере.

Наблюдаются позитивные сдвиги и в работе профсоюзных организаций. В России на сегодняшний день существуют как Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), так и альтернативные профсоюзы. Согласно данным за 2022 год, в ФНПР состояло 19,2 млн. человек, в 2023 – уже 19,6 млн. [12; 13] Целесообразность профсоюзного контроля подтверждают и результаты социологических исследований. Они показывают, что на предприятиях, где есть профсоюзы или специализированные подразделения по защите прав работников, права сотрудников нарушаются реже. [11, С. 162] Также на этих предприятиях сотрудники чаще проявляют активность по защите своих трудовых прав, чувствуя поддержку и имея возможность получить квалифицированную консультацию по решению их проблемы. [11, С. 164]

Постепенно происходят позитивные изменения и в сознании россиян. Возрастает уверенность в своих возможностях защитить трудовые права и отстоять интересы. Так, по данным ВЦИОМа, в 2020 г. такой позиции придерживалась 1/4 респондентов, а в 2010 г. таких было только 1/10 опрошенных работников. [11, С. 157-158]

Необходимо способствовать повышению информированности граждан о возможностях эффективной защиты трудовых прав, снижать уровень недоверия россиян к официальным государственным инстанциям. Тем более результаты исследований показывают, что количество результативных обращений за защитой увеличилось в 2 раза за период с 2006 по 2022 гг. [11, С. 166] Согласно данным опроса (ВЦИОМ, 2018 г.) 63% обратившихся за защитой своих трудовых прав смогли восстановить справедливость. [18]

Меняются социальные практики разрешения социально-трудовых споров. Руководитель Центра комплексных социальных исследований Института социологии РАН В. В. Петухов считает, что такие методы защиты прав, «как соучастие в управлении предприятиями, уличные протесты, акции солидарности, забастовки, не востребованы» в современном российском обществе. [10, С. 86] Граждане нашей страны отдают предпочтение индивидуальной адаптации к имеющейся реальности и, следовательно, персональным практикам восстановления нарушенных трудовых прав. Работники преимущественно обращаются напрямую к руководству, а не в специальные организации (суд, профсоюз, инспекция труда и т.д.) при возникновении индустриальных конфликтов. Россияне традиционно демонстрируют пассивность в отношении отстаивания своих социально-трудовых интересов. Несмотря на то, что требования истцов в трудовых спорах в российских судах чаще всего удовлетворяются.

Литература:

1. Бурова О. А. Оценка роли профсоюзов в системе социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. № 19. С. 51-60. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rol-i-profsoyuzov-v-sisteme-sotsialno-trudovyh-otnosheniy> (дата обращения: 10.01.2025).
2. Геташвили М. А. Динамика забастовочного движения в современном российском обществе // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2016. № 3. С. 156-166. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-zabastovochного-dvizheniya-v-sovremennom-rossiyskom-obschestve> (дата обращения: 09.01.2025).
3. Данные судебной статистики. / Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. <https://cdep.ru/?id=79> (дата обращения: 13.05.2025).
4. Козина И. М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13-24
5. Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // ЖИСП. 2009. № 4. С. 485-502. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabochee-dvizhenie-v-rossii-anatomiya-zabastovki> (дата обращения: 10.01.2025).
6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // КонсультантПлюс. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=mai3suqkjb233343982 (дата обращения: 05.05.2025)
7. Лапшинова К. В., Панявин А. В. Профессионально-трудовые ценности современной молодежи // Социально-гуманитарные технологии. – 2021. – № 2. – С. 12-20
8. Онлайнинспекция.рф. <https://онлайнинспекция.рф/> (дата обращения: 08.05.2025)
9. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2023 год. <https://fnpk82new.ru/otchet-o>

- [deyatelnosti-federalnoj-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti-2023/?ysclid=majxmk1xj17546483](https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994#) (дата обращения: 06.05.2025).
10. Петухов В. В. Готовность россиян к отстаиванию своих социально-экономических прав в «новой кризисной реальности» // Социологические исследования. 2016. № 11. С. 86-96
11. Покида А. Н., Зыбуновская Н. В., Покида И. А. Нарушения трудовых прав работников и способы их защиты // Власть. 2023. № 1. С. 156-168. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/narusheniya-trudovyh-prav-rabotnikov-i-sposoby-ih-zaschity> (дата обращения: 02.05.2025)
12. Профсоюзы в цифрах // ФНПК. 11 апреля 2003. <https://fnpk82new.ru/profsoyuzy-v-czifrah/?ysclid=maprteb73k478808782> (дата обращения: 02.05.2025).
13. Профсоюзы России в 2023 году // Центральная профсоюзная газета «Солидарность». 15 ноября 2023. <https://www.solidarnost.org/articles/profsoyuzy-rossii-v-2023-godu.html> (дата обращения: 08.05.2025)
14. Российский статистический ежегодник / Федеральная служба государственной статистики. <https://web.archive.org/web/20230205165940/https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994#> (дата обращения: 04.05.2025)
15. Россияне назвали самые популярные способы защиты трудовых прав // РБК. 01 мар 2019. <https://www.rbc.ru/politics/01/03/2019/5c78251f9a7947d07b0e549f?ysclid=maf8221c90765737613> (дата обращения: 08.05.2025)
16. Сутулин П. Сотрудники выигрывают в судах чаще работодателей // Ведомости. 27 октября 2022. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2022/10/28/947773-sotrudniki-viigrivayut-v-sudah-chasche-rabotodatelei> (дата обращения: 07.05.2025)
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // КонсультантПлюс. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=maezuyp96b99986994 (дата обращения: 07.05.2025)
18. Трудовые права: кто на страже? // ВЦИОМ. 13 июня 2018. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-prava-kto-na-strazhe?ysclid=maf7m5y8qy137886225> (дата обращения: 04.05.2025)
19. Федеральная служба по труду и занятости (РОСТРУД). <https://rostrud.gov.ru/?ysclid=maqewcgb8624011624> (дата обращения: 07.05.2025)

5.4.7 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 316

ОБ АВТОРАХ:

Киритив Алина Михайловна,
начальник центра социальных медиа,
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Технологический университет
имени дважды Героя Советского Союза,
летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв,
Россия

Кирилина Татьяна Юрьевна,
доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры гуманитарных и
социальных дисциплин, Федеральное
государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Технологический университет имени дважды
Героя Советского Союза, летчика-космонавта
А.А. Леонова», Королёв, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Kiritiv Alina M.,
Head of the Social Media Center, Federal State
Budgetary Educational Institution of Higher
Education "Technological University named after
twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut
A.A. Leonov", Korolev, Russia

Kirilina Tatiana Yu.,
Doctor of Sociology, professor, professor of the
Department of Humanitarian and Social
Disciplines, Federal State Budgetary Educational
Institution of Higher Education "Technological
University named after twice Hero of the Soviet
Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev,
Russia

Киритив А.М., Кирилина Т.Ю.

Исследование вовлеченности российской молодежи в общественно-политическую жизнь

В статье анализируется проблема вовлеченности российской молодежи в общественно-политическую жизнь. Приводятся результаты социологического исследования, проведенного в марте 2025 с участием 539 респондента возрасте от 14 до 35 лет. Авторы отмечают, что осознание интересов и потребностей молодежи позволит выработать эффективную стратегию развития молодежной политики и сформировать позитивное отношение молодежи к деятельности политических органов.

Результаты исследования подчеркивают важность дальнейшей работы по повышению информированности молодежи, укреплению доверия к государственным и общественным институтам, а также созданию условий для активного участия молодых людей в общественно-политической жизни страны. Реализация этих мер будет способствовать формированию гражданской позиции молодежи и ее вкладу в развитие России.

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, общественно-политическая жизнь, общественные молодежные организации.

Для цитирования: Киритив А.М., Кирилина Т.Ю. Исследование вовлеченности российской молодежи в общественно-политическую жизнь // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 32-41.

STUDY OF THE INVOLVEMENT OF RUSSIAN YOUTH IN PUBLIC AND POLITICAL LIFE

Kiritiv A.M., Kirilina T.Yu.

The article analyzes the problem of the involvement of Russian youth in public and political life. The results of a sociological study conducted in March 2025 with the participation of 539 respondents aged 14 to 35 years are presented. The authors note that awareness of the interests and needs of young people will make it possible to develop an effective strategy for the development of youth policy and form a positive attitude of young people towards the activities of political bodies.

The results of the study emphasize the importance of further efforts to raise youth awareness, strengthen trust in government and public institutions, and create conditions for active participation of young people in the socio-political life of the country. The implementation of these measures will contribute to the formation of youth citizenship and their contribution to the development of Russia.

Keywords: youth, youth policy, socio-political life, public youth organizations.

For citation: Kiritiv A.M., Kirilina T.Yu. Study of the involvement of Russian youth in public and political life. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 32-41. (In Russ.)

Актуальность исследования

Несмотря на целенаправленные организационные усилия, социальная активность молодёжи и заинтересованность данной группы во взаимодействии с государством, по данным социологических исследований, остаётся на низком уровне [3]. На сегодняшний день исследование вовлечённости молодёжи в общественно-политическую жизнь – один из приоритетных вопросов государства, так как именно молодёжь формирует будущее страны и культурные ценности будущих поколений [1]. Кроме этого, молодёжь – самый активный слой населения, который, несомненно, важен в условиях сложной политической ситуации. Активное участие молодёжи способствует развитию демократических процессов и укреплению гражданского общества. Осознание интересов и потребностей молодёжи позволит выработать эффективную стратегию развития молодёжной политики и сформировать позитивное отношение молодёжи к деятельности политических органов [2]. Функционирование социокультурного механизма должно приводить к проявлению социальной активности молодёжи в тех направлениях, которые будут способствовать реализации инновационного сценария развития молодёжной политики.

Методология и результаты исследования

Целью данного исследования является изучение вовлечённости российской молодёжи в общественно-политическую жизнь, а также факторов, влияющих на общественно-политическую активность молодёжи.

В ходе исследования решались следующие вопросы: насколько молодёжь информирована о молодёжных общественно-политических организациях, действующих в нашей стране? Какова степень вовлечённости молодых людей в деятельность молодёжных общественно-политических организаций? В какой сфере общественной жизни молодёжь видит свою дальнейшую работу? Участие в каких молодёжных организациях является для молодёжи наиболее привлекательным? Планируют ли молодые люди работать в органах государственной власти?

В ходе данного исследования предполагалось проверить следующие гипотезы:

1. Готовность молодых людей связывать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти зависит от представления о том, является ли Российская Федерация правовым государством.

3. Мнение молодых людей том, в какой мере государство поддерживает молодёжь, зависит от представления о том, насколько молодёжные организации в современной России оказывают молодёжи реальную поддержку.

Выборка

Участниками проведенного нами в марте 2025 исследования стали 539 респондента в возрасте от 14 до 35 лет. В выборке преобладали респонденты мужского пола (67,7%). Около половины респондентов (44,7%) имеют среднее специальное образование, каждый четвертый (25%) – неполное среднее, каждый шестой (16%) – полное среднее. Около десятой части опрошенных (9,5%) имеют высшее образование. Около половины участников опроса (44,4%) учатся в СПО, около четверти (22,8%) – являются студентами ВУЗов, 0,8% респондентов – школьники.

Информированность о молодёжных организациях

Самыми известными способами участия в общественно-политической жизни страны для двух третей респондентов (66,1%) является школьное, студенческое самоуправление. Около двух третей участников опроса (61,5%) знают о волонтерских организациях. Более половины (56,7%) информированы о существовании политических партий (56,7%) и общественных организаций (51,1%). Около половины участников опроса (46,4%) знают про органы местного самоуправления. Только треть молодых респондентов (37,4%) указала на молодёжные общественные организации. Менее четверти опрошенных (24,5%) информированы о существовании системы молодёжного самоуправления (рис 1).



Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: О каких способах участия в общественно-политической жизни страны Вы знаете
(можно выбрать любое количество вариантов ответа)

Согласно проведенному нами исследованию, самой известной общественной молодежной организацией является Юнармия. На это указали почти две трети участников опроса (60,1%). Про российское движение детей и молодежи (РДДМ) «Движение Первых» знают более половины респондентов (51,7%). Около половины участников опроса (45,2 %) знают про молодежное российское объединение «Молодая гвардия». Около трети опрошенных информированы о существовании Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды» (PCO) (29,8 %) и Всероссийское общественное движение «Волонтеры Победы» (29,1 %). Менее пятой части респондентов (18,6%) имеют сведения об Ассоциации учащейся молодежи Российского Союза Молодежи «Содружество». И только каждый шестой - об общественном движении «Волонтеры Культуры» (рис 2).



Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: Какие общественные молодежные организации Вы знаете?
(можно выбрать любое количество вариантов ответа)

Участие молодежи в общественной жизни

Исследование продемонстрировало, что 72% респондентов не состоят ни в какой мо-

лодежной организации. 7,1 % участников опроса состоят в настоящее время, в том числе 1,7% - являются членами Юнармии. 12,3% опрошенных состояли ранее в молодежных или детских организациях (рис 3).

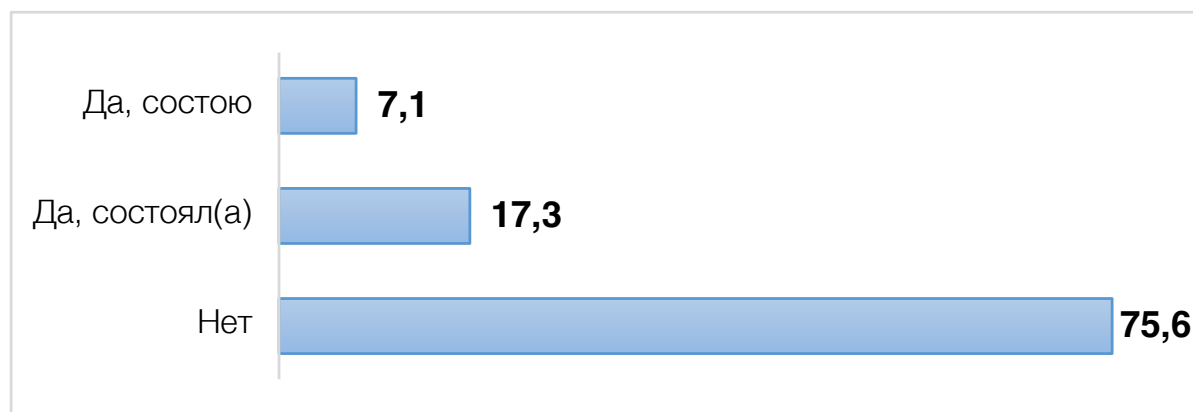


Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: Состоите (состояли) ли Вы в молодежной (детской) организации?
(в % от общего числа респондентов)

Что касается участия в системе молодежного самоуправления, то в нем было задействовано более четверти участников опроса (26,5%). Почти три четверти не принимало участия в работе молодёжного самоуправления (73,5%)

Только 6,5% респондентов являются участниками государственных программ по поддержке молодежи (рис. 4).

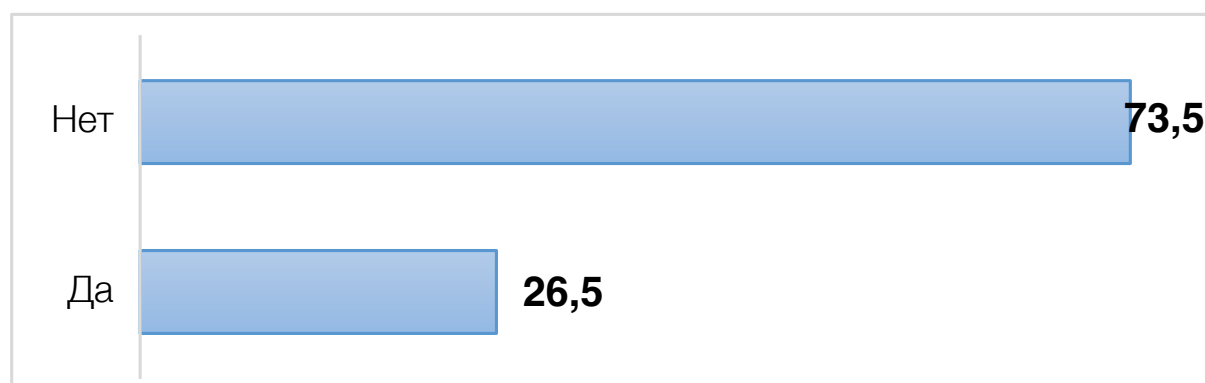


Рисунок 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: Вы когда-нибудь принимали участие в системе молодежного самоуправления?
(в % от общего числа респондентов)

В рамках данного исследования важно было изучить мнение молодежи о том, в какой мере отечественные молодежные организации помогают молодым людям в решении их насущных проблем и достижении жизненных целей. Более трети молодых участников опроса (38,8%) оказались солидарны с мнением, что в нашей стране молодежные организации оказывают молодежи реальную поддержку. Наряду с этим, каждый четвертый (24,5%) выразил убеждение, что отечественные молодёжные организации работают формально и не оказывают реальной поддержки молодежи в решении проблем и достижении целей. Следует отметить, что более трети участников опроса (36,7%) еще не сформировали собственной точки зрения на этот вопрос (рис.5).



Рисунок 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: Одни считают, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей. Другие считают, что молодежные организации в современной России работают формально, не оказывают реальной поддержки молодежи. А с каким мнением Вы в большей степени согласны?
(в % от общего числа респондентов)

Более половины респондентов в целом полагают (54,9 %) (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: Считаете ли Вы что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь? (Гранты, фестивали, конкурсы, олимпиады), что российское государство в достаточной мере поддерживает молодежь. Противоположной точки зрения придерживается более четверти участников опроса (27,6 %) (сумма ответов «Нет» и «Скорее нет, чем да» на вопрос: Считаете ли Вы что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь? (Гранты, фестивали, конкурсы, олимпиады) (рис. 6).

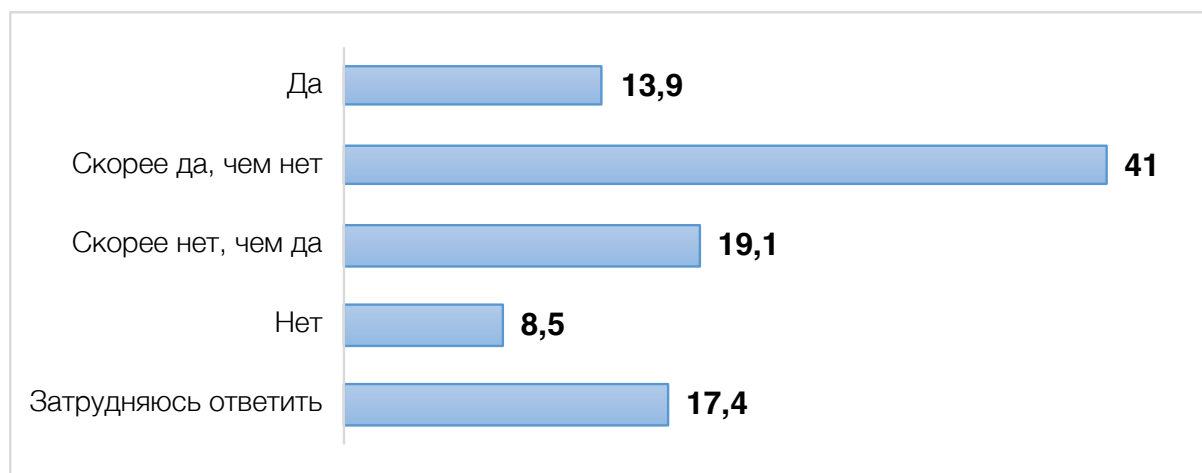


Рисунок 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь? (Гранты, фестивали, конкурсы, олимпиады)
(в % от общего числа респондентов)

Одной из задач данного исследования было изучение мнения молодых респондентов о построении в нашей стране правового государства. Две трети участников опроса выразили убеждение, что они живут в правовом государстве (65%) (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: Считаете ли Вы что живете в правовом государстве? 13,1% имеют противоположную точку зрения (сумма ответов «Нет» и «Скорее нет, чем да» на вопрос: Считаете ли Вы что живете в правовом государстве?). Более пятой части молодых респондентов (21,5%) затруднились ответить (рис. 7).

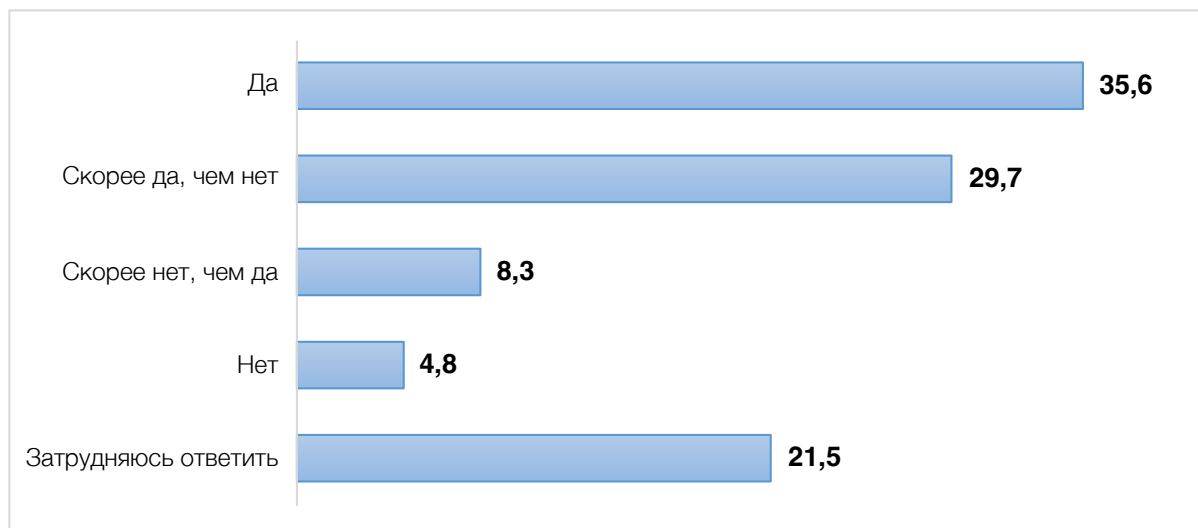


Рисунок 7. Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы что живете в правовом государстве?
(в % от общего числа респондентов)

Готовность участвовать в работе молодёжных общественных организаций

Анализ потенциального участия молодых людей в работе общественных организаций продемонстрировал, что наиболее привлекательными направлениями деятельности являются творческое и спортивное. На это указали около половины участников опроса (48,1% и 46,2% соответственно). Более четверти респондентов (29,8%) предпочли бы научное направление. Каждый четвертый (24,6%) – волонтерское. Участие в политических организациях могло бы заинтересовать менее пятой части респондентов (18,5%) (рис.8)

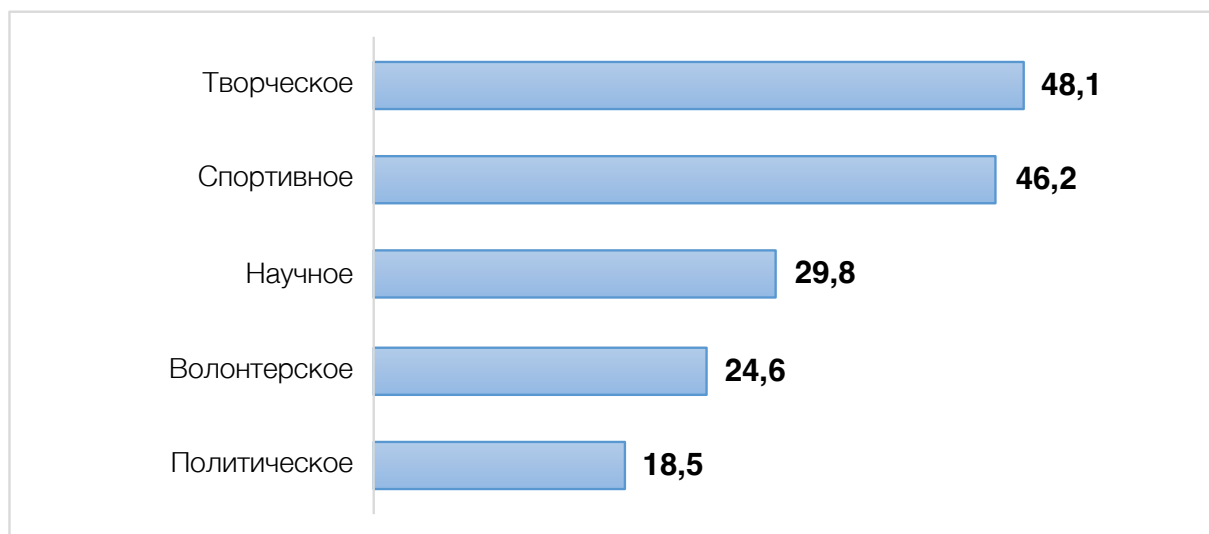


Рисунок 8. Распределение ответов респондентов на вопрос: Если бы Вы захотели состоять в какой-либо общественной организации, то какое направление деятельности показалось бы наиболее привлекательным?
(в %)

Рассуждая о том, в какой из сфер общественной жизни молодые люди видят свою дальнейшую работу, более половины участников опроса указали на социальную сферу. Около половины респондентов (42,6%) хотели бы проявить себя в экономической сфере. Более четверти (27,9%) – в культурной. Менее пятой части опрошенных (19,2%) видят свою дальнейшую работу в политической сфере (рис.9).

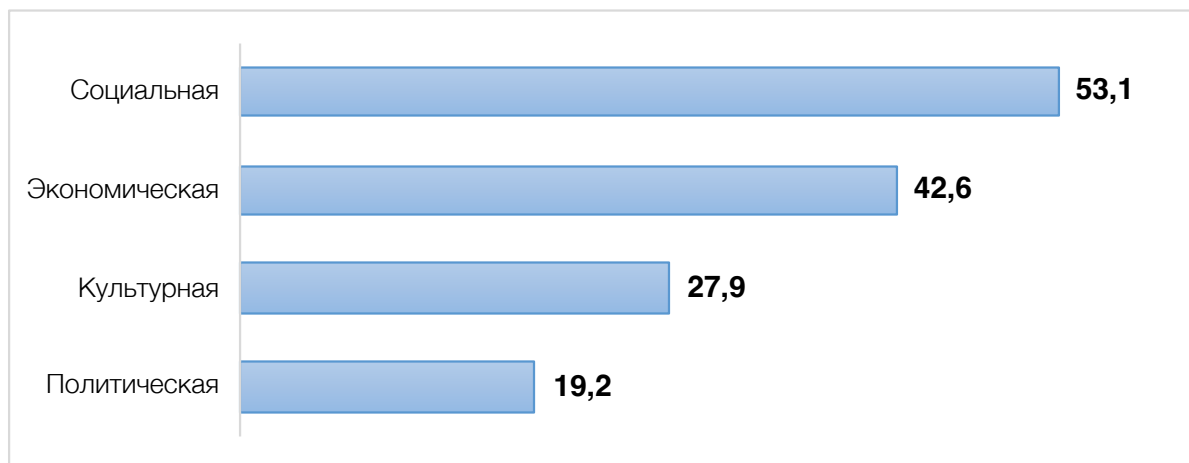


Рисунок 9. Распределение ответов респондентов на вопрос: В какой сфере общественной жизни вы видите свою дальнейшую работу?
(В %)

В ходе исследования важно было выяснить, планируют ли молодые люди работать в органах государственной власти и какие факторы влияют на эту готовность. Данные, полученные в ходе опроса, показали, что более четверти участников опроса (26,3%) хотели бы связать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: Связываете ли Вы свою будущую профессию с работой в органах государственной власти? Не видят свою будущую работу в данной сфере более половины опрошенных (58,1%). Шестая часть респондентов (15,6%) затруднилась ответить (рис.10).

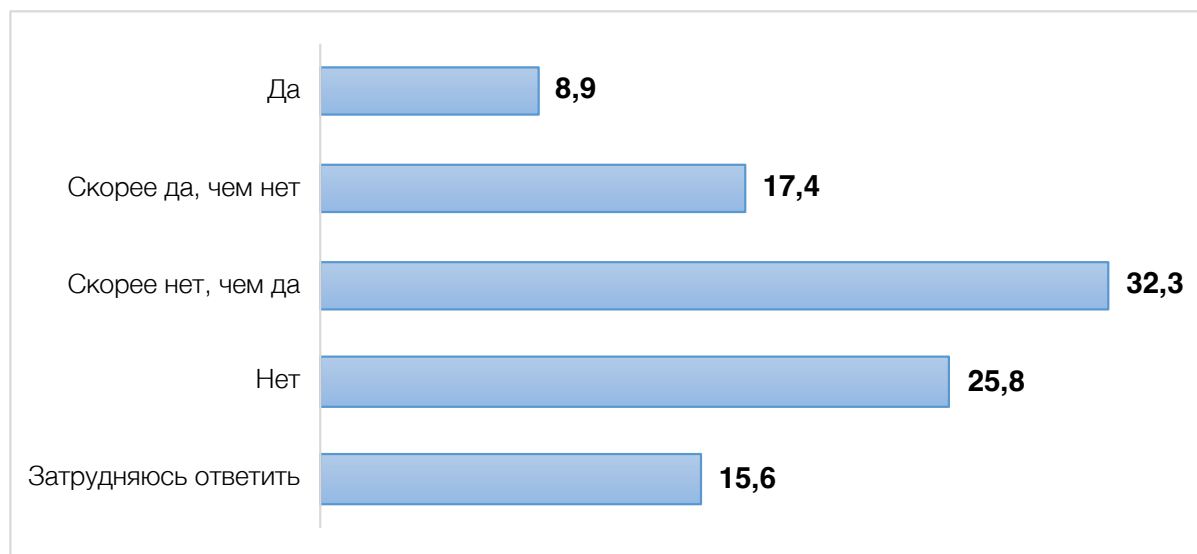


Рисунок 10. Распределение ответов респондентов на вопрос: Связываете ли Вы свою будущую профессию с работой в органах государственной власти?
(В %)

В данном исследовании была выдвинута гипотеза о том, что готовность молодых людей связывать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти зависит от их представления о том, является ли Российская Федерация правовым государством.

В таблице 1 приведена корреляция между такими переменными, как представление о том, является ли Российская Федерация правовым государством и готовность молодых людей связать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти.

Таблица 1. Матрица корреляций таких переменных, как представление о том, является ли Российская Федерация правовым государством и готовность молодых людей связывать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти

			Считаете ли Вы что живете в правовом государстве?	Связываете ли Вы свою будущую профессию с работой в органах государственной власти?
Ро Спирмана	Считаете ли Вы что живете в правовом государстве?	Коэффициент корреляции	1,000	,117**
		Знач. (2-х сторонняя)	.	0,006
		N	539	539
	Связываете ли Вы свою будущую профессию с работой в органах государственной власти?	Коэффициент корреляции	,117**	1,000
		Знач. (2-х сторонняя)	0,006	.
		N	539	539

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Проведённый корреляционный анализ показал, что между переменными «Представление о том, является ли Российская Федерация правовым государством» и «Готовность молодых людей связать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти» корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя) ($p < 0,01$). Согласно полученным результатам, значимое положительное влияние на готовность связать свою будущую профессию с работой в органах государственной власти оказывает представление о том, является ли Российская Федерация правовым государством.

В ходе исследования была выдвинута гипотеза о том, что мнение молодых людей о степени государственной поддержки молодежи, зависит от представления о том, насколько молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи и помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей.

В таблице 2 приведена корреляция между переменными «Мнение о том, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей» и «Мнение о том, что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь».

Проведённый корреляционный анализ показал, что между переменными «Мнение о том, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей» и «Мнение о том, что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь» корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя) ($p < 0,01$). Исходя из этих данных, можно предположить, что мнение молодых людей том, насколько молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи и помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей.

Таблица 2. Матрица корреляций между переменными «Мнение о том, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей» и «Мнение о том, что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь»

			Мнение о том, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей.	Мнение о том, что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь
Ро Спирмана	Мнение о том, что молодежные организации в современной России оказывают реальную поддержку молодежи, помогают молодым людям в решении их проблем и достижении поставленных целей.	Коэффициент корреляции	1,000	,355**
		Знач. (2-х сторонняя)	.	0,000
		N	539	539
	Мнение о том, что государство в достаточной мере, поддерживает молодежь	Коэффициент корреляции	,355**	1,000
		Знач. (2-х сторонняя)	0,000	.
		N	539	539

****.** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Заключение.

Проведенное исследование позволило выявить ключевые аспекты вовлеченности российской молодежи в общественно-политическую жизнь, а также определить факторы, влияющие на их активность и отношение к государственным и общественным институтам. Результаты показали, что, несмотря на осведомленность о существовании молодежных организаций, таких как Юнармия, РДДМ «Движение Первых» и «Молодая гвардия», почти три четверти респондентов (72%) не состоят в подобных объединениях. Это свидетельствует о необходимости усиления работы по вовлечению молодых людей в общественную деятельность, повышению их мотивации и доверия к этим структурам.

Важным выводом является подтверждение гипотезы о связи между представлением молодежи о России как о правовом государстве и их готовностью связать свою профессиональную деятельность с работой в органах государственной власти. Полученные данные подчеркивают значимость формирования позитивного образа государственных институтов среди молодежи для привлечения новых кадров в сферу управления.

Кроме того, исследование выявило зависимость между мнением молодых людей о поддержке со стороны государства и их оценкой эффективности молодежных организаций. Это указывает на необходимость комплексного подхода к молодежной политике, где деятельность общественных организаций должна быть тесно связана с государственными программами, чтобы демонстрировать реальную помощь и возможности для молодого поколения.

Наиболее привлекательными направлениями для молодежи оказались творческая и

спортивная деятельность, что открывает перспективы для развития этих сфер как инструментов вовлечения. В то же время низкий интерес к политическим организациям требует дополнительных мер по повышению их привлекательности и прозрачности.

В целом, результаты исследования подчеркивают важность дальнейшей работы по повышению информированности молодежи, укреплению доверия к государственным и общественным институтам, а также созданию условий для активного участия молодых людей в общественно-политической жизни страны. Реализация этих мер будет способствовать формированию гражданской позиции молодежи и ее вкладу в развитие России.

Литература:

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований: [монография] / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги – М: ФНИСЦ РАН, 2020. – 688 с.
2. Государственная молодежная политика в законодательстве Российской Федерации: Сборник документов. Ч. 3. - М., 2020 – 269 с.
3. Социологические исследования. Тощенко Ж. Т. Общественный договор в современной России: достигнут ли баланс интересов? // Социологические исследования. 2025. № 2. С. 3-14.

ОБ АВТОРЕ:

Ланцев Виктор Леонидович,
кандидат социологических наук, доцент
кафедры социологии и социальных технологий,
Среднерусский институт управления – филиал
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации», Орёл,
Россия.

ABOUT THE AUTHOR:

Lantsev Viktor L.,
Candidate of Sociological Sciences, Associate
Professor of the Department of Sociology and
Social Technologies, The Central Russian Institute
of Management – branch of the a federal State
budgetary educational institution of higher
education «The Russian Presidential Academy of
National Economy and Public Administration»,
Orel, Russia

Ланцев В.Л.

**Роль национального проекта
«Образование» в развитии муниципальных
систем образования**

В статье обсуждаются вопросы развития муниципальных систем образования в условиях национального проекта «Образование». Автор отмечает, что отдельные мероприятия федеральных проектов оказывают существенное влияние на поддержание социального порядка в сельских образовательных организациях. На этом фоне внедряются механизмы повышения качества образования и снижения неравенства образовательных возможностей. Автор выделяет группы управленческих механизмов, комплексное действие которых позволило достичь запланированные результаты национального проекта. Делается вывод о том, что мероприятия проекта оказали существенное влияние на развитие муниципальных систем образования.

Ключевые слова: национальный проект
«Образование», муниципальные системы образования,
развитие образования, управленческие механизмы,
социальный порядок.

Для цитирования: Ланцев В.Л. Роль национального проекта «Образование» в развитии муниципальных систем образования // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 42-50.

THE ROLE OF THE NATIONAL PROJECT «EDUCATION» IN THE DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EDUCATION SYSTEMS

Lantsev V.L.

The article discusses the issues of the development of municipal education systems in the context of the national project "Education". The author shows that federal projects have a significant impact on maintaining social order in municipal educational institutions. The mechanisms are being introduced to improve the quality of education and reduce the inequality of educational opportunities. The author identifies groups of management mechanisms, the complex action of which made it possible to achieve the planned results of the national project. It is concluded that the project had a significant impact on the development of municipal education systems.

Keywords: national project "Education", municipal education systems, development of education, management mechanisms, social order.

For citation: Lantsev V.L. The role of the national project «Education» in the development of municipal education systems. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 42-50. (In Russ.)

Система образования является одним из наиболее важных институтов, определяющих воспроизводство и развитие социальной структуры общества. В условиях быстро меняющегося мира возрастает необходимость в подготовке выпускников образовательных организаций, профессиональные и личностные компетентности которых позволят им конкурировать на рынке труда, а также обеспечить развитие перспективных направлений науки и технологий. При этом на отечественную систему образования возлагается важная миссия по сохранению традиционных ценностей, формирования патриотизма и чувства Родины. В этой связи ключевой задачей сферы образования становится участие в поддержания устойчивого социального порядка на фоне возрастающей гибкости, позволяющей оперативно реагировать на

внешние и внутренние процессы, происходящие в российском обществе. На протяжении достаточно длительного времени в сфере образования происходит апробация новых форм и методов не только организации образовательного процесса, но и реализации функций управления. Характеризующий систему образования высокий уровень консервативности лимитирует внедрение в неё инноваций. Однако модернизация отдельных элементов данной системы происходит постоянно, что вызывает определенный уровень напряжения у ключевых участников образовательного процесса. В этой связи продолжается поиск эффективных технологий, способных обеспечить высокий уровень качества образования на всей территории Российской Федерации. Особенно актуальной эта задача представляется для муниципальных систем образования, функционирующих в условиях оттока населения и его старения, дефицита квалифицированных кадров и также сложностей, связанных с инфраструктурой.

В период с 2019 по 2024 год в Российской Федерации реализовывались сразу несколько национальных проектов. Одним из наиболее важных для развития социальной сферы стал национальный проект «Образование», мероприятия которого затронули практически все уровни образования. Не стали исключением и муниципальные системы образования, в развитие которых были заложены значительные средства. При этом имплементация принципов проектного управления в паспорта федеральных проектов позволила минимизировать риски, связанные с достижением планируемых результатов, и создать условия для повышения качества образования, в том числе в сельских и труднодоступных территориях. В этой связи целью настоящей работы стало выявление роли национального проекта «Образование» в обновлении муниципальных систем образования и создания условий для развития обучающихся, проживающих в сельской местности и труднодоступных территориях.

Особенности реализации национального проекта «Образование». Анализ содержания паспорта национального проекта «Образование» 2019 года позволяет выявить ряд особенностей, выгодно отличающих его от других государственных инструментов, реализованных ранее [1, с. 2]. Можно отметить, что в нацпроекте воплощен лучший опыт системы государственного управления в сфере образования, накопленный в ходе реализации мероприятий федеральных целевых и государственных программ в сфере образования, «майских» указов Президента РФ и приоритетного национального проекта «Образование» 2006 года. Среди ключевых особенностей нового нацпроекта следует отметить закрепление персональной ответственности за отдельные результаты и показатели; усложнение структуры, позволившей охватить практически все уровни и ключевые направления системы образования; высокая детализация финансирования, включающая определение суммарных объемов средств, выделяемых на мероприятия отдельных федеральных проектов источникам, годам и объемам субсидии; формирование команды проекта с указанием степени вовлеченности в формирование показателей и планируемых результатов; совершенствование системы мониторинга промежуточных и итоговых результатов, в том числе за счет использования цифровых платформ и государственных информационных систем; включение большого числа разнообразных социально-управленческих механизмов достижения ключевых показателей. Перечисленные особенности указывают на более широкое внедрение принципов проектного управления в деятельность органов исполнительной власти РФ.

Важной особенностью реализации национального проекта «Образование» стало наличие достаточно сложной структуры, направленной на комплексное решение цели проекта, заключающейся во вхождении национальной системы образования в десятку лучших в мире, а также обеспечение глобальной конкурентоспособности выпускников профессиональных образовательных организаций на рынке труда. При этом в соответствии с проектами подходами и мировым опытом данная структура на практике оказалась достаточно гибкой, что позволило внести коррективы как с перечень федеральных проектов, так и их отдельные мероприятия. Это позволило обеспечить более высокую эффективность деятельности по достижению планируемых результатов проектов как с учетом напряженной геополитической ситуации, так и проблем, вызванных эпидемией COVID-19. Так, на начало реализации национального проекта в его состав входило десять федеральных проектов и программ, мероприятия которых были нацелены обновление и модернизацию уровней образования и направлений деятельности института образования.

1. Федеральный проект «Современная школа» соединил мероприятия, направленные на модернизацию уровня общего образования. По масштабам реализации и финансирования данный проект оказался самым крупным и занял ключевую роль среди остальных, поскольку именно в его рамках осуществлялась деятельность по развитию математической, читательской, естественнонаучной грамотности и других показателей, упитывающихся в определении рейтинга национальных систем образования.

2. В рамках проекта «Успех каждого ребенка» решались задачи модернизации системы дополнительного образования. Среди мероприятий следует особенно выделить развитие профессиональных и личностных компетентностей обучающихся, необходимых для обучения в профессиональных образовательных организациях. При этом важной составляющей реализации проекта стало создание новых субсидиарных сущностей в субъектах РФ и внедрение комплексной модели профориентации школьников.

3. Задачи федерального проекта «Цифровая образовательная среда» созвучны с целями национального проекта «Цифровая экономика». Основными направлениями проекта стали обеспечение образовательных организаций высокоскоростным доступом в сеть Интернет, развитие цифровых навыков руководителей и педагогических работников, совершенствование цифровых ресурсов и сервисов системы образования, а также широкое внедрение технологий дистанционного обучения. Последнее мероприятие приобрело особое значение в условиях пандемии коронавируса [6, с. 15].

4. Проект «Учитель будущего» был нацелен на модернизацию уровня дополнительного профессионального образования, развитие профессиональных и личностных компетентностей педагогов и создание условий для повышения уровня профессионального мастерства работников, в том числе за счет механизмов стимулирования и мотивации. Следует отметить, что именно кадровый вопрос зачастую лимитирует достижение показателей в рамках других мероприятий федеральных, региональных и особенно муниципальных проектов и программ.

5. На модернизацию системы среднего профессионального образования были направлены мероприятия федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования. Среди важных мероприятий проекта, оказавших значительное на всю систему образования, следует отметить чемпионаты по профессиональному мастерству и внедрение технологий проведения демонстрационного экзамена.

6. На уровне высшего образования в 2019 году была начата реализация проекта «Экспорт образования», направленного, в том числе, на повышение престижа российских вузов среди потенциальных абитуриентов из стран-партнеров. При этом были запланированы мероприятия как по повышению привлекательности организаций высшего образования для иностранных студентов, так и создание позитивного образа «Русского мира» за рубежом.

7. Не менее важным для системы высшего образования стал проект «Новые возможности для каждого», в рамках которого на базе крупнейших вузов были созданы центры дополнительного профессионального образования, решающие вопросы профессиональной переподготовки взрослого населения с учетом потребностей субъекта РФ, на базе которого создается центр. Данный проект позволил не допустить ухода с рынка труда части взрослого населения предпенсионного и пенсионного возраста, а также отчасти решить кадровые вопросы в отдельных отраслях народного хозяйства.

8. Поддержка добровольческих инициатив и волонтерства стала лейтмотивом федерального проекта «Социальная активность». Несмотря на то, что данный проект не привязан к конкретному уровню образования, его результаты имеют существенное значение не только для общества в целом, но и для достижения воспитательных задач сферы образования. Это стало особенно актуально как на фоне сложной геополитической ситуации, так и в связи с необходимостью формирования целостной личности выпускников образовательных организаций общего, среднего профессионального и высшего образования.

9. Поддержка семьи, имеющей детей, приобретает важное значение, поскольку исключение института семьи из системы образования не позволяет достичь целого ряда качественных показателей. В рамках мероприятий одноименного федерального проекта ставилась задача по повышению активности вовлечения родителей (законных представителей) обучающихся в обучение, воспитание и социализацию. В рамках данного проекта реализованы просветительские и консультативные мероприятия.

10. Созданию равных условий для развития граждан РФ вне зависимости от территории их проживания и социального статуса посвящено содержание федеральной программы «Социальные лифты для каждого». Ключевыми мероприятиями проекта стало увеличение числа профессиональных конкурсов и вовлечение в конкурсное движение большего числа людей, а также реализация крупных просветительских проектов «Классные встречи» и «Эстафета поколений».

Проведенный нами анализ содержания федеральных проектов и программ позволяет выявить комплексный характер воздействия национального проекта на систему образования. Так, мероприятиями нацпроекта охвачены все уровни сферы образования, кроме дошкольного. Последнее обстоятельство обусловлено невозможностью включения результатов, получаемых на данном уровне, в общую концепцию по вхождению Российской Федерации в ТОП-10 стран с лучшими системами образования. Кроме того, проведение количественной оценки большинства показателей для дошкольников не представляется возможным. В то же время необходимо заметить, что данный уровень образования представлен в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года. При этом наибольшее внимание органов власти сосредоточено на создании необходимого количества мест в дошкольных образовательных учреждениях и создании условий для комфортного пребывания детей в них.

Важным принципом проектного управления, внедренным в реализацию национального проекта «Образование», стала гибкость применяемых управленческих механизмов и возможность корректировки подходов к достижению результата на основе данных промежуточных мониторингов, а также ситуации в политической, социальной и экономических сферах. В 2020 году Минпросвещения РФ поддержало инициативу Министерства науки и высшего образования РФ об исключении из структуры национального проекта «Образование» федеральных проектов «Новые возможности для каждого», «Экспорт образования», а также отдельных показателей проекта «Молодые профессионалы» и включении их в структуру нового нацпроекта «Наука и университеты». Кроме того, по итогам 2021 года прекратил самостоятельную реализацию федеральный проект «Учитель будущего», а часть его мероприятий была перенесена в проект «Современная школа», что нашло отражение в планируемых результатах последнего. Вместе с тем, усиление воспитательной направленности образовательного процесса, нашедшее отражение в изменениях в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации», повлияло и на структуру национального проекта «Образование». С 2021 года была начата реализация федерального проекта «Патриотическое воспитание», направленного на воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. В рамках данного проекта реализован комплекс мероприятий по обеспечению функционирования системы патриотического воспитания граждан и совершенствованию системы воспитательной работы в организациях общего и профессионального образования. С 1 января 2022 года заработал ещё один проект воспитательной направленности «Развитие системы поддержки молодежи (Молодежь России)», направленный на создание условий для эффективной самореализации молодых людей. Следует отметить, что часть мероприятий национального проекта «Образование», завершающегося в 2024 году, будет реализовываться в рамках нового национального проекта «Молодежь и дети» с 2025 года.

Муниципальные системы образования. Системы образования различного уровня неоднородны по своему составу и возможностям, и сталкиваются с разнообразными задачами, которые предстоит решать в рамках управленческой деятельности. В контексте существующей системы управления в сфере образования можно выделить образовательные системы отдельных образовательных организаций, муниципальные и региональные системы, а также федеральную систему образования России. Следует отметить, что зачастую именно муниципальные системы образования испытывают наиболее специфические затруднения, обусловленные значительным сокращением населения, в том числе и детей, кадровыми дефицитами, недостаточным финансированием, слабой материально-технической базой образовательных организаций, а также отсутствием необходимой для комфортной жизни инфраструктуры и другими [7, с 263]. Указанные проблемы являются одним из факторов, определяющих возможность получения качественного образования вне зависимости от места про-

живания. При этом в ряде населенных пунктов кризисные явления в системе образования часто приводят к закрытию или оптимизации образовательных организаций, что в итоге оказывает влияние на жизнеспособность населенных пунктов, в которых они расположены.

Реализация национального проекта «Образование» затронула все уровни систем образования от федерального до уровня отдельных образовательных организаций. При этом имплементация мероприятий федеральных проектов происходит на этих уровнях неодинаково. В контексте нашей работы мы остановимся на развитии именно муниципальной системы образования, как одного из наиболее уязвимых элементов. Следует отметить некую неоднородность в развитии самих муниципалитетов. Крайне сложно сравнивать муниципальные образования, находящиеся на территории регионального центра каждого субъекта или крупных городов с сельскими территориями, включающими также труднодоступные территории, обладающие не полностью сформированной инфраструктурой для обеспечения комфортной жизни населения [2, с. 9]. Вместе с тем, именно такие муниципалитеты в количественном выражении составляют большинство. Это обстоятельство является основанием для того, чтобы в фокусе нашего исследования находились именно сельские и труднодоступные территории, в которых зачастую остро стоит задача обеспечения равных образовательных условий для проживающих в них лиц по сравнению с крупными городами и региональными центрами. В этой связи целесообразно рассмотреть наиболее значимые мероприятия федеральных проектов национального проекта «Образование», имплементация которых позволила существенно расширить возможности муниципальной системы образования и снизить неравенство между образовательными возможностями лиц, проживающих в сельской местности и городах.

Одним из наиболее важных для развития образовательных организаций, расположенных в сельской местности, стала реализация мероприятия по созданию на базе общеобразовательных школ центров «Точка роста» в рамках федерального проекта «Современная школа». Так, по данным официального сайта Минпросвещения РФ за время реализации нацпроекта открыто почти 20 тысяч подобных центров. Ключевой задачей функционирования «Точек роста» стала реализация основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профилей на базе сельских школ. В рамках данного мероприятия дополнительно оснащены школьные лаборатории по информатике, технологии, естественным наукам, в том числе за счет высокотехнологичного оборудования в области робототехники, 3D-моделирования, аддитивных технологий, беспилотных летательных аппаратов, средств виртуальной и дополненной реальности и многих других [9, с. 4]. Кроме того, были отремонтированы помещения школ, проведено их брендинг, разработаны новые программы для обучающихся, а также сформированы необходимые компетентности учителей и педагогов дополнительного образования на базе организаций дополнительного профессионального образования. Необходимо отметить, что в соответствии с паспортом федерального проекта «Современная школа» в 2019 году было создано около 2000 таких центров в десяти субъектах РФ. На базе этих «первых» «Точек роста» была проведена апробация подходов к обучению сельских школьников по перспективным направлениям науки и технологий, а их опыт успешно транслирован в других муниципалитетах и образовательных организациях. Важным аспектом работы центров стала реализация дополнительных общеобразовательных программ, что позволило не только организовать досуг детей, проживающих в сельской местности, но и организовать профориентационную работу, развивать необходимые личностные и профессиональные компетентности. Необходимо отметить, что данный проект не реализовывался в крупных городах, что дало возможность направить выделенное финансирование исключительно на развитие систем образования сельских территорий и небольших городов.

Реализация мероприятия по созданию центров «Точка роста» существенно обнажила ещё одну проблему муниципальных образовательных систем, связанную с дефицитом квалифицированных педагогических кадров. Для работы в центрах потребовались учителя информатики, технологии, биологии и химии не просто способные эффективно организовать образовательную деятельность, но и работать с высокотехнологичным оборудованием, то есть обладать соответствующими компетентностями. В этой связи приобрели особую актуальность мероприятия федерального проекта «Учитель будущего», которые как уже отмечалось,

позже вошли в проект «Современная школа». На региональном уровне были разработаны механизмы поддержки школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты, в том числе по итогам государственной итоговой аттестации и независимой оценки качества образования. Это позволило уже к концу 2022 года оказать меры методической поддержки данным школам и повысить диагностируемый уровень качества образования. Необходимо отметить, что в категорию школ с низкими результатами зачастую попадали образовательные организации, расположенные в сельской местности. Во многом это было обусловлено как отсутствием профильных специалистов, так и низким уровнем подготовки педагогов, обусловленным, в том числе, удаленностью от регионального центра. В этой связи существенно возросла роль системы методического сопровождения и организаций дополнительного профессионального образования, в частности региональных институтов развития образования [8, с. 15]. На решение кадрового вопроса были направлены другие мероприятия и, в частности, федеральная программа «Земский учитель», в рамках которой гарантировались выплаты учителям, решившим переехать для работы в сельскую местность [5, с. 41]. Несмотря на сложности, возникающие в процессе реализации программы и мероприятий нацпроекта, направленных на повышение престижа работы учителем в отдаленных муниципалитетах, на конец 2024 года в образовательные организации, расположенные в сельской местности, трудоустроены свыше 6300 учителей, получивших единовременную финансовую поддержку. В то же время данное значение представляется небольшим с учетом кадровой обстановки в масштабах национальной системы образования. В этой связи по инициативе Президента РФ реализация программы продлена до 2023 года включительно. Важным плюсом программы является возможность обогащения региональных систем образования человеческим капиталом за счет обмена педагогическими кадрами и диссеминации лучших практик субъектов РФ. В то же время невысокое значение полученного результата свидетельствует о необходимости поиска иных инструментов привлечения учителей для работы в сельской местности, в том числе за счет выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования.

Значительные результаты в области совершенствования муниципальных систем образования достигнуты при реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» в рамках мероприятия по созданию и функционированию мобильных технопарков «Кванториум». Проект предусматривал создание передвижной лаборатории на базе автотранспортного средства, оснащенной оборудованием для проведения занятий по программам дополнительного образования, а также расширение возможностей предметной области «Технология» основной школы. Имеющееся в распоряжении мобильных технопарков оборудование позволило на высоком уровне проводить занятия в области информационных технологий и технологий виртуальной реальности, аэро- и геотехнологий, промышленной робототехники и промышленного дизайна [4, с. 79]. При этом в ряде субъектов РФ (Амурская область, Орловская, Томская области) занятия со школьниками могут проводиться не только в помещениях сельских школ, но и внутри самого мобильного технопарка. Важной особенностью указанного проекта стало использование не только высокотехнологичного оборудования, но и привлечение к проведению занятий квалифицированных педагогов, работающих в штате организации, на базе которой создавались мобильные технопарки. Реализация мероприятия была досрочно прекращена в 2021 году в основном из-за высокой стоимости самого технопарка, а также серьезных операционных расходов, возникающих в процессе работы. В этой связи было создано всего 85 мобильных технопарков «Кванториум» в 70 субъектах РФ, деятельностью которых охвачено ежегодно не менее 1000 детей, обучающихся в сельских школах. Кроме того, сотрудники каждого мобильного технопарка проводят в утвержденных распоряжениями региональных органов исполнительной власти агломерациях мероприятия с охватом не менее 3 тыс. человек ежегодно. Подобный формат работы позволяет школьникам из отдаленных муниципалитетов приобрести новые знания и навыки под руководством опытных наставников по направлениям, слабо обеспеченным кадрами и материально-технической базой. Фактически возникает возможность проведения продолжительных профпроб, результатом которых является проект обучающихся. Таким образом, несмотря на высокую стоимость, мобильные технопарки существенно расширили возможности муниципальных систем образования и ответили на образовательные запросы части жителей субъектов РФ, что за счет постепенной ротации и выстроенной логистики, увеличило охват большое числа детей в возрасте от 7 до 18

лет качественным дополнительным образованием.

Говоря о профессиональных пробах и профессиональном самоопределении обучающихся, невозможно не остановиться на реализации федерального проекта «Билет в будущее». Участие в нем предполагает проведение профессиональных проб для школьников по отдельным профессиям на базе организаций высшего, среднего профессионального и дополнительного образования. Данный проект направлен на содействие профессиональному самоопределению обучающихся общеобразовательных организаций, которым предстоит сделать выбор дальнейшей траектории обучения. Основной сложностью, связанной с участием сельских школьников в профпробах, является проблема подвоза детей на площадки проведения. В этой связи обучающиеся школ из отдаленных муниципалитетов практически не могли принимать участие в проекте, что усиливает неравенство в области профессионального самоопределения, обусловленного территориальными факторами. Следует отметить, что в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» и других, ранее реализованных инициатив, сельские школы оснащены автобусами, осуществляющими подвоз детей из удаленных населенных пунктов. В этой связи появляется возможность использовать закупленные транспортные средства для доставки обучающихся и на различные мероприятия в другие муниципальные образования. С другой стороны, график движения школьных автобусов строго определен и изменение в нем может сказаться на посещении школы другими детьми. Это обстоятельство препятствует использованию автобусов для обеспечения участия детей в образовательных событиях на базе регионального центра и других муниципалитетов. В этой связи возрастает роль информационно-коммуникационных технологий и технологии дистанционного обучения.

Одним из значимых для прорывного развития муниципальной системы образования инструментов стал федеральный проект «Цифровая образовательная среда». Данный проект был органично встроен не только в нацпроект «Образование», но и способствовал достижению результатов национального проекта «Цифровая экономика». В рамках указанного федерального проекта реализованы несколько крупных мероприятий, оказавших влияние на развитие муниципальных систем образования. Среди них следует выделить подключение всех образовательных организаций к высокоскоростному Интернету, обновление сайтов организаций, внедрение элементов систем электронного документооборота, совершенствование цифровой грамотности руководящих и педагогических кадров, а также более широкое внедрение технологий дистанционного обучения. Несмотря на сложности топографического характера и высокие материальные затраты к концу 2024 года доля организаций, оснащенных высокоскоростным доступом в сеть Интернет, составила 100%. Данное мероприятие существенно расширило образовательные возможности школьников, позволило усовершенствовать подготовку учителей к урокам и дополнительным занятиям. Внедрение элементов цифрового документооборота способствовало уменьшению количества документов на бумажных носителях. Для основных участников образовательного процесса – обучающихся, их законных представителей и педагогов – ключевым элементом этой системы стал переход на электронные дневники и журналы. Это позволило повысить открытость деятельности школы и способствует снижению рисков возникновения социальных конфликтов, возникающих в связи с объективностью выставления оценок. В то же время ведение электронной документации увеличило нагрузку на отдельных специалистов системы образования, в том числе и педагогов предпенсионного возраста, испытывающих затруднения в освоении современных технологий. В этой связи в условиях дефицита кадров более широкое внедрение элементов цифровой образовательной среды может привести к потере возрастных педагогов и усугублению ситуации с нехваткой педагогических кадров. В этой связи целесообразно придерживаться баланса между традиционными подходами к организации образовательного процесса и внедрением инноваций, чтобы не допустить нарушения существующего в образовательных организациях социального порядка.

Среди ключевых направлений федерального проекта «Цифровая образовательная среда» следует особо выделить мероприятия по внедрению дистанционных образовательных технологий. Имплементации данных технологий способствовала пандемия коронавируса, пик которой пришелся на 2020 год. Несмотря на неоднозначное отношение представителей профессионального сообщества к проведению части занятий в удаленном формате, для муници-

пальных систем образования подобный формат работы оказался приемлем в части повышения уровня профессиональной подготовки педагогических кадров. Реализация части дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и отдельных модулей программ профессиональной переподготовки в дистанционном формате позволила не отрывать без того малочисленных сельских педагогов от основной работы, что уменьшило также и нагрузку на административный ресурс организации. Кроме того, отсутствие острой необходимости выезжать в региональный центр снизило и финансовые затраты на обучение педагогов, возникающие на фоне необходимости оплаты проживания и проезда до места проведения курсов. Существенно расширились и образовательные возможности педагогов. Появилась возможность выбора программ, направленных на устранение учителем или представителем администрации собственных профессиональных дефицитов. Следует отметить, что в рамках национального проекта «Образование» стали реализовываться дополнительные дистанционные программы для школьников в рамках деятельности центров цифрового образования «IT-куб», стационарных и мобильных технопарков «Кванториум», Домов научной коллаборации, Заочной школы новых технологических компетенций и других субсидиарных сущностей. Это позволило удовлетворить образовательные запросы отдельных обучающихся школ из удаленных муниципальных образования и их родителей (законных представителей). Таким образом, внедрение дистанционных технологий оказывает положительное влияние на развитие муниципальной системы образования.

К актуальным вопросам функционирования муниципальных систем образования следует отнести несовершенство муниципальной системы методического сопровождения педагогов. В статье 19 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» отмечается возможность создания федеральных и региональных учебно-методических объединений, а также методической службы в образовательных организациях. При этом методическая деятельность на уровне муниципального образования законом не закреплена. Фактически возникла ситуация, способствовавшая снижению статуса районных методических объединений учителей предметников. На фоне снижения интереса опытных учителей к наставнической деятельности усугубилась проблема привлекательности сельских образовательных организаций для молодых специалистов. На решение данной проблемы оказали значительное влияние мероприятия федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого» и «Цифровая образовательная среда», направленные на совершенствование деятельности общественно-профессиональных объединений педагогов в регионе, а также цифровых сообществ. В период реализации национального проекта «Образование» возросло не только количество подобных объединений, но и качество их работы [3, с. 108]. При этом, несмотря на удаленность отдельных муниципальных образований от регионального центра, участие педагогов в деятельности отдельных профессиональных сообществ стало возможным благодаря широкому внедрению дистанционных образовательных технологий.

Исследование управленческих механизмов модернизации муниципальной системы образования в рамках национального проекта «Образование» позволило нам выявить несколько групп механизмов, совокупное действие которых обеспечило достижение требуемых значений показателей. Среди них можно выделить следующие группы:

1. Сущностные механизмы, реализация которых сопряжена с созданием новых субсидиарных сущностей (центров «Точка роста», технопарков «Кванториум»). Они имеют сложную структуру и содержат больше число элементов, оказавших существенное влияние на социальный порядок в муниципальных системах. Наиболее сильное влияние данные механизмы оказали на развитие системы общего и дополнительного образования.

2. Кадровые механизмы реализованы с целью сохранения и преумножения коллективов образовательных организаций, накопления человеческого ресурса муниципальных систем образования. В большей мере механизмы данного типа направлены на оптимизацию системы дополнительного профессионального образования, сохранение института наставничества, имплементацию мероприятий по повышению престижа педагогической профессии и работы в отдаленных муниципальных образованиях.

3. Финансовые механизмы связаны с выделением дополнительных субсидий для образовательных организаций с целью их стимулирования и поддержания базовых составляющих

образовательного процесса.

4. Мотивационные механизмы достаточно тесно связаны с кадровыми и включают мероприятия по созданию условий для материального и нематериального стимулирования работников сферы образования. К ним нужно отнести обновленные подходы к аттестации и предоставления к наградам, а также конкурсное движение. Значимость указанных механизмов значительно возросла к концу 2024 года в основном на фоне реализации напояекта.

5. Важное значение для поддержания социального порядка в муниципальных системах образования имеют адаптивные механизмы. Эти механизмы направлены на обновление составляющих, обеспечивающих деятельность муниципальной системы образования: содержания учебных предметов, обновления стандартов и программ, системы оценки качества образовательных результатов, материально-технической базы организации и другие.

Таким образом, реализация национального проекта «Образование» позволила совершенствовать муниципальные системы образования. Разнообразие использованных при этом механизмов, внедренных в рамках мероприятий федеральных проектов, способствовало снижению рисков, связанных с невозможностью достижения планируемых результатов. Реализация проекта позволила не только поддерживать устойчивое функционирование муниципальных системы образования, но и обеспечить их поступательное развитие с целью повышения качества образовательной деятельности и создания равных условий для обучающихся, проживающих в сельских и труднодоступных территориях.

Литература:

1. Абрамов В.И. Национальный проект "Образование" как инструмент повышения конкурентоспособности российского образования в мире // Вестник ЦЭМИ. 2020. № 4. С. 2. – DOI 10.33276/S265838870013170-0.
2. Асадуллин Р.М. Сельская школа: проблемы развития // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. № 1(74). С. 7-12. DOI 10.21510/1817-3292-2018-1-7-12.
3. Деменева Н.Н., Гуцу Е.Г. Анализ и оценка учебно-методического направления деятельности профессиональных педагогических ассоциаций // Народное образование. – 2022. № 6(1495). С. 110-119.
4. Дьячковская И.А. Мобильный технопарк "Кванториум" как средство развития технического творчества // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 6-4(108). С. 78-81. DOI 10.23670/IRJ.2021.108.6.111. – EDN TYXINE.
5. Жуковская Н.Ю., Тонких А.Г. Программа "Земский учитель" и региональные особенности ее реализации // Современное образование. 2022. № 1. С. 39-50. DOI 10.25136/2409-8736.2022.1.36963.
6. Зерчанинова Т.Е., Милькова С.А. Проблемы функционирования муниципальных систем образования в условиях пандемии // Педагогическое образование в России. 2021. № 5. С. 14-22. DOI 10.26170/2079-8717_2021_05_02.
7. Ланина С.Ю. Особенности организации образовательного процесса в школах сельской местности и малых городах // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2022. № 2(204). С. 262-265. DOI 10.34835/issn.2308-1961.2022.2.p262-265.
8. Осокин И.В., Володина Л.О. Персонифицированное сопровождение развития профессиональных компетенций учителей школ с низкими образовательными результатами // Отечественная и зарубежная педагогика. 2023. Т. 1, № 2(91). С. 7-22. DOI 10.24412/2224-0772-2023-91-7-22.
9. Пронюшкина Т.Г., Зинцова А.С. Возможности Центра цифрового и гуманитарного профилей "Точка роста" в сельской школе // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11, № 2. С. 1-15.

ОБ АВТОРАХ:

Симонов Даниил Денисович,
старший руководитель проекта, ООО
«ПРОЦифру, Москва, Россия

Кирилина Татьяна Юрьевна,
Доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры гуманитарных и
социальных дисциплин, Федеральное
государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Технологический университет имени дважды
Героя Советского Союза, летчика-космонавта
А.А. Леонова», Королёв, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Simonov Daniil D.,
Senior Project Manager, PROCifru LLC, Moscow,
Russia

Kirilina Tatiana Yu.,
Doctor of Sociology, professor, professor of the
Department of Humanitarian and Social
Disciplines, Federal State Budgetary Educational
Institution of Higher Education "Technological
University named after twice Hero of the Soviet
Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev,
Russia

Симонов Д.Д., Кирилина Т.Ю.

**Управление межличностным конфликтами
в организации: поколенческий аспект**

В статье анализируются особенности участия в конфликтах представителей разных поколений в IT-организациях. Приводятся результаты социологического исследования, проведенного в марте - мае 2025 с участием 250 сотрудников IT-организациях разного возраста.

Авторы отмечают, что современные IT-компании – это не только высокотехнологичные организации, но и сложные социальные структуры, внутри которых взаимодействуют различные социально-демографические группы сотрудников. Эти группы обладают различными мотивациями, поведенческими установками, отношением к работе и конфликтам. Понимание этих различий критически важно для эффективного управления и профилактики конфликтов.

В статье делается вывод, что существуют различия в характере и динамике межличностных конфликтов среди сотрудников IT-организаций в зависимости от их возрастной принадлежности. Полученные результаты подтверждают гипотезу о значимом влиянии поколенческого фактора на формирование конфликтных паттернов в профессиональной среде.

Ключевые слова: конфликт, поколение, стили участия в конфликте, управление конфликтами.

Для цитирования: Симонов Д.Д., Кирилина Т.Ю. Управление межличностным конфликтами в организации: поколенческий аспект // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С.51-60.

MANAGING INTERPERSONAL CONFLICTS IN AN ORGANIZATION: A GENERATIONAL ASPECT

Simonov D.D., Kirilina T.Yu.

The article analyzes the features of participation in conflicts of representatives of different generations in IT organizations. The results of a sociological study conducted in March – May 2025 with the participation of 250 employees of IT organizations of different ages are presented. The authors note that modern IT companies are not only high-tech organizations, but also complex social and organizational structures within which various socio-demographic groups of employees interact. These groups have different motivations, behavioral attitudes, attitudes to work, and conflicts. Understanding these differences is crucial for effective conflict management and prevention. The article concludes that there are differences in the nature and dynamics of interpersonal conflicts among employees of IT organizations, depending on their age. The results obtained confirm the hypothesis about the significant influence of the generational factor on the formation of conflict patterns in the professional environment.

Keywords: conflict, generation, styles of participation in conflict, conflict management.

For citation: Simonov D.D., Kirilina T.Yu. Managing interpersonal conflicts in an organization: a generational aspect. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 51-60. (In Russ.)

Современные IT-компании – это не только высокотехнологичные организации, но и сложные социальные структуры, внутри которых взаимодействуют различные социально-демографические группы сотрудников. Эти группы обладают различными мотивациями, пове-

денческими установками, отношением к работе и конфликтам. Понимание этих различий критически важно для эффективного управления и профилактики конфликтов.

Первая группа – это «Молодые специалисты», 18–25 лет, представители поколения Z, недавно окончившее ВУЗы или пришедшее в ИТ через онлайн-курсы. Их отличают:

- высокая мобильность – отсутствие страха смены работы или профессии;
- фокус на балансе между работой и личной жизнью (work-life balance);
- ожидание быстрого карьерного роста и немедленной отдачи от работодателя.

Часто представители этой группы слабо вовлечены в корпоративную культуру и демонстрируют низкую лояльность организации. По данным исследований (например, Deloitte Millennial Survey, 2022), почти 50% молодых сотрудников не планируют работать в одной компании более 2 лет. Это создаёт потенциальную зону напряжения с руководством, особенно если последние практикуют традиционный стиль управления [1].

Конфликты с этой группой часто связаны с нежеланием принимать авторитет, неприятием иерархии и отказом от избыточной бюрократии. Однако часть конфликтов игнорируется, поскольку молодые специалисты просто увольняются, не вступая в противостояние.

Вторая группа – это «устоявшиеся специалисты», в возрасте 25–35 лет. Это – ключевая категория «несущих» специалистов, обладающих высоким техническим уровнем и жизненными обязательствами: ипотека, семья, дети. Данные сотрудники характеризуются:

- высокой степенью ответственности и надёжности;
- стабильной мотивацией – удержание рабочего места и дохода;
- склонностью избегать открытых конфликтов, особенно с руководством.

В этой группе конфликты чаще подавляются или решаются «внутри себя». Они могут накапливать напряжение, но открытого противостояния стараются избегать. Это создаёт риск латентных, скрытых конфликтов, влияющих на эффективность. Особенность управления этой группой – удержание баланса между новыми подходами и стабильностью, обеспечение прозрачной коммуникации и предсказуемости.

Третья группа – это «карьеристы», менеджеры и тимлиды, 35–45 лет, промежуточный слой, находящийся между разработчиками и топ-менеджментом. Обычно именно здесь возникают наиболее острые управленческие конфликты – из-за давления сверху и снизу. Сотрудники, относящиеся к данной группе:

- часто сталкиваются с конфликтами приоритетов, ресурсов и KPI;
- играют ключевую роль в трансляции ценностей компании вниз и объяснении решений руководства;
- страдают от выгорания, поскольку вынуждены постоянно быть медиаторами.

По данным постпандемических HR-исследований (например, SHRM, 2021), эта категория сотрудников чаще других обращается за поддержкой в рамках программ ментального здоровья, демонстрируя высокие уровни стресса.

Четвертая группа – это «старожилы» (45+): «традиционные профессионалы» и «старшие архитекторы», представители этой группы – носители институциональной памяти. Чаще работают в крупных корпорациях, с большим стажем на одном месте работы. Для них характерна:

- высокая склонность к консерватизму и сопротивлению изменениям;
- выступление в роли неформальных лидеров, особенно в технических вопросах;
- вступление в конфликты с целью защитить привычные подходы и сохранить статус-кво.

Они более чувствительны к изменениям в управлении, смене технологий и часто имеют конфликтные взаимодействия с молодыми коллегами из-за разницы в ценностях и подходах к работе.

Также в отдельную социальную группу мы можем выделить «удалёнщиков», появившиеся особенно массово в постковидную эпоху, они часто остаются вне традиционных схем управления и корпоративной культуры. Их отличают:

- низкая вовлеченность в организационные процессы;
- фокус на задачах, а не на команде;
- часто избегают конфликтов просто путём разрыва контракта или молчаливого ухода.

Для руководства важно осознавать, что они могут быть как крайне эффективными, так и источником деструкции, если не учитывать специфику их вовлечения.

Сами управленческие конфликты в IT-компаниях отличаются высокой степенью сложности из-за специфики самой отрасли: высокой динамики, проектной структуры, распределённых команд и межфункционального взаимодействия. В отличие от традиционных отраслей, здесь конфликты часто не носят «вертикальный» характер (между начальником и подчинённым), а возникают на пересечениях процессов, компетенций и команд. Типологизация таких конфликтов необходима для их более точного анализа и управления [1].

1. Конфликты приоритетов и ресурсов - команды и менеджеры конкурируют за ограниченные ресурсы: время разработчиков, тестировщиков, дизайнеров, бюджеты. Dev-Ops-команда задерживает релиз из-за недоработок безопасности, в то время как маркетинг требует срочного вывода продукта на рынок.

Причинами такого конфликта могут являться:

- несогласованные цели между департаментами (например, продуктовая команда хочет MVP, а техлид – идеальный код);
- отсутствие единой проектной дорожной карты;
- влияние гибких методологий, где приоритеты быстро меняются.

2. Ценностно-ролевые конфликты - различия в профессиональных или личностных установках между участниками процесса. Примером такого конфликта может являться ситуация: разработчик настаивает на использовании новой библиотеки, но руководитель проекта не хочет менять технологический стек без согласования с архитектором.

Причинами такого конфликта могут являться:

- противоположные взгляды на стиль работы (например, «джуниор» хочет работать строго 8 часов, «синьор» – фанат ночной работы);
- конфликты между технарями и менеджерами: технический долг или/и бизнес-результат;
- поколенческие различия: молодые сотрудники могут игнорировать иерархию, «старожилы» – требовать субординации.

3. Информационные конфликты – разные участники владеют различным объёмом информации или интерпретируют её по-разному. Примером такого конфликта может являться ситуация: команда разработки считает, что дедлайн через месяц, тогда как заказчик ожидает демонстрацию через неделю.

Причинами такого конфликта могут являться:

- непрозрачность целей руководства;
- ограниченный доступ к данным;
- удалённый формат работы, разрывы в коммуникации.

4. Структурные конфликты – вызваны особенностями организационной структуры или распределения власти. Примером такого конфликта может являться ситуация: два менеджера одновременно требуют от одного аналитика выполнения разных задач в одни и те же сроки.

Причинами такого конфликта могут являться:

- матрица: разработчики подчиняются и продакт-менеджеру, и техническому лидеру;
- перекрытие зон ответственности (например, кто отвечает за релиз: QA или PM?);
- влияние роста компании без изменения оргструктуры.

5. Личностные конфликты и эмоциональное выгорание - межличностные противоречия, не зависящие напрямую от профессиональных целей. Примером такого конфликта может являться ситуация: ведущий разработчик постоянно вступает в споры с менеджером из-за резкой формы общения, даже если технически прав. Исследование: Gallup, проведенное в 2023 г. продемонстрировало, что более 44% сотрудников в IT отмечают «эмоциональную усталость» как главную причину снижения вовлечённости [3].

Причинами такого конфликта могут являться:

- эмоциональное выгорание, особенно у тимлидов и middle-менеджеров;
- персональные различия: темперамент, культура общения, уровень эмпатии;
- работа в условиях хронической неопределённости (VUCA-среда).

6. Конфликты невидимые («тихие») – сотрудники не выражают несогласие явно, но саботируют работу, уходят «в тень», занижают качество выполнения задач. Термин: «quiet quitting» – массовое явление, особенно среди поколения Z [4].

Примером такого конфликта может являться ситуация: сотрудник, недовольный перераспределением задач, просто замедляет работу, игнорируя дедлайны, но не говорит о проблеме вслух. Причинами такого конфликта могут являться:

- отсутствие доверия к руководству;
- опыт «неуспешных» конфликтов в прошлом;
- культура избегания конфликтов (особенно в постсоветских коллективах).

Методология исследования

Эмпирической базой исследования послужили результаты анкетного онлайн-опроса сотрудников ИТ-организаций, проведённого в марте-мае 2025 года. В исследовании приняли участие 250 сотрудников ИТ-организаций. Респонденты мужского пола составили 67,9 %, женского – 32,1 %. Около трети респондентов (30,4%) работают в ИТ-организации 4-5 лет. Более четверти (29,5%) – от 1 года до 3-х лет. Шестая часть участников опроса работает 6-10 лет. Более 10 лет являются сотрудниками ИТ-организаций 15,5% респондентов. Подавляющее большинство респондентов (87,5%) имеют высшее образование, 7, 1% - неполное высшее.

Результаты исследования представлены по четырем направлениям:

1. Удовлетворённость сотрудников ИТ- организаций своей работой;
2. Частота и основные участники конфликтов в ИТ-организациях;
3. Влияние конфликтов с коллегами на межличностные отношения;
4. Наиболее распространённые способы участия руководителей в разрешении конфликтов между сотрудниками.

Гипотеза исследования: поколенческий фактор оказывает значимое влияние на формирование конфликтных паттернов в профессиональной ИТ-среде.

Результаты исследования

1. Удовлетворённость сотрудников ИТ- организаций своей работой в целом.

В рамках данного исследования важно было изучить удовлетворённость сотрудников ИТ- организаций своей работой. Согласно полученным результатам, подавляющее большинство участников вопроса в целом довольны своей работой (88,4%) (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: «Удовлетворены ли Вы в целом своей работой?») (табл.1).

Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы в целом своей работой?» (в% от общего числа респондентов)

Удовлетворенность работой	
Да	28,6
Скорее да, чем нет	59,8
Скорее нет, чем да	8,9
Нет	1,8
Затрудняюсь ответить	0,9
Всего	100,0

Среди респондентов младше 25 лет наблюдается наиболее высокая доля положительных ответов. Более трети участников опроса, относящихся к самой младшей группе (35,7%), полностью удовлетворены работой. Только среди респондентов возрастной группы 25–35 лет встречаются варианты ответа «затруднились ответить» (1,8%). В возрастных группах 25-35 лет и старше 45 лет не оказалось респондентов, крайне негативно оценивающих удовлетворённость своей работой (табл.2).

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы в целом своей работой?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников			
	Младше 25 лет	25–35 лет	36–45 лет	Старше 45 лет
Да	35,7	27,3	29,2	
Скорее да, чем нет	57,1	60,0	58,3	80,0
Скорее нет, чем да	3,6	10,9	8,3 %	20,0
Нет	3,6		4,2	
Затрудняюсь ответить		1,8		

2. Частота и основные участники конфликтов в IT-организациях

Исследование продемонстрировало, что наименее конфликтными являются «молодые специалисты», младше 25 лет, представители поколения Z. Более пятой части респондентов этой возрастной группы (21,4%) отметили, что в их коллективе конфликтные ситуации никогда возникают (таблица 3). В то время, как среди «устоявшихся специалистов», 25–35 лет, такой точки зрения придерживаются только 3,6%.

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как часто в Вашем коллективе возникают конфликтные ситуации?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников			
	Младше 25 лет	25–35 лет	36–45 лет	Старше 45 лет
Очень часто - практически каждую неделю			4,2	
Часто - несколько раз в месяц	7,1	21,8	16,7	20,0
Иногда - раз в несколько месяцев	17,9	25,5	25,0	40,0
Редко – раз в полгода или реже	25,0	20,0	20,8	40,0
Очень редко – практически не возникают	28,6	29,1	16,7	
Никогда	21,4	3,6	16,7	

Данные, полученные в ходе исследования, продемонстрировали, что почти три четверти участников опроса (70,4%) сталкиваются на работе с конфликтными ситуациями. Чаще всего конфликты возникают именно среди коллег. На это указало более трети опрошенных (38%). Реже всего наблюдаются конфликты с высшим руководством (14,8%).

Горизонтальные конфликты явно преобладают над вертикальными. Более пятой части участников опроса (21,3%) указали на наличие кросс-функциональных конфликтов (с менеджерами проектов). Исследование подтвердило принцип «дистанции власти» (снижение конфликтности с ростом иерархического уровня). Наблюдается эффект «защитной бесконфликтности» (каждый третий сотрудник избегает конфронтации) (табл. 4).

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «С кем у Вас чаще происходит конфликт?» (в% от общего числа респондентов)

С кем чаще происходит конфликт	%
С коллегами	38,0
У меня не бывает конфликтов	29,6
С моим непосредственным руководителем	24,1
С руководителями других отделов	22,2
С менеджерами проектов	21,3
С высшим руководством	14,8

У молодых сотрудников младше 35 лет доминируют горизонтальные конфликты с коллегами и выражена толерантность к руководству (минимум конфликтов с высшим руководством – 3,7%). Именно в данной возрастной группе наблюдается максимальная доля бесконфликтных работников (44,4%).

У участников опроса в возрасте 36-45 лет исследование выявило нарастание вертикальных конфликтов (руководители других отделов – 34,8%).

В возрастной группе старше 45 лет отмечается тотальная конфликтность (0% бесконфликтных) и максимальная напряжённость с коллегами и высшим руководством (60% и 40% соответственно) (табл. 5)

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «С кем у Вас чаще происходит конфликт?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников				Всего
	Младше 25 лет	25-35 лет	36-45 лет	Старше 45 лет	
С коллегами	48,1	26,4	47,8	60,0	38,0
С моим непосредственным руководителем	18,5	30,2	17,4	20,0	24,1
С руководителями других отделов	11,1	20,8	34,8	40,0	22,2
С высшим руководством	3,7	17,0	17,4	40,0	14,8
С менеджерами проектов	3,7	30,2	21,7	20,0	21,3
У меня не бывает конфликтов	44,4	28,3	21,7	0,0	29,6

3. Влияние конфликтов с коллегами на межличностные отношения.

Наиболее негативное влияние конфликтов с коллегами на межличностные отношения отметили респонденты в возрасте 35–45 лет, которые чаще всего являются менеджерами или тимлидами. Более трети респондентов данной возрастной группы (37,5%) указали на то, что конфликты с коллегами отрицательно влияют на межличностные отношения в коллективе (табл. 6). Важно подчеркнуть, что только представители данной возрастной группы отметили, в их коллективах конфликтные ситуации возникают очень часто, практически каждую неделю (табл.3). Это может быть связано со спецификой их работы, сопряженной с необходимостью разрешать практически все возникающие на рабочем месте конфликты.

Таблица 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как влияет конфликт с коллегами на межличностные отношения?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников			
	Младше 25 лет	25-35 лет	36-45 лет	Старше 45 лет
Скорее положительно, чем отрицательно	3,6	3,6	4,2	
Нейтрально	25,0	16,4	16,7	20,0
Скорее отрицательно, чем положительно	53,6	47,3	41,7	60,0
Отрицательно	17,9	32,7	37,5	20,0

Наряду с этим, наиболее негативное влияние конфликта с коллегами на совместную деятельность отметили «устоявшиеся специалисты» в возрасте 25–35 лет. Почти три четверти респондентов данного возраста (74,6%) в целом отрицательно оценили влияние конфликта с коллегами на совместную деятельность (сумма ответов «Отрицательно» и «Скорее отрицательно, чем положительно» на вопрос: «Как влияет конфликт с коллегами на совместную деятельность?»). Среди участников опроса в возрастной группе младше 25 лет такого мнения придерживаются немногим более двух третей (67,9%) (табл. 7)

Таблица 7. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как влияет конфликт с коллегами на совместную деятельность?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников				Всего
	Младше 25 лет	25-35 лет	36-45 лет	Старше 45 лет	
Скорее положительно, чем отрицательно	7,1	3,6	12,5		6,3
Нейтрально	25,0	21,8	20,8	40,0	23,2
Скорее отрицательно, чем положительно	53,6	36,4	37,5	60,0	42,0
Отрицательно	14,3	38,2	29,2		28,6

В рамках данного исследования важно было выяснить, что же чаще всего становится причиной межличностных конфликтов в трудовом коллективе. Исследование показало, что для разных возрастных категорий, характерны различные наиболее распространённые причины. Если для респондентов младше 25 лет частыми причинами являются различия в профессиональных ценностях и подходах к работе и плохая организация рабочего процесса (на это казало почти четверть респондентов данного возраста (22,2%)), то у респондентов в возрасте 36-45 лет чаще всего возникают личностные конфликты, обусловленные несовместимостью характеров (табл. 8). Наиболее значимой причиной конфликтов с коллегами у сотрудников старше 45 лет выступает несправедливая оценка результатов деятельности.

Таблица 8. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как руководители участвуют в разрешении конфликтов между сотрудниками?» (в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников			
	Младше 25 лет	25-35 лет	36-45 лет	Старше 45 лет
Различия в профессиональных ценностях и подходах к работе	22,2	27,8	34,8	40,0
Борьба за определенный статус и роль в команде	18,5	16,7	21,7	20,0
Несправедливое распределение обязанностей и задач	7,4	22,2	8,7	0,0
Несправедливая оценка результатов деятельности	18,5	20,4	8,7	80,0
Личностные конфликты и несовместимость характеров	14,8	22,2	39,1	40,0
Конкуренция за ресурсы и внимание руководства	3,7	25,9	17,4	40,0
Плохая организация рабочего процесса	22,2	29,6	17,4	40,0
Недостаток возможностей для профессионального роста	14,8	22,2	8,7	20,0
Несправедливое распределение бонусов и вознаграждений	18,5	16,7	17,4	0,0
Отсутствие четкости и прозрачности в принятии решений	7,4	24,1	13,0	20,0
У меня не бывает конфликтов с коллегами	40,7	20,4	26,1	0,0

4. Наиболее распространенные способы участия руководителей в разрешении конфликтов между сотрудниками

Исследование показало, что самыми распространенными способами участия руководителей в разрешении конфликтов между сотрудниками, по мнению респондентов, являются: активное взаимодействие с конфликтующими сторонами для нахождения компромисса; организация совещаний и групповых дискуссий и учет интересов и требований обеих сторон, для нахождения компромиссного решения. На эти методы указало более трети респондентов (41,9%, 38,1%, и 37,1% соответственно).

Наименее популярным методом урегулирования конфликтных ситуаций со стороны руководителей оказались дисциплинарные меры. На такой способ указали лишь 5,7% участников опроса. Причем в возрастной группе старше 45 лет ни один респондент не указал на применение данного метода участия руководителей в разрешении конфликтов. Чаще других с такого рода методом встречаются респонденты в возрасте 36-45 лет (9,1%).

Сотрудники старше 45 лет чаще сталкиваются с такими методами разрешения руководителям конфликта как обращение к вышестоящему руководству или HR (40,0%). Реже всего с таким методом встречаются респонденты младших 25 лет (15,4%).

Активное взаимодействие с конфликтующими сторонами со стороны руководители чаще всего отмечают сотрудники старше 45 лет (60,0%) и младше 25 лет (46,2%).

Организация совещаний или групповых дискуссий как способ участия руководителей в разрешении конфликтов между сотрудниками оказался наиболее заметен в группе респондентов 36-45 лет (40,9%), наименее – среди участников исследования 45 лет (20,0%).

На такой метод разрешения конфликтов со стороны руководителей как учет интересов обеих сторон в основном указывали представители возрастной группы старше 45 лет (60,0%). Меньше всего такой метод встречали в группе 36-45 лет (18,2%).

Более четверти участников опроса отмечают применение их руководством таких методов разрешения конфликтов между сотрудниками как привлечение нейтральной стороны или посредника; предложение своей поддержки и ресурсов для разрешения конфликтных ситуаций и обращение к более высоким уровням управления или к HR для получения поддержки в разрешении конфликтов (27,6%, 27,6%, 26,7% соответственно).

Привлечение нейтральной стороны или посредника чаще других отмечают респонденты в возрастной группе 36-45 лет (45,5%), реже всего – младше 25 лет (19,2%).

Важно отметить, что такой способ участия руководителей в конфликте как предложение поддержки и ресурсов не указал ни один респондент старше 45 лет, в то время как в группе 25-35 лет этот метод отметили более трети (36,5%).

Менее пятой части респондентов (17,1%) указали, что их руководители занимаются непосредственным решением проблемы, вызвавшей конфликтную ситуацию (табл. 9).

Таблица 9. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как руководители участвуют в разрешении конфликтов между сотрудниками?»
(в% от респондентов разного возраста)

	Возраст сотрудников				Всего
	Младше 25 лет	25-35 лет	36-45 лет	Старше 45 лет	
Руководители активно взаимодействуют с конфликтующими сторонами, помогая им находить компромиссные решения	46,2	40,4 %	36,4	60,0	41,9
Руководители могут организовывать совещания или групповые дискуссии для разрешения конфликтов в коллективе	46,2	34,6	40,9	20,0	38,1
Руководители учитывают интересы и требования обеих сторон, стараясь найти компромиссное решение	42,3	40,4	18,2	60,0	37,1

Руководители приглашают нейтральную сторону или профессионального посредника для помощи в разрешении споров	19,2	23,1	45,5	40,0	27,6
Руководители предлагают свою поддержку и ресурсы для разрешения конфликтных ситуаций	23,1	36,5	18,2	0,0	27,6
Руководители обращаются к более высоким уровням управления или к HR для получения поддержки в разрешении конфликтов	15,4	34,6	18,2	40,0	26,7
Руководители занимаются непосредственным решением проблемы	23,1	17,3	13,6	0,0	17,1
Руководители выдают дисциплинарные меры для урегулирования конфликтных ситуаций	3,8	5,8	9,1	0,0 %	5,7

Заключение.

Проведённое исследование позволило выявить существенные различия в характере и динамике межличностных конфликтов среди сотрудников IT-организаций в зависимости от их возрастной принадлежности. Полученные результаты подтверждают гипотезу о значимом влиянии поколенческого фактора на формирование конфликтных паттернов в профессиональной среде.

Основные выводы исследования могут быть структурированы следующим образом:

1. Возрастная дифференциация конфликтности:

- Молодые специалисты (18-25 лет) демонстрируют наименьшую вовлечённость в конфликты (21,4% бесконфликтных случаев), что коррелирует с их низкой организационной лояльностью и склонностью к избеганию конфронтации.
- Сотрудники 25-35 лет проявляют тенденцию к латентным конфликтам, сочетая высокую профессиональную ответственность со стремлением минимизировать открытые противоречия.
- Наиболее конфликтогенной группой оказались сотрудники старше 45 лет (0% бесконфликтных), что объясняется их высокой чувствительностью к изменениям и стремлением защищать сложившиеся практики.

2. Структура конфликтных взаимодействий:

- Подтверждён принцип «дистанции власти» – частота конфликтов снижается по мере увеличения иерархического уровня оппонента.
- Выявлен парадокс проектного управления – высокая конфликтность с менеджерами проектов (21,3%), не обладающими формальной властью.
- Установлено преобладание горизонтальных конфликтов (38,0% с коллегами) над вертикальными (14,8% с высшим руководством).

3. Эффективность управленческих практик:

- Наиболее распространёнными методами разрешения конфликтов со стороны руководства респонденты признали поиск компромиссов (41,9%) и организацию групповых дискуссий (38,1%). Дисциплинарные меры руководители используют реже всего (5,7%), особенно в старших возрастных группах.

Полученные результаты имеют важное теоретическое значение для развития концепции поколенческих различий в организационном поведении и практическое применение в области HR-менеджмента. Особую актуальность приобретает разработка дифференцированных программ управления конфликтами, учитывающих как возрастные особенности сотрудников, так и специфику IT-сферы с её высокой динамикой и проектной организацией труда.

Проведённое исследование вносит существенный вклад в понимание механизмов формирования организационного климата в высокотехнологичных компаниях и предлагает научно обоснованный подход к управлению межпоколенческими взаимодействиями.

Литература:

1. Соломатина, Е. Н. Социология конфликта : учебник для вузов / Е. Н. Соломатина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 148 с.
2. Deloitte. Millennial and Gen Z Survey 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
3. Gallup. State of the Global Workplace: 2023 Report [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
4. Harvard Business Review. Quiet Quitting is About Bad Management, Not Bad Employees [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbr.org/2022/09/quiet-quitting-is-about-bad-management-not-bad-employees>

ОБ АВТОРЕ:

Федоров Георгий Алексеевич,
аспирант, Федеральное государственное
бюджетное учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации» (Финуниверситет),
Москва, Россия

ABOUT THE AUTHOR:

Fedorov Georgii A.,
post-graduate student, Federal State Budgetary
Institution of Higher Education "Financial
University under the Government of the Russian
Federation" (Financial University), Moscow,
Russia

Федоров Г.А.

**Социологический анализ факторов
развития профессиональных компетенций
педагогических кадров в контексте
формирования профессиональной
идентичности**

Основной задачей исследования выступает анализ факторов развития профессиональных компетенций педагогических кадров в контексте формирования их профессиональной идентичности. В статье обосновывается вывод о том, что дисфункции формирования профессиональных компетенций лимитирует развитие профессиональной идентичности педагога. Дефицит кадров в системе общего образования, профессиональное выгорание и неудовлетворенность профессиональной деятельностью педагога являются общим негативным фоном развития профессиональной идентичности педагога. По результатам проведенного автором анкетирования педагогов Московской области, выделены ограничения развития профессиональных компетенций педагогов: формализация данных процессов, недостаток мер государственной поддержки, несоответствие между официально предлагаемыми инструментами развития компетенций и востребованными практиками среди учителей.

Ключевые слова: профессиональные компетенции, педагогические кадры, профессиональная идентичность.

Для цитирования: Федоров Г.А. Социологический анализ факторов развития профессиональных компетенций педагогических кадров в контексте формирования профессиональной идентичности // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С.61-69.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE FACTORS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TEACHING STAFF IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL IDENTITY FORMATION

Fedorov G.A.

The main objective of the study is to analyze the factors influencing the development of professional competencies among teaching staff in the context of shaping their professional identity. The article substantiates the conclusion that dysfunctions in the formation of professional competencies limit the development of a teacher's professional identity. The shortage of personnel in general education, professional burnout, and job dissatisfaction among teachers create a generally negative backdrop for the development of their professional identity. Based on the author's survey of teachers in the Moscow region, the following constraints on the development of teachers' professional competencies were identified: the formalization of these processes, insufficient government support measures, and a mismatch between officially proposed competency development tools and the practices actually demanded by teachers.

Keywords: professional competencies, educators, professional identity.

For citation: Fedorov G.A. Sociological analysis of the factors of development of professional competencies of teaching staff in the context of professional identity formation. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 61-69. (In Russ.)

Дефицит педагогических кадров в структуре общего образования Российской Федерации остается актуальным вопросом управления системой образования страны. Несмотря на пристальное внимание общественности и научного сообщества к вопросу привлечения и удержания педагогических кадров в системе общего образования универсальное решение

так и не было представлено. В марте 2025 года Министр просвещения Российской Федерации С.С. Кравцов обозначил замещающую кадровую потребность до 2030 года в 96 тысяч педагогических кадров [10]. В апреле 2025 года Глава Совета Федерации Российской Федерации В.И. Матвеев подчеркнула отсутствие «коренного перелома» в кадровом обеспечении систем здравоохранения и образования», а также неконкурентность заработной платы педагогических кадров [8]. Согласно результатам исследования, проведенного НИИ урбанистики и глобального образования МГПУ чаще всего причинами отказа от работы в системе общего образования становятся низкая заработная плата, низкий уровень престижа профессии, профессиональное выгорание, отсутствие методической поддержки и карьерных перспектив [2].

Вопрос формирования подобных дисфункций в профессиональных сообществах рассматривался отечественными и зарубежными исследователями на уровне статусных противоречий и депривации. Эмиль Дюркгейм рассматривал явление аномии как следствие несогласованности между профессиональной ролью и общественным призванием в фундаментальной работе «О разделении общественного труда» [6, с. 124]. В работе «Протестантская этика и дух капитализма» Макс Вебер говорит о последствиях конфликта между призванием и рационализацией труда, ведущей к потере смысла [3, с. 726]. Толкотт Парсонс рассмотрел дисбаланс между профессиональными ожиданиями и вознаграждениями в системе социального действия [9, с. 54].

Не менее значимым является вопрос развития конфликтов в профессиональной среде на основе несправедливого, нерационального распределения благ, не соответствующего ожиданиям индивида в соответствии с занимаемой профессией и статусом. Ральф Дарендорф изучал профессиональные группы как участников конфликта за распределение благ [5, с. 230]. Карл Маркс в рамках теории отчуждения описывает процесс потери идентичности работника как следствие недооценки его труда в системе капитализма [7, с. 44]. Ж.Т. Тощенко в концепции «социологии труда» рассматривает конфликт идентичности в условиях системной коммерциализации социальных процессов [11, с.72].

Одним из распространенных ответов на вопрос о причинах дефицита педагогических кадров в системе общего образования остается низкий статус профессии и отсутствие общественного признания. Механизмы формирования таких диспозиций рассматривались Пьером Бурдье в концепции символического капитала. Обладая высоким культурным капиталом и широким набором требований для входа в профессию, педагоги часто сталкиваются с обесцениваем их труда [1, с. 62]. Эрвинг Гоффман в труде «Стигма» рассматривает процесс зарождения конфликта между самоидентификацией профессионала и штампами, закрепленными в обществе относительно определенных профессий [4, с. 130].

На основе анализа научной литературы можно сделать вывод о наличии существенных дисбалансов в процессах развития кадрового потенциала системы общего образования: подготовки кадров, поддержания конкурентной заработной платы, создании условий для профессионального развития

Вместе с тем, представляется необходимым отметить, что финансовая недостаточность оплаты труда педагогов выступает значимым, но не ключевым ограничением развития его профессиональной идентичности. Особого внимания в данном контексте заслуживает наличие разрыва между социальными ожиданиями учителя к профессии и педагогической деятельности и существующими организационно-административными и инфраструктурными условиями его профессионального развития.

Профессиональная идентичность педагогического работника – многоаспектное явление. Профессиональная идентичность и возможности её развития находятся в поле зрения современных исследователей. Профессиональную идентичность учителя в крупном российском городе изучает Г.И. Чикарова [12]. Профессиональную идентичность учителей как субъектов трудовой деятельности рассматривала А.В. Шакурова [13].

Ключевые выводы о профессиональной идентичности педагогических кадров сделаны в работе Д. Бейард и П.С. Мейер. В их представлении профессиональная идентичность педагога – это динамический, многокомпонентный конструкт, формирующийся под влиянием личностных особенностей, социальных и институциональных факторов. Предложенные нарративный подход к изучению профессиональной идентичности подразумевает перманентный

самоанализ и изменение профессионального позиционирования педагога. Педагоги самостоятельно, но под влиянием общественных и институциональных явлений формируют свою профессиональную идентичность или «Я-концепцию». Профессиональная идентичность подразумевает постоянную рефлекссию (анализ и оценку своего профессионального опыта, навыков, умений и знаний относительно текущих профессиональных требований). Не менее значимым процессом становится интеракция, в рамках которой педагог, взаимодействуя с коллегами, учениками, руководителями, признанными профессионалами, формируют свое представление о занимаемом положении в системе иерархии профессионального мастерства. По результатам самооценки, сформированной на основании рефлексии и интеракции педагог в случае достаточного уровня профессионального мастерства способен самостоятельно адаптироваться к изменениям в образовательной политике [14, с 1-81].

Не менее значимым трудом, обозначившим сущность профессиональной идентичности педагога, выступает работа польского ученого Ирены Пржыбильской [15, с. 20]. И. Пржыбильская выделяет три основных направления, в рамках которых педагог должен постоянно развиваться для соответствия предъявляемым требованиям. Первое направление – знания, умения и навыки наставника в их исконно педагогическом понимании. Несмотря на масштабные систематические изменения систем образования разных стран педагог должен оставаться источником знаний, умений и навыков для своих учеников. Второе направление – рекламационное. Педагог должен обладать компетенциями по продвижению общегосударственной политики и содействию становлению личности обучающегося. Третье направление – институциональное. Педагог в своей профессиональной деятельности придерживается профессиональным принципам. Помимо стандартных и фундаментально усвоенных принципов профессионального сообщества педагог учитывает их изменения. В свою очередь педагог в праве направлять собственную деятельность на продвижение институциональных изменений, преследуя цель эволюции системы образования.

Помимо направлений развития педагога И. Пржыбильска выделяет две категории, формируемые в рамках развития профессиональной идентичности учителя – мотивированность и приверженность. Категория мотивированности подразумевает постоянное стремление к развитию в профессии и продолжению профессионального становления. Категория приверженности подразумевает личную идентификацию работника и его принадлежность к профессиональному сообществу. Категория принадлежности в свою очередь обеспечивает стабильное развитие и целостность этого сообщества.

Исходя из рассмотренных материалов возможно сделать вывод о том, что профессиональная идентичность педагога подразумевает три платформенных компонента: компетентность, личное профессиональное позиционирование, социальная интеракция и профессиональная принадлежность.

Значительное внимание в системе образования Российской Федерации уделяется компетентностному компоненту профессиональной идентичности учителя. Такое положение обусловливается пронизывающим свойством компетентности влиять на поведение и профессиональное взаимодействие учителя во многих аспектах. Раскрываясь в виде обширного набора знаний, развитых педагогических и коммуникационных умений и навыков, а также достаточного опыта их применения, профессиональные компетенции педагога обеспечивают развитие целого ряда компонентов профессиональной идентичности.

Профессиональные компетенции педагога регулируют его личное отношение к трудовой деятельности. Выраженная в виде профессионального умения самоконтроля и саморазвития компетенция обеспечивает поддержание мотивации педагога. Данная компетенция позволяет эффективно проводить рефлекссию, оценивая собственный опыт и опыт коллег. Компетентность учителя позволяет преодолевать кризисные и переходные моменты, обеспечивая адаптивность к изменениям (например, цифровизации отдельных компонентов педагогической деятельности или труду в условиях ограничений пандемии).

Компетентность учителя обеспечивает эффективность социального взаимодействия. Высокий уровень подготовленности педагога позволяет более эффективно выстраивать взаимодействие с коллегами, что способствует успешной интеграции и удержанию в профессиональном сообществе. Социальное взаимодействие на основе развитости компетенций позволяет неформально определить позиции наставников и наставляемых в педагогическом сооб-

ществе на основе эффективности и опыта предыдущей рабочей деятельности.

Компетентность учителя обеспечивает и эффективное взаимодействие с учениками и родителями. Выступая одними из заказчиков образования ученики и их родители становятся одним из основных факторов, формирующих векторы изменения профессиональной идентичности педагога. Эффективность работы каждого педагога находит отклик в отзывах и мнениях заказчиков образования, что в дальнейшем оказывает влияние на изменения престижности педагогических профессий.

Развитие компетенций учителя предопределяет возможность отдельного педагога адаптироваться к изменяющимся институциональным условиям. Проводимые реформы образования, изменения федеральных государственных образовательных стандартов формируют новые требования к педагогу, что предопределяет системные изменения в процессах повышения квалификации действующих учителей и подготовки обучающихся педагогических вузов.

Компетентность учителя позволяет более эффективно адаптироваться к культуре управления и взаимодействия, принятой в отдельном учебном заведении. Стиль руководства и характер коммуникаций в коллективе определяют возможности личностного и профессионального развития учителя. Компетентность учителя позволяет обеспечить развитие учителя при более разнообразном наборе возможных принципов корпоративной культуры в отдельной организации. Успешность интеграции и развития учителя в дальнейшем становятся определяющим фактором определения зарплатных ожиданий, карьерных возможностей и общественного признания.

Значимость развития профессиональных компетенций определяется и регулируется на государственном уровне. Процессы развития профессиональных компетенций педагога проходят с учетом 6 основных групп факторов. Нормативно-правовые факторы раскрываются в виде обеспечивающих контроль и системность процессов развития педагогов документов. Такими документами выступают Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), профессиональные стандарты. Согласно ФГОС педагоги должны повышать свою квалификацию каждые пять лет. Поддерживающими элементами системы развития профессиональных компетенций выступают национальные и федеральные проекты Российской Федерации. Паспорта проектов определяют индикаторы и плановые значения показателей развития компетентности педагогов. Контроль за развитием процессом развития компетенций производит государственный орган Росособнадзор в рамках обеспечения допуска образовательных организаций к осуществлению деятельности.

Факторы организационно-административные характеризуют принципы взаимодействия в отдельной образовательной организации. К примеру, вопрос замещения коллег, премирования или применения санкций к учителю являются значительными элементами, влияющими на профессиональное позиционирование и удовлетворенность педагога.

Социокультурные факторы выделяются на основании готовности педагога к интеракции, регуляции собственной деятельности в соответствии с установленными нормами. Различия в возрасте, уровне образования, усвоенных принципах преподавания обуславливают требование педагога к максимально возможной гибкости и эффективному взаимодействию с коллегами, учениками и их родителями.

Инфраструктурные факторы выделяются на основании материально-технической обеспеченности отдельных образовательных учреждений и организаций, обеспечивающих повышение квалификации и обучение педагогов. Лимитированность наглядно-раздаточного материала и информационно-технологического обеспечения образовательного процесса становятся определяющими факторами при подготовке педагога к занятиям, а соответственно и к уровню развития компетенций.

Мотивационно-экономические факторы находят отражение в соотношении заработной платы педагога и его расходах на регулярное развитие профессиональных компетенций. Информационные факторы выражаются в степени обеспеченности педагогов доступом к достоверной, исчерпывающей информации о возможностях их профессионального развития. В условиях отсутствия единого информационного портала о государственных программах и мерах поддержки педагогов в части развития их компетенций осведомленность педагога обеспечивается самостоятельно или при взаимодействии с коллегами.

В рамках авторского исследования факторов развития профессиональных компетенций учителя на базе образовательных организаций Московской области проведено анкетирование, охватившее 566 респондентов – педагогических кадров системы общего образования Российской Федерации.

Результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне сознательности педагогов в части развития своих профессиональных компетенций (рис.1)

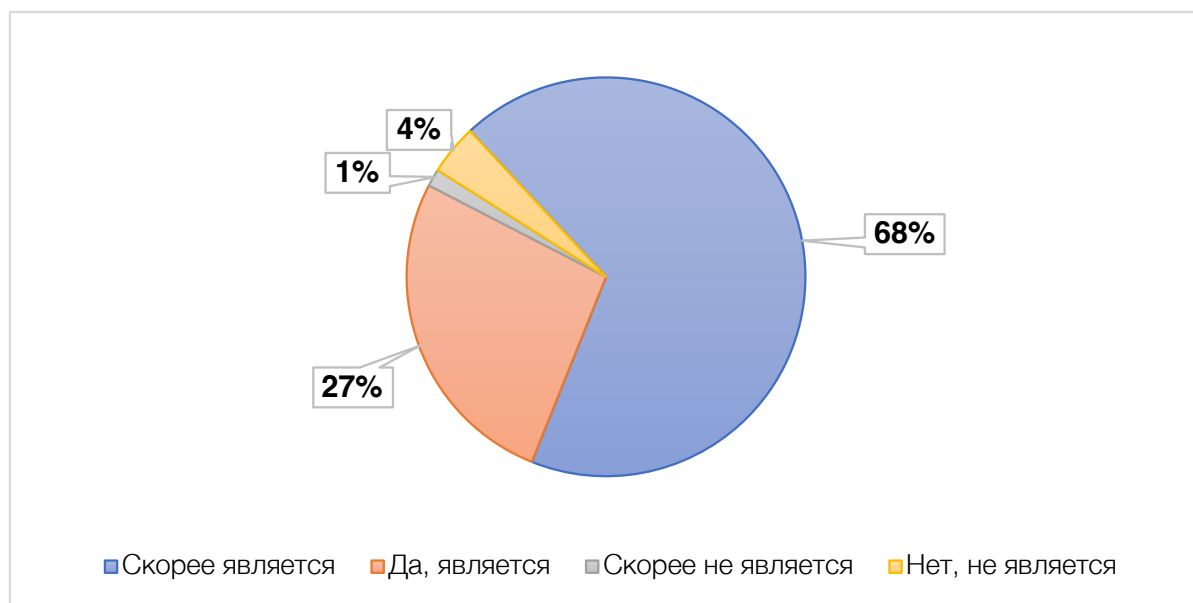


Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, является ли регулярное развитие профессиональных компетенций обязанностью учителя?», доля в % от опрошенных
(Источник: составлено автором)

Важно отметить, что ответы респондентов на данный вопрос в основном положительные, однако доля респондентов, считающих, что регулярное развитие профессиональных компетенций является их обязанностью плавно увеличивается пропорционально повышению возраста отвечающего. (82% в категории 18-25 лет и 95,8% в категории 46 лет и старше). Такое распределение ответов подтверждает повышение осознанности, степени профессиональной идентичности, развивающейся через длительный процесс профессионального становления.

В рамках серии проведенных автором глубинных интервью, респонденты-педагоги также высоко оценивают значимость постоянного развития компетенций и адаптации к новым условиям работы и коммуникации. Так, например, информант №1 говорит: «Развитие профессиональных компетенций, безусловно, обязанность преподавателя. Развитие профессиональных компетенций повышает эффективность образовательного процесса, позволяет совершенствовать профессиональные навыки, а также следить за текущими тенденциями в образовании». В то же время информант №7 говорит: «Кончено же, это моя обязанность. Дети быстро растут, меняются их интересы, повышение компетентности позволяет мне быть с ними на одной волне и успешнее работать. Чем выше у вас развиты компетенции, тем быстрее вам удаётся выстроить продуктивный образовательный процесс и подобрать подход к каждому ребенку».

Основой успешности процесса профессионального становления выступает компетентность педагога, раскрывающаяся в различных аспектах деятельности. По результатам массового опроса представляются ответы респондентов на вопрос об уровне развитости своих профессиональных компетенций. Результаты исследования свидетельствуют, что не все педагоги высоко оценивают развитость своих компетенций (рис. 2).

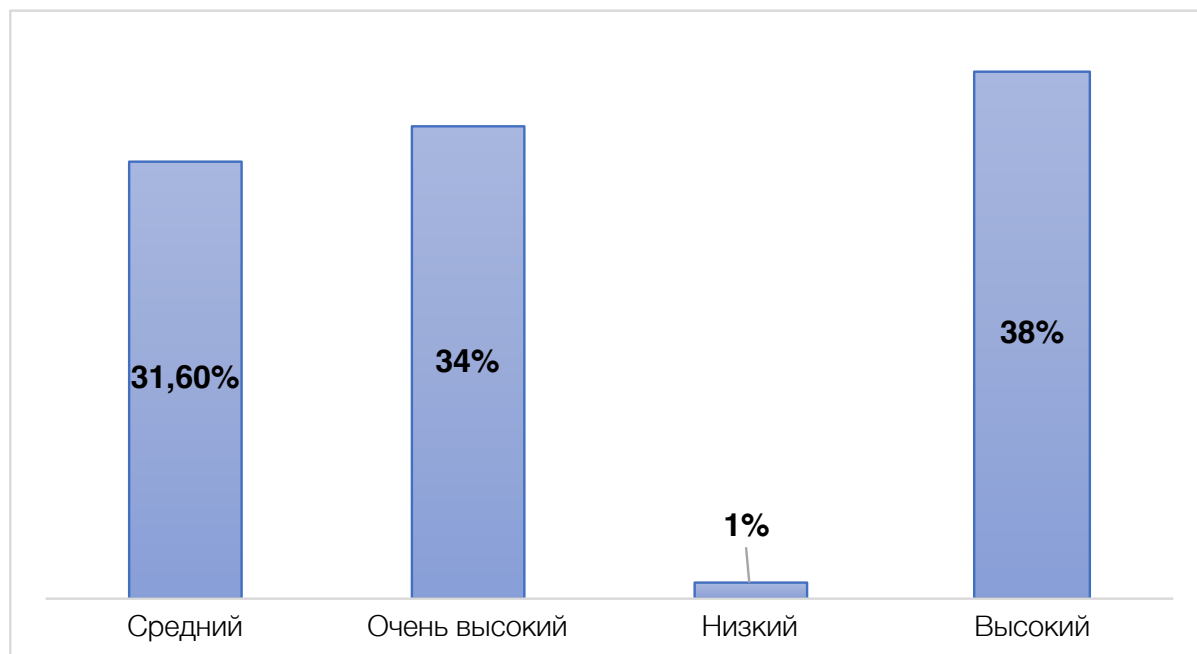


Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как бы Вы оценили уровень развитости своих профессиональных компетенций по шкале, где 1 – очень низкий, 5 – очень высокий?»

(Источник: составлено автором)

В системе общего образования Российской Федерации установлена система квалификационных категорий, обеспечивающая независимую оценку развитости компетенций педагога, успешности его профессиональной деятельности и соответствие профессиональным стандартам. При этом, эмпирические данные показывают, что учителя без квалификационной категории склонны оценивать уровень развития своих профессиональных компетенций как относительно низкий (рис. 3).

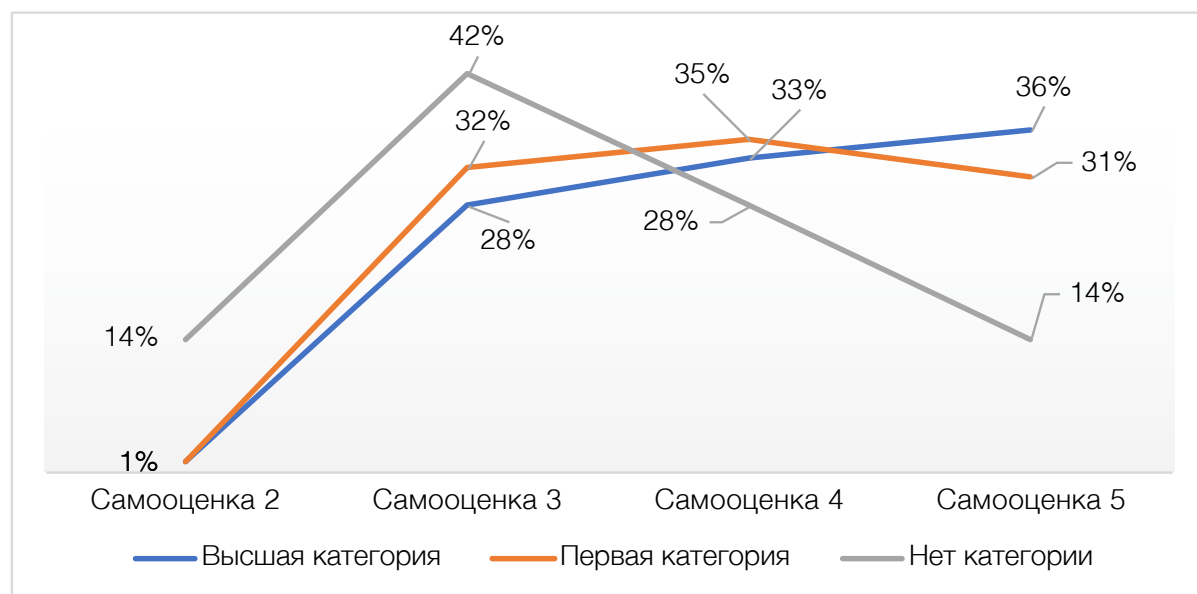


Рисунок 3. Отношение показателей самооценки к квалификационной категории респондентов, доля в % от ответивших о квалификационной категории.

(Источник: составлено автором)

По сравнению с учителями без квалификационной категории, педагоги первой и высшей категорий чаще отмечают высокий уровень своих навыков. При этом обладатели высшей категории реже, чем учителя первой категории, ставят себе оценки «3» и «4», а чаще выбирают «5».

Такая тенденция указывает на то, что система квалификационных категорий, с одной

стороны, отражает амбиции и ожидания педагогов, а с другой — подтверждает объективность их самооценки и её соответствие установленным критериям.

Вместе с тем стоит обратить внимание на то, что значительная часть учителей с первой (32%) и высшей (27%) категориями всё же оценивают свои профессиональные компетенции как слабо развитые, несмотря на формально высокий уровень квалификации, присвоенный надзорными органами. Формальная система оценки компетентности становится определяющим фактором формирования профессиональной идентичности педагога и соответствующих статусных ожиданий педагога. Зарплатные ожидания, профессиональные связи и взаимодействия напрямую зависят от официальных оценок компетентности педагога. Одновременно с этим ответы респондентов в рамках глубинного интервью позволяют выдвинуть предположение о наличии дисфункций в системе профессиональной идентификации учителей на основе официальных систем ранжирования кадров на основе уровня развитости компетенций:

«На мой взгляд, сейчас аттестация преподавателей утратила своё предназначение. Она не отражает уровень компетентности педагога» (информант №4).

«Лично у меня квалификационная категория высшая, при этом я вижу, что в этом же статусе работают более компетентные преподаватели чем я, высшая категория для них «тесная». Одновременно с этим, я вижу, как часть учителей несправедливо получает квалификацию и не соответствует предъявляемым требованиям». (информант №7).

В целях развития профессиональных компетенций педагоги обращаются к различным инструментам. На основании дидактических материалов и программ повышения квалификации были выделены следующие инструменты: профессиональные конкурсы и чемпионаты, педагогическая практика, заимствование опыта коллег, курсы повышения квалификации, методическая работа, разработка учебников и пособий, научная деятельность, самообразование.

По результатам ответов респондентов на вопрос о частотности обращения и эффективности обращения к инструментам развития профессиональных компетенций была составлена диаграмма корреляции ответов респондентов (рис 4).



Рисунок 4. Отношение показателей частоты обращения респондентов к способам развития профессиональных компетенций к показателям их эффективности.

(Источник: составлено автором)

Результаты исследования показывают, что преподаватели нередко вынуждены использовать методы повышения квалификации, которые сами считают малоэффективными и непривлекательными. Так, почти 50% педагогов отмечают, что курсы повышения квалификации

практически не способствуют развитию их профессиональных навыков, однако всё равно прибегают к этому формату.

«Курсы становятся скорее в тягость, никаких поощрений за их прохождение мы не получаем, только баллы для дальнейшей аттестации, однако после того, как ты набираешь их в достаточном количестве, дальнейший набор теряет смысл. Но при этом нас всё также продолжают в принудительном порядке отправлять на курсы и методические мероприятия» (информант №3)

Иная ситуация складывается с научной деятельностью как способом профессионального роста. Около 60% опрошенных считают научную работу «достаточно» или «очень эффективной» для развития компетенций, но на практике прибегают к ней нечасто.

Более того, респонденты заявляют о нехватке государственной поддержки по ряду факторов, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций педагога (рис. 5).

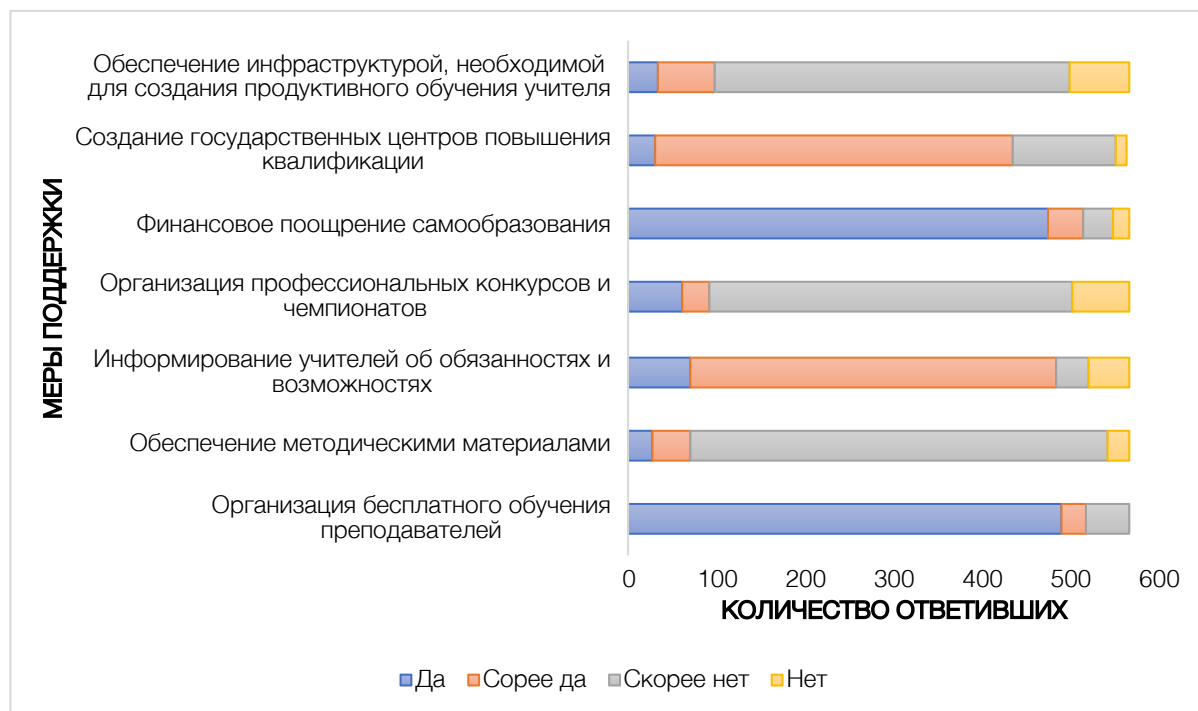


Рисунок 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, существует ли дефицит государственной поддержки по указанным ниже факторам?», количество среди опрошенных.

(Источник: составлено автором)

Полученные результаты исследования указывают на недостаточно внимательное отношение государства в части обеспечения развития профессиональных компетенций учителей или недостаточную осведомленность педагогов о возможностях использования мер государственной поддержки.

Вывод: Профессиональная идентичность педагога является многоаспектной категорией. Профессиональная идентичность педагога подразумевает параллельно развивающиеся, пронизывающие, но не замещающие друг друга факторы профессиональной компетентности и профессиональной социализации педагога. Профессиональные компетенции, в свою очередь, являются ключевым компонентом, обеспечивающим все основные формы деятельности педагога. Вместе с тем система общего образования Российской Федерации характеризуется дисфункциями, предопределяющими низкую эффективность развития компетентности педагогических кадров. Дисфункции развития компетенций педагогов выступают причиной затруднений более высокого порядка.

Профессиональная идентичность педагога выступает ключевым фактором формирования кадрового потенциала системы общего образования и требует комплексного системного внимания и управленческих решений по каждому из компонентов многоаспектного понятия,

что в перспективе может быть выражено в повышении статуса, материальной обеспеченности и удовлетворенности трудом представителей профессии.

Литература:

1. Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. — 2002. — Т. 3, № 5. — С. 60-74. — (Пер. с франц. М.С. Добряковой).
2. В МГПУ обсудили, что отталкивает молодых учителей от профессии // Московский городской педагогический университет – URL: <https://www.mgpu.ru/v-mgpu-obsudili-chto-ottalkivaet-molodyh-uchitelej-ot-professii/> (дата обращения: 05.07.2024).
3. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / пер. с нем.; общ. ред. Ю.Н. Давыдова. — Москва : Прогресс, 1990. — 808 с. — (Социологические очерки).
4. Гоффман И. [Э.]. Стигма: Заметки об управлении испорченной идентичностью / пер. с англ. М.С. Добряковой; под ред. И.А. Богдановой. — Москва : Альфа-М, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-98281-503-2.
5. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / пер. с нем. Л.Ю. Пантиной. — Москва : РОССПЭН, 2002. — 288 с.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / пер. с фр. А.Б. Гоффмана. — Москва : Наука, 1991. — 575 с.
7. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. — М.: Госполитиздат, 1974. — Т. 42. — С. 41-174.
8. Невозможно содержать семью //Газета.Ru. – 2025. – 28 апр. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/2025/04/28/20952080.shtml> (дата обращения: 05.07.2024).
9. Парсонс Т. О структуре социального действия / пер. с англ. под ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. — 2-е изд. — Москва : Академический Проект, 2002. — 879 с. — (Концепции).
10. Сколько учителей не хватает в школах на самом деле // Fontanka.ru : новостное агентство. — 06 марта 2025 г. — URL: <https://www.fontanka.ru/2025/03/06/75185681/> (дата обращения: 07.05.2025).
11. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. — 455 с. — ISBN 978-5-238-03187-3.
12. Чикарова Г.И. Профессиональная идентичность педагога в условиях мегаполиса. — Москва : МГПУ, 2021. — 248 с. — ISBN 978-5-4263-0874-2.
13. Шакурова А.В. Профессиональная идентичность педагога: теория и практика формирования. — Воронеж : Научная книга, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4446-1347-9.
14. Bayard D., Meyer P.S. Teacher Professional Identity in Changing Educational Contexts: Theoretical Perspectives and Empirical Findings. — New York : Routledge, 2022. — 214 p. — ISBN 978-1-032-28456-7.
15. Przybylska I. Tożsamość zawodowa nauczyciela: wymiary rozwoju. — Kraków : Impuls, 2018. — 320 s. — ISBN 978-83-8095-487-4.

5.3.3 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

ОБ АВТОРЕ:

Дроздова Елена Алексеевна,
адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических и научных кадров Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, Россия

ABOUT THE AUTHOR:

Drozdova Elena A.,
postgraduate of The Faculty of Scientific, Pedagogical and Scientific Personnel of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. Ya. Kikot, Moscow, Russia.

УДК 159.99

Дроздова Е.А.

Мотивационные установки личности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя

В данной статье сформулировано понятие «мотивационная установка личности курсанта», опираясь на опыт отечественных и зарубежных исследователей в области мотивационной сферы личности. Были выделены различия в социально-психологических установках в мотивационно-потребностной сфере курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, обучающихся по разным специальностям. Сформулированы рекомендации с учетом результатов проведенного исследования и анализа научной литературы по психологии мотивации и мотивационных установок личности.

Ключевые слова: мотивация, мотивационные установки, личность курсанта.

Для цитирования: Дроздова Е.А. Мотивационные установки личности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 70-75.

MOTIVATIONAL ATTITUDES OF THE PERSONALITY OF CADETS OF THE MOSCOW UNIVERSITY OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA NAMED AFTER V.Y. KIKOTYA

Drozdova E.A.

In this article, the concept of "motivational attitude of a cadet's personality" is formulated, based on the experience of domestic and foreign researchers in the field of the motivational sphere of personality. The differences in socio-psychological attitudes in the motivational and need sphere of cadets of the Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, studying in different specialties, were highlighted. The recommendations are formulated taking into account the results of the conducted research and analysis of scientific literature on the psychology of motivation and motivational attitudes of the individual.

Keywords: motivation, motivational attitudes, cadet personality.

For citation: Drozdova E.A. Motivational attitudes of the personality of cadets of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Y. Kikotya. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 70-75. (In Russ.)

Проблема мотивации и мотивационных установок личности курсантов в образовательных организациях МВД России требует особого внимания, поскольку нынешние курсанты – будущие практические сотрудники ОВД РФ, которые будут выполнять свои служебные задачи по поддержанию правопорядка и общественной безопасности страны.

Российской Федерации необходимы профессионалы, способные эффективно вести борьбу с преступностью и надежно защищать граждан от преступных посягательств. Поэтому в процессе профессионального становления сотрудника ОВД РФ необходимо осуществлять работу с мотивационной сферой личности курсантов образовательных организаций МВД

России с учетом их ориентации в мотивационно-потребностной сфере.

Основные положения:

1. В настоящее время из-за большого оттока кадров предоставляется важным вопрос повышения уровня мотивации сотрудников ОВД РФ, начиная с самого начала профессионального становления – обучения в образовательной организации МВД России.

2. Изучение мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России выступает неотъемлемым компонентом психологической, социально-педагогической и воспитательной работы, направленной на профессиональное становление личности сотрудников для ОВД РФ.

Актуальность, значимость и сущность проблемы. В Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя ежедневно осуществляется профессионально-служебная подготовка будущих сотрудников для органов внутренних дел Российской Федерации. Поэтому «одной из важнейших задач в системе непрерывного образования является необходимость создания условий для гармоничного, всестороннего развития личности с учётом её мотивов, интересов, способностей и потребностей» [7, с. 37].

Проблема исследования мотивации и мотивационных установок рассматривалась с различных позиций в работах таких ученых, как В.Г. Асеев [1], О.А. Белобрыкина, Л.И. Божович, О.В. Григорьев, Е.П. Ильин [5], И.Г. Кокурина, С.С. Котов, А.Н. Леонтьев, Д. МакКлелланд, А.Г. Маслоу, В.С. Мерлин, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе и др. Однако, изучением мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России уделено недостаточно внимания, несмотря на важность изучения данного аспекта, как в становлении личности, так и в становлении профессионала, готового в дальнейшем проходить службу в особых условиях.

Поднимая вопрос о понятии «мотивации» следует обратить внимание на то, что данный термин впервые был употреблен в трудах немецкого философа Артура Шопенгауэра в XX веке, а затем плотно укоренился в научном сообществе [3]. Появление термина «мотивация» послужило стартом в становлении первых теории мотивации, таких знаменитых личностей, как К. Левина, А. Маслоу, Г. Олпорта, З. Фрейда и др.

Учитывая многообразие теорий мотивации и самого определения, нами за основу будет взято следующее определение: «Мотивация представляет собой совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к определенным действиям, ставящих под сомнение границы и формы деятельности и направляющих эту деятельность на достижение определенных целей» [13, с. 40].

Д.Н. Узнадзе, являясь создателем психологической теории установки, делал акцент на том, что «поведение человека на основе установки существенным образом определяется воздействием ситуации, когда удовлетворяются его непосредственные и актуальные потребности. При выполнении деятельности на уровне объективации человек освобождается от зависимого состояния в отношении обстоятельств, а его действия становятся более избирательными и независимыми от конкретной ситуации. На этом уровне активности индивид начинает учитывать потребности других людей и требования общества» [14, с.125].

Е.П. Ильин в своём научном труде «Мотивация и мотивы» указывает на то, что неудовлетворенная потребность личности способствует видоизменению мотива в новое психологическое образование. Для этого психологического образования Е.П. Ильин сформулировал следующее определение: «Мотивационная установка — намерение, исполнение которого отсрочено по каким-то причинам» [4, с. 344].

Мотивация в ОВД выступает элементом, способным активизировать сотрудников, стимулировать их более эффективно выполнять возложенные обязанности и поставленные задачи. По данным официальной статистики ГУРЛС МВД России происходит большой отток кадров из подразделений полиции. Сегодня по официальным данным некомплект в МВД России составляет более 174 000 сотрудников, поэтому на ближайшие годы перед МВД России встает задача - восполнить кадры в подразделениях. Так, изучению мотивации и мотивационных установок в силовых структурах уделяли внимание В.А. Балашова [15], В.В. Вахнина [2], В.И. Вшивцев [7], Я.К. Евстафиади [7], М.Б. Кузнецов [5], А.В. Резепин [10, 11], В.М. Палий [7], Д.Ю. Тарасов [12], В.П. Трубочкин [2], Е.П. Хромова [5], Т.А. Хрусталева [17], В.Л.

Цветков [15, 16], И.А. Шашкова [17] и др.

Мотивационные установки курсантов образовательных организаций МВД России отличаются от установок лиц, обучающихся в гражданских образовательных учреждениях, поэтому изучение должно выстраиваться с учётом специфики деятельности. Так, нами отмечено, что мотивационная установка личности курсантов образовательных организаций МВД России представляет собой совокупность факторов таких как: ценности, убеждения, мотивы, условия и т.д., позволяющие определить направленность и значимость для курсантов образовательного процесса и профессионально-служебной деятельности.

Д.А. Пустовитова и И.А. Чеснокова отмечают, что «высокая мотивационная направленность каждого сотрудника ОВД РФ играет существенную роль, так как вклад каждого сотрудника имеет огромное значение для оценки работы всего коллектива в целом» [8, с.299]. Поэтому важно изучать мотивационные установки каждого сотрудника, а целесообразно это начинать делать в самом начале профессионального становления – обучения в образовательной организации МВД России.

Таким образом, обзор состояния проблемы показал, с одной стороны, важность мотивации для сотрудника ОВД РФ, с другой – недостаток исследований по изучению мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России. Этому и посвящено наше эмпирическое исследование по изучению мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России, как будущих профессиональных кадров для практических подразделений ОВД РФ.

В интересах изучения мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России была выявлена необходимость проведения экспериментального исследования, включающего в себя следующие этапы:

1. Подготовительный этап, включающий в себя теоретический анализ психологической литературы по проблеме изучения мотивации и мотивационных установок в трудах отечественных и зарубежных учёных, а также подготовку плана исследования, подбор необходимого методического материала;

2. Основной этап в ходе которого была проведена методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», разработанная О. Ф. Потёмкиной [9, с. 641-648].

3. На заключительном этапе проведен анализ результатов исследования. На основе полученных данных были разработаны практические рекомендации.

К экспериментальной работе было привлечено 68 респондентов, обучающихся в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя, обучающихся по двум специальностям: 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения, 40.02.02 Обеспечение законности и правопорядка (специализация - оперативно-розыскная деятельность). Исследование проходило во втором семестре (февраль 2025 г.).

При исследовании мотивационных установок респондентам было предложено пройти методику «Диагностика социально - психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потёмкиной». Методика состоит из двух частей и включает суммарно 80 вопросов, на которые респондентам необходимо ответить «да», если вопрос, верно, описывает его поведение и «нет», если не соответствует тому, о чем идет речь в вопросе. Методика позволяет выявлять следующие установки:

I часть: альтруизм – эгоизм, процесс – результат,

II часть: свобода – власть, труд – деньги.

Анализ эмпирических данных представленных в диаграмме №1 «Диагностика социально-психологических установок личности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя в мотивационно-потребностной сфере по методике О.Ф. Потёмкиной» позволяет сделать вывод, что курсанты, обучающиеся в Институте психологии служебной деятельности ОВД (далее - ИПСД ОВД) Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, имеют более выраженную ориентацию мотивационных установок на процесс, альтруизм и свободу, чем респонденты, обучающиеся на факультете подготовки сотрудников оперативных подразделений полиции (далее – ФПСОПП), которые более ориентированы на результат, эгоизм и деньги.

В первую очередь, такое различие может возникнуть из-за гендерных различий, по-

скольку на ФПСОПП преимущественно обучаются лица мужского пола. Во-вторых, у данных подразделений разная специфика служебно-профессиональной деятельности, поскольку курсанты ИПСД ОВД ориентированы на работу в сфере детско-родительских отношений, а курсанты ФПСОПП с лицами криминальной направленности.

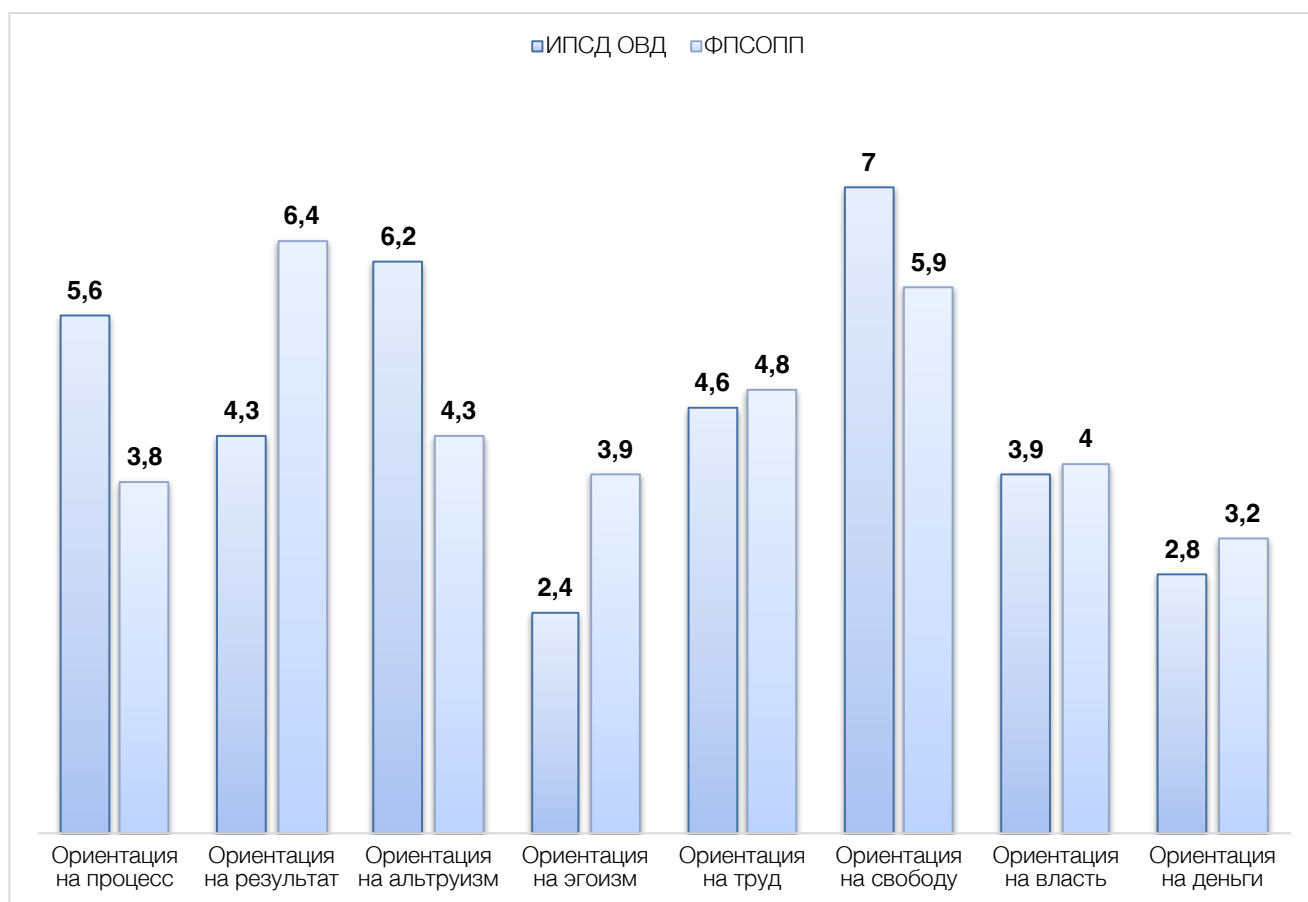


Диаграмма 1. Диагностика социально-психологических установок личности курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя в мотивационно-потребностной сфере по методике О.Ф. Потёмкиной

По результатам исследования нами выявлена необходимость дополнить план работы психолога-куратора, следующими психологическими мероприятиями для организации работы с курсантами образовательных организаций МВД России, включающий в себя такие компоненты как:

- осуществление психологической работы в формате тренинга (занятия направлены на формирование благоприятного морально-психологического климата в группе курсантов, на формирование мотивации к учебной и служебно-профессиональной деятельности курсантов);
- разработку технологии управления процессом социализации курсантов, под которой понимается совокупность приёмов и способов воздействия на формирование мотивационных установок курсантов и слушателей;
- осуществление мониторинга в динамике изменений мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России, с помощью батареи психологических методик, а также своевременное оказание психолого-педагогической помощи.

Важно подчеркнуть, что данные рекомендации были разработаны с учетом результатов проведенного исследования и анализа научной литературы по психологии мотивации и мотивационных установок личности.

Полностью на процесс изменения мотивационных установок повлиять невозможно, поскольку индивид обладает определенными врожденными чертами личности, которые непосредственно влияют на все протекающие процессы. Кроме того, динамически меняющаяся социально-политическая ситуация и общественное мнение о правоохранительных органах

оказывают существенное влияние на мотивацию и мотивационные установки личности курсантов.

Поскольку Российской Федерации необходимы профессионалы, способные эффективно вести борьбу с преступностью и надежно защищать граждан от преступных посягательств, необходимо в процессе профессионального становления сотрудника ОВД РФ необходимо осуществлять работу с мотивационной сферой личности курсантов образовательных организаций МВД России с учетом их ориентации в мотивационно-потребностной сфере.

Учитывая проведенный теоретический и эмпирически анализ, нами было сформулировано следующее авторское определение: «Мотивационные установки личности курсантов образовательных организаций МВД России представляют собой совокупность факторов таких как: ценности, убеждения, мотивы, условия и т.д., позволяющие определить направленность и значимость для курсантов образовательного процесса и профессионально-служебной деятельности».

Таким образом, нами были сформулированы следующие выводы:

1. По результатам исследования выявлена необходимость изучения мотивационных установок с учётом специфики профессиональной подготовки, а также гендерных особенностей личности.

2. Правильное формирование и поддержка мотивации курсантов являются ключевыми задачами системы образования МВД России, для того, чтобы обеспечить успешную подготовку будущих специалистов для ОВД РФ и их дальнейшую эффективную работу на благо общества и государства.

3. Результаты проведённого нами исследования могут являться основой для дальнейших исследований и разработок в области психологии. Однако проведенное исследование не охватывает всего спектра затронутой проблематики и требует дальнейшего изучения.

4. Представляется перспективным разработать структурную модель мотивационных установок личности курсантов образовательных организаций МВД России, с учётом обозначенных в исследовании особенностей.

Литература:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М., 1976. 158 с.
2. Вахнина В.В., Трубочкин В.П. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников к службе в органах внутренних дел: Научно-методическое пособие. М., 2005. С. 9-25.
3. Горбач Н. С. Мотивация в психологии: история и современное состояние проблемы // Молодой ученый. 2021. № 3 (345). С. 42-44.
4. Ильин Е.П. Мотивы и мотивация. СПб.: Питер, 2009. 512 с.
5. Кузнецов М.Б., Хромова Е.П. Формы и способы мотивации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к занятиям силовыми упражнениями // Наука-2020. 2020. № 1(37). С. 39-44.
6. Лебедев И. Б., Мироненкова О. Л., Дроздова Е.А. Психологические особенности профессиональной ориентации учащихся старших классов, как будущих абитуриентов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 2. С. 36-40.
7. Палий В.М., Евстафиади Я.К., Вшивцев В.И. Социально-педагогические аспекты повышения мотивации курсантов Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 4. С. 187-190.
8. Пустовитова Д. А., Чеснокова И.А. Исследование особенностей формирования профессиональной мотивации у сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2023. №2. С. 295-301.
9. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара, 2001. 672 с.
10. Резепин А.В. Профессиональная установка курсанта вуза МВД и ее структура // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 1(32). С. 19-21.
11. Резепин А.В. Социально-психологические условия формирования профессиональных установок у курсантов вуза МВД России: диссертация ... кандидата психологических наук. Москва, 2005. 271 с.
12. Суровицкая Ю. Ю., Мадимухаметов М.Н. Понятие о мотивации в психологии // Наука и реальность/S&R. 2023. №1 (13). С.36-40.
13. Тарасов Д.Ю. Особенности мотивации курсантов военных вузов внутренних войск МВД России на начальном этапе освоения профессии: монография. Новосибирск: НВИ ВВ имени генерала-армии И.К. Яковлева МВД России. 2015. 116 с.
14. Ткаченко Н. И., Ивлиев П. В. Теория установки Д.Н.Узнадзе как система познания закономерностей психической активности человека, его сознания и действий // Прикладная юридическая психология. 2022. №2 (59).

С.121-126.

15. Цветков В.Л., Балашова В.А. Профессиональная мотивация курсантов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. №4 (83). С.395-401.

16. Цветков В.Л., Хрусталева Т.А. Проблемы содержательно-динамической характеристики профессиональной мотивации сотрудников полиции // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. №1. С.54-58.

17. Шашкова И.А. Психологические особенности развития профессиональной мотивации курсантов образовательных организаций МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. №3. С.85-91.

ОБ АВТОРАХ:

Кострикина Инна Станиславовна, кандидат психологических наук, доцент, руководитель управления по работе с персоналом, АНО ВО "Московский международный университет", Москва, Россия.

Кузнецов Кирилл Геннадьевич, кандидат психологических наук, ведущий аналитик лаборатории современных форм и методов профориентации Российской академии образования, исполнительный директор Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», АНО ВО "Московский международный университет", Москва, Россия.

ABOUT THE AUTHORS:

Kostrikina Inna S., PhD in Psychology, Associate Professor, Head of the HR Department of Moscow International University, Moscow, Russia

Kuznetsov Kirill G., Cand. Sci. (Psychology), Head Analyst of the Laboratory of Contemporary Forms and Methods of Professional Guidance of the Russian Academy of Education, Executive Director of the Center for Testing and Development «Human Technologies», Moscow International University, Moscow, Russia

Кострикина И.С., Кузнецов К.Г. **Возрастные паттерны карьерных интересов: исследование на основе кластерного анализа**

Исследованы карьерные интересы взрослых людей от 18 до 72 лет, посетителей Центра профориентации проекта «Билет в Будущее» из разных регионов России. Выявлены гомогенные возрастные группы носителей паттернов карьерных интересов. Обнаружено совпадение карьерных интересов в кластерах 24 летних и 42х летних участников тестирования. Доминирующий интерес к предпринимательству выявлен только на одной возрастной группе 28 летних людей, развивающих карьеру. Метод кластерного анализа определен как продуктивный для психологических и социологических исследований и практики профориентации.

Ключевые слова: профориентация, карьерные интересы, кластерный анализ.

Для цитирования: Кострикина И.С., Кузнецов К.Г. Возрастные паттерны карьерных интересов: исследование на основе кластерного анализа // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 76-82.

AGE PATTERNS OF CAREER INTERESTS: A CLUSTER ANALYSIS STUDY

Kostrikina I.S., Kuznetsov K.G.

The study examined career interests of adults aged 18 to 72, visitors to the Career Guidance Center of the Ticket to the Future project from different regions of Russia. Homogeneous age groups of carriers of career interest patterns were identified. A coincidence of career interests was found in clusters of 24-year-old and 42-year-old test participants. Dominant interest in entrepreneurship was found only in one age group of 28-year-old people building a career. The cluster analysis method is defined as productive for psychological and sociological research and career guidance practice.

Keywords: career guidance, career interests, cluster analysis.

For citation: Kostrikina I.S., Kuznetsov K.G. Age patterns of career interests: a cluster analysis study. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 76-82. (In Russ.)

Вопросы карьерного выбора требуют сильных мотивированных усилий, карьерные интересы формируют намерение, трансформируются в мотивацию и влияют на целеполагание. Традиционно роль интересов определяется как системообразующая и связующая потребности, мотивацию, способности и целеполагание (А.Н. Леонтьев, Б.М. Теплов, Б.В. Шадриков, Е. А. Климов, Д. Макклелланд, Пряжников Н.С. и др.), интересы связаны с типами личности (Дж. Холланд, Е.А. Климов, А.Е. Личко). Как часть профессионального самоопределения карьерные интересы рассматриваются в рамках различных научных подходов, объединяющих психологию, социологию и экономику труда. Как любая сфера человеческих интересов они подвержены влиянию социальных трендов, эффектам поколений и возрастным особенностям [5;6;9;10].

Измерение и самопонимание карьерных интересов уравнивает человека в поиске оптимального пути профессионализации и карьерной траектории. С другой стороны, социальная значимость измерения карьерных интересов молодежи неоспорима с позиций

профориентации и обеспечения благополучия общества, динамики социального развития. Данные о карьерных интересах разных возрастных когорт используют как в организации труда, вовлечении и распределении человеческого капитала на уровне отдельных предприятий и на уровне отраслевых и общих государственных решений.

Традиционно интересы измеряют различными опросными методиками, которые не только соответствуют базовым критериям валидности, стандартизации и надежности, но и обладают современной интегративной теоретической валидностью и доступностью для понимания любым человеком, обратившимся к диагностике своих интересов. Индивидуальная полезность и помощь, это не только *face validity* (как доступность и убедительность тестовых интерпретаций), но и поддержка психолога-консультанта в понимании результатов тестирования.

А.Г. Шмелев в интегративном и кросс-теоретическом аспекте рассматривает карьерные интересы как устойчивые предпочтения человека, связанные с определенными видами профессиональной деятельности, условиями труда и карьерными траекториями. Эти интересы формируются под влиянием личностных особенностей, ценностей, опыта и социального окружения. Они являются важным фактором профессионального выбора и успешности в карьере [9; 10].

Развитие измерительного инструментария для профориентационной практики, общей исследовательской методологии и получение научных фактов об особенностях карьерных интересов является задачами данного исследования.

Методика «Профпозиция» была разработана в ЦТР Гуманитарные технологии» в 2006 в составе тестового комплекса Профкарьера коллективом авторов под научным руководством д.п.н., заслуженного профессора МГУ им. Ломоносова А.Г. Шмелева. В состав «Профкарьеры» вошли апробированные и хорошо зарекомендовавшие себя в работе методики: ЖУ-2 (жизненные установки), Позиция-2 (интересы), ТИПС-5 (диагностика интеллекта), ТИМ2 (мотивация) и ТОП-ЮНИТ (личность). Все методики, использующиеся в «Профкарьере», прошли психометрическую проверку и обладают необходимыми для использования параметрами. Идеальные профили позиций получены методом экспертного шкалирования. Согласованность экспертов составила 0,64-0,79 для различных групп профессий (в составлении профилей приняли участие ведущие психологи-профконсультанты ЦТР «Гуманитарные технологии») [3].

Каждая из методик имеет собственный методологический базис, а в комплексе позволяет решить множество задач, характерных для профконсультационной практики. Методологической базой при создании методики Профпозиция послужили работы И. Адизиса и Р. Белбина, но тем не менее было найдено оригинальное решение, которое по сути стало новой разработкой. Методика содержит 8 шкал, которые раскрывают предпочтения в карьерных ролях: интересы к управлению людьми, менеджменту (шкала «менеджер»), к администрированию и контролю (администратор), к эффективному общению и взаимодействию (коммуникатор), к креативным индустриям и инновациям (инноватор), к предпринимательству и собственному бизнесу (предприниматель), к специализации в узкой области (специалист), к выполнению деятельности по заданному образцу, правилу (функционалист) и к обобщению и структурированию разнообразных данных (аналитик). Последняя модификация была подготовлена в 2024 году.

Описание исследования.

В исследовании приняли участие 2484 человек в возрасте от 18 до 72 лет, которые посетили международную выставку Россия в период января-июня 2024 года и профориентационные павильон в рамках программы «Билет в Будущее». Портрет взрослого посетителя выставки и профориентационного пространства «Билет в Будущее» включает параметры социальной активности, интереса к истории и современным трендам, инновациям России, живой и активный интерес к профессиональным индустриям и новым профессиям. В среднем 62% участников - это жители различных регионов России, которые приезжали на выставку «Россия-моя история» в Москву, 38% - это жители города Москва. Часть участников тестирования - родители и родственники, взрослые сопровождающие школьников, желающих пройти профориентацию в рамках визита на выставку, т.е. их целью была профориентация ребенка, но для удовлетворения интереса к собственной личности и возможностям карьерных измене-

ний, эта категория посетителей проходила тест. Таких испытуемых было чуть больше половины - 52, 2%, остальные - целенаправленно хотели выяснить особенности своих интересов и личности для профессионального развития. Всеми участниками позитивно оценивались результаты тестирования, которые они интерпретировали в дихотомии “подтверждает мои намерения, предположения и размышления” вплоть до оценки в контексте: “полностью согласен и я это знал” или “открывает для меня новое направление, теперь подумаю о новом”. Позитивный эмоциональный тон при в обеих формах, вне зависимости от того, подтвердил человек свои мысли и гипотезы или наоборот открыл что-то принципиально новое, связан с контекстом мероприятия и эмоциональной атмосферой выставки, отсутствием контекстной тревоги. Образуют ли люди разных возрастов из разных регионов и социальных страт некие гомогенные группы по карьерным интересам? Это основной вопрос для статистической обработки данных.

Обработка данных произведена при помощи кластерного анализа статистического пакета Statgrafics 19 Centurion. Полученные результаты позволяют идентифицировать в каком кластере находится каждый испытуемый. Кластерный анализ применен как метод альтернативный описательным статистикам и корреляционному анализу, а также другим традиционным методам, ориентированным не столько на испытуемых, сколько на значения самих переменных. Кластерный анализ — это метод многомерной статистики, который позволяет сгруппировать объекты (в нашем случае конкретных, людей- участников тестирования) в кластеры на основе их сходства по определённым признакам. В психологических исследованиях этот метод имеет ряд важных преимуществ, которые делают его полезным инструментом для анализа сложных данных [2;7;11;12].

В первую очередь, исследование ориентировано на выявление скрытых структур данных, например, группы людей со схожими психологическими характеристиками (карьерными интересами). Схожесть статистически значима и достигается алгоритмами кластерного анализа. Это особенно полезно в исследованиях, где важно понять, как люди естественным образом группируются на основе их ответов или поведения. В нашем случае мы обнаруживаем возрастные группировки по карьерным интересам и паттерны интересов характеризующие многочисленные группы. Так, например, были выделены группы “Предпринимателей”, “Специалистов-Функционалистов”, “Аналитиков”, “Инноваторов-Коммуникаторов” и т.п. Во-вторых, метод позволяет проводить классификацию без априорных предположений, что особенно важно для достоверности психологического исследования.

В качестве алгоритма кластеризации применен Ward's method (метод Уорда) — это один из алгоритмов иерархического кластерного анализа, который используется в психологических исследованиях для группировки и уже зарекомендовал себя в ряде предыдущих исследований и был обозначен как наиболее релевантный в задачах выделения гомогенных групп - носителей психологических характеристик [7;12]. Метод минимизирует дисперсию внутри кластеров, что делает его особенно полезным для создания компактных и хорошо различимых групп.

Кластеризация выборки по восьми шкалам теста “Карьерные интересы” в стенах и параметрам пола и возраста позволила выделить 8 кластеров, которые объединяли испытуемых в группы как носителей паттернов интересов, объединяющих шкалы. Таким образом, это группы людей, отражающих сложные комплексные интенции в формате карьерных интересов. Если определять карьерные паттерны через высокие и низкие значения центроидов кластеров, то ключевые 8 паттернов по наиболее высоким и низким значениям:

1. Аналитик (7,6) Администратор (6,2) АнтиКоммуникатор (3,5), остальные параметры в пределах средних значений ± 5 ; Центроидный возраст входящих в кластер - 38,6 лет.

2. Менеджер (7,2), Администратор (6,9) Функционалист (6,5) и Анти Инноватор (3,8); Возраст - 37,3.

3. Менеджер (6,9) с относительно равной выраженностью всех остальных шкал $\pm 5,5$. Возраст 27, 8.

4. Коммуникатор (7,2), Инноватор (7,3), АнтиАдминистратор (3,02) и АнтиАналитик (3,3). Возраст- 24,1.

5. Предприниматель (7,2), Менеджер (7,2), Коммуникатор (6,9), АнтиСпециалист (3,8). Возраст - 28,2.

6. Специалист (7,2), АнтиПредприниматель (3,9), АнтиМенеджер (4,3). Возраст - 31,8.

7. Коммуникатор (6,9), Инноватор (6,9), АнтиАдминистратор (3,3) и АнтиАналитик (4,1). Возраст - 42, 1.

8. Администратор (8,1), Функционалист (7,9) АнтиПредприниматель (2,9), Анти Инноватор (2,8). Возраст - 31.

В значениях центроидов прослеживается дихотомическая тенденция, при которой часть шкал набирает сверхвысокие значения, а часть уходит в противоположные низкие значения. В большинстве случаев дихотомии у носителей интересов складываются в оси “Коммуникатор, Инноватор и Предприниматель” - “Администратор, Аналитик, Специалист, Функционалист”.

Таблица 1. Центроидные значения шкал методики “Карьерные интересы”

возраст	администратор	аналитик	коммуникатор	предприниматель	инноватор	менеджер	специалист	функционалист
38,6	6,26974	7,6193	3,56053	4,77675	5,47237	5,67018	5,53377	5,41535
37,3	6,92026	5,33125	5,6528	4,47047	3,84397	7,25172	4,01595	6,51681
27,8	5,78235	5,32941	5,24118	5,19412	5,21765	6,19412	5,38824	5,58235
24,1	3,02597	3,36783	7,26318	6,09535	7,31124	4,42791	6,2969	4,74264
28,2	4,24113	4,76057	7,04623	7,23528	6,13981	7,21774	3,88396	3,61528
31,8	5,49667	5,32533	4,71267	3,96311	5,58667	4,30267	7,22489	6,82844
42,5	3,38357	4,19499	6,91671	5,64178	6,93872	5,17131	5,6805	5,13036
31,3	8,13933	6,70337	3,98315	2,92528	2,86685	5,27865	6,68989	7,97809

В итоге 8 содержательных кластеров по шкалам дали 2 кластера 28 летних, два 31-летних, два-38 летних и по одному 24-летних и 42 летних. Обнаруживается интересный факт зеркального совпадения интересов в возрастной группе 24 года и 42 года. Сам факт формирования кластеров с центроидами по возрасту-24 и 42 года уже примечательный. Причем два одиночных кластера молодых 24 летних и зрелых 42 летних отзеркалили друг друга не только в цифрах, но и содержательно. Оба кластера это выраженные “коммуникаторы, предприниматели и инноваторы”, в то время как другие возрастные кластеры демонстрируют предпочтения в аналитике, специализации и менеджменте. Является ли этот эффект возрастной зеркальности интересов, свидетельством того, что есть достаточно большая когорта людей, которые возвращаются к интересам юности в зрелом периоде или это эффект поколений? Психологический это эффект или социальный? На эти вопросы предстоит ответить, расширив выборку или попытаться найти аналогичный эффект на других данных и измерениях.

При изучении возрастных кризисов отмечен возврат к интересам юности. Например, Гейл Шихи рассматривая предсказуемые кризисы зрелого возраста, оценивает период сорок плюс как выход из кризиса 35 лет и выход из депрессии, после 40 к нормальной зрелости, в период которой даже ощущение нехватки времени не снижает энтузиазма и стремлений [8]. Возможно, выборка посетителей выставки состояла именно из таких зрелых людей и можно рассматривать этот кластер, как тех, к кому вернулись ценности общения, предпринимательства и инноваций после пройденного пути становления специалистом, функционалистом, менеджером или аналитиком. Период 24 и период 42 -это кризисы ранней и средней зрелости и можно ожидать сходных карьерных интересов у людей этих возрастных групп. Выборка преимущественно женская и можно учесть, что после 40 у женщин появляется всплеск аутивности и соперничества с мужчинами [8], это тоже может быть связано с возвратом интересов ранней юности, для которой характерно соперничество и конкуренция между юношами и девушками, как и у подростков. Исследование влияния гендерного фактора требует дополнительных методов и увеличения выборки, выделения равных групп испытуемых. Кластеризация

с применением параметра гендера приводила к выделению 8 кластеров с гендером 1 (мужской пол-906 человек) и 8 кластеров с гендером 0 (женский пол 1497), единого разделения выборки по параметрам гендера получить не удалось, что позволило сформулировать гипотезу о незначимости пола для целостных паттернов карьерных интересов, в отличие от выраженных возрастных группировок. Нелинейные и негомогенные особенности по половому признаку обнаруживаются при внутри кластерном и качественном анализе данных, но не могут быть приняты как теоретически или практически значимые.

Параметр возраста включен в паттерны карьерных интересов органично и получены специфические возрастные группы близкие по средним значениям (возраст 37,3 и 38,6 лет), но разные по содержанию карьерных интересов и две группы 31,3 и 31,8 также разные по содержанию шкал карьерных интересов. Для возрастных периодов 31 год и 37-38 лет характерны более выраженные различия в проявлениях карьерных интересов и вариантов паттернов больше, чем в другие возрастные периоды.

Кластеризация данных позволила выявить содержательные и возрастные тренды в карьерных интересах. Группы носителей приоритетных интересов отражают социальные и возрастные тренды среди молодых и зрелых людей с высшим образованием. Трехмерные отображения групп носителей карьерных интересов позволяют наглядно продемонстрировать их гомогенность (рис.1). Наличие гомогенных групп по интересам представляет практическую значимость для профориентационной работы и карьерного консультирования, открывает возможности работы с отдельными группами населения по структуре карьерных интересов.

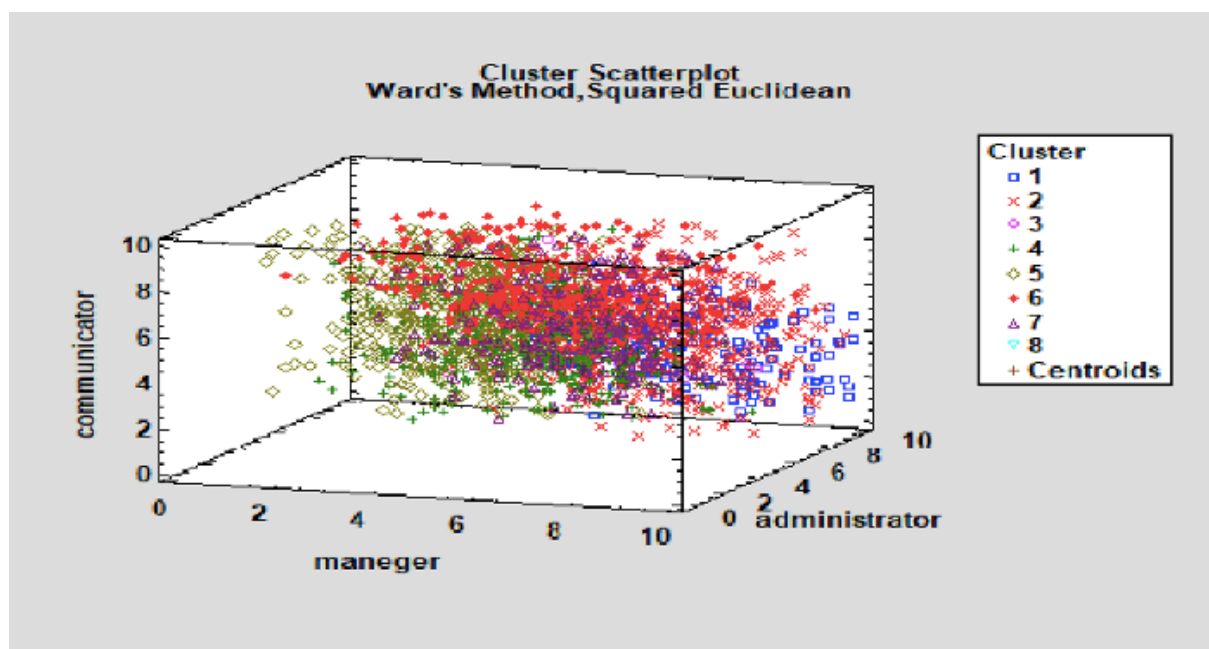


Рисунок 1. Отображение кластеров карьерных интересов в пространстве шкал: коммуникатор, менеджер, администратор

Выводы.

Ранее в практике тренинговой и консультативной работы с государственными гражданскими служащими и пожарными кластерный анализ помогал в формировании тренинговых и учебных групп, в оценке динамики и перехода испытуемых из группы риска в благополучные группы [7]. В данном исследовании удалось определить группы по интересам в профориентации и карьере. Учет выявленных паттернов полезен для формирования форм и направлений социальных активностей и при выборе места работы, дополнительного образования взрослых.

Важным фактом является то, что кластеризация не дала отдельной группы испытуемых старшего возраста, а в выборке были респонденты старше 55 лет. Качественный анализ данных принадлежности испытуемых к кластерам позволил обнаружить лиц старше 55 во всех кластерах, преимущественно в первом, седьмом и восьмом кластерах, но отдельной гомогенной группы с характерными для нее карьерными интересами получить не удалось. Таким

образом невозможно обнаружить, что старшая возрастная социальная группа является носителями каких бы то ни было специфических карьерных интересов.

Другим аспектом исследования карьерных интересов является измерение интеллектуальных способностей, включая метакогниции и рефлекссию. Если вернуться к описанию выборки, то обратим внимание, что в эксперименте принимали участие люди, инициативно обратившиеся с вопросами:

- как мне выбрать профессию? 32% участников тестирования;
- как мне поменять профессию? 24% участников тестирования;
- может ли мое хобби и мечта юности (детства) стать моей профессией? 24% участников;
- я много достиг и понимаю свои интересы, но хочу знать, есть ли для меня новые возможности 20%.

Последняя формулировка характерна для ряда 28 летних и 31 летних участников и для большинства зрелых (от 40 до 72 лет).

Таким образом, все респонденты находятся в рефлексии собственного состояния и задумываются над выбором. Фокусировка на психометрическом формате не позволила провести глубинные интервью со всеми испытуемыми, однако открывает возможности развития методологии исследования карьерных интересов и предпочтений и явно демонстрирует наличие рефлексии в каждой возрастной когорте - 24 года, 28 летние, 31 летние, 38 летние и 42х летние. Возможно, нам удалось выявить возрастные периоды наиболее чувствительные, сенситивные к карьерным изменениям и изменениям профессионального выбора. Если вопросы рефлексии изучены на возрастных группах старшеклассников и студенческой молодежи, в том числе и с позиций когнитивной и волевой зрелости [4], то более старшие возрастные группы не исследованы в данном аспекте. Проведенное исследование открывает новые перспективы для изучения карьерных интересов взрослых в социологическом и психологическом аспектах. Выявленные эффекты и новые гипотезы могут существенно продвинуть психологическую и социальную практику профориентации.

Заключение

Проведенное исследование с использованием методики "Карьерные интересы" и кластерного анализа позволило выявить значимые закономерности в структуре профессиональных предпочтений у различных возрастных групп. Основные выводы исследования:

1. Карьерные интересы как системообразующий фактор: карьерные интересы играют ключевую роль в профессиональном самоопределении, формируя мотивацию, целеполагание и влияя на выбор карьерной траектории. Они являются связующим звеном между потребностями, способностями и внешними условиями труда.

2. Возрастные особенности карьерных интересов: исследование выявило специфические возрастные паттерны карьерных интересов. Наиболее примечательным является "эффект зеркальности" у возрастных групп 24 и 42 года, что может свидетельствовать о возврате к интересам юности в зрелом возрасте. Этот феномен требует дальнейшего изучения для определения его природы (психологической или социальной) и подтверждения на других выборах.

3. Разнообразие интересов в возрастных группах: возрастные группы 31 и 37-38 лет демонстрируют большее разнообразие в проявлениях карьерных интересов по сравнению с другими возрастными периодами. Это может быть связано с кризисами ранней и средней зрелости, которые сопровождаются переосмыслением профессиональных целей и ценностей.

4. Незначимость гендерного фактора: параметр пола не оказал значимого влияния на формирование кластеров, что позволяет предположить, что карьерные интересы не зависят от гендерной принадлежности. Это открывает возможности для разработки универсальных программ профориентации и карьерного консультирования.

Карьерные интересы являются важным фактором профессионального самоопределения и представляют собой целостные паттерны. Возрастные особенности играют значительную роль в разделении людей по карьерным интересам, в то время как гендерные различия не являются определяющими. Это отражает тенденции современного общества, уход от ген-

дерного разделения профессий и карьеры в среде активных и образованных людей.

Методологические аспекты: применение кластерного анализа (метод Уорда) доказало свою эффективность для выявления скрытых структур данных и группировки испытуемых по схожим карьерным интересам. Этот метод может быть рекомендован для дальнейших исследований в области психологии труда и профориентации.

Перспективы дальнейших исследований: обнаруженные закономерности, такие как "эффект зеркальности" и разнообразие интересов в определенных возрастных группах, требуют дальнейшего изучения. Расширение выборки и включение дополнительных параметров (например, изучение рефлексии и интеллектуальных способностей, детализация по категории социально-экономического статуса) позволит углубить понимание факторов, влияющих на карьерные интересы.

Полученные результаты имеют значение для практики профориентации, карьерного консультирования и управления человеческими ресурсами. Понимание полярности и дихотомичности карьерных интересов, эффектов зеркальности и возможного взаимодополнения при формировании групп с разными интересами может использоваться в практике индивидуального и организационного консультирования, в социальных практиках.

Литература:

1. Кононова В. Н., Шмелев А.Г. «ДДО» и «Профориентатор»: преемственность отечественных профориентационных методик. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология 2010. № 2. с.63-74.
2. Кострикина И.С., Борщевский Г.А. Высшее профессиональное образование в системе подготовки государственного гражданского служащего: проблемы и перспективы профессионализации личности. Социология образования, Москва, 2012, 11, С.16 - 30.
3. Методическое руководство по тестовому комплексу "Профкарьера". Москва. ЦТР "Гуманитарные технологии", 2024
4. Морозюк С.Н., Горбенко И.А., Кузнецова Е.С. Сравнительный анализ рефлексии старших школьников и студентов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10. № 2А. С. 23-30.
5. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: «Академия», 2007. – 499 с.
6. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт
7. Скоркин Д.В., Карабин А.С., Кострикина И.С. Направления оптимизации ценностно-мотивационных оснований как возможности прироста человеческого потенциала в системе деятельности по противопожарной безопасности. /Психология обучения, 2014 №8, - с.109-120.
8. Шихи Г. Возрастные кризисы Ступени личностного роста «Возрастные кризисы»: Ювента; Санкт-Петербург; 1999. -232с.
9. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт – СПб: Речь, 2002. - 480с.
10. Шмелев А.Г. Практическая тестология: тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом. -Москва: Маска, 2013. 688 с.
11. Brian S. Everitt, Sabine Landau, Morven Leese, Daniel Stahl "Cluster Analysis" (5th Edition), John Wiley & Sons, Ltd, 2011.
12. Charu C. Aggarwal, Chandan K. Reddy "Data Clustering: Algorithms and Applications", CRC Press, 2013.

ОБ АВТОРЕ:

Котелевцев Николай Александрович, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Курск, Россия.

ABOUT THE AUTHOR:

Kotelevtsev Nikolay A., candidate of psychological sciences, associate professor of the department of psychology, FSBEI HE "Kursk State University", Kursk, Russia

Котелевцев Н.А.

Социально-психологические особенности сформированности представлений об основных семейных ценностях в подростковом возрасте

В данной статье представлен анализ научно-теоретических основ изучения проблемы сформированности представлений об основных семейных ценностях в подростковом возрасте, а также описан алгоритм, этапы, методы и результаты эмпирического исследования выбранного феномена. Полученные результаты позволяют более глубоко понять, как формируются представления о семейных ценностях у подростков и какие факторы на это влияют.

Ключевые слова: семья, семейные ценности, подростковый возраст, представления о семейных ценностях.

Для цитирования: Котелевцев Н.А. Социально-психологические особенности сформированности представлений об основных семейных ценностях в подростковом возрасте // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 83-89.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE FORMATION OF IDEAS ABOUT BASIC FAMILY VALUES IN ADOLESCENCE

Kotelevtsev N.A.

This article presents an analysis of the scientific and theoretical foundations of studying the problem of forming ideas about basic family values in adolescence, as well as describes the algorithm, stages, methods and results of an empirical study of the selected phenomenon. The results obtained allow for a deeper understanding of how adolescents' ideas about family values are formed and what factors influence this.

Keywords: family, family values, adolescence, ideas about family values.

For citation: Kotelevtsev N.A. Socio-psychological features of the formation of ideas about basic family values in adolescence. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 83-89. (In Russ.)

Анализ семейных ценностей в подростковом возрасте представляет собой критически важный аспект исследований, поскольку он совпадает с ключевым этапом становления индивидуальности и формирования социальных уз. В рамках данного периода наблюдается интенсивное переосмысление и ассимиляция семейных обычаев, правил поведения и ценностных ориентиров, оказывающих глубокое воздействие на последующую траекторию развития личности и формирование его жизненных позиций. Осознание механизмов, через которые подростки осваивают и придают значение семейным принципам, предоставляет обществу и профессионалам в сфере социальной работы и психологии возможность создавать целенаправленные и результативные программы для поддержания молодежи и укрепления семейных связей.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивались репрезентативностью выборки, комплексным применением надежных апробированных психодиагностических методик, релевантных предмету, цели и гипотезам исследования. Полученные данные способствуют уточнению понимания феномена формирования представлений о семейных ценностях в подростковом возрасте и факторов, вызывающих психологические различия в его проявлениях. Практическая значимость исследования определяется тем, что полученные результаты могут быть использованы в работе психолого-педагогических и соци-

альных центров по работе с подростками.

Исходя из вышесказанного, целью нашей работы является теоретическое и эмпирическое исследование сформированности представлений о семейных ценностях в подростковом возрасте.

Объект исследования: семейные ценности в разных возрастных группах.

Предмет исследования: особенности сформированности представлений о семейных ценностях в подростковом возрасте.

Задачи исследования:

1. Осуществить теоретический анализ в области семьи и семейных ценностей в зарубежной и отечественной литературе.

2. Организовать и провести эмпирическое исследование выраженности значимости семейных ценностей и значимости различных сфер жизни детей младшего подросткового и старшего подросткового возрастов.

3. Обработать и провести анализ результатов эмпирического исследования.

Семья, признанная фундаментальной ячейкой общества, формируется под воздействием комплекса факторов: культурных, экономических и социальных. Она не просто набор определений, а глубокая и тонкая система, вбирающая в себя атмосферу любви, поддержки и сопереживания.

Давайте пройдемся по каждому из компонентов структуры семьи для более полного понимания. Численный и личный состав семьи. В сфере семейной динамики численный состав обозначает количество людей в семейной ячейке. Семейные правила — это установленные ориентиры и границы, которые регулируют взаимодействие и поведение внутри семейной структуры. В рамках этой структуры каждому члену семьи отводится определенная роль, что вносит свой вклад в сложную картину семейной единицы. Также в нее входят три подсистемы – родительская, супружеская и сиблинговая. Конечно, вспомним, что семейные мифы, стереотипы и истории занимают не менее важное место в структуре семьи.

На данный момент существуют разнообразные классификации семейных ценностей. Семейные ценности оказывают глубокое влияние на повседневную жизнь семьи, включая принятие решений, воспитание детей, выбор жизненных приоритетов и способы взаимодействия с обществом. Они могут способствовать гармонии и пониманию внутри семьи, а также помогать семьям, преодолевать вызовы современного мира [5].

По мнению О.С. Пермовской, процесс привития представлений о важности семейных ценностей является целенаправленным, предполагающим образование и воспитание личности. Этот процесс не только включает в себя утверждение и рост ценностей, связанных с семьей, но также включает в себя развитие культуры, основанной на здоровых семейных отношениях, и пропаганду здорового образа жизни в обществе [4].

В младшем подростковом возрасте подростки начинают активнее осознавать и анализировать отношения внутри семьи. Они ищут автономию, но в то же время нуждаются в поддержке и одобрении со стороны родителей. Семейные традиции и обряды могут стать основой для формирования стабильности и принадлежности. Влияние сверстников усиливается, но семейные ценности все еще играют центральную роль в формировании моральных ориентиров [1, 2, 7].

В старшем подростковом возрасте подростки стремятся к большей независимости и часто критически оценивают семейные ценности. Они могут принимать или отвергать семейные ценности, основываясь на собственных жизненных опытах и взглядах. Семейные ценности и убеждения могут быть переосмыслены и интегрированы в более широкий мировоззренческий контекст. Взаимодействие со сверстниками и обществом начинает играть более значимую роль в формировании личных ценностей.

В обоих возрастных периодах родители и другие члены семьи продолжают оказывать значительное влияние на формирование ценностей, но методы и подходы к воспитанию должны адаптироваться к возрастным особенностям и потребностям подростков. Эффективное общение, поддержка и понимание со стороны родителей могут способствовать позитивному восприятию семейных ценностей и их усвоению подростками [8].

Известный психолог В.А. Ядов представляет свой уникальный взгляд на важность семейных ценностей. Согласно его концепции, старшеклассники рассматривают свою семью и

повседневные обычаи как способ поддерживать традиционные ценности в своих отношениях. Они понимают эти ценности через эмоциональные, когнитивные и поведенческие критерии, признавая значимость семейных традиций как культурных ценностей. Кроме того, В.А. Ядов предполагает, что соответствие интересов и потребностей этим ценностям играет решающую роль в формировании поведения старшеклассников. [9].

В.А. Ядов предполагает, что ценности в процессе усвоения ими старшеклассниками проходят ряд этапов. На первом этапе ребенок эмоционально воспринимает ситуации, происходящие внутри семьи. В последующем старшеклассник пытается объективно осмыслить собственную причастность к семье. Наконец, на последнем этапе происходит корреляция ценностного отношения старшеклассника к семье и другим значимым для него ценностям. Важно отметить, что через признание и поддержку семейных традиций старшеклассник учится ценить семью. [9].

Таким образом, семейные ценности оказывают глубокое влияние на социализацию детей и молодежи, формируя их личностные качества, ценностные ориентации, социальные умения, гендерную идентичность, а также влияя на их образовательные и профессиональные выборы и психическое здоровье. Исследование процессов социализации в контексте младшего и старшего подросткового возраста выявляет, что концептуализация семейных ценностей является ключевым элементом в этом динамичном периоде. В ходе подросткового возраста наблюдаются глубокие психологические и социальные трансформации, оказывающие существенное влияние на интерпретацию и ассимиляцию семейных ценностей. Эти изменения способствуют формированию устойчивых представлений о семейных ценностях, которые, в свою очередь, играют важную роль в развитии личности и социальной интеграции подростков.

Гипотеза исследования: выраженность типов семейных ценностей различна у младших и старших подростков.

Методический блок: опросник «Семейные ценности» (М.В. Мартынова, М.С. Константинова); опросник «Значимость различных сфер жизни» (У. В. Кала, В. В. Раудик).

В качестве базы исследования выступила МКОУ «Суджанская средняя общеобразовательная школа № 2» Курской области. В исследовании также приняли участие учащиеся 5 и 8 классов в количестве 115 учеников, обучающиеся по традиционной форме обучения. Исследование проводилось в 2024 году.

Данные методики были выбраны нами в связи с тем, что семейные ценности и сферы жизни человека взаимосвязаны. Так, в данном исследовании мы можем проследить степень развития семейных ценностей и важность такой сферы жизни как семья. Понимание семейных ценностей и жизненных приоритетов подростков позволяет педагогам лучше понимать их эмоциональное состояние и потребности, а также выстраивать с ними более продуктивное взаимодействие.

Обратимся к анализу результатов, полученных с помощью опросника «Значимость различных сфер жизни» У. В. Кала, В. В. Раудика. (см. Табл. 1 и Табл. 2).

Таблица 1. Иерархия значимости различных сфер жизни у обучающихся

№	Сферы	Итоговые данные обучающихся в %	
		5 класс	8 класс
1	Друзья	76	76
2	Семья	75	70
3	Компьютер (Интернет)	73	69
4	Спорт	68	68
5	Кино	54	63
6	Музыка	52	55
7	Учение	51	54
8	Телевидение	46	51
9	Изобразительное искусство	44	50
10	Общественная работа	40	49

11	Одежда	39	48
12	Литература	31	38
13	Театр	26	25
14	Радио	11	20

У младших подростков семья занимает 2 место по значимости, а у старших подростков 3 место. Первые две сферы («друзья» и «компьютер (интернет)» прогнозируемы, так как общение с друзьями является ведущей деятельностью в подростковом возрасте.

Теперь обратимся к сравнительному анализу интересующих нас показателей, полученных с помощью опросника «Значимость различных сфер жизни» У. В. Кала, В. В. Раудика. Итак, следующим шагом в нашей работе будет сравнение значимости сферы жизни «Семья» для младшего подросткового возраста и старшего подросткового возраста. Результаты диагностики младших и старших подростков представлены на рисунках 1-2. (см. Рис. 1-2).

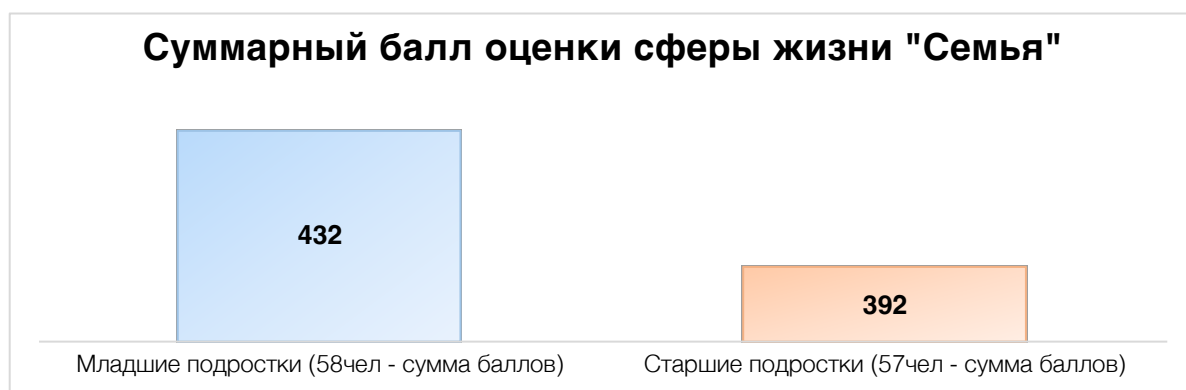


Рисунок 1. Распределение респондентов младшего и старшего подросткового возраста по шкале «Семья» опросника «Значимость различных сфер жизни» У. В. Кала, В. В. Раудик

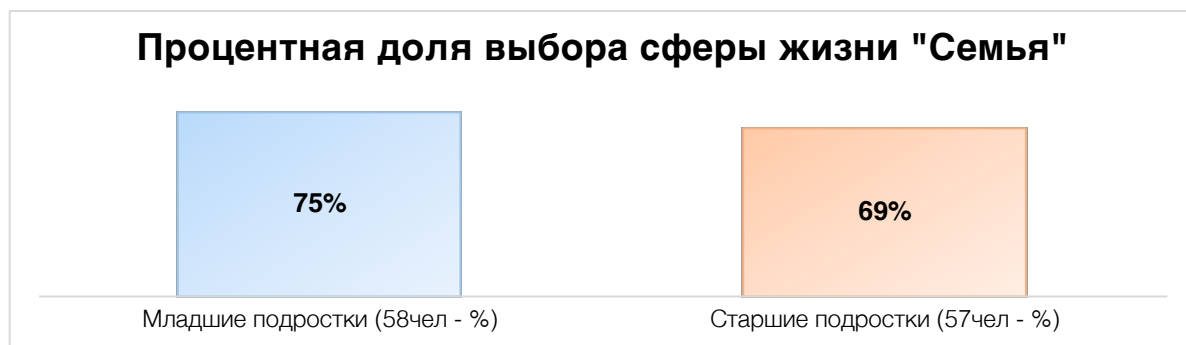


Рисунок 2. Распределение респондентов младшего и старшего подросткового возраста по шкале «Семья» опросника «Значимость различных сфер жизни» У. В. Кала, В. В. Раудик

В ходе проведенного анализа, мы установили, что есть небольшие различия в значимости сферы жизни «Семья»:

- у младших подростков выявлено 75% от максимального количества возможных баллов;
- у старших подростков подмечено 69% от максимального количества возможных баллов.

Это нам может говорить о том, что для старших подростков институт семьи занимает позицию ниже в сравнении с младшими подростками. Важно отметить, что старшие подростки часто переживают период переоценки ценностей и приоритетов, что может привести к уменьшению значимости семейного института в их жизни. Младшие подростки, наоборот, часто находятся в фазе формирования своей личности и идентификации с семейными ценностями, что делает институт семьи для них более значимым.

Одним из ключевых факторов, определяющих восприятие старшими подростками института семьи, является процесс становления личности и поиска собственного пути в жизни. Старшие подростки активно взаимодействуют с внешним миром, стремятся к самостоятельности и независимости, что может привести к отчуждению от семьи и уменьшению ее значения в их глазах. Они могут воспринимать институт семьи как ограничивающий фактор, препятствующий им в реализации своих желаний и амбиций.

Кроме того, старшие подростки могут испытывать недовольство по поводу семейных конфликтов, несовершенства родительских отношений или ограничений, накладываемых на них семейными правилами. В результате они могут начать придавать меньшее значение институту семьи и искать поддержку и понимание у сверстников или других социальных институтов.

Важно также отметить, что старшие подростки часто сталкиваются с новыми социальными ролями, обязанностями и проблемами, что может отвлечь их внимание от семейных ценностей и делает семью менее приоритетной для них. Поэтому институт семьи может занимать более низкую позицию в сравнении с младшими подростками, для которых семейные отношения остаются основным источником поддержки, принятия и безопасности.

Таким образом, различия в восприятии института семьи старшими и младшими подростками могут быть обусловлены различными фазами развития личности, социальными изменениями и особенностями взаимодействия с внешним миром.

Исследование особенностей формирования представлений об основных семейных ценностях в младшем и старшем подростковых возрастах является актуальным в современном обществе, так как стабильные и позитивные семейные ценности имеют огромное значение для формирования личности подростков и их дальнейшего социально-психологического развития.

Следуя логике исследования, анализ эмпирических результатов значимости семейных ценностей по опроснику М.В. Мартыновой и М.С. Константиновой **«Семейные ценности»** позволил получить данные, отраженные в таблице 2. (см. Табл. 2).

Таблица 2. Показатель значимости полученных результатов

Параметры диагностики	Уровень сформированности представлений о семейных ценностях по возрастным признаками (%)											
	Младший подростковый возраст (58 человек)						Старший подростковый возраст (57 человек)					
	Низкий		Средний		Высокий		Низкий		Средний		Высокий	
	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-	кол-во челове-к	% (процент-ная доля уча-
Любовь (Л)	0	0	8	14	50	86	3	5	9	16	45	79
Продолжение рода (ПР)	0	0	8	14	50	86	6	11	27	47	24	42
Почитание родителей (ПРО)	0	0	14	24	44	76	3	5	33	58	21	37
Забота о младших (ЗМ)	2	3	12	21	44	76	0	0	18	32	39	68

Забота о старших (ЗС)	0	0	2	3	56	97	6	11	0	0	51	89
Культура быта (КБ)	0	0	6	10	52	90	3	5	3	5	51	89
Итого	2	0,6	50	14	296	85	21	6	90	26	231	68

Анализируя данные, представленные в Таблице 3., можно сделать следующие выводы:

- у 97% испытуемых младшего подросткового возраста 89% испытуемых старшего подросткового возраста отмечается высокий уровень сформированности ценности «забота о старших», что отражает наличие изменений в системе ценностных установок данной категории, на фоне подросткового возрастного периода;
- так же у 90% младших подростков и 89% старших отмечается высокий уровень сформированности ценности «культура быта», что может быть связано с расширением зоны ответственности и свободы в этой сфере межличностного взаимодействия;
- Более низкие показатели были по семейной ценности «Почитание родителей». У младших подростков уровень сформированности данной ценности ниже в сравнении с другими, а у старших подростков отмечается преобладание среднего уровня сформированности представлений о ней. Это может быть обусловлено ломкой привычной системы представлений в контексте межличностного взаимодействия как «ребёнок-родитель», на фоне стремления к системе взаимодействия «взрослый-взрослый».

Теперь обратимся к результатам применения статистического критерия. Для сравнения результатов у младших и старших подростков по опроснику М. В. Мартыновой и М.С. Константиновой «Семейные ценности» мы взяли критерий Хи-квадрат (Пирсона). Данный критерий подходит для сравнения двух несвязных выборок. Так, выделим, что H_0 = статистически значимых различий нет, а H_1 = статистически значимые различия присутствуют. Для наглядности мы представили полученные данные в таблице 3. (см. Табл. 3).

Таблица 3. Показатели значимости по критерию Пирсона

Параметры диагностики	Хэмп2	Хкр2 для $p < 0,05$	Хкр2 для $p < 0,01$	Нулевая гипотеза H_0 (статистически значимые различия отсутствуют)	Альтернативная гипотеза H_1 (статистически значимые различия присутствуют)
Любовь (Л)	3,314	5,991	9,21	принимается	отклоняется
Продолжение рода (ПР)	25.443	5,991	9,21	отклоняется	принимается
Почитание родителей (ПРО)	18.812	5,991	9,21	отклоняется	принимается
Забота о младших (ЗМ)	3.493	5,991	9,21	принимается	отклоняется
Забота о старших (ЗС)	8,226	5,991	9,21	отклоняется	принимается
Культура быта (КБ)	4,001	5,991	9,21	принимается	отклоняется

Таким образом, можем сделать вывод, что по показателям «Любовь», «Забота о младших», «Культура быта» у младших и старших подростков нету статистически значимых различий, а по показателям «Продолжение рода», «Почитание родителей», «Забота о старших» у младших и старших подростков присутствуют статистически значимые различия. Исходя из полученных данных, мы частично принимаем альтернативную гипотезу H_1 о присут-

ствии различий в сформированности представлений о семейных ценностях в младшем подростковом возрасте и старшем подростковом возрасте.

Исследование показало, что вопрос воспитания у подростков представлений о семейных ценностях является ключевым в области психологии и педагогики, имеющим решающее значение для формирования их личности. Результаты исследования подчеркивают необходимость продолжения научных работ и разработки методик взаимодействия с различными возрастными категориями для более эффективного восприятия подростками семейных ценностей, а общее значение исследования заключается в его влиянии на развитие психологической науки и практики, а также на образовательный процесс.

В ходе анализа педагогической и психологической литературы были рассмотрены характеристики и составляющие понятий «Семья» и «Семейные ценности», что привело нас к пониманию важности высокого уровня осведомленности о семейных ценностях для благополучного личностного развития.

Программа диагностического исследования позволила выявить уровни сформированности представлений о семейных ценностях и значимость различных сфер жизни для учащихся младшего подросткового и старшего подросткового возрастов. Анализ результатов позволяет говорить о том, что у большей части подростков представления о семейных ценностях имеют высокий уровень сформированности, а также, делая сравнительный анализ, мы можем заключить, что присутствуют статистически значимые различия по некоторым семейным ценностям как «Продолжение рода», «Почитание родителей» и «Забота о старших», а по таким семейным ценностям, как «Любовь», «Забота о младших» и «Культура быта» отсутствуют.

Перспективы дальнейшего исследования включают в себя усиление осведомленности о семейных ценностях среди подростков и продолжение изучения степени сформированности представлений о семейных ценностях в других возрастных группах.

Литература:

1. *Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия* / Сост. И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. М.: Просвещение, 2021. 512 с.
2. *Возрастная психология: детство, отрочество, юность: Хрестоматия* / Сост. и ред. В.С. Мухина, А.А. Хвостов. М.: Просвещение, 2004. 316 с.
3. *Выготский Л.С. Педология подростка: Проблема возраста* // Собр. соч.: В 6 т. М., 1984. Т. 3,4.
4. *Пермовская О.С. Формирование у старших дошкольников ценностного отношения к семье* / О.С. Пермовская: диссертация. Нижний Новгород, 2016. 256 с.
5. *Сарычев С.В., Логвинов И.Н. Психологическое руководство по изучению личности школьника*. Курск, 2019. 268 с.
6. *Социальная психология: учебное пособие* / Под ред. А.Л. Журавлев. М., 2002. 416 с.
7. *Экспресс-диагностика социально-психологических свойств школьного класса* / Под ред. проф. А.С. Чернышёва. Курск, 2000. 196 с.
8. *Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис* / пер. с англ.; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых. М.: Прогресс, б.г. 2020. 216 с.
9. *Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности*. М.: Омега-Л, 2017. 567 с.

ОБ АВТОРЕ:

Решетова Татьяна Яковлевна,
доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры психологии и педагогики,
Автономная некоммерческая организация
высшего образования «Московский
международный университет», Москва, Россия.

ABOUT THE AUTHOR:

Reshetova Tatiana Ya.,
Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Professor of the Department of Psychology and
Pedagogy, Autonomous noncommercial
organization of higher education «Moscow
International University», Moscow, Russia

Решетова Т.Я.

Особенности проявления социальной тревожности у лиц с различным уровнем развития социального интеллекта

В статье рассматривается взаимосвязь уровня развития социального интеллекта и степени выраженности социальной тревожности личности. Дается описание особенностей проявления социальной тревожности у студентов 2-3 курсов бакалавриата гуманитарных направлений подготовки. Результаты исследования позволили прийти к выводу о том, что одним из факторов повышенной социальной тревожности может выступать низкий уровень развития социального интеллекта. Следовательно, фактор развития социального интеллекта личности предложено рассматривать в качестве предиктора, лежащего в основе снижения степени выраженности социальной тревожности.

Ключевые слова: социальный интеллект, социальная тревожность, когнитивные репрезентации.

Для цитирования: Решетова Т.Я. Особенности проявления социальной тревожности у лиц с различным уровнем развития социального интеллекта // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 90-97.

FEATURES OF THE MANIFESTATION OF SOCIAL ANXIETY PEOPLE WITH DIFFERENT LEVELS OF SOCIAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT

Reshetova T.Ya.

The article examines the relationship between the level of development of social intelligence and the severity of social anxiety of the individual. The article describes the features of the manifestation of social anxiety among students of 2-3 courses of bachelor's degree in humanities. The results of the study led to the conclusion that one of the factors of increased social anxiety may be a low level of social intelligence development. Consequently, the factor of personal social intelligence development is proposed to be considered as a predictor underlying a decrease in the severity of social anxiety.

Keywords: social intelligence, social anxiety, cognitive representations.

For citation: Reshetova T.Ya. Features of the manifestation of social anxiety people with different levels of social intelligence development. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 90-97. (In Russ.)

Введение

В последние десятилетия социальная тревожность является достаточно распространенным явлением, особенно ярко она проявляется в детской и молодежной среде. Исследования показывают, что в современном обществе распространенность социальной тревожности среди населения может достигать до сорока процентов, вызывая серьезные трудности в социальной адаптации индивида. Она оказывает существенное влияние не только на академическую успеваемость обучающихся [6, с.29-34], но и может выступать серьезным барьером на пути профессионального и карьерного роста, препятствует построению конструктивных межличностных отношений в профессиональной среде, в семье или диадных отношениях. Крайние проявления социальной тревожности чаще всего связаны с одиночеством или даже полной изоляцией личности от социального окружения.

Большинство авторов, исследующих тревожность, указывают на то, что источником ее

повышенного уровня чаще всего выступает негативный опыт субъекта в ситуациях социального взаимодействия, вызывающих обиду, унижение, отвержение. Повышенный уровень тревожности характеризуется сильным психическим напряжением, ожиданием угрозы и нарушения безопасности, отрицательной оценки способностей и возможностей индивида со стороны окружающих, страхом оказаться не принятым в своем социальном окружении, избеганием определенных социальных ситуаций [8, с.350-360; 9, с.737-748]. Данные авторы указывают на многоликость социальной тревожности, называя ее «зонтичным психическим явлением», в котором представлен целый ряд тревожных состояний от робости и застенчивости до фобий.

Широкий спектр исследований социальной тревожности можно наблюдать в зарубежной психологии, тогда как в России подобных исследований недостаточно, особенно выполненных в последние годы быстрых социально-общественных перемен. Тем не менее можно наблюдать появление адаптированных и апробированных зарубежных опросников и тестов для выявления степени выраженности социальной тревожности [3, с.31-44], авторского опросника [7]. Чаще всего российскими учеными исследуется взаимосвязь социальной тревожности с механизмами психологической защиты [2, с.33-39], с социальной адаптацией детей, подростков и студентов в их социальном окружении [4, с.1-15] и др.

В нашем исследовании предпринята попытка проследить взаимосвязь социальной тревожности с уровнем развития социального интеллекта личности. Учитывая интенсивность влияния различных социальных факторов на жизнь каждого человека, можно предположить, что проблема исследования особенностей проявления социальной тревожности и причин ее нарастания в современном обществе еще долгое время не потеряет своей актуальности.

Организационно-методическое обеспечение исследования

Методологической основой данного исследования выступают принципы активности, целостности изучения личности и субъектного отношения к окружающей действительности, разработанные С.Л. Рубинштейном и его последователями А.В. Брушлинским, К.А. Абульхановой-Славской, Е.Ю. Коржовой, В.В. Знаковым и др.

На протяжении жизни человеку необходимо постоянно и многократно взаимодействовать с другими людьми. Конструкт, который позволяет личности гармонизировать и оптимизировать отношения в социуме, в психологии определяется социальным интеллектом. В настоящее время нет единого определения данному понятию. Его определение базируется на когнитивных процессах и структурно включает в себя следующие компоненты: социальное восприятие, социальное понимание, социальное знание, социально-когнитивная гибкость (креативность), социальная память [1, с.32-69].

Цель исследования: проследить наличие/отсутствие взаимосвязи степени выраженности социальной тревожности и уровня развития социального интеллекта личности.

Объект исследования: социальная тревожность личности.

Предмет исследования: особенности проявления и степень выраженности социальной тревожности у лиц с различным уровнем развития социального интеллекта.

Гипотеза исследования: предполагается, что степень выраженности социальной тревожности имеет обратную связь с уровнем развития социального интеллекта личности, чем выше уровень развития социального интеллекта, тем ниже степень выраженности и уже спектр ситуаций, вызывающих социальную тревожность.

Для проведения исследования был подобран следующий методический инструментарий, позволяющий измерить уровень развития различных граней социального интеллекта и степень выраженности социальной тревожности:

1. Методика «Исследование социального интеллекта» (Дж. Гилфорд, М. Салливан).
2. «Шкала социального интеллекта Тромсо» (The Tromso Social Intelligence Scale, TSIS), в адаптации А. Д. Наследова и В. Ю. Семенова.
3. «Диагностика уровня развития способности к адекватной интерпретации невербального поведения» (В. А. Лабунская).

Данные методики позволили измерить уровень развития различных граней социального интеллекта по пяти шкалам:

- низкий уровень развития социального интеллекта;
- социальный интеллект ниже среднего;
- средний уровень развития социального интеллекта;

- социальный интеллект выше среднего;
- высокий социальный интеллект.

4. Опросник «Шкала социальной тревожности М.Р. Либовица».

Опросник имеет четыре шкалы: шкала страха ситуаций социальных взаимодействий; шкала страха ситуаций, в которых личность может стать объектом наблюдения окружающих; шкала избегания ситуаций социального взаимодействия; шкала избегания ситуаций, в которых личность может стать объектом наблюдения окружающих.

В опроснике отдельно вычисляются общий суммарный балл по шкалам страха и общий суммарный балл по шкалам избегания, так как это позволяет установить тенденцию испытывать страх и тенденцию к избеганию в широком спектре социальных ситуаций. Общий суммарный балл по всем шкалам позволяет выявить степень выраженности социальной тревожности – слабо выраженная (55-64 баллов), умеренно выраженная (65-80 баллов), сильно выраженная (81-95 баллов), очень сильно выраженная (больше 95 баллов, социофобия) [3, с.31-44].

5. Опросник социальной тревоги и социофобии, авторы О.А.Сагалакова, Д.В.Труевцев.

Опросник предназначен для выявления выраженности различных аспектов социальной тревожности, страха оценивания и определения доминирующего типа социальной тревожности в молодом возрасте (от 16 до 35 лет). В опроснике определяется общий суммарный балл по пяти шкалам: слабо выраженная социальная тревожность (16-30 баллов), умеренно повышенная тревожность (31-39 баллов), повышенная социальная тревожность (40-49 баллов), высокая социальная тревожность (50-59 баллов), клиническая социофобия (60-69 баллов), клиническая социофобия в декомпенсации (70 и 87 баллов [7].

Исследование было проведено под нашим руководством на выборке студентов высшего образования в возрасте 18-22 лет. В исследовании приняли участие 218 студентов 2-3 курсов бакалавриата гуманитарных направлений подготовки.

Анализ результатов исследования

Полученные нами результаты исследования после первичной обработки были сведены в электронные таблицы для дальнейшего анализа и проверены на нормальность распределения с помощью асимметрии (As) и эксцесса (Ek). Все показатели, измеряющие уровень развития социального интеллекта и степень выраженности социальной тревожности оказались распределенными нормально, кроме показателя субтеста «Задача-3» в тесте «Диагностика уровня развития способности к адекватной интерпретации невербального поведения» В.А. Лабунской ($E_k=1,015$).

Далее нами была проведена обработка полученных результатов по диагностике уровня развития социального интеллекта. Измеряемые показатели по всем методикам диагностики уровня развития социального интеллекта сначала были переведены нами в стандартные оценки, а далее посредством суммирования всех показателей субтестов был определен общий интегральный показатель социального интеллекта, который позволял определить уровень развития социального интеллекта. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

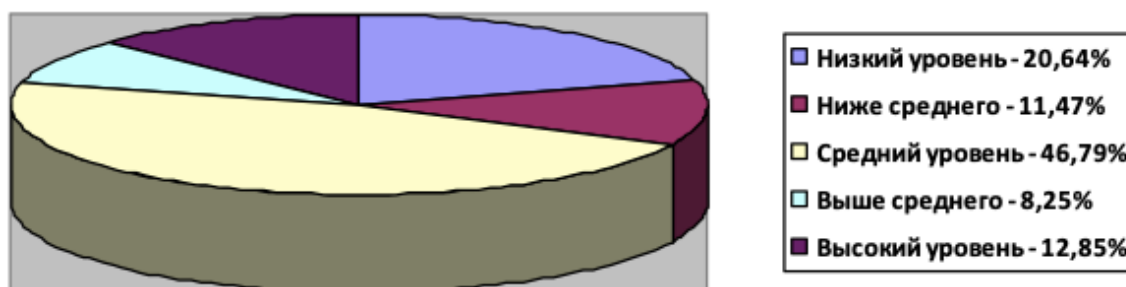


Рисунок 1. Распределение выборки по уровням развития социального интеллекта (n=218)

Анализ результатов исследования уровня развития социального интеллекта показал, что низкий уровень был выявлен у 20,64% испытуемых и уровень ниже среднего - у 11,47%.

Эти испытуемые были объединены нами в одну группу по близости характерных для них функциональных признаков. В ситуациях социального взаимодействия у них наблюдаются: не всегда адекватное восприятие текущей ситуации, трудности в прогнозировании поведения других при взаимодействии с ними, они слабо распознают невербальные реакции собеседника, часто ошибаются в понимании и интерпретации словесных выражений участников коммуникации, не улавливают смысла сообщений в зависимости от симпатий или антипатий участников коммуникации. Это существенно усложняет их межличностные отношения в коллективе, снижает возможности адаптации и саморазвития в их социальном окружении.

Средний уровень развития социального интеллекта был выявлен у самой большей части выборки – у 46,79%. Лица со средним уровнем развития социального интеллекта способны распознавать и находить соответствующий стиль общения при взаимодействии с собеседниками разного статуса, но при этом они имеют небольшой ресурс ролевого поведения. В контексте текущей ситуации распознают и сами используют приемы речевой экспрессии, но затрудняются в улавливании смысла сообщений в контексте изменения ситуации общения, могут не распознавать и неадекватно реагировать на юмор участников коммуникации и т.п.

Следующую группу составили студенты с уровнем социального интеллекта выше среднего (8,25%) и высоким (12,85%). Они владеют богатым ролевым ресурсом, быстро улавливают особенности взаимоотношений между участниками коммуникации, в контексте определенной ситуации понимают и используют приемы речевой экспрессии, проявляют ролевую пластичность в общении с разными собеседниками, умеют анализировать сложные ситуации и понимают логику их развития при включении в ситуацию иных собеседников. Успешно распознают и используют язык невербального взаимодействия, умеют прогнозировать реакции и поведение других в конкретных ситуациях, стремятся выстраивать долгосрочные межличностные отношения, проявляя при этом избирательность. Их способность извлекать большой объем информации в своем социальном окружении позволяет им быть контактными, проявлять доброжелательность и тактичность, что создает условия для успешной самореализации.

Представим анализ результатов исследования социальной тревожности. По опроснику социальной тревоги и социофобии (О.А.Сагалакова, Д.В.Труевцев), клиническая социофобия и клиническая социофобия в декомпенсации нами выявлены не были. Суммарный балл по обоим методикам позволил распределить выборку в следующей градации социальной тревожности (см. диаграмму на рисунке 2).

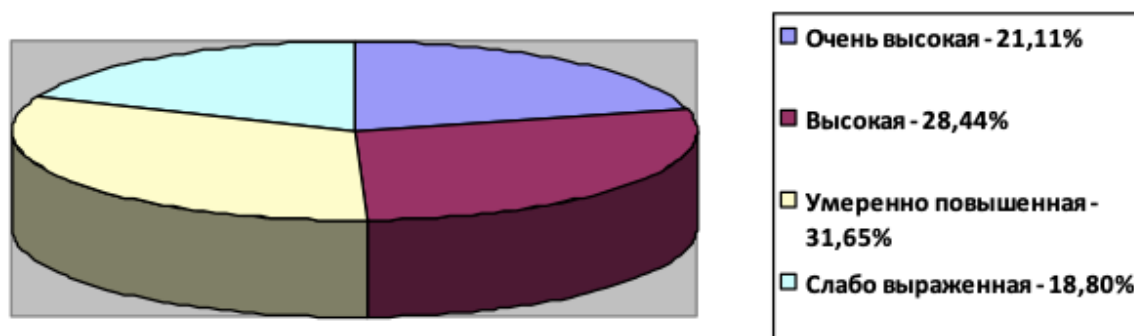


Рисунок 2. Распределение выборки по степени выраженности социальной тревожности (n=218)

Исходя из результатов, представленных на рисунке 2, можно констатировать, что слабо выраженная социальная тревожность выявлена только у 18,8% процентов студентов, принявших участие в исследовании.

Ее проявление связано с тревожностью, которая относится к определенным видам социальной деятельности или к определенным социальным ситуациям, чаще всего связанным с представлением на людях, публичным выступлением, отчетом перед руководителем. На наш взгляд, это проявление так называемой «полезной тревожности» в ситуациях, когда человек испытывает свою большую ответственность, значимую для него лично. В стрессовых ситуа-

циях у данных лиц социальная тревожность нарастает и удерживается более длительное время.

У 31,65% студентов была выявлена умеренно повышенная социальная тревожность. Рассмотрим выявленные нами особенности ее проявления в соответствии с выделенными авторами шкалами [3, с. 31-44; 7].

По шкале страха ситуаций, в которых личность может стать объектом наблюдения окружающих (Любовица) и шкале «Социальная тревога в ситуации «быть в центре внимания, под наблюдением» (Сагалакова-Труевцев), которые по своему содержанию совпадают, у студентов с умеренно повышенной социальной тревожностью выявлены так называемые не-генерализованные страхи и беспокойства в отдельных конкретных ситуациях (в оценочных, отчетных перед преподавателем, в общении с референтной группой сверстников, с противоположным полом и т.п.). Наблюдается стремление справиться с волнением и переживаниями, что проявляется в чрезмерно «свободном» поведении или, наоборот, в сильном смущении, сопровождается физиологическими реакциями (учащенным сердцебиением, покраснением или побледнением, комом в горле и т.п.).

По шкале «Постситуативные руминации и желание преодолеть тревогу в экспертных ситуациях» (Сагалакова-Труевцев) в ситуациях оценивания или выступления перед аудиторией было выявлено наличие желания преодолеть нерешительность. Однако в неудачных случаях такого преодоления студенты отмечали длительные руминации после пережитых стрессовых ситуаций.

По шкале «Сдержанность в выражении эмоций из-за страха отвержения и блокирование признаков тревоги в экспертных ситуациях» (Сагалакова-Труевцев) и шкале страха ситуаций социальных взаимодействий (Любовица), была выявлена тенденция концентрации внимания на собственных эмоциональных проявлениях (стремление скрыть волнение, настроиться на выступление, используя для этого переключение внимания эксперта или аудитории на иных побочных явлениях – открыть окно, потому что душно, перезагрузить компьютер и т.п.).

По шкале избегания ситуаций социального взаимодействия (Любовица) и шкале «Тревога при проявлении инициативы в формальных ситуациях из-за страха критики в свой адрес и потери субъективного контроля» (Сагалакова-Труевцев) (с незнакомыми людьми, в общественных местах, отказ от инициативы, когда нужно обратиться за помощью и т.д.) были выявлены явно выраженные реакции психологического дискомфорта, прерывание деятельности без объяснения причин, отказ от цели. Это так называемые пограничные состояния, которые при частом их повторении могут стимулировать переход к генерализованной социальной тревожности.

Высокая социальная тревожность (28,44%) и очень высокая социальная тревожность (21,11%) были выявлены у 49,55% выборки. На наш взгляд это очень высокий процентный показатель для студентов, получающих высшее образование. Качественный анализ результатов исследования особенностей проявления социальной тревожности показал, что у большинства респондентов этой группы тревожность сильно выражена по всем шкалам. Чаще всего состояние тревожности является генерализованным, когда страх охватывает почти все социальные контакты.

По шкале страха ситуаций, в которых личность может стать объектом наблюдения окружающих (Любовица) и шкале «Социальная тревога в ситуации «быть в центре внимания, под наблюдением» (Сагалакова-Труевцев) у студентов с высокой и очень высокой социальной тревожностью были выявлены неблагоприятные психические состояния – интенсивные эмоции волнения, страха, фрустрации, нерешительности. Попадая в такие ситуации, студенты могут демонстрировать асоциальные формы поведения (грубость, фамильярность, невежество), истинными причинами которого выступает их невозможность справиться со страхом и чрезмерным волнением. Внешними признаками таких состояний являются дрожь, потливость, мышечное напряжение, сухость во рту, чувство жара или, наоборот, холода, головная боль. Но страдающий высокой и очень высокой социальной тревожностью чаще всего убежден, что психофизиологические симптомы являются его основной проблемой, а не вторичным соматическим признаком проявления тревожности. Но у некоторых респондентов не было выявлено соматических проявлений, однако при этом наблюдалось сильное проявление страха,

опасений, робости, что чаще всего приводит к избеганию таких ситуаций.

По шкале «Постситуативные руминации и желание преодолеть тревогу в экспертных ситуациях» (Сагалакова-Труевцев) и шкале страха ситуаций социальных взаимодействий (Любовица) в этой группе испытуемых нами были выявлены следующие проявления социальной тревожности:

- стремление к метакогнитивному управлению своим волнением и страхом после руминативного анализа предшествующей неудачной попытки. Однако чаще всего сами студенты отмечали, что данное стремление они самостоятельно практически пытаются, но не могут реализовать;

- борьба мотивов достижения и избегания, сопряженных с остро выраженной тревогой и страхом оценивания. Если в этом конфликте мотивов несколько раз подряд побеждает мотив избегания, то результаты учебной деятельности резко падают. По мнению студентов именно это являлось причиной отчисления однокурсников на первом курсе, когда студент просто «выпадал» из образовательной среды вуза.

По шкале «Сдержанность в выражении эмоций из-за страха отвержения и блокирование признаков тревоги в экспертных ситуациях» и шкале страха ситуаций социальных взаимодействий (Любовица) у студентов был выявлен остро выраженный страх отвержения и негативного оценивания. Из-за опасения быть отверженными или утратить свой статус в референтной для себя группе они пытаются тщательно скрыть свое волнение, заблокировать тревогу, что приводит к «самофокусировке» (концентрации внимания на второстепенных аспектах текущей ситуации). Субъект тщательно отслеживает свои реакции – не дрожат ли пальцы рук, не стучит ли нога по полу и т.п. При этом упускаются содержательно-смысловые аспекты текущей ситуации, а искаженное ее восприятие по этой причине приводит лишь к усилению тревоги и повышает вероятность избегания подобных ситуаций в дальнейшем.

По шкале избегания ситуаций социального взаимодействия (Любовица) и шкале «Тревога при проявлении инициативы в формальных ситуациях из-за страха критики в свой адрес и потери субъективного контроля» (Сагалакова-Труевцев) у данной группы студентов была выявлена стойкая убежденность в том, что их социальное окружение негативно оценивает их. При попадании в социальные ситуации вынужденного взаимодействия в их поведении доминируют избегание из-за ощущения враждебности, ироничности, агрессивности окружающих незнакомых людей. Они легко отказываются от получения нужной им информации даже тогда, когда остро нуждаются в ней. Если же диалог инициирован кем-то из окружения, то он характеризуется насыщенностью критикой.

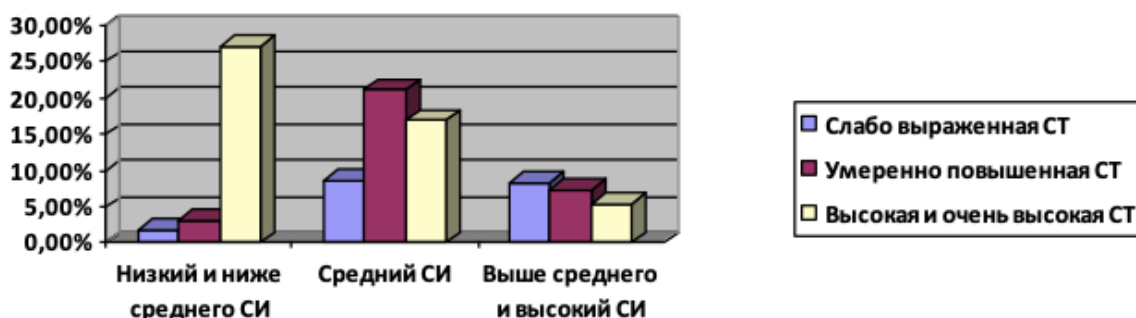
Для достижения цели исследования полученные результаты были сведены в единую таблицу, где (см. таблицу 1).

Таблица 1. Соотношение результатов диагностики уровня развития социального интеллекта и степени выраженности социальной тревожности (n=218)

Уровень развития социального интеллекта	Степень выраженности социальной тревожности		
	Высокая и очень высокая СТ	Умеренно повышенная СТ	Слабо выраженная СТ
Группа с низким и ниже среднего уровнем СИ	27,1 %	3,2 %	1,8 %
Группа со средним уровнем СИ	17,0 %	21,1 %	8,7 %
Группа с высоким и выше среднего уровнем СИ	5,5 %	7,3 %	8,3 %

Примечание: СИ - социальный интеллект; СТ – социальная тревожность.

Результаты исследования соотношения уровней социального интеллекта и степени выраженности социальной тревожности проиллюстрированы на рисунке 3.



Примечание: СИ - социальный интеллект; СТ – социальная тревожность.

Рисунок 3. Соотношение результатов диагностики уровня развития социального интеллекта и степени выраженности социальной тревожности

Анализ соотношения результатов исследования уровня развития социального интеллекта и степени выраженности социальной тревожности позволил выдвинуть рабочую гипотезу (H_0) о том, что средние значения социальной тревожности по общей выборке испытуемых (переменная x) не имеют значимого различия со средними значениями социальной тревожности в группах с разным уровнем развития социального интеллекта (переменная y), против альтернативной гипотезы (H_1) о том, что такие различия имеются.

Для проверки гипотез нами был использован Т-критерий Стьюдента и однофакторный дисперсионный анализ для независимых выборок. Значения первой переменной (x) были представлены значениями социальной тревожности по общей выборке ($n=218$), значения второй переменной (y) – значениями степени выраженности социальной тревожности в группе с низким уровнем развития социального интеллекта ($n=70$), в группе со средним уровнем развития социального интеллекта ($n=102$), в группе с высоким уровнем развития социального интеллекта ($n=46$).

Полученные значения t-критерия Стьюдента для независимых выборок представлены в таблице 2.

Таблица 2. Значения t-критерия Стьюдента о различии выраженности социальной тревожности в группах с разным уровнем развития социального интеллекта

Группы с разным уровнем развития социального интеллекта (СИ)	Значения t-критерия о различиях средних значениях СТ		
	Степени свободы ($df=n_1+n_2-2$)	Значения $t_{эмп}$	t-критическое $p=0,01$
Группа с низким и ниже среднего уровнем СИ	$df=218+70-2=286$	-3,012*	$\pm 2,596$
Группа со средним уровнем СИ	$df=218+102-2=318$	-2,876*	$\pm 2,592$
Группа с высоким и выше среднего уровнем СИ	$df=218+46-2=262$	-4,232*	$\pm 2,596$

Примечание: СИ - социальный интеллект; СТ – социальная тревожность.

Результаты исследования, представленные в таблице 2, позволяют сделать вывод о том, что средние значения социальной тревожности в общей выборке испытуемых имеют значимые различия со средними значениями социальной тревожности в каждой из групп, сформированных нами по уровню развития социального интеллекта, что позволяет отклонить гипотезу H_0 и принять рабочую гипотезу H_1 .

Таким образом мы можем констатировать, что между группами есть различия в степени выраженности социальной тревожности, указывающие на то, что чем выше уровень развития социального интеллекта, тем ниже степень выраженности социальной тревожности. Од-

нако, более детальное рассмотрение диаграмм разброса данных социальной тревожности в трех выделенных нами группах однофакторного дисперсионного анализа, позволило обратить внимание на то, что в группе испытуемых с низким и ниже среднего уровнями развития социального интеллекта ($n=70$), одной стороны, наблюдается отрицательная обратная связь между величинами, когда облако вытянуто вправо вниз. С другой стороны, можно выделить небольшую группировку данных, указывающих на положительную связь переменных (при низком уровне развития социального интеллекта наблюдается низкая степень выраженности социальной тревожности, когда облако не имеет явно выраженного наклона, образуя небольшой круг). Применению дисперсионного анализа предшествовало наше наблюдение при сборе и первичной обработке полученных данных – ярко выраженное у незначительной части выборки равнодушное и пренебрежительное отношение и к учебной деятельности, и к своему социальному окружению. Первичная обработка данных показала наличие у них низкого уровня развития социального интеллекта и низкой степени выраженности социальной тревожности. Количественный показатель таких данных составил 5,5% от общей выборки.

Заключение

Теоретический анализ проблемы социальной тревожности личности показал, что источниками ее повышенной степени выраженности могут выступать как внешние, так и внутренние факторы, одним из которых можно рассматривать низкий уровень развития социального интеллекта. Исследование степени выраженности социальной тревожности и особенностей ее проявления на выборке студентов второго-третьего курсов университета позволило установить, что существуют значимые различия в степени выраженности социальной тревожности в группах студентов с разным уровнем развития социального интеллекта. Выявленные различия указывают на тенденцию увеличения степени выраженности социальной тревожности в зависимости от уровня развития социального интеллекта: чем ниже уровень развития социального интеллекта, тем выше степень выраженности социальной тревожности. Следовательно, психологическая помощь лицам с высокой степенью выраженности социальной тревожности может включать в себя рассмотрение фактора развития социального интеллекта личности как предиктора, лежащего в основе снижения степени выраженности социальной тревожности.

Литература:

1. Белова, С. С. Субъективная оценка интеллекта другого человека: эффект вербализаций. В кн.: Люсин, Д. В., Ушаков, Д. В. (ред.) Социальный интеллект: теория, измерение, исследования. М.: Изд-во ИП РАН, 2004. - С. 39–62.
2. Булатова Т. А., Гребенникова Е. В., Шелехов И. Л. Изучение взаимосвязи социальной тревожности и психологических защит студентов: Интегральный подход к решению проблемы // Научно-педагогическое обозрение. - 2015. Вып. 3 (9). С. 33-39.
3. Григорьева И.Г., Ениколопов С.Н. Апробация опросника «Шкала социальной тревожности Любовица» и «Шкала страха негативной оценки (краткая версия)» // Национальный психологический журнал. - 2016, № 1[21]. - С. 31-44.
4. Краснова-Гольева В.В., Холмогорова А.Б. Социальная тревожность и студенческая дезадаптация [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2011. Том 3. № 1. URL: https://psyjournals.ru/journals/psyedu/archive/2011_n1/39944 (дата обращения: 05.10.2024).
5. Решетова Т.Я. Исследование взаимосвязи социального интеллекта и коммуникативной компетентности личности. // Психология диалога и мир человека (тренды современного образования). Сборник научных трудов. Уфа. 2023. С. 29-34.
6. Решетова Т.Я. Когнитивное оценивание как предиктор преодоления личностью повышенной тревожности в деятельности. // Вестник Московского международного университета. 2024. № 2. С. 180-184.
7. Сагалакова О.А., Труевцев Д.В. Опросник социальной тревоги и социофобии [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2012. – N 4 (15). – URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 05.10.2024).
8. Kashdan T.B. Social anxiety spectrum diminished positive experiences: Theoretical synthesis and meta-analysis // Clinical Psychology Review. 2007. 27. p. 348-365.
9. Rapee R.M., Spence S.H. The etiology of social phobia: Empirical evidence and an initial model // Clinical psychology review. 2007. 27. p. 737-767.

5.8.7 МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378

ОБ АВТОРАХ:

Кондина Анна Сергеевна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры
иностранных языков №1, РЭУ им. Г.В.
Плеханова, Москва, Россия

Пешкова Наталия Васильевна,
кандидат филологических наук, доцент
кафедры иностранных языков №1, РЭУ им. Г.В.
Плеханова, Москва, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Kondina Anna S.,
PhD {Pedagogical Science}, Associate professor
of the Department of Foreign Languages №1,
Federal State Budgetary Educational Institution of
Higher Education «Russian University of
Economics named after G.V. Plekhanov»,
Moscow, Russia

Peshkova Natalia V.,
PhD {Philological Science}, Associate professor
of the Department of Foreign Languages №1,
Federal State Budgetary Educational Institution of
Higher Education «Russian University of
Economics named after G.V. Plekhanov»,
Moscow, Russia

Kondina A.S., Peshkova N.V.

Strategies and techniques for cross-cultural communication: a practical approach

This paper explores effective strategies and techniques for enhancing cross-cultural communication skills in a globalized world. Emphasizing the integration of language learning with cultural awareness, it highlights the importance of understanding both visible and hidden aspects of culture. The study examines the impact of an interactive "Cultural Iceberg" activity on students' intercultural competence, assessing improvements in understanding hidden cultural aspects, empathy, active listening, and learning from mistakes. The findings support the incorporation of interactive methods in educational programs to prepare students for effective interaction in diverse cultural contexts.

Keywords: cross-cultural communication, cross-cultural strategies, linguistic developmental processes, diverse cultural context.

For citation: Kondina A.S., Peshkova N.V. Strategies and techniques for cross-cultural communication: a practical approach. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 98-105. (In Russ.).

СТРАТЕГИИ И МЕТОДЫ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ: ПРАКТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Кондина А.С., Пешкова Н.В.

Настоящее исследование посвящено разработке эффективных стратегий совершенствования кросс-культурной коммуникации в условиях глобализации, акцентируя синтез языкового обучения с культурной осведомлённостью. Особое внимание уделяется распознаванию как эксплицитных, так и латентных элементов культуры, что позволяет преодолевать барьеры в межкультурном взаимодействии. В работе проанализировано влияние интерактивного модуля «Культурный айсберг» на формирование компетенций учащихся даже в краткосрочной реализации, включая понимание скрытых культурных паттернов, развитие эмпатии, активного слушания и рефлексивного анализа ошибок. Результаты подтверждают, что интеграция интерактивных методов в образовательные программы значительно повышает готовность студентов к работе в поликультурных контекстах. Исследование подчёркивает единство всех форм обучения для развития межкультурных навыков. Выделены ключевые стратегии эффективной кросскультурной коммуникации. Подчеркивается особая роль сотрудничества между вузами (на примере РЭУ им. Г.В. Плеханова) и школами, обеспечивающее преемственность в формировании межкультурной компетенции с ранних этапов обучения. Такое взаимодействие не только готовит учащихся к глобальным вызовам, но и воспитывает взаимное уважение, снижая риски культурных конфликтов, формирует восприятие разнообразия как плодотворного ресурса. Определяется критическая важности внедрения межкультурного образования на всех уровнях образовательной системы. Этот подход не только развивает культурную чувствительность, но и способствует достижению глобальных целей устойчивого развития, формируя основы для гармоничных международных отношений в профессиональной и социальной сферах.

Ключевые слова: кросс-культурная коммуникация, кросс-культурные стратегии, процессы языкового развития, разнообразный культурный контекст.

Для цитирования: Кондина А.С., Пешкова Н.В. Стратегии и методы межкультурной коммуникации: практический подход // *Социально-гуманитарные технологии*. 2025. №2 (34). С. 98-105.

Introduction

In today's globalized world, effective communication between representatives of different cultures has become a crucial factor for successful interaction. As the boundaries between countries and cultures become increasingly transparent, the ability to navigate the complexities of cross-cultural communication acquires particular relevance. This applies not only to professionals but also to everyone interested in studying and understanding diverse cultural matters.

Intercultural education, as defined by the Council of Europe, promotes understanding and respect across cultures through principles of non-discrimination, pluralism, and equity. It integrates intercultural dialogue and competence into all educational systems.

Core components include:

- Informal education: Lifelong learning through daily experiences (family, peers, media).
- Non-formal education: Planned skill-building programs outside formal institutions.
- Formal education: Structured, certified systems (pre-primary to higher education).

In formal settings, a "pedagogy of intercultural competence" systematically incorporates learning outcomes into curricula. Teachers implement this through both explicit content and the hidden curriculum, fostering skills for coexistence in diverse societies. [8, p. 28]

Stella Ting-Toomey's identity negotiation theory emphasizes mindfulness and conflict resolution strategies to enhance intercultural communication by shifting ethnocentric perspectives toward ethnorelative adaptability. [10, p. 297] Collaborating with Tenzin Dorjee, they integrate systems-level and interpersonal factors, particularly in acculturation contexts. While specific contributions by Deena Levina require further elaboration, such scholars typically focus on integrating intercultural competence into educational frameworks, promoting cross-cultural communication strategies to navigate diversity effectively. [7, p. 189] Triandis's framework presents analysis of cultural orientations and their influence on interpersonal behaviors, emphasizing the need for tailored strategies to navigate cross-cultural interactions effectively. [4, p. 259] Collectively, their work underscores the critical role of mindfulness, identity negotiation, and systemic adaptation in fostering intercultural competence across personal and professional domains.

Strategies and techniques for enhancing intercultural competence have been a focal point for many educators and researchers. One of the key strategies involves integrating language learning with cultural studies. This approach emphasizes the importance of balancing linguistic skills with cultural awareness. Scholars like Claire Kramsch have argued that language acquisition should not be isolated from cultural context, as language is deeply embedded in the culture it represents. This research follows C. Kramsch's ideas of language reflection through author's attitudes and beliefs, their mindset expressing cultural reality. [6, p. 23] Therefore, effective intercultural communication requires not only proficiency in a language but also a deep understanding of the cultural nuances that underlie it.

Cross-cultural communication involves not only verbal communication but also understanding non-verbal signals, cultural norms, and values. Empathy, active listening, and simplicity of expression are key strategies that can help overcome cultural barriers and promote deeper mutual understanding.

This research examines the main strategies and techniques of cross-cultural communication and proposes practical approaches to their implementation. Additionally, the importance of understanding both visible and hidden aspects of culture is discussed, using the interactive activity "Cultural Iceberg" as an example, which helps students better recognize cultural differences and their impact on communication.

That's obvious that the role of the linguistic personality is transforming under new intercultural circumstances. [3, p. 191] Moreover the principle of cultural conformity in education, as articulated by Friedrich Adolph Wilhelm Diesterweg, is being revitalized in modern teaching

practices, emphasizing the integration of individuals into diverse societal, cultural, and global contexts while aligning education with sociocultural influences to foster harmony and stability within the environment. [1, p. 12]

These experiences allow learners to apply theoretical knowledge in practical settings, fostering a deeper understanding of cultural differences and similarities. Moreover, incorporating reflective practices into these experiences helps learners to critically evaluate their own cultural biases and communication styles, further refining their intercultural competence. Following the previous research the importance of active methodological methods is emphasized as they provide the emotional coloring of tasks and the possibility of reflection on the part of students by «experiencing» or in other words «passing through themselves» of a new foreign cultural experience. [2, p. 60]

In the contemporary globalized environment, the ability to communicate effectively across diverse cultural contexts has become increasingly crucial. [9, p. 121] Irrespective of whether you are a student, professional, or an individual with a passion for engaging with people from varied backgrounds, mastering cross-cultural communication strategies is essential for navigating the complex and dynamic landscape of intercultural interactions.

Strategy 1: Embrace Empathy

- Understand Perspectives: Put yourself in their shoes to understand their perspective.
- Avoid Assumptions: What's normal for you might be foreign to someone else.
- Cultural Awareness: Be aware of cultural differences to avoid awkward situations.
- Remember, what's normal for you might be completely foreign to someone else.

Strategy 2: Active Listening is Key

Pay Attention: Listen to tone, body language, and cultural nuances.

Avoid Conclusions: Don't jump to conclusions based on your own culture.

Cultural Context: Understand the cultural context of the conversation.

Sample: Picture this: You're having a conversation with a colleague from India, and they keep nodding their head. In Western cultures, this might mean "yes," but in India, it often just means "I'm listening."

Don't jump to conclusions! Practice active listening by paying attention to tone, body language, and cultural nuances.

Strategy 3: Keep It Simple emphasizes using clear, straightforward language to ensure effective communication in cross-cultural contexts. This approach involves:

Avoid Jargon: Use clear and simple language.

No Idioms: Avoid complex idioms or expressions.

Be Direct: Communicate directly and concisely.

For example, opting for "It's raining heavily" instead of idiomatic expressions like "It's raining cats and dogs" ensures clarity.

By prioritizing simplicity, this strategy fosters mutual understanding and reduces communication barriers in multicultural environments.

Strategy 4: Learn from Mistakes

This strategy emphasizes the importance of recognizing and learning from errors or misunderstandings that occur during cross-cultural interactions. It involves reflecting on what went wrong, understanding the cultural nuances that led to the mistake, and using this knowledge to improve future interactions.

Acknowledge: Recognize when a miscommunication occurs.

Investigate: Understand the root cause of the issue.

Adapt: Adjust your communication style for the future.

Sample: The proverb "When in Rome, do as the Romans do" encapsulates the idea of adapting to local customs and practices when interacting with people from a different culture. Here's how this proverb can illustrate learning from mistakes:

Scenario:

Imagine you are an American visiting Rome for the first time. You are invited to a dinner at a local family's home. During the meal, you start eating with your hands, as you sometimes do in casual settings back home. However, you notice that everyone else is using utensils and seems

slightly uncomfortable with your behavior.

Mistake:

Not understanding that in Italy, using utensils is the norm, even in informal settings. Your action might be perceived as impolite or uncivilized.

Learning from the Mistake:

1. Recognize the Mistake: You realize that your behavior was inappropriate for the cultural context.

2. Understand the Cultural Nuance: You learn that in Italy, using utensils is a sign of respect and good manners, even in casual settings.

3. Adapt for Future Interactions: Next time, you make sure to use utensils during meals, following the local custom.

By adapting to local customs, you show respect for the culture and avoid misunderstandings. This approach helps build stronger relationships and fosters a more positive experience during cross-cultural interactions.

So, learning from mistakes involves acknowledging errors, understanding the cultural context, and adjusting your behavior to align with local norms and customs, much like the advice to "do as the Romans do" when in Rome.

Summarizing all cross-cultural communication doesn't have to be daunting. With these strategies, you'll be well-equipped to navigate the diverse and exciting world of global interactions. Remember, every miscommunication is an opportunity to learn and grow. So go forth, embrace the differences, and have fun connecting with people from all walks of life!

Within the framework of collaboration between Plekhanov Russian University of Economics (PRUE) and Moscow State Educational Institution "School No. 199," a professional off-site event was held on the topic "Cross-Cultural Communication: Tactics and Strategies for Behavior." The event featured a practice-oriented approach, including a master class and a mini-lecture emphasizing the importance of developing cross-cultural communication skills in the modern world. Around 100 participants engaged in activities such as viewing and analyzing video materials related to the topic, interactive exercises aimed at improving verbal and nonverbal communication skills, and discussions on tactics and strategies for behavior in various intercultural situations. This initiative highlights the critical role of fostering intercultural competence, combining theoretical insights with practical applications to equip participants with effective tools for navigating diverse cultural contexts.

Description of Conducted Experiment:

Research Objective:

To investigate the impact of the interactive activity "Cultural Iceberg" on the development of cross-cultural communication skills and the awareness of hidden aspects of culture among students.

Methodology:

An experiment was conducted with 96 students. All participants underwent pre-testing to assess their baseline knowledge of visible and hidden aspects of culture, as well as their cross-cultural communication skills.

Participants attended a lecture on cross-cultural communication and engaged in the "Cultural Iceberg" activity, where they worked in groups to analyze visible and hidden cultural aspects and placed their ideas on an iceberg diagram.

Here you can see some of students' ideas in the context of cross-cultural interaction:

Visible Culture (Above the Waterline):

1. Food: Sushi in Japan is a prominent example of cuisine.

2. Clothing: The Scottish kilt is a distinctive national garment.

3. Music: Reggae music is iconic to Jamaican culture.

4. Language: The use of Mandarin Chinese is a visible part of Chinese culture.

5. Holidays: Celebrating Cinco de Mayo in Mexico.

6. Architecture: The Eiffel Tower is a readily apparent symbol of French culture.

7. Dance: Ballet in Russia.

8. Games: Cricket in India.

Hidden Culture (Below the Waterline):

9. Values: The emphasis on collectivism in many Asian cultures.

10. Beliefs: The concept of "face" (saving face) in East Asian societies.

11. Communication Styles: Direct vs. indirect communication preferences.

12. Concepts of Time: Polychronic (flexible) vs. monochronic (rigid) time orientation.

13. Religious Beliefs: The impact of Hinduism on daily life in India.

14. Attitudes Towards Authority: Hierarchical vs. egalitarian views of authority figures.

15. Personal Space: Differing norms for personal space (e.g., close proximity in Latin American cultures vs. greater distance in Scandinavian cultures).

Upon completion of the sessions, participants underwent post-testing, similar to the pre-testing, to evaluate changes in their level of knowledge and skills following four criteria of understanding: hidden aspects of culture, empathy, active listening and learning from mistakes.

Results:

As a result, participants exhibited a measurable enhancement in their comprehension of the implicit dimensions of culture and their cross-cultural communication competencies, including empathy, active listening, and the ability to learn from mistakes.

The diagram 1 below presents a comparative analysis of participants' intercultural competence before and after a training program, focusing on key aspects of cultural understanding and communication skills.

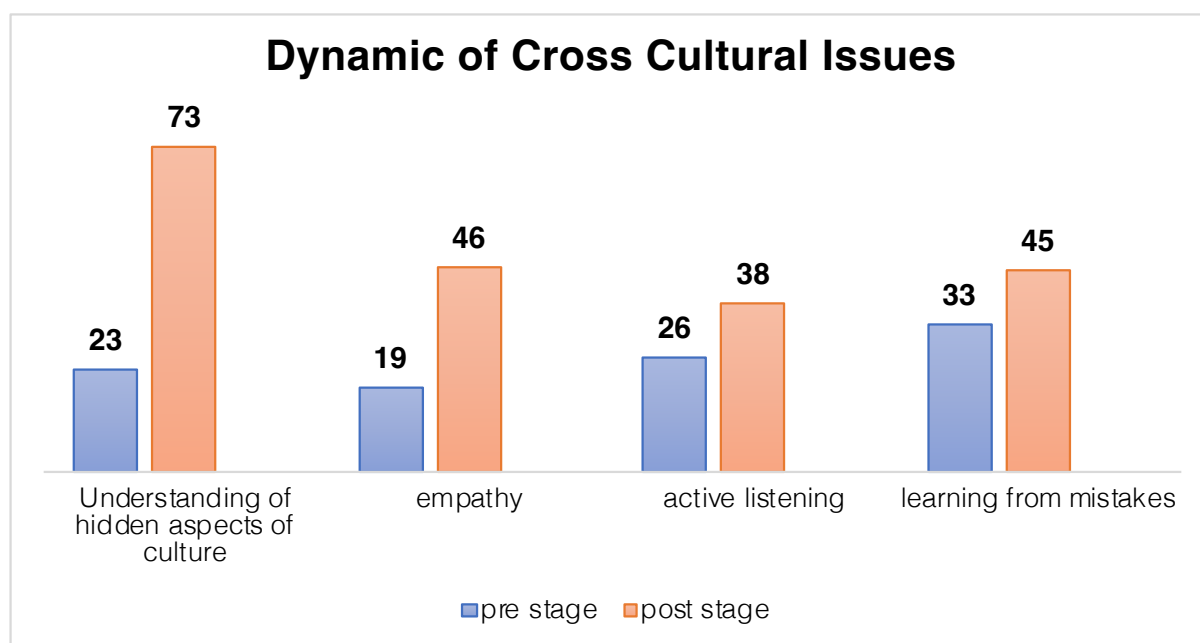


Diagram 1. Dynamic of Cros Cultural Issues

Interpretation:

1. Understanding of Hidden Aspects of Culture: There was a significant increase from 23 to 73, indicating a substantial improvement in participants' ability to recognize and comprehend the subtle elements of cultural contexts.

2. Empathy: The score rose from 19 to 46, suggesting a marked enhancement in participants' capacity for empathetic engagement with diverse cultural perspectives.

3. Active Listening: The increase from 26 to 38 reflects an improvement in participants' ability to engage attentively with others, though the growth was less pronounced compared to other areas.

4. Learning from Mistakes: The rise from 33 to 45 indicates a notable improvement in participants' ability to reflect on and learn from their errors, fostering resilience and adaptability in intercultural interactions.

Overall, the data suggest that the training program effectively enhanced participants' intercultural competence across several critical dimensions.

Despite the brevity of the event, students demonstrated a positive dynamic of

development, which confirms the pedagogical value and effectiveness of the conducted event. Undoubtedly, the dynamics of development in this context are primarily theoretically oriented, and the formation of skills requires deep and comprehensive elaboration.

The interactive activity "Cultural Iceberg" proved to be an effective tool for enhancing awareness of cultural differences and developing cross-cultural communication skills. The research findings support the need to incorporate such methods into educational programs to prepare students for interaction in a globalized world. Acquire Knowledge on Cross-Cultural Communication and Its Role in the Modern World Develop Skills for Effective Communication with Representatives from Diverse Cultures Enhance Motivation for Studying Foreign Languages and Cultures.

Activity Name: "Cultural Iceberg Adventure"

Objective:

Students will explore visible and hidden aspects of culture through a fun and engaging group activity, fostering awareness and understanding of cultural differences.

Materials Needed:

- "Cultural Iceberg" (display it on a screen).
- Sticky notes or small pieces of paper.
- Markers or pens.

Instructions:

1. Introduction (2 minutes):

Begin by showing the "Cultural Iceberg" diagram. Explain that culture is like an iceberg:

- The visible part (above water) includes things like food, clothing, and holidays.
- The hidden part (below water) includes values, beliefs, and traditions that are harder to see.

Example: "Think about food! We all eat, but why do some cultures use chopsticks while others use forks? That's part of the iceberg!"

2. Group Brainstorm (5 minutes):

Divide the class into small groups (3-4 students each). Give each group sticky notes or paper. Ask them to write examples of cultural elements they know:

- Write visible aspects (e.g., food, music) on one color of sticky note.
- Write hidden aspects (e.g., respect for elders, time perception) on another color.

Encourage creativity! For example:

- Visible: "Mexican tacos," "Indian sarees."
- Hidden: "Why some cultures are always on time while others are more relaxed."

3. Build the Iceberg (5 minutes):

Each group sticks their notes onto the iceberg diagram in the correct section (visible or hidden). Discuss as a class where some items belong and why.

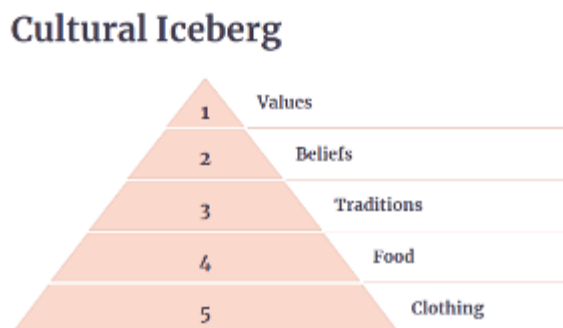


Figure 1. Cultural Iceberg Diagram

Cultural Iceberg Adventure

Visible Culture

- Food
- Music
- Clothing

Hidden Culture

- Values
- Beliefs
- Time Perception

Figure 2. Cultural Iceberg Adventure

4. Wrap-Up Discussion (3 minutes):

Ask students:

- What surprised you about the hidden parts of culture?
- How can understanding these hidden aspects help us communicate better with people from other cultures?

Why It's Fun and Effective:

- Students actively participate by brainstorming and sharing ideas.
- The iceberg visual makes abstract concepts easier to understand.
- Real-life examples keep it relatable and engaging.

This quick activity encourages curiosity and empathy while giving students practical tools for cross-cultural communication!

QUIZ. CrossCultural Communication.



Conclusion

The study emphasizes the pivotal role of intercultural education in cultivating effective cross-cultural communication and understanding, especially in the context of globalization. By integrating theoretical frameworks with practical activities, such as the "Cultural Iceberg," participants demonstrated notable advancements in their intercultural competence. Key outcomes include heightened awareness of implicit cultural dimensions, enhanced empathy, improved active listening skills, and the ability to reflect constructively on mistakes.

The research highlights the necessity of blending formal, non-formal, and informal educational approaches to foster intercultural skills. Strategies such as empathy, active listening, simplified communication, and reflective learning are indispensable for navigating cultural diversity. Incorporating these methods into educational programs equips learners with essential tools for successful engagement in multicultural environments.

Furthermore, the findings underscore the importance of collaboration between higher education institutions like Plekhanov Russian University of Economics (PRUE) and secondary schools in promoting intercultural dialogue. This partnership is critical for nurturing intercultural competence from an early stage, ensuring a seamless transition to higher education where these skills are further refined. Such interaction not only prepares students for global challenges but also fosters mutual respect and adaptability in diverse professional and personal contexts.

In conclusion, embedding intercultural education into curricula across educational levels is vital for equipping individuals with the competencies required to thrive in a dynamic global society. This approach enhances cultural sensitivity while contributing to the broader goal of fostering harmonious international relations.

References:

1. Власова А. С. Смежные методические категории в понятийном аппарате межкультурной дидактики / А. С. Власова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27, № 1. – С. 12-16.
2. Гончарова В. В. Социокультурные реалии в развитии межкультурной компетенции студентов неязыковых факультетов / В. В. Гончарова, А. С. Кондина // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 5(110). – С. 58-66.
3. Кондина А. С. Обзор активных методов формирования межкультурной компетенции в процессе обучения иностранному языку / А. С. Кондина // Информация и образование: границы коммуникаций. – 2019. – № 11(19). – С. 190-192.
4. Триандис Г. К. Культура и социальное поведение Перевод В. А. Соснина. /Г. К. Триандис -М.: Форум, 2007. -382 с.
5. Хомович Н. В. Влияние цифровых технологий на межкультурную коммуникацию в кубинском туризме: образовательные аспекты / Н. В. Хомович, А. А. Волошенко, С. И. Умарова // Современное профессиональное образование. – 2025. – № 1. – С. 47-50.
6. C. Kramsch Language and Culture Oxford University Press 1998 p. 134
7. D. R. Levine, Deena R. Beyond language. Intercultural communication for English as a second language / Deena R. Levine. – Prentice-Hall ; Inc. A Simon & Schuster Company Englewood Cliffs : New Jersey, 1982. – 232 p.
8. J. Huber and Ch. Reynolds Developing intercultural competence through education Pestalozzi series No. 3, 2014 – 132 p.
9. Goncharova V. V. Online course as a motivating tool in second language learning / V. V. Goncharova, A. S. Kondina, E. T. Minasyan, E. V. Pastukhova // Modern Pedagogical Education. – 2022. – No. 1. – P. 120-123.
10. Ting-Toomey, S. Communicating Across Cultures / S. Ting-Toomey. – New York : The Guilford Press, 1999. – 354 p.

ОБ АВТОРАХ:

Квач Сергей Сергеевич,

кандидат юридических наук, доцент, директор института дополнительного образования, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

Квач Ирина Валериевна,

старший преподаватель кафедры техники и технологии, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Kvach Sergey S.,

PhD in Law, Associate Professor, Director of the Institute of Additional Education, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

Kvach Irina V.,

Senior Lecturer at the Department of Engineering and Technology, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, Pilot-cosmonaut A.A. Leonov", Korolev, Russia

Квач С.С., Квач И.В.

Преподавание юриспруденции студентам технических специальностей: постановка проблемы

В условиях интенсивного технологического развития возрастает потребность в специалистах, сочетающих технические знания с юридической грамотностью. Современная инженерная деятельность тесно связана с правовым регулированием. Инженеры сталкиваются с вопросами интеллектуальной собственности, договорных отношений, технического регулирования и ответственности за нарушения. Знание основ юриспруденции помогает специалистам избегать юридических рисков, защищать свои разработки и эффективно взаимодействовать с государственными органами и бизнес-партнёрами. Однако преподавание юриспруденции студентам технических вузов сталкивается с рядом методологических и практических проблем. Статья посвящена проблемам преподавания юриспруденции студентам технических специальностей. Авторы подчеркивают необходимость правовых знаний для инженеров, включая трудовые отношения, договорную работу, интеллектуальную собственность и административную ответственность. Отмечается неэффективность традиционных методов обучения и предлагается практико-ориентированный подход с использованием кейсов, интерактивных форматов и технических аналогий. В статье рассматриваются ключевые сложности интеграции правовых дисциплин в инженерное образование, анализируются возможные пути их решения и формулируются рекомендации по повышению эффективности обучения. Особое внимание уделяется интеграции права в профильные дисциплины и привлечению практиков. Статья адресована преподавателям и разработчикам образовательных программ для технических вузов.

Ключевые слова: юриспруденция, инженеры, правовая подготовка, практико-ориентированное обучение, технические специальности, инженерное право.

Для цитирования: Квач С.С., Квач И.В. Преподавание юриспруденции студентам технических специальностей: постановка проблемы // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 106-119.

TEACHING LAW TO STUDENTS OF TECHNICAL SPECIALTIES: PROBLEM STATEMENT

Kvach S.S., Kvach I.V.

In the context of intensive technological development, the need for specialists combining technical knowledge with legal literacy is increasing. Modern engineering activities are closely related to legal regulation. Engineers face issues of intellectual property, contractual relations, technical regulation, and liability for violations. Knowledge of the basics of jurisprudence helps specialists avoid legal risks, protect their developments, and effectively interact with government agencies and business partners. However, teaching law to students of technical universities faces a number of methodological and practical problems. The article is devoted to the problems of teaching law to students of technical specialties. The authors emphasize the need for legal knowledge for engineers, including labor relations, contractual work, intellectual property, and administrative responsibility. The inefficiency of traditional teaching methods is noted and a practice-oriented approach using case studies, interactive formats and technical analogies is proposed. The article examines the key difficulties of integrating legal disciplines into engineering education,

analyzes possible solutions and makes recommendations for improving the effectiveness of education. Special attention is paid to the integration of law into specialized disciplines and the involvement of practitioners. The article is addressed to teachers and developers of educational programs for technical universities.

Keywords: law, engineers, legal training, practice-oriented education, technical specialties engineering law.

For citation: Kvach S.S., Kvach I.V. Teaching law to students of technical specialties: problem statement. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 106-119. (In Russ.)

В современном мире технические специалисты все чаще сталкиваются с правовыми коллизиями, вопросами соблюдения их трудовых прав, необходимостью понимать правовые аспекты в своей профессиональной деятельности. Современные технологии развиваются в условиях жёсткого правового регулирования. Инженеры, IT-специалисты, конструкторы и другие технические эксперты ежедневно сталкиваются с вопросами интеллектуальной собственности, договорных отношений, соответствия стандартам и даже уголовной ответственности за нарушения в цифровой среде.

Правовая компетенция, несмотря на то что важной ее составляющей является ряд специальных правовых знаний, умений и навыков, обладает универсальным характером. Тем более юридические знания необходимы для профессиональной деятельности, в том числе в сфере промышленности и управления. Ключевой характер и общеобразовательная значимость данной компетенции определяют актуальность права как универсальной формы общественного сознания и повсеместно необходимой отрасли знания. Именно на основе права, представляющего собой единство теории и практики, науки и социального действия, желательно развивать у обучающихся общекультурные и общепрофессиональные компетенции [1, с.91].

Современный инженер — это не только специалист, способный разрабатывать технологии, проектировать сложные системы или оптимизировать производственные процессы, но и профессионал, который должен понимать правовые аспекты в своей деятельности. Юридические знания для инженера становятся неотъемлемой частью профессиональной компетенции, поскольку они помогают минимизировать риски, обеспечивать соответствие деятельности законодательству и эффективно взаимодействовать с государственными органами, партнерами и клиентами.

Одной из ключевых областей права, с которой сталкивается инженер, является интеллектуальная собственность. Разработка новых технологий, изобретений, программного обеспечения или промышленных образцов требует понимания патентного права, авторских прав и механизмов их защиты. Инженер должен знать, как правильно оформить патентную заявку, какие критерии патентоспособности существуют и как избежать нарушения чужих прав. Незнание этих норм может привести к судебным искам, утрате исключительных прав на разработку или даже к банкротству компании.

Ещё одна важная сфера — это техническое регулирование и стандартизация. Инженеры участвуют в создании продукции, которая должна соответствовать национальным и международным стандартам, техническим регламентам и требованиям безопасности. Например, в машиностроении, строительстве или энергетике несоблюдение нормативов может привести к авариям, человеческим жертвам и уголовной ответственности. Знание законов о стандартизации, сертификации и декларировании соответствия позволяет инженеру правильно оформлять документацию и избегать нарушений, которые могут повлечь штрафы или приостановку производства.

Трудовое право также играет значительную роль в работе инженера, особенно если он занимает руководящую должность. Найм сотрудников, составление трудовых договоров, соблюдение норм охраны труда, расследование несчастных случаев — всё это требует понимания трудового законодательства. Инженер-руководитель должен знать, как правильно организовать рабочий процесс, чтобы не нарушать права работников и не подвергать их опасности. В противном случае возможны проверки, судебные разбирательства и финансовые потери.

Контрактное право — ещё один важный аспект, с которым сталкиваются инженеры, особенно в сфере проектной деятельности и госзакупок. Составление договоров подряда, регулирование отношений с заказчиками и подрядчиками, ответственность за неисполнение обязательств — всё это требует юридической грамотности. Ошибки в договорах могут привести к финансовым потерям, затяжным конфликтам и репутационным рискам.

В эпоху цифровизации особую значимость приобретает знание законодательства о защите данных и кибербезопасности. Инженеры, работающие с информационными технологиями, должны учитывать требования о персональных данных, коммерческой тайне и защите критической инфраструктуры. Нарушение этих норм может привести к утечкам информации, хакерским атакам и серьёзным финансовым и репутационным последствиям.

Наконец, знание основ корпоративного права помогает инженерам, занимающимся предпринимательской деятельностью или управлением компаниями. Регистрация юридического лица, налоговые обязательства, взаимодействие с акционерами и инвесторами — всё это требует понимания правовых механизмов.

При этом, традиционное инженерное образование не уделяет достаточного внимания правовой подготовке, что создаёт риски как для самих специалистов, так и для их работодателей. Знание основ юриспруденции помогает современным инженерам, программистам, механикам и другим техническим специалистам не только отстаивать свои трудовые права, но и грамотно оформлять договоры и иные юридические документы, защищать интеллектуальную собственность, соблюдать трудовое и налоговое законодательство, оценивать вопросы ответственности за качество работ, защищать авторские права на технические решения и экологические нормы и, в конечном итоге, минимизировать возможные юридические риски. Как показал опрос студентов 1-4 курсов вуза технологической направленности, 97 % студентов утверждают о необходимости изучения основ права [2].

При этом, традиционные методы преподавания права, рассчитанные на студентов-юристов, не всегда эффективны для будущих инженеров. Содержание правовых дисциплин для инженеров, зачастую перенасыщено специализированной терминологией, которые юристы изучают в рамках теории государства и права и специальных дисциплин на протяжении нескольких лет. Тогда как, учебный план инженера включает, как правило одну-две дисциплины, изучаемые на протяжении одного семестра. Преподавание права для технических специалистов требует особого подхода, поскольку у них иное мышление и профессиональные интересы. Важно дать будущим специалистам представление об особенностях юридико-технических норм в сфере производственной и творческой деятельности, показать их место в системе российского законодательства [3, с.4].

В данной статье авторы раскрывают некоторые ключевые содержательные аспекты обучения юриспруденции студентов технических направлений подготовки.

Специалисты, работающие по техническим направлениям так или иначе сталкиваются с необходимостью оперирования правовыми категориями и правовыми знаниями в следующих сферах.

1. Трудовые отношения. В профессиональной деятельности инженера знание основ трудового права имеет не меньшее значение, чем техническая подготовка, поскольку именно трудовое законодательство регулирует взаимоотношения с работодателем, определяет права и обязанности сторон, а также устанавливает гарантии для работников. Независимо от того, выступает ли инженер в роли рядового специалиста, руководителя проекта или работодателя, понимание трудовых норм позволяет защитить свои интересы, избежать нарушений и создать комфортные условия для продуктивной работы.

Одним из ключевых аспектов трудового права для инженера является трудовой договор — документ, который закрепляет условия работы, обязанности, размер оплаты труда и другие существенные моменты. При его заключении важно обращать внимание не только на размер заработной платы, но и на режим работы, характер обязанностей, условия о командировках и сверхурочной работе. Например, инженер, занимающийся пусконаладочными работами, может столкнуться с ненормированным графиком, поэтому в договоре должно быть четко прописано, как компенсируются переработки — дополнительными выплатами или отгулами. Не менее важно понимать виды трудовых договоров: срочный договор, заключаемый на определенный период, подходит для проектной работы, тогда как бессрочный обеспечи-

ваит большую стабильность.

Особое значение для инженеров имеет регулирование интеллектуальной собственности, создаваемой в процессе трудовой деятельности. Согласно Трудовому кодексу, права на изобретения, полезные модели или промышленные образцы, разработанные работником в рамках трудовых обязанностей, принадлежат работодателю, если иное не предусмотрено договором. Однако инженер сохраняет право на авторство и может претендовать на вознаграждение, особенно если его разработка приносит компании значительную прибыль. Этот момент часто упускается из виду, что приводит к спорам и недовольству со стороны специалистов, чьи идеи коммерциализируются без должного признания.

Трудовое право также регулирует вопросы охраны труда, что особенно актуально для инженеров, работающих на производстве, в строительстве или энергетике. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, проводить инструктажи, выдавать средства индивидуальной защиты и организовывать медицинские осмотры. Инженер, в свою очередь, должен соблюдать технику безопасности, а при обнаружении нарушений – требовать их устранения. В случае производственной травмы знание процедуры расследования несчастных случаев и порядка получения компенсаций поможет защитить свои права.

Для инженеров, занимающих руководящие должности, важно разбираться в вопросах найма и увольнения персонала. Неправильное оформление приема на работу, нарушение процедуры сокращения или дисциплинарного взыскания может привести к судебным искам со стороны сотрудников. Например, увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей требует документального подтверждения нарушений и соблюдения всех этапов дисциплинарного производства.

Еще один важный аспект – защита трудовых прав. Инженер должен знать, куда обращаться в случае задержки заработной платы, незаконного увольнения или дискриминации. Трудинспекция, прокуратура и суд – вот основные инстанции, куда можно подать жалобу, при этом важно соблюдать сроки обращения и собирать доказательства нарушений.

Особенности трудовых отношений в инженерной сфере связаны в первую очередь с характером работы: творческо-техническая деятельность (проектирование, разработка, внедрение технологий); высокий уровень ответственности (безопасность, соответствие ГО-СТам, международным стандартам); возможность удаленной работы (особенно в IT и проектировании). Специфика трудовых договоров в инженерном деле определяется следующими параметрами: четкое определение должностных обязанностей (например, инженер-конструктор, инженер-программист); условия о неразглашении коммерческой тайны и соблюдении соглашений о конфиденциальности; особые условия для командировок, работы на опасных объектах (нефтегазовая отрасль, атомная энергетика).

С момента подготовки и подписания трудового договора специалист сталкивается с необходимостью юридически грамотно выстраивать профессиональные отношения по многим направлениям.

А) Защита своих прав. Зарплата и премии – знание Трудового кодекса РФ (далее-ТК РФ) помогает бороться с задержками зарплаты или необоснованными удержаниями, исключить незаконное применение дисциплинарных взысканий.

Б) Легальное и правильное оформление трудовых отношений. Трудовой договор или договор ГПХ – инженер должен понимать разницу между трудовым договором (гарантии по ТК РФ) и гражданско-правовым (нет социального пакета, не учитывается стаж работы и пр.). Испытательный срок – по статье 70 ТК РФ он не может превышать 3 месяцев (6 – для руководителей), а увольнение в этот период должно быть обоснованным.

В) Защита от незаконного увольнения, так, работодатель не может уволить без оснований (статья 81 ТК РФ), если же инженера сокращают, он имеет право на выходное пособие (статья 178 ТК РФ) и преимущественное оставление на работе (если высокая квалификация).

Г) Рабочее время и переработки – инженеры часто сталкиваются с ненормированным графиком. Особенности процессов проектирования инженерных сооружений и конструкций во взаимосвязи с жесткими сроками реализации проектов зачастую приводят к необходимости сверхурочной работе и работе в выходные дни. По статье 99 ТК РФ сверхурочные должны оплачиваться или компенсироваться отгулом.

Д) Дисциплинарная ответственность. За нарушения (опоздания, невыполнение обязан-

ностей) работодатель может наказывать, но только в рамках закона (статья 192 ТК РФ). Нельзя штрафовать (это незаконно), только объявлять выговор или увольнять (при грубых нарушениях).

Е) Охрана труда. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия (особенно важно на производстве). Инженеры могут проходить медосмотры, если работа связана с вредными факторами. Обучение по охране труда – обязательно.

Ж) Некоторые другие особенности трудовых отношений. Командировки – оплата проезда, проживания и суточные (статьи 166–168 ТК РФ). Работа с государственной тайной или информацией для служебного пользования – понимание последствий нарушения конфиденциальности. Профзаболевания и травмы – если вред здоровью связан с производством, положены компенсации (законодательство об обязательном соцстраховании). Возможность законного увольнения – инженер может уволиться по собственному желанию, предупредив за 2 недели. Если работодатель нарушает условия договора, можно уйти без отработки (например, при невыплате зарплаты). При сокращении или увольнении по инициативе работодателя положены гарантии (выходное пособие).

Безусловно, инженеру или иному техническому специалисту не нужно быть юристом, но базовое знание трудового права помогает как минимум: избегать невыгодных условий в трудовых отношениях, отстаивать свои права в спорах с работодателем, правильно действовать при увольнении, сокращении или переработках. Если работодатель нарушает ТК – можно обратиться в Государственную инспекцию труда или суд, при этом работнику лучше заранее знать статьи 21, 22, 81, 99, 136, 178 ТК РФ – это основа защиты работника.

Как видим, основы трудового права должны быть важным модулем в программе подготовки технических специалистов.

2. Договорная работа. В профессиональной деятельности инженера договоры играют ключевую роль, поскольку именно они определяют условия реализации проектов, распределение ответственности между сторонами и механизмы разрешения возможных споров. Договорное право регулирует отношения между заказчиками, подрядчиками, поставщиками и исполнителями, обеспечивая правовую определенность и снижая риски недобросовестного поведения контрагентов. Для инженера, участвующего в заключении и исполнении договоров, понимание основных принципов договорного права является не просто полезным навыком, а необходимостью, позволяющей защитить интересы своей организации и избежать финансовых потерь.

Одним из наиболее распространенных видов договоров, с которыми сталкивается инженер, является договор подряда. Он регулирует выполнение работ по созданию или модернизации технических объектов, разработке программного обеспечения, проведению исследований и других инженерных задач. При заключении такого договора важно четко прописывать предмет соглашения, сроки выполнения работ, порядок их приемки и критерии качества. Например, если инженер участвует в строительстве промышленного объекта, в договоре должны быть детально описаны технические требования, стандарты, которым должно соответствовать сооружение, и порядок устранения недостатков. Нечеткие формулировки могут привести к спорам о качестве работ, задержкам в сдаче объекта и даже судебным разбирательствам.

Еще один важный тип договоров — поставка оборудования и материалов. Инженеры часто участвуют в закупках, комплектующих для производственных линий или строительных проектов, и здесь критически важно правильно оформить условия о качестве, сроках поставки, гарантийных обязательствах и ответственности за нарушение условий контракта. Например, если поставщик задерживает доставку критически важного компонента, это может привести к простоему всего производства. Чтобы минимизировать такие риски, в договоре следует предусмотреть штрафные санкции за просрочку, право на односторонний отказ от контракта при существенном нарушении и механизмы возмещения убытков.

Особое место в договорной практике инженера занимают соглашения о передаче технологий и интеллектуальной собственности. Разработка новых продуктов, программ или технических решений часто сопровождается заключением лицензионных договоров, договоров об отчуждении исключительных прав или соглашений о совместной разработке. Инженер должен понимать, какие права передаются по таким договорам, какие ограничения наклады-

ваются на использование технологии и как защищаются интересы разработчика. Например, неосторожное подписание лицензионного соглашения может привести к тому, что компания потеряет контроль над своей разработкой и не сможет ее коммерциализировать в полной мере.

Договоры оказания услуг также широко применяются в инженерной деятельности, особенно когда речь идет о консалтинге, проектировании или техническом сопровождении. В таких случаях важно четко определить объем услуг, критерии их принятия и порядок оплаты. Инженеру, выступающему в роли исполнителя, следует обратить внимание на условия о конфиденциальности, поскольку в процессе работы могут раскрываться коммерчески ценные данные. Если же инженер представляет заказчика, ему необходимо предусмотреть в договоре очередность работ и возможность отказа от услуг при неудовлетворительном результате.

Отдельного внимания заслуживают государственные контракты, которые имеют свою специфику из-за жесткого регулирования и особых требований к участникам. Инженеры, работающие с госзаказами, должны знать правила 44-ФЗ и 223-ФЗ, требования к техническим заданиям, порядок проведения конкурсов и аукционов, а также особенности ответственности за неисполнение обязательств. Нарушение процедуры заключения или исполнения государственного контракта может повлечь за собой не только штрафы, но и включение компании в реестр недобросовестных поставщиков, что фактически закрывает для нее доступ к госзаказу.

Важным аспектом договорного права является ответственность за нарушение обязательств. Инженер должен понимать, какие последствия могут наступить в случае невыполнения условий контракта, будь то уплата неустойки, возмещение убытков или принудительное исполнение обязательств в натуре. Например, если по вине подрядчика произошла задержка ввода объекта в эксплуатацию, заказчик вправе требовать возмещения упущенной выгоды, связанной с невозможностью своевременно начать производство. Чтобы минимизировать такие риски, в договорах часто включают условия об ограничении ответственности, форс-мажорных обстоятельствах и досудебном порядке урегулирования споров.

В современных условиях особую актуальность приобретают электронные договоры и цифровые платформы для заключения сделок. Инженеру, участвующему в цифровых проектах или работающему с зарубежными контрагентами, необходимо знать требования к электронной подписи, особенности smart-контрактов и международные нормы, такие как Венская конвенция о договорах международной купли-продажи товаров.

Таким образом, договорное право для инженера — это не абстрактная теория, а практический инструмент, который помогает четко формулировать обязательства сторон, распределять риски и защищать интересы компании. Грамотное составление и анализ договоров позволяют избежать множества проблем на этапе исполнения контракта, сэкономить время и ресурсы, а также сохранить деловую репутацию. В условиях высокой конкуренции и сложных технологических проектов инженер, обладающий знаниями в области договорного права, становится значительно более ценным специалистом, способным не только решать технические задачи, но и эффективно управлять юридическими аспектами своей работы.

Знание договорного права для инженера крайне важно, поскольку многие аспекты его работы связаны с заключением, исполнением и контролем договоров. Это помогает минимизировать риски, защитить свои интересы и избежать юридических конфликтов. Основные договоры, с которыми сталкивается инженер: трудовой договор (регулирует отношения с работодателем); договор подряда (если инженер работает как ИП или фрилансер); договор поставки оборудования и/или материалов (участие в закупках для реализации проекта); договор оказания услуг (например, консалтинг, проектирование); авторский договор и лицензионные соглашения (создание объектов интеллектуальной собственности, использование ПО, патентов); соглашение о неразглашении – защита коммерческой тайны.

Преподавание студентам основ гражданского права в области трудовых отношений поможет будущим специалистам справиться со следующими проблемами.

А) Защита от невыгодных условий труда. Не все работодатели/заказчики добросовестны. Некоторые включают в договоры кабальные штрафы за просрочку, нечеткие ТЗ (техническое задание), из-за которого можно бесконечно дорабатывать проект, перекалывание рисков (например, ответственность за ошибки субподрядчиков).

Б) Контроль исполнения обязательств. Инженер должен понимать какие этапы и сроки прописаны в договоре, кто отвечает за поставку материалов/оборудования, как фиксировать нарушения (акты, переписка).

В) Минимизация юридических рисков. Например, если инженер подписывает акт выполненных работ, а позже выявляются дефекты – он может быть привлечен к ответственности. Не всегда инженер понимает необходимость проверять документы перед подписанием и юридические последствия нарушения этого правила.

Г) Работа с интеллектуальной собственностью. Если инженер создает изобретение или ПО, важно, чтобы в договоре было четко прописано кому принадлежат имущественные права (работодателю или автору), какие есть лицензии и отчисления и пр.

Инженеры без юридических знаний зачастую допускают такие типичные ошибки инженеров в договорах как: подписание договора или иного документа без изучения, согласие на нечеткие формулировки, игнорирование порядка приемки работ (нет актов – нет доказательств выполнения), незнание своих прав (например, если заказчик требует бесплатных работ).

3. Сфера интеллектуальной собственности. Инженеры часто создают технические решения, программное обеспечение, изобретения и промышленные образцы. Понимание основ интеллектуальной собственности помогает защитить свои разработки, избежать нарушений чужих прав и правильно распоряжаться своими идеями.

Знания инженера в сфере права интеллектуальной собственности помогают справиться со следующими проблемами.

А) Защита своих разработок. Если инженер создал устройство или ПО, он может запатентовать изобретение (если оно новое и промышленно применимо), зарегистрировать программу (депонирование в Роспатенте), оформить ноу-хау (если технология должна оставаться секретной).

Б) Возможности нарушения чужих прав. Использование чужого ПО, чертежей или технологий без лицензии приводят к штрафам и судебным тяжбам. Даже незнание о нарушении не освобождает от ответственности.

В) Правильное оформление прав на работе. По умолчанию изобретения, созданные на работе, принадлежат работодателю (ст. 1370 ГК РФ), но инженер может требовать вознаграждение за создание патента.

Г) Возможности коммерциализации своих разработок. Инженер может продавать лицензии на свои патенты или ПО. Если уйти из компании, можно забрать свои незапатентованные идеи (если это не ноу-хау работодателя).

Безусловно, комплекс знаний в сфере авторского права и права интеллектуальной собственности требует отдельного системного изучения, поэтому подготовка инженеров должна включать в себя дисциплины и модули содержащие соответствующие материалы.

4. Корпоративное право. В современном мире инженерная деятельность редко ограничивается исключительно техническими задачами — всё чаще инженеры вовлечены в управление проектами, стартапы, технологическое предпринимательство и даже руководство компаниями. В таких условиях знание основ корпоративного права становится критически важным, поскольку позволяет не только избегать юридических рисков, но и эффективно выстраивать бизнес-процессы, привлекать инвестиции и защищать свои интересы. Корпоративное право регулирует создание, деятельность и прекращение юридических лиц, отношения между акционерами, директорами и инвесторами, а также вопросы корпоративного управления, что делает его незаменимым инструментом для инженера, стремящегося к карьерному росту или развитию собственного дела.

Одним из первых аспектов, с которым сталкивается инженер, решивший создать свою компанию или участвовать в управлении существующей, является выбор организационно-правовой формы. В зависимости от целей и масштабов деятельности это может быть индивидуальное предпринимательство, общество с ограниченной ответственностью (ООО), акционерное общество (АО). Каждая из этих форм имеет свои особенности в части регистрации, налогообложения, распределения прибыли и ответственности учредителей. Например, ООО подходит для небольших проектов с ограниченным числом участников, тогда как АО позволяет привлекать крупных инвесторов через выпуск акций, но требует более сложного управ-

ления и отчётности. Инженер, незнакомый с этими различиями, может столкнуться с неоправданными административными барьерами или повышенными финансовыми рисками.

После регистрации компании ключевое значение приобретают вопросы корпоративного управления. Инженеру, занимающему руководящую должность, необходимо разбираться в структуре органов управления, их компетенции и порядке принятия решений. Например, в ООО высшим органом является общее собрание участников, которое утверждает устав, распределяет прибыль и принимает ключевые решения, тогда как текущее управление осуществляется директором. В акционерных обществах добавляется совет директоров, который определяет стратегию развития и контролирует исполнительные органы. Непонимание этих механизмов может привести к конфликтам между учредителями, оспариванию решений в суде или даже потере контроля над компанией.

Особую роль в корпоративном праве играют вопросы, связанные с уставным капиталом и имуществом компании. Инженеру-предпринимателю важно знать, как формируется уставный капитал, какие существуют способы его увеличения или уменьшения, а также как распределяется ответственность по обязательствам компании. Например, участники ООО не отвечают по долгам общества своим личным имуществом, за исключением случаев субсидиарной ответственности при банкротстве. Однако если инженер выступает поручителем по кредиту компании или лично участвует в сделках с нарушением корпоративных процедур, его личные активы могут оказаться под угрозой.

Ещё один важный аспект — это взаимоотношения между участниками бизнеса. Корпоративные конфликты — распространённое явление, особенно в технологических стартапах, где основатели могут иметь разные взгляды на развитие проекта. Чтобы минимизировать риски, необходимо грамотно оформлять корпоративные документы: устав, договор об осуществлении прав участников, акционерные соглашения. В этих документах можно предусмотреть механизмы разрешения споров, порядок выхода из бизнеса, запрет на конкуренцию и другие условия, которые помогут сохранить стабильность компании. Инженеры, не уделяющие внимания этой стороне дела, часто сталкиваются с ситуациями, когда технически успешный проект разваливается из-за конфликта между соучредителями.

Корпоративные нормы в полной мере носят правовой характер потому, что за их нарушение могут применяться санкции прежде всего со стороны самой корпорации, а если ее сил и организационных мер окажется недостаточно, то она может обратиться в суд, и суд, всегда вынося решения от имени государства, обеспечит корпорации, ее участникам и сотрудникам защиту и поддержку [4, с.9]. Знание корпоративного права полезно инженеру или иному техническому специалисту, в особенности если он занимает руководящую должность, по следующим причинам.

А) Понимание структуры, особенностей функционирования и принятия решений компании. Инженер в крупной компании может участвовать в проектах, затрагивающих: реорганизацию (слияния, выделения предприятий), создание дочерних структур (например, НИОКР-центров), взаимодействие между филиалами. Знание основ корпоративного права помогает понимать, как именно решения руководства повлияют на его работу.

Б) Участие в инновационных проектах и стартапах. Если инженер участвует в создании технологического стартапа, ему важно разбираться в: выборе организационно-правовой формы (ООО, АО, ИП), распределении долей между соучредителями, правах на интеллектуальную собственность (чтобы не потерять свои разработки).

В) Взаимодействие с инвесторами.

Г) Защита от злоупотреблений со стороны работодателя, так как компания может: менять внутренние регламенты, ухудшающие условия труда, переводить сотрудников между юридическими лицами без их согласия, ликвидировать подразделение без надлежащих выплат сотрудникам. Знание корпоративных процедур помогает отстоять свои права.

Д) Работа с аффилированными структурами и подрядчиками. Инженер может столкнуться с: закупками у "дочерних" фирм (риск завышенных цен), передачей разработок сторонним компаниям (нужно проверить договор). Понимание правовой природы аффилированной структуры помогает избегать конфликтов интересов.

Е) Карьерный рост и управление. При переходе на руководящие должности (руководитель проекта, технический директор, главный инженер и пр.) знание корпоративного права

необходимо для: работы с акционерами, участия в совете директоров, принятия решений о реструктуризации.

Ж) Ответственность за нарушения. В некоторых случаях инженера могут привлечь к субсидиарной ответственности, если: он подписывал документы как исполнительный орган (например, директор по разработкам), участвовал в сокрытии активов при банкротстве.

Таким образом, минимальный объём знаний в области корпоративного права для инженера составляют знания: организационно-правовых форм (ООО, АО, ИП) – их плюсы и минусы, уставные документы компании и их содержание – какие права есть у сотрудников, корпоративные процедуры (собрания, решения дирекции), аффилированность и конфликты интересов.

5. Административное право. Хотя инженеры в первую очередь работают с техникой и проектами, административное право влияет на их деятельность через государственное регулирование, контроль и ответственность. Можно выделить следующие ключевые причины, почему это важно.

А) Соблюдение обязательных норм и правил. Инженеры сталкиваются с множеством административных регламентов, например, в строительстве важно соблюдение Градостроительного кодекса, СНиПов, СанПиНов, в промышленности соблюдение требований Ростехнадзора, экологические нормы (ФЗ «Об охране окружающей среды» и другие акты), IT и связь, подразумевает знания законодательства о персональных данных (152-ФЗ), регулирование ПО (например, импортозамещение). Последствия же нарушений бывают весьма негативными: штрафы, приостановка проекта.

Б) Взаимодействие с госорганами. Инженеру (особенно руководителю) может потребоваться получать разрешения и лицензии (например, на строительство, использование радиочастот), проходить проверки (Роспотребнадзор, Ростехнадзор, пожарный надзор), участвовать в госзакупках (знание 44-ФЗ и 223-ФЗ). Так, если компания разрабатывает дроны, необходимо согласовывать их использование с Росавиацией.

В) Административная ответственность инженера. За нарушения в профессиональной деятельности могут наказать лично инженера, а не только компанию. Типовые нарушения, которые чаще всего встречаются, это: нарушение ПБ (правил безопасности), наказываются штрафом по статье 9.1 КоАП РФ; несоблюдение экологических норм (статьи 8.1–8.5 КоАП РФ); использование нелицензионного ПО (статья 7.12 КоАП РФ). Размер штрафов в данном случае варьируется от нескольких тысяч до 500 тыс. руб.

Г) Обжалование решений госорганов. Если инженер считает, что компании незаконно отказали в выдаче лицензии, компанию оштрафовали без оснований, можно оспорить решение в вышестоящем органе или суде (глава 30 КоАП РФ).

Д) Корпоративные compliance-процедуры. Крупные компании внедряют системы compliance, чтобы минимизировать риски. Инженеру могут поручить проверять соответствие проектов нормам, готовить отчетность для госорганов, участвовать в аудитах безопасности.

Таким образом, в сфере административного права инженер должен знать: основные законы в своей отрасли (например, Градкодекс для строителей); требования надзорных органов (Ростехнадзор, Роспотребнадзор); порядок привлечения к ответственности (КоАП РФ); порядок обжалования незаконных решений (административные жалобы, суд).

6. Уголовное право. Уголовное право напрямую затрагивает профессиональную деятельность инженера. Как известно, незнание закона не освобождает от ответственности, а в некоторых случаях инженеры могут попасть под уголовное преследование за ошибки или нарушения. Вот лишь некоторые основные нарушения, за которые инженера могут привлечь к ответственности.

А) Халатность (ст. 293 УК РФ). Если из-за халатности или нарушений произошла авария, несчастный случай или гибель людей, инженера могут привлечь по статьям: статья 216 УК РФ – нарушение правил безопасности на объектах строительства, шахтах, заводах. Статья 217 УК РФ – нарушение ПБ на взрывоопасных объектах. Статья 218 УК РФ – неправильная эксплуатация ТЭК, транспорта, трубопроводов.

Б) Коррупция (ст. 290, 291 УК РФ). Например, взятка за подписание актов или выбор подрядчика. Злоупотребление полномочиями (например, закупка оборудования у "своих" фирм по завышенной цене).

В) Нарушение авторских прав и промышленный шпионаж (статьи 146, 147, 183 УК РФ), использование пиратского ПО, кража технологий или ноу-хау компании.

Г) Экологические преступления (ст. 246–248 УК РФ). Загрязнение окружающей среды (утечки нефти, выбросы химикатов), которые могут возникнуть в следствии нарушения технологического процесса, незаконная утилизация отходов.

7. Теория государства и права (далее-ТГП). Хотя инженеры работают с техникой, расчетами и проектами, базовое понимание теории государства и права помогает им лучше ориентироваться в законах, регулирующих их профессию, осознавать свои права и обязанности в отношениях с государством и работодателем, избегать правовых рисков (например, нарушения норм из-за незнания). Рассмотрим, какие аспекты ТГП наиболее полезны для инженеров.

А) Общее понимание системы права (законы, подзаконные акты, технические регламенты). Право регулирует все сферы жизни, включая инженерную деятельность. Инженерам важно понимать основные правовые принципы, чтобы избегать юридических рисков, соблюдать нормы и защищать свои интересы. Будущему инженеру необходимо изучить - какие законы регулируют инженерную деятельность (например, Градостроительный кодекс, ФЗ «О техническом регулировании»). Инженер сможет быстрее находить нужные нормы (например, требования к строительству или IT-безопасности). Специалист всегда может определить юридическую силу ГОСТов и СНИПов.

Б) Правовые отношения «государство – инженер». Инженер будет понимать, как государство регулирует инженерную деятельность (лицензии, сертификация, проверки), знать права и обязанности специалиста (например, обязанность соблюдать ПБ или экологические нормы).

В) Основные термины ТГП. Для эффективного взаимодействия с правовой средой инженеру необходимо освоить базовые юридические термины и принципы. Это поможет ему корректно толковать законы и договоры, избегать ошибок в профессиональной деятельности, защищать свои права и интересы.

Таким образом, выше очерчен основной перечень юридических знаний, которыми специалист должен овладеть на стадии университетской подготовки. Второй немаловажный вопрос – как наиболее эффективно преподать студенту технической направленности сложные юридические знания за отведённые учебным планом три-четыре зачётные единицы.

Исходя из очерченного круга правоотношений в которые вступает инженер в своей профессиональной деятельности, можно предложить следующий учебный план дисциплины (таблица 1).

Таблица 1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование модуля / темы	Всего	Лекции, час	Практические занятия, час	Самостоятельная работа, час	Примечания
1	Теория государства и права	20	6	6	8	
1.1	Введение в теорию государства и права	2	1	-	1	
1.2	Понятие и признаки права	3	1	1	1	
1.3	Система права и отрасли законодательства	3	1	1	1	
1.4	Правоотношения и юридическая ответственность	6	1	2	3	

1.5	Право и инженерная деятельность	6	2	2	2	
2	Договорное право	20	4	2	14	
2.1	Введение в договорное право	6	0,5	-	5,5	
2.2	Структура и условия договора. Заключение договора	4	1,5	1	1,5	
2.3	Основные виды договоров в инженерной практике	8	1	1	6	
2.4	Особые риски в договорах инженеров	1	0,5	-	0,5	
2.5	Цифровые договоры и smart-контракты	1	0,5	-	0,5	
3	Авторское право. Право интеллектуальной собственности (ИС)	15	4	2	9	
3.1	Введение в интеллектуальную собственность	3	0,5	-	2,5	
3.2	Авторское право в инженерной деятельности	5	1,5	1	2,5	
3.3	Патентное право: защита технических решений	5	1	1	3	
3.4	Договоры в сфере ИС	1	0,5	-	0,5	
3.5	Нарушения прав ИС и защита	1	0,5	-	0,5	
4.	Корпоративное право	12	4	4	4	
4.1	Введение в корпоративное право	1	0,5	-	0,5	
4.2	Организационно-правовые формы для инженерного бизнеса. Создание и регистрация компании	4	1,5	1	1,5	
4.3	Корпоративное управление в технологических компаниях	3	1	1	1	
4.4	Корпоративные споры	2	0,5	1	0,5	

4.5	Деловая игра: "Создаем инженерный стартап"	2	0,5	1	0,5	
5.	Трудовое право	20	6	6	8	
5.1	Основы трудового права	5	1	1	3	
5.2	Трудовой договор	5	2	1	2	
5.3	Рабочее время и время отдыха	5	1	1	3	
5.4	Трудовые споры	5	2	3	-	
6.	Административное право	12	3	3	6	
6.1	Государственное регулирование инженерной деятельности	4	1	1	2	
6.2	Техническое регулирование и стандартизация	4	1	1	2	
6.3	Административная ответственность инженеров	4	1	1	2	
7	Уголовное право	7	2	1	4	
7.1	Введение в уголовное право для технических специалистов	2	0,5	-	1,5	
7.2	Уголовная ответственность за профессиональные нарушения	2	0,5	-	1,5	
7.3	Преступления в инженерной сфере	3	1	1	1	
Всего:		106	29	23	53	

Преподавание права инженерам и IT-специалистам в сжатые сроки требует жёсткого отбора материала и практико-ориентированной подачи. Попробуем сформировать пошаговую методику.

1. Жёсткий отбор материала по принципу - только то, что реально пригодится, необходимо сформировать прикладные модули, связанные с будущей работой специалиста.

Так, например, при подготовке строителей необходимо делать упор на техрегламенты и СНиПы, ответственность за нарушения в строительстве - договоры подряда с заказчиками и субподрядчиками. При подготовке программистов - лицензирование ПО (GPL, Apache), 152-ФЗ (защита персональных данных), патентование алгоритмов. Подготовка машиностроителей - сертификация оборудования, промышленная безопасность, вознаграждение за предложение.

2. Интерактивные форматы вместо лекций. Метод кейсов (Case-study), разбор реальных судебных решений по профилю подготовки.

3. Необходимо давать «перевод» юридического языка на технический. Студенты технических направлений гораздо быстрее и более энергично воспринимают «анalogии из техники», например, «договор» = техническое задание с обязательными и рекомендуемыми параметрами; патент = чертеж с грифом «секретно», защищаемый от копирования.

4. Оценка знаний через практику. Рационально применять мини-проекты вместо экзамена. Например, для строителей: подготовить пакет документов для ввода объекта в эксплуатацию. Для программистов: составить лицензионное соглашение для своего ПО.

Для всех направлений: письменно разобрать, какие ошибки в действиях инженера привели к суду (на основе реального кейса).

5. Цифровые инструменты для самостоятельной работы. Рациональным представляется применение онлайн-тренажеров (например, «симулятор проверки Роспотребнадзора»). Дать студентам готовые шаблоны документов (договоры, заявки на патент). Разработать чат-боты с разбором типовых вопросов («Можно ли не платить штраф за нарушение экологических норм?»).

Обучение инженеров праву требует практико-ориентированного подхода, так как классические юридические лекции для них неэффективны. Кроме того, преподавание юридических знаний, как представляется, не должно ограничиваться отведёнными часами на юридические дисциплины. В этой связи рациональным представляется предложить:

1. Интеграцию права в технические дисциплины. Встраивать юридические модули в профильные предметы. Включение правовых задач в курсы по проектированию, управлению рисками или стандартизации (например, разбор нормативов ГОСТ, патентного права в рамках технических предметов). Анализ реальных судебных дел, связанных с инженерными ошибками или нарушениями регуляторных требований.

Например, в курсе «Проектирование мостов» осуществлять разбор СНиПов и ответственности за нарушения. В «Разработке ПО» производить изучение лицензий GPL и 152-ФЗ о персональных данных. В этом случае, студенты видят связь права со своей специальностью.

2. Приглашение практиков. Лекции от инженеров-юристов (например, из Ростехнадзора, из сферы IT, строительства или промышленности) позволят увидеть юридическую проблематику в инженерном деле и заинтересовать студентов.

3. Применение интерактивных форматов. Деловые игры и симуляции: моделирование договорных споров, экспертиз техдокументации или экологических compliance-проверок.

4. Сквозное правовое сопровождение диплома. Обязательная проработка юридических аспектов в выпускных работах (например, лицензирование разработки, ответственность за нарушения в BIM-моделировании).

5. Рекомендовать студентам курсы ДПО с инженерным уклоном. Например, на платформе «coursera» курс - «Право для инженеров: от патентов до договоров». Прохождение студентами таких курсов позволит не только более качественно овладеть инженерным делом и правовыми навыками необходимыми для будущей трудовой деятельности, но и приобрести дополнительные компетенции в правовой сфере.

Юриспруденция для инженеров – не просто дополнительная дисциплина, а необходимое условие профессиональной деятельности. Знание правовых основ позволяет минимизировать риски, защищать свои интересы и успешно реализовывать проекты. Для углублённого изучения инженерам рекомендуется проходить специализированные курсы или включать юридические модули в основную образовательную программу.

Таким образом, подготовка студентов технических направлений по юридическим дисциплинам представляет собой сложную педагогическую задачу, решение которой возможно только при комплексном подходе, начиная с разработки основной образовательной программы по направлению подготовки. Важно не только запланировать достаточный объём часов на правовые дисциплины, но и заложить основы правовых знаний в ряд профильных технических дисциплин. Обучение инженеров праву требует специального подхода, учитывающего их техническое мышление и практические потребности.

Преподавание же правовых дисциплин для инженеров, должно подразумевать особые подходы. Можно сформулировать ключевые принципы такой подготовки: только прикладные знания; язык технических аналогий; переводить юридические термины на инженерный язык, максимум практики, использовать гибкие цифровые инструменты, осуществлять оценку через действие.

Литература:

1. Галиева, Г. М. К вопросу формирования правовой компетентности студентов инженерного вуза / Г. М. Галиева, О. Ю. Хацринова // Управление устойчивым развитием. – 2017. – № 6(13). – С. 90-95. – EDN XРРЕIP.
2. Ковбенко Н. Д. Преподавание права в техническом вузе. Проблемы и перспективы // Известия СПбГАУ. 2014. №37. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prepodavanie-prava-v-tehnicheskom-vuze-problemy-i-perspektivy> (дата обращения: 27.03.2025).
3. Леонтьев, А. Н. Правовое обеспечение инженерной деятельности : Учебное пособие / А. Н. Леонтьев. – Волгоград : Волгоградский государственный технический университет, 2015. – 64 с. – ISBN 978-5-9948-1951-7. – EDN VFQLHJ.
4. Кашанина, Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право : Учебник / Т.В. Кашанина. – москва : СПС "Консультант-Плюс", 2013. – 630 с. – EDN VZMFAL.

ОБ АВТОРАХ:

Никитина Елена Александровна, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой коммуникологии и психологии, Юго-Западный государственный университет, Москва, Россия

Панич Наталья Александровна, кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры Государственного администрирования Высшей школы государственного администрирования (факультет), МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Пашун Валерия Викторовна, тьютор студенческой организации, ФГАОУ ВО РНИМУ им. Н. И. Пирогова Минздрава России, Москва, Россия

ABOUT THE AUTHORS:

Nikitina Elena A., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Communication and Psychology, South State Unitary Enterprise, Moscow, Russia

Panich Natalia A., Senior Lecturer at the Department of Public Administration of the Higher School of Public Administration (Faculty) Lomonosov Moscow State University, Candidate of Historical Sciences, Moscow, Russia

Pashun Valeria V., tutor of the student organization, the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education RNRMU named after N.I. Pirogov, Ministry of Health of Russia, Moscow, Russia

Никитина Е.А., Панич Н.А., Пашун В.В. Оценка эффективности тьюторства в адаптации студентов пироговского университета

В данной статье рассматривается роль тьютора в эффективной адаптации студентов Пироговского Университета. В России тьюторство является достаточно новой практикой, так как оно начало формироваться в самостоятельное движение в конце 1980-х годов. В связи с этим тьюторское движение в каждом университете отличается и модернизируется в соответствии со своими требованиями и спецификой направлений, что является актуальным вопросом для исследования. Тьюторы, как обычные студенты, тоже смотрят на свои задачи и обязанности по-разному, здесь и появляется проблема недостатка знаний у самих тьюторов в понимании и правильном распределении своих полномочий, что как следствие вызывает у студентов сложности в восприятии роли тьютора и во взаимодействии с ним. Целью исследования является оценить эффективность тьюторства в адаптации студентов Пироговского Университета. Анализ результатов показал, что в целом адаптация студентов прошла успешно. Самой главной задачей тьютора студенты видят в информировании до выбора старост, а самый маловажный - помощь в написании научных работ, что ставит работу тьютора в проблемную ситуацию. В конце статьи составлены рекомендации для тьюторов, как грамотно выстроить свою работу со студентами, чтобы улучшить их адаптацию.

Ключевые слова: тьюторство, адаптация студентов, практические рекомендации, социологическое исследование.

Для цитирования: Никитина Е.А., Панич Н.А., Пашун В.В. Оценка эффективности тьюторства в адаптации студентов пироговского университета // Социально-гуманитарные технологии. 2025. №2 (34). С. 120–131.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF TUTORING IN THE ADAPTATION OF STUDENTS AT PIROGOV UNIVERSITY

Nikitina E.A., Panich N.A., Pashun V.V.

This article examines the role of a tutor in the effective adaptation of Pirogov University students. Tutoring is a fairly new practice in Russia, as it began to form into an independent movement in the late 1980s. In this regard, the tutor movement at each university is different and is being modernized in accordance with its requirements and the specifics of the directions, which is an urgent issue for research. Tutors, like ordinary students, also look at their tasks and responsibilities in different ways, and here there is a

problem of lack of knowledge among tutors themselves in understanding and correctly distributing their powers, which as a result causes students difficulties in perceiving the role of the tutor and in interacting with him. The purpose of the study is to evaluate the effectiveness of tutoring in the adaptation of Pirogov University students. The analysis of the results showed that, in general, the students' adaptation was successful. Students see the most

important task of the tutor as informing before choosing the elders, and the least important is helping to write scientific papers, which puts the tutor's work in a problematic situation. At the end of the article, recommendations are compiled for tutors on how to competently organize their work with students in order to improve their adaptation.

Keywords: tutoring, student adaptation, practical recommendations, sociological research.

For citation: Nikitina E.A., Panich N.A., Pashun V.V. Evaluation of the effectiveness of tutoring in the adaptation of students at Pirogov University. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2025; 2 (34): 120-131. (In Russ.)

В русский язык слово «тьютор» пришло из английского языка – tutor, которое означает: «домашний учитель, репетитор, наставник. В английском языке это слово появилось благодаря старофранцузскому tuteur «опекун», которое, в свою очередь, обязано латинскому tutor от tuere «предохранять». Рассмотрим же основные моменты формирования и развития тьюторства [6].

Тьюторство, как форма образовательной поддержки, берёт начало ещё в Древней Греции. Представители античной философии, такие как Сократ и Платон передавали свои знания ученикам в индивидуальном порядке, сопровождали их.

В Средневековье тьюторство начинает приближаться к его современному пониманию. Согласно И.Д. Проскуровской, тьюторство как одна из институционализированных форм наставничества возникло в первых Британских университетах – Оксфорде (XII в.) и Кембридже (XIII в.) [Проскуровская, 2009, с 74]. В этот период тьютор выполнял следующий ряд задач: помогал формировать индивидуальную траекторию образовательной деятельности, использовал личностно-ориентированный подход в работе, проводил регулярные занятия не более чем с двумя учениками. Стоит так же отметить, что для этого периода характерно наличие трёх тьюторов: руководитель, моральный наставник и преподаватель.

В России первый университет появился только в 1755 году и обучение там осуществлялось по германской модели: основой всего являлась учебная программа, вокруг которой "вращались" преподаватели и студенты. Не было такой отдельной фигуры как тьютор, но несмотря на это, в дореволюционной России всё же были люди, которые формально выполняли те же обязанности - гувернёры. Они в свою очередь были педагогами детей дошкольного возраста, занимались образованием и воспитанием, составляли план занятий, расписание. Наглядным примером является В.А. Жуковский, который занимался образованием и воспитанием Александра II [6].

Уже в 1813 году появились комнатные надзиратели, которые помогали детям в домашней работе, следили за чистотой и присматривали за ними. В 1835 году появилась должность "классных надзирателей". Изучение британской модели образования позволило М.Н. Каткову в 1868 году ввести в Лицее Цесаревича Николая в Москве должность «тутора», задачей которого являлось индивидуальное воспитание учеников.

В 1930-е годы в системе советского образования стали происходить серьёзные изменения - была проведена сталинская школьная реформа. Создание социалистического общества и предчувствие надвигающейся войны стали побуждать школы постепенно отходить от самоуправления и сильно регулировать учебный процесс. Так с 1931 года стали появляться должности «групповода», а потом и «классного руководителя». Учителя должны были получить среднее или высшее образование в процессе работы и углублять свои знания в точных науках, истории и литературе.

Несмотря на все выше описанные реформы, тьюторство как отдельное образовательное движение в России (на тот момент СССР) стало формироваться в конце 1980-х годов. В этот период был разработан проект факультета тьюторства в Школе культурной политики в Москве под руководством П.Г. Щедровицкого. Через год уже в Томске появилась первая группа тьюторов [8].

Должность «тьютор» была закреплена в списке возможных должностей для работников общего, высшего, дополнительного образования Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216-н и 217-н, от 05.06.2008. С этого момента можно считать, что тьютор является профессией с определёнными обязанностями.

ми.

В России есть большое множество университетов, которые практикуют систему наставничества, подготавливают кураторов, тьюторов, менторов, но их обязанности и формы взаимодействия со студентами могут сильно отличаться друг от друга. Так как статья посвящена тьюторству, то рассмотрим полностью весь функционал данной должности и определим, что такое тьюторство в современных реалиях.

Закон никак не регулирует обязанности тьютора, но должностные инструкции разрабатываются на основе Профессионального стандарта 01.005 «Специалист в области воспитания», который был утверждён приказом Минтруда России от 30 января 2023 года №53н, в соответствии с ФЗ №273 «Об образовании в РФ» от 29.12.2012. В данном стандарте можно увидеть обобщённую функцию, которая называется «тьюторское сопровождение обучающихся», где прописаны следующие трудовые функции: педагогическое сопровождение реализации обучающимися, включая обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов; Организация образовательной среды для реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов; Организационно-методическое обеспечение реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов [9].

Закон не регулирует определения тьюторства как такового, но для дальнейшего выявления обязанностей тьютора в высших учебных заведениях рассмотрим несколько определений из разных научных источников. Тьютор – «индивидуальный педагог», который принимает участие в разработке индивидуальных планов и маршрутов обучения, а также формирует индивидуальное наполнение образовательных программ студентов, придерживается политики индивидуального образования в ходе профессиональной подготовки [3]. Тьютор – не учитель, тьютор - это партнер, имеющий знания в сферах, в которых пытается разобраться обучающийся, не имея собственных глубоких познаний во всех нужных дисциплинах. Тьюторы подсказывают, как сохранить баланс и целостность знаний, но студент выбирает курсы сам [4]. Тьюторство – это не столько технология, сколько культура, которая формировалась в истории параллельно культуре преподавания и обучения [10]. Обобщая данные определения можно сделать вывод, что тьюторство – это процесс индивидуального сопровождения обучающегося, в рамках которого тьютор, выступая в роли партнера и наставника, помогает разработать персонализированные образовательные планы и маршруты, поддерживает баланс и целостность знаний, а также способствует формированию индивидуального наполнения образовательных программ.

В функции тьютора в университетах входят: организационно-координационная, учебно-консультационная, социально-психологическая и развивающая. Организационно-координационная представляет собой планирование и сопровождение учебного процесса группы: тьютор разрабатывает индивидуальные образовательные траектории, участвует в формировании индивидуальных учебных планов и наполняет образовательные программы с учётом возможностей студентов. Он обеспечивает необходимые ресурсы, организует проведение групповых занятий и дискуссий по учебным материалам. Академическая (учебно-консультационная) представляет собой помощь студентам в усвоении учебной программы: тьютор совместно с преподавателями обсуждает содержание курса, отвечает на вопросы, проводит дополнительные практические занятия (в том числе в дистанционном формате) и консультирует по сложным заданиям. Он отслеживает успеваемость обучающихся и обеспечивает обратную связь по результатам их работы, организует систему оценки и самооценки по каждому элементу программы. Социально-психологическая представляет собой создание благоприятного образовательного климата и поддержка адаптации студентов: тьютор формирует атмосферу сотрудничества и обмена мнениями в группе, способствует развитию академических и социальных компетенций. Он проводит индивидуальные беседы и психологические консультации, помогая студентам адаптироваться к новым формам обучения и решать личные и организационные трудности. Как «индивидуальный педагог» тьютор снимает барьеры во взаимоотношениях со студентами (в отличие от формального преподавателя), что способствует росту мотивации и инициативы обучающихся. Развивающая представляет собой содействие личностному и профессиональному росту студентов: тьютор стимулирует у студентов развитие

критического мышления, навыков самообучения и самоорганизации. Он помогает формулировать учебные и профессиональные цели, участвует в анализе результатов обучения и в корректировке учебного плана. В результате воспитательную и развивающую функции тьютора направлены на то, чтобы студент осознанно строил свою образовательную траекторию и повышал собственную эффективность в обучении.

Из данных функций выделим основные задачи тьютора: обеспечение адаптации студентов, мониторинг и анализ учебных достижений, индивидуальное консультирование и поддержка, организация группового взаимодействия, формирование самостоятельности и ответственности и методическая поддержка и коррекция процесса обучения. Адаптация представляет собой в данном понимании полное вовлечение студента в жизнь университета и принятие правил учебного заведения, формирование ответственности и самостоятельности. Иными словами, студент начинает понимать как всё устроено и использует свои способности и ресурсы для дальнейшего развития.

Стоит отметить и политику организации наставничества в Российской Федерации для рассмотрения тьюторства. В распоряжении Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации были зафиксированы основные задачи: определение единой терминологии в наставничестве в России, обобщение практик наставничества, применяемых в стране и формирование общих подходов к наставничеству в соответствии с целями социального и экономического развития, улучшение работы федеральных и местных органов власти, образовательных и социальных организаций для развития наставничества в России. Наставничество в данном распоряжении определяется как социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Соответственно наставник - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого [11]. Наставник и тьютор являются разными должностями, однако тьютор может брать на себя и роль наставника. Наставничество имеет более узкую направленность относительно цели, допустим поднять успеваемость конкретного студента и сформировать у него самостоятельность, когда тьютор формулирует общую концепцию достижения результата.

В Пироговском Университете тьюторское движение очень развито и представляет собой достаточно модифицированный пример реализации. Данное движение появилось в учебном заведении с февраля 2018 года. Студенты хотели помочь младшим курсам в освоении тяжелых предметов, так появились тьюторы-преподаватели. Определение тьютора звучит следующим образом тьютор - наставник первокурсников, который помогает им в освоении новых предметов и адаптации в университете, делает студенческую жизнь понятнее, легче и интереснее. Исходя из данного определения тяжело понять, что же тьютор должен делать такого, чтобы развиваться в стенах университета стало легче и интереснее. Можно найти в самой группе информацию о задачах и чем занимаются тьюторы, но не всегда на практике действительно получается соблюдать всё с максимальным вовлечением, например, ежедневно поддерживать связь со всеми студентами по отдельности. Тьюторы тоже по-разному смотрят на различные задачи, какие-то ставят выше, какие-то ниже, но студенту может это не понравиться или наоборот он не сможет усвоить то, что ему действительно интересно.

Есть три вариации наставничества в Пироговском университете: тьютор академических групп, тьютор общежития, тьютор-преподаватель. У каждого из них функционал отличается, но они помогают студентам с определёнными проблемами. В статье будет рассматриваться работа тьюторов академических групп, которые занимаются «сопровождением» группы в течение года и частично тьюторов-преподавателей.

На данный момент первокурсники Пироговского Университета проходят программу «Как учиться эффективно», «универсальный модуль» и проектную сессию. Курс «Как учиться эффективно» включает в себя различные модули, которые посвящены взаимоотношению с преподавателями и коллективом, различным методам тайм-менеджмента и планирования, эмоциональному выгоранию, информированию об электронных ресурсах и т.д. Курс «Универсальный модуль» достаточно интерактивный и проводится после просмотра коротких видеороликов протяженностью в 15 минут. Тренеры тренингового центра РНИМУ рассказывают

в них о критическом мышлении, позиции лидера, коммуникации. Иными словами, данный курс несёт аксиологическую ценность. Проектная сессия завершает программы для первокурсников, после изучения темы проектов, они должны разработать свой и представить его. Данные курсы должен проводить тьютор академических групп каждую неделю.

Цель статьи - оценить эффективность работы тьюторского движения по адаптации студентов в Пироговском Университете и выявить задачи, которые тьютор должен выполнять для её достижения. На основе выявленных результатов разработать практические рекомендации для тьюторского движения с формированием полноценных задач для работы с первокурсниками.

Методология и результаты исследования

Эмпирической базой исследования стал результат опроса среди студентов первого курса «Оценка эффективности тьюторства в адаптации студентов Пироговского Университета». В исследовании приняло участие 101 студент, которые обучаются на следующих направлениях: лечебное дело, педиатрия, фундаментальная медицина, клиническая психология, фармация, социальная работа, стоматология.

77% студентов столкнулось с проблемами во время учебного процесса. Сложность с планированием, распределением времени, а также в усвоении учебного материала занимают высокие позиции. С тьютором же проблем как таковых не возникало. Каждый десятый студент имел проблемы с преподавателем, со старостой и коллективом (табл.1).

Таблица 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: С чем были связаны сложности во время обучения?

Показатели	Процент опрошенных
Сложность с планированием и распределением времени	24 %
Сложность в усвоении материала	23 %
Сложностей не было	13 %
Сложность во взаимодействии с преподавателями	10 %
Сложность во взаимодействии со старостой и коллективом	10 %
Сложности в административных моментах	9 %
Отсутствие периодически важной информации	9 %
Сложность во взаимодействии с тьютором	1 %
Другое	1 %

50% студентов пользовались услугами тьюторов преподавателей, каждый десятый человек не знал, что они есть (табл.2).

Таблица 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: Пользовались ли вы помощью тьютора-преподавателя?

Показатели	Процент опрошенных
Да	50 %
Нет	41 %
Нет и не знал(а), что они есть	9 %

Далее опрошенным было предложено оценить эффективность занятий с тьютором-преподавателем от 1 до 5, где 1 вообще неэффективно, а 5 очень эффективно. 77% студентов оценили эффективность тьюторов-преподавателей выше среднего, только

10% студентов оценили работу ниже (табл. 3).

Таблица 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: Оцените эффективность занятий с тьютором-преподавателем по шкале от 1 до 5

Шкала	Процент опрошенных
1	13 %
2	16 %
3	23 %
4	23 %
5	25 %

Так как в обязанности тьютора входит преподавание различных курсов студентам, следует оценить эффективность главной программы. Студентам было предложено оценить курс «Как учиться эффективно» по шкале от 1 до 5, где 5 курс был очень полезен на практике, а 1 курс был бесполезен на практике. Только 48% студентов оценили эффективность курса выше среднего. Такой результат говорит о том, что необходимо либо модернизировать программу, либо поменять на что-то другое. Это может быть связано и с тем, что не все тьюторы ответственно подошли к преподаванию курса, так и сам курс сформулирован некорректно (табл. 4).

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: Оцените полезность курса «Как учиться эффективно» по шкале от 1 до 5, где 5 курс был очень полезен на практике, а 1 курс был бесполезен на практике

Шкала	Процент опрошенных
1	2 %
2	8 %
3	13 %
4	23 %
5	54 %

Про внеучебную деятельность с ориентировкой на интересы студентов рассказало 74% тьюторов. 40% студентов вступили хотя бы в одно направление внеучебной деятельности, что является достаточно хорошим результатом для медицинского университета. Всё же стоит отметить, что для тьютор должен учитывать интересы студентов, поэтому важно доработать этот момент.

Одной из задач тьютора является помощь в организации взаимодействия в группе. Студентам так же было предложено оценить по шкале от 1 до 5 взаимоотношения в группе. Согласно диаграмме, 79% студентов оценивают взаимоотношения в группе положительно (рис. 1.)

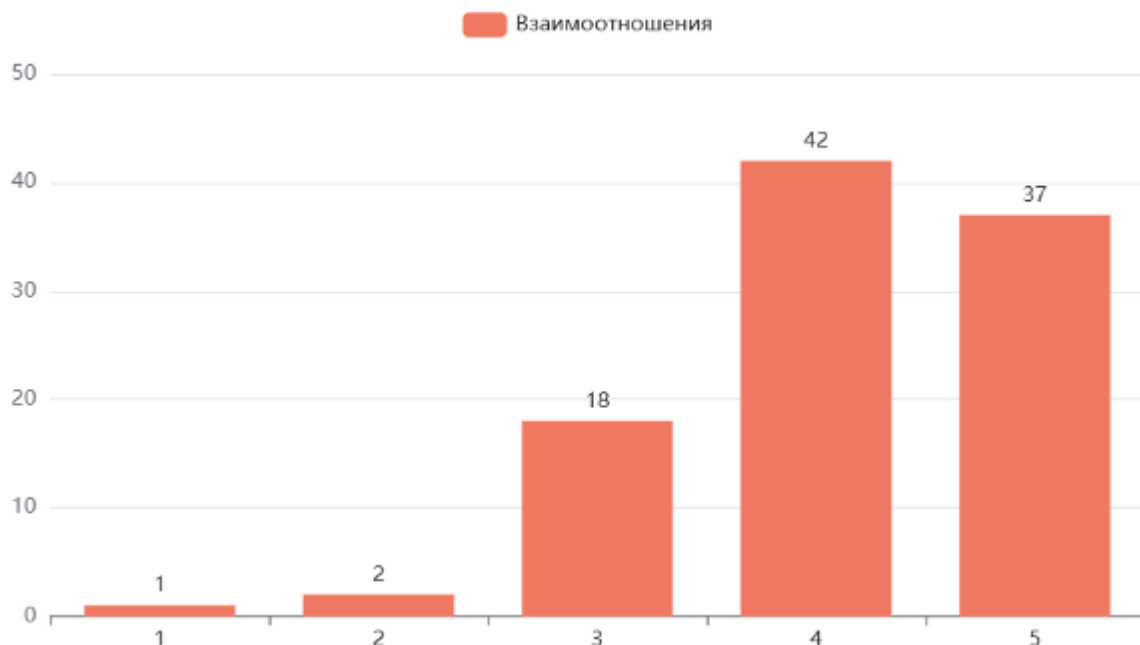


Рисунок 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените взаимоотношения в вашей группе от 1 до 5, где 5 всё классно и нет острых конфликтов, а 1 всё очень плохо и все ругаются»

Несмотря на хорошие взаимоотношения в группе, конфликты могут возникнуть, поэтому в такие ситуации должен подключаться тьютор, как минимум контролировать. Каждый четвёртый человек отмечает, что тьютор не помогал решать конфликты. Данный результат говорит о том, что нужно переосмыслить конфликтологию в программе тьюторства (рис.2).

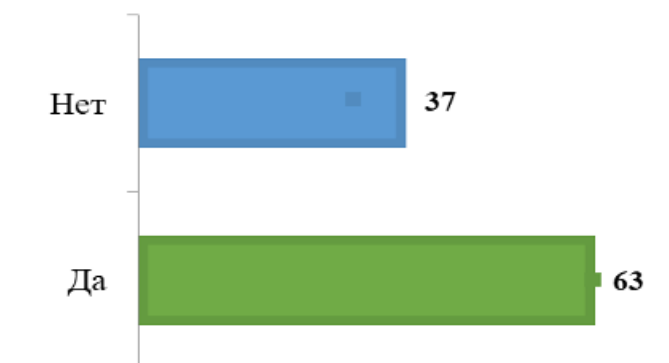


Рисунок 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: Помогал ли Вам тьютор решать конфликты в группе (в%)

Студентам был предложен вопрос «Возникали ли у них проблемы с тьютором?», только у 3% студентов они возникли. Далее им было предложено написать открыто о возникшей проблеме. Были выявлены следующие ответы: несвоевременное донесение важной информации или вообще отсутствие информирования со стороны тьюторов; На почве взаимодействия группы с преподавателем. По сути, тьютор должен быть между студентами и преподавателем, но он не выполнял этой функции, студентам пришлось самим разбираться. Тьютор, конечно же, должен быть связующим звеном, но не решать все проблемы студентов самостоятельно. Скорее всего здесь сыграл человеческий фактор и личностное отношение тьютора на свою роль, но данные ответы могут помочь в формировании рекомендаций.

Взаимоотношения между преподавателем и студентом имеют большое значение в адаптации студентов и в дальнейшем профессиональном становлении. Согласно опросу, 15% имели проблемы с преподавателями (рис. 3). Им было предложено в открытом вопросе написать саму проблему. 5% студентов отметили несправедливое оценивание знаний, 5% отметили грубое отношение преподавателя и несоблюдение педагогической этике, 5% студентов

отметили несвоевременное выставление оценок в электронную систему.

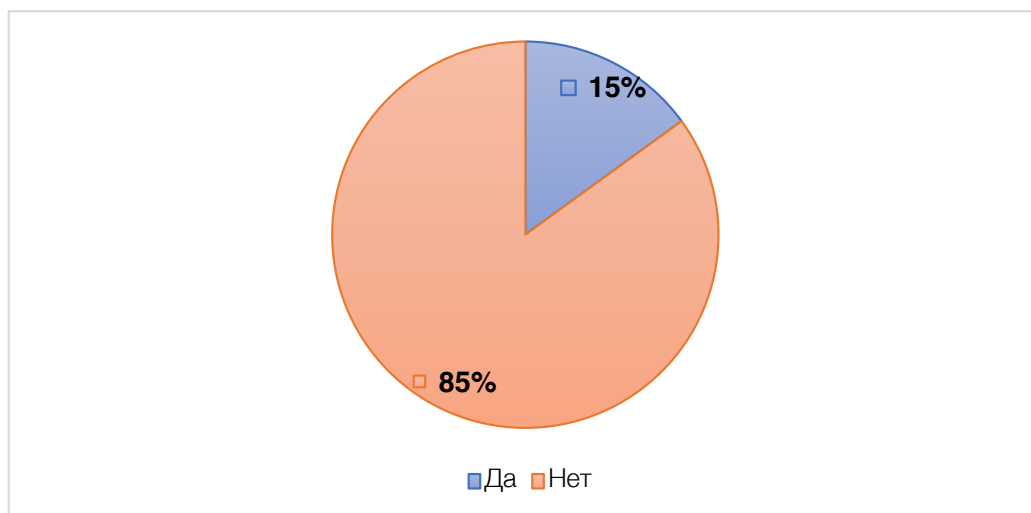


Рисунок 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: Возникали у вас конфликты с преподавателями?

По результатам исследования студенты осведомлены о правилах в университете (94%), о наличии в университете Профсоюза студентов (94%). Студентам важно знать о профсоюзе, потому что там они могут продолжать свою адаптацию, получать поддержку.

Интересным моментом в исследовании стал вопрос о проблемах с деканатом, только более 90% студентов отметило, что проблем не возникало, но в открытых вопросах фигурировало пара похожих ответов "Новая бально-рейтинговая система, не хотят слышать мнение студентов". В других вопросах не был решён момент с общежитием. Возможно это связано с тем, что студенты первого курса ещё не могут полноценно оценить, где вопросы решает деканат, а где нет, что является конфликтом или проблемой.

Чтобы определить каким должен быть тьютор, чтобы адаптация проходила ещё эффективнее, следует определить важные качества у наставника. Это должны определить сами студенты. Результаты показали, что самыми важными качествами стали: коммуникабельность, отзывчивость и справедливость. Самыми не важными по мнению студентов стали следующие качества: эрудированность, чувство юмора, пунктуальность (рис. 4)

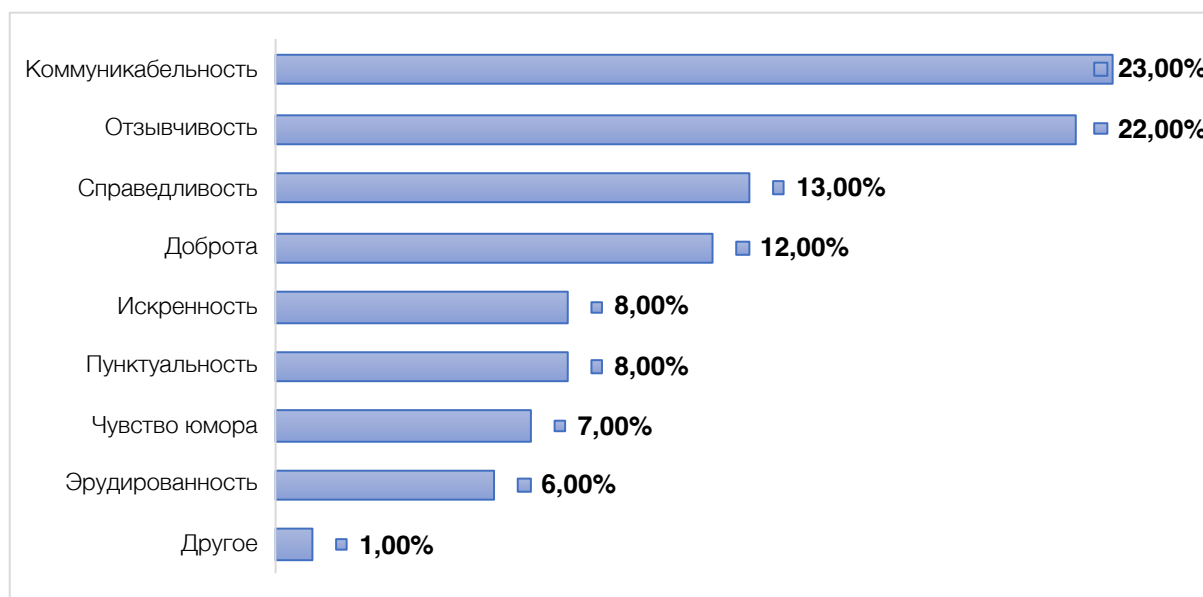


Рисунок 4. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какими качествами по вашему мнению должен обладать тьютор? Выберите не более 3-х вариантов» (в %)

Тьютор и студент - партнёры, следовательно важно понимать обязанности друг друга.

На каждом встречном собрании тьюторы Пироговского университета рассказывают о себе, а именно кто они и чем занимаются. Посмотрим, насколько ответы студентов соответствуют основным обязанностям тьютора. Самые важными обязанностями студенты выделили следующие: информировать о важных событиях до выбора старост, информировать об административных моментах и информировать о возможных способах решения проблем. Староста неотъемлемая часть процесса адаптации, но если это одна из важных обязанностей, то как проводить адаптацию? Иными словами, роль наставника с таким же успехом может выполнять староста. Самыми не важными стали следующие обязанности: помогать в подготовке научной работы, оказывать помощь в планировании индивидуальной работы, помощь в решении проблемы через структуры университета. Просто информирование отличается от составление конкретной траектории и её дальнейшей корректировки. Получается, что одни из очень важных обязанностей, которые делают из тьютора того самого наставника не пользуются спросом. Поддержка тоже не является одной из важных задач (табл. 5)

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: Какие задачи тьютора являются одними из самых важных? (Выберите не более 3-х вариантов ответа)

Обязанности	Процент опрошенных
Информировать о важных событиях до выбора старост	26 %
Информирование об административных моментах	22 %
Информирование о возможных способах решения вашей проблемы	20 %
Поддержка	15 %
Помощь в решении проблемы по заданной траектории в рамках иерархии	10 %
Оказывать помощь студентам в планировании самостоятельной работы	6 %
Помогать в подготовке научной работы студентам	1 %

Студентам был предложен открытый вопрос «Есть ли у вас проблемы, которые до сих пор не решены?», где 94% студентов отметило, что проблем не решённых нет, но другая часть респондентов отметила проблемы с общежитиями, проблемы с отдельными преподавателями.

Основным вопросом статьи является эффективность тьюторства в адаптации студентов. В целом, 74% студентов отмечает эффективность тьюторства в их адаптации.

Таблица 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: Оцените работу вашего тьютора по шкале от 1 до 5, где 5 тьютор очень помог в процессе адаптации и помогал в поиске решении проблем, а 1 тьютор ничего полезного не сделал

Шкала	Процент опрошенных
1	3 %
2	4 %
3	19 %
4	18 %
5	56 %

Тезисно можно выделить следующие выводы:

Большая часть нерешённых проблем имела административный характер, в основном это касается общежития, но данный вопрос необходимо решать на соответствующем уровне, так как это не задача тьютора, соответственно он должен это донести до 1 курса.

Студенты первого курса склонны придавать тьютору полномочия, которые не входят в его функционал, потому что тьютор может переборщить со своим желанием помочь, от чего первокурсники перестанут пытаться решать свои трудности самостоятельно.

Студенты не могут сформировать полноценные обязанности тьютора, поэтому склонны

придавать сопутствующим задачам большое значение, студенты в основном видят в тьюторе лицо информатора, а не своего наставника, который поможет скорректировать маршрут и поддержать в трудную минуту на протяжении всего пути. Многие считают, что тьютор это временный информатор до выбора старост, но не глубоко рассматривают процесс работы наставника.

В Пироговском университете тьюторство в основном не несёт педагогической роли. В Пироговском университете есть разделения на тьюторов академических групп, тьюторов-преподавателей и тьюторов общежитий. Стоит отметить, что репетиторство идёт только по 5 предметам, поэтому тьюторы-преподаватели - это модернизация и не совсем основное, что закладывалось изначально.

Процесс адаптации прошёл успешно. Это подтверждают результаты исследования, так как около 80% в общем чувствуют себя комфортно.

На основе этих выводов были составлены следующие рекомендации:

1. Нужно определиться с ценностями университета и составить действительный перечень задач тьютора, уделить этому не одно занятие, а несколько в процессе обучения новых помощников для студента. Стоит учитывать и специфику университета (обучение будущих врачей) и тот момент, что тьюторы являются студентами старших курсов. Тьютор это не куратор - это в первую очередь наставник для студента, который помогает каждому и находит к нему подход. После того, как движение определит точный перечень задач, в соответствии с изначальной задумкой, можно переходить к дальнейшим рекомендациям, иначе тьюторство теряет смысл, так как роль информатора вполне может взять на себя староста, которого могут обучить всему, что может делать наставник.

2. Тьютор - лицо университета, и взаимодействует он напрямую с деканатом, поэтому стоит разграничивать свои обязанности от обязанностей деканата. Часто бывает в практике, что деканат не хочет тратить время на решение дальнейших проблем и говорит тьюторам, что данная проблема не может быть решена, но это не всегда так. Тьютор имеет право рассказывать студентам ту ситуацию, которая есть, и должен им сообщить, как грамотно из неё выйти с учётом административной иерархии, чтобы и деканат не нарушал устав, и студенты не бежали по каждому вопросу в деканат. Единственный фактор, который может помешать в данном порядке - отсутствие независимой работы. Всё равно тьюторы - это студенты, которые обучаются на старших курсах, они могут бояться сами решать проблемы с использованием вмешательства деканата. Надо разработать модель поведения для тьютора в виде кейсов в достаточном количестве с административными моментами, а также с поиском решения. Деканат тоже должен понимать, что студенты тоже могут оказаться в трудной ситуации и имеют право обращаться с запросами, касаясь административного вопроса. Для упрощения работы тьютора был составлен алгоритм работы.

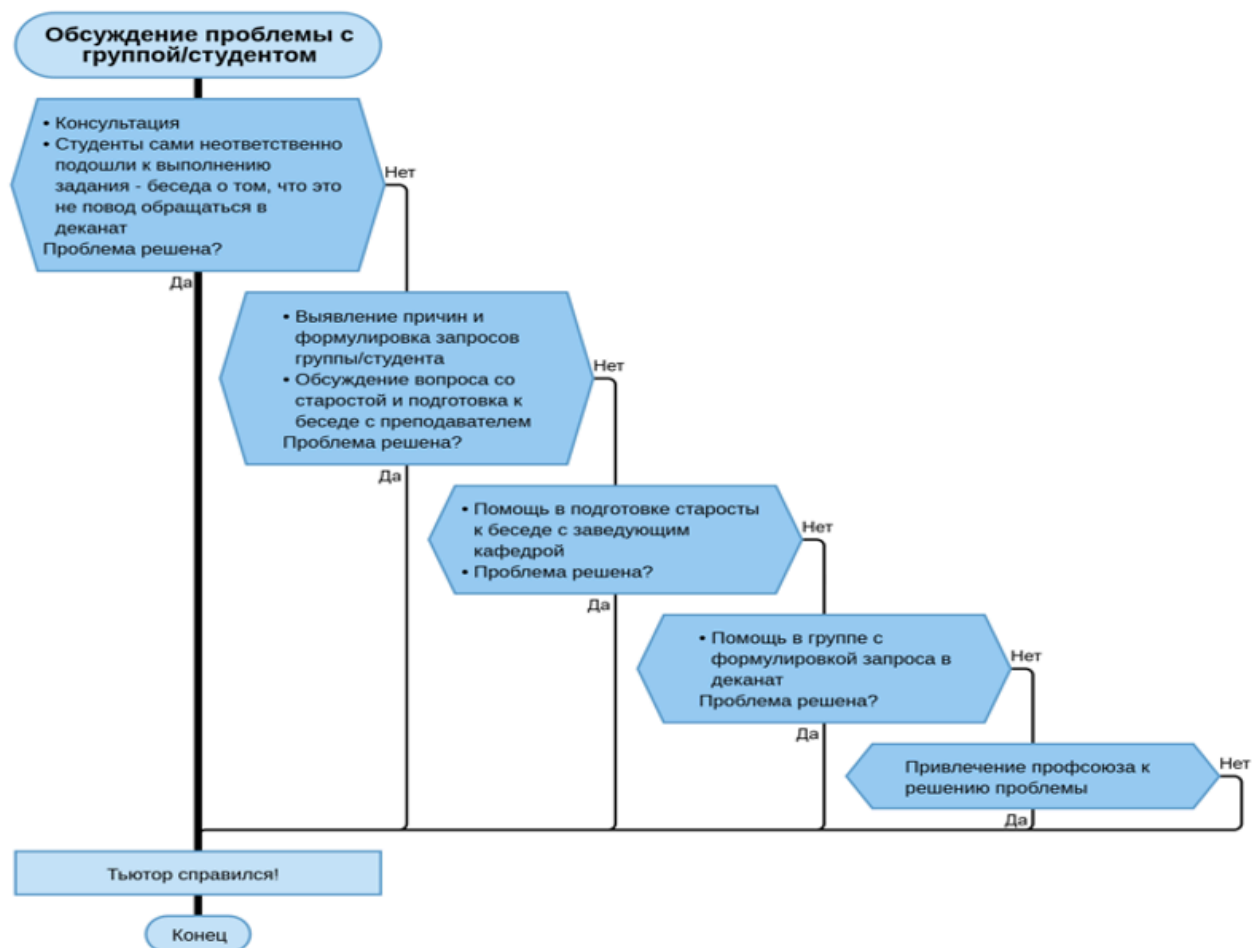


Рисунок 5. Алгоритм работы по учебно-административным вопросам для тьютора

3. Тьюторы должны подробно рассказывать о задачах профсоюза и его отмечать, так как профсоюз - независимая организация, которая готова в трудной ситуации помочь студенту, это их возможность как развиваться, так и отстаивать свою гражданскую позицию. Тьютор должен объяснить, как это делать грамотно. Задача наставника ещё максимально приблизить вчерашнего школьника в трудовую среду. Часто на работе возникают конфликтные ситуации, важно научиться пользоваться своими правами и обязанностями.

4. Тьютору стоит вести отчётность о своей группе. Раньше в Пироговском Университете были тетради тьютора, где он мог заполнять всё о своих подопечных, можно вернуть такой старый формат, именно и в книжном варианте. Там тьютор даст характеристику студенту, напишет его увлечения и предпочтения, будет фиксировать успеваемость. Иными словами, создать прототип «классного журнала». Версию данного журнала можно создать и в электронном варианте. Такой атрибут поможет тьютору сразу ориентироваться на своего подопечного.

5. Увеличить количество предметов для тьюторов-преподавателей, например, задействовать студентов с гуманитарных кафедр, чтобы они помогали с историей и т.д. В Пироговском университете обучаются разные направления, у которых множества трудных предметов.

6. Дорогой тьютор! Перед тем, как стать на путь наставничества, оцени свои качества и ресурсы. Сможешь ли ты действительно качественно выполнять свои обязанности и с какими трудностями тебе придётся сталкиваться. Готов ли ты действительно решить сложную проблему студента или же нет.

7. Одна из задач тьютора - преподавание развивающих программ (тренинги). Одна из таких программ была оценена очень неоднозначно, её явно стоит доработать. Лучше не собирать студентов каждую неделю, а качественно проводить занятия раз в месяц или два, студенты наоборот будут ходить с интересом. Учиться в медицинском университете правда сложно, много времени уходит на освоение материала и его запоминание. Можно рассказать о большом количестве методов запоминания, добавлять различных программ, но насколько это правда эффективно. Научная деятельность - это фундамент высшего образования. Нужны практика и навыки в написании работ, тьютор как раз может полноценно проводить заня-

тие, где будет вести данный процесс.

8. Самое первое, что должен сделать тьютор для своих первокурсников - объяснить свои цели и задачи, потому что от дальнейшего поведения и отношения они могут сформировать о тебе плохое впечатление и процесс адаптации усложнится. Помимо этого, тьютор не должен выделять из группы «любимых» первокурсников.

9. Поощрение за работу. Тьюторство это очень тяжёлое направление внеучебной деятельности, поэтому ребят стоит стимулировать на их работу и выражать благодарность.

Выводы

В заключение можно отметить, что большинство нерешённых проблем в системе тьюторства в Пироговском университете имеет административный характер, особенно в отношении вопросов, связанных с общежитием. Эти вопросы требуют внимания на уровне администрации, так как они не входят в компетенцию тьюторов. Важно, чтобы тьюторы донесли эту информацию до студентов первого курса, помогая им осознать границы своих ожиданий.

Студенты первого курса часто придают тьютору полномочия, которые выходят за рамки его функционала, что может привести к снижению их инициативы в решении собственных проблем. Это подчеркивает необходимость более чёткого определения ролей и обязанностей тьютора, чтобы избежать недопонимания и избыточной зависимости от его помощи.

Кроме того, студенты не всегда способны сформулировать полноценные обязанности тьютора, что приводит к переоценке малозначительных функций. Тьютор воспринимается как временный информатор, а не как наставник, способный поддерживать и направлять их на протяжении всего обучения. Разделение на различные категории тьюторов также затрудняет формирование единой педагогической роли, что снижает эффективность тьюторства как такового.

Стоит отметить, что тьюторство Пироговского университета имеет много шансов улучшить свою работу, в следствие чего процесс адаптации будет проходить ещё более эффективно и без масштабных конфликтов. Стоит прислушаться и рассмотреть данные рекомендации.

Литература:

1. Блинов Р.А. Оценка эффективности работы тьюторов при освоении практических компетенций тьюторов // *Forcipe*. 2022. №33. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-raboty-tyutorov-pri-osvoenii-prakticheskikh-kompetentsiy-obuchayuschih-sya> (дата обращения: 21.04.2025).
2. Бура Л.В. Кураторство и тьюторство как способ сопровождения адаптации студентов в вузе // *Проблемы современного педагогического образования*. 2021. №70-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kuratorstvo-i-tyutorstvo-kak-sposob-soprovozhdeniya-adaptatsii-studentov-v-vuze> (дата обращения: 21.04.2025).
3. Галушина П.С., Неверова О.П., Ражина Е.В., Смирнова И.Ю., Шаравьев П.В. Тьюторство в системе современного высшего образования // *Право и управление*. 2024. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-v-sisteme-sovremennogo-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 21.04.2025).
4. Зинчук Г.М. Развитие института тьюторства в современном высшем образовании России // *Инновации и инвестиции*. 2020. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-instituta-tyutorstva-v-sovremennom-vysshem-obrazovanii-rossii> (дата обращения: 21.04.2025).
5. Павлов К.И., Яппаров И.И. Опыт введения инновационных методик тьюторства в высшем учебном заведении // *Проблемы современного педагогического образования*. 2022. №75-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-vvedeniya-innovatsionnyh-metodik-tyutorstva-v-vysshem-uchebnom-zavedenii> (дата обращения: 21.04.2025).
6. Проскуровская, И.Д. Опыт реконструкции исторических оснований тьюторства (на материале английских университетов) / И.Д. Проскуровская // *Вестник Томского гос.ун-та*. – 2009. – №2 (6). – 210 с.
7. Челнокова Е.А. Становление и развитие тьюторской деятельности в России // *Magister Dixit*. 2014. №4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-tyutorskoy-deyatelnosti-v-rossii> (дата обращения: 29.05.2025).
8. <https://externat.foxford.ru/polezno-znat/istoriya-tyutorstva-v-rossii> (Дата обращения 24.04.25)
9. Профстандарт 01.005 | Специалист в области воспитания | Профессиональные стандарты 2025
10. РНИМУ им. Н.И. Пирогова - Тьюторское движение
11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/>