

На данный момент получает распространение демократическая форма семьи, когда все ее члены обладают неотъемлемым пучком прав, на защите которых стоит государство, дети с раннего возраста имеют право голоса, что закреплено в законодательных актах, и главенствующая роль отца семейства уступает место «партнерскому управлению», когда центр и стержень семьи – пара людей, поддерживающих отношения на основе чувственной и интимной привязанности и желающих поддерживать эти отношения в будущем.

Разумеется, множество менее распространенных форм родительства набирает обороты. Все более популярна форма сожительства, растет количество неполных семей, появляются однополые семьи, которые порой горят желанием усыновить ребенка.

Данные явления внушают исследователям уверенность в том, что феномен родительства в будущем лишь более дифференцируется и приобретет еще больше форм.

#### Список литературы

1. Гидденс Э. Социология. – М.: УРСС, 1999. – 703 с.
2. Гидденс Э. Ускользящий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. – М.: «Весь мир», 2004. – 120 с.
3. Гис Ф., Гис Дж. Брак и семья в Средние века / Пер. с англ. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. – 384 с.
4. Елисеева И.И. Семья и домохозяйство в современной России // Семья в России в Китае: процесс модернизации / под ред. И. И. Елисеевой и Аньци Сюй. – СПб.: Нестор-История, 2015. С. 113-130.
5. Gittins D. The Family in Question: Changing Households and Familiar Ideologies. – London: Palgrave, 1993. – 224 p.
6. Johanson T., Andreasson J. Fatherhood in Transition: Masculinity, Identity and Everyday Life. – London: Palgrave Macmillan UK, 2017. – 238 p.
7. Rapoport R. Families in Britain. – London: Routledge & Kegan Paul, 1982. – 559 p.
8. Stone L. The family, sex and marriage in England 1500-1800. – New York: Harper & Row, 1979. – 446p.

DOI: 10.51692/1994-3776\_2021\_1\_78

УДК 334.02

С.А. Степанов<sup>1</sup>

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

### S. Stepanov. Professional value orientations of modern student youth

В данной статье рассматриваются подходы к определению понятия организаторская компетентность современной студенческой через призму ценностных ориентаций и самоопределения.

This article discusses approaches to the definition of the concept of organizational competence of the modern student through the prism of value orientations and self-determination.

**Ключевые слова:** организаторская компетентность, технологии управления интеллектуальным капиталом организации, профессиональное образование будущих руководителей.

**Key words:** organizational competence, technologies of intellectual capital management in an organization, professional education of future managers.

**Контактные данные:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

**Contact information:** 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023; tel.:(812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

<sup>1</sup>Степанов Станислав Андреевич, старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета  
S. Stepanov - Senior Lecturer, Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University

Изменения в современных организационных отношениях, а также их высокая интенсивность ставят актуальную задачу в выработке общего подхода к воспитанию и профессиональному становлению управленцев экономики нового типа, с современными ценностями и умением работать с изменениями рынка и информационного общества в целом.

В настоящее время изучение ценностных ориентаций у студенческой молодежи в этом контексте выходит на первый план в современной социологии, психологии и педагогике. Успешное исследование данных проблем позволит осуществить практическое управление организационными изменениями и быструю адаптацию образовательных моделей под потребности рынка труда. Параллельно в группе студенческой молодежи происходит изменений ценностных ориентаций, что представляет особый исследовательский интерес, так как гармонизация процесса адаптации ценностей молодежи и ее адаптация к экономическим условиям становится важной функцией института образования.

Основываясь на ценностные теории Милтона Рокича и Шалом Шварца, можно сделать первичные выводы по взаимосвязи процесса изменения ценностных ориентаций с вузовской средой. М. Рокич разделяя ценности на два типа (класса): терминальные и инструментальные, дает интересное поле для исследования.

Терминальные ценности – ценность, к которой необходимо стремиться, в чем и есть цель индивидуального существования. Инструментальные ценности – это ценности, определяющие образ действия и поведения индивидов, показывающие пример этого действия. Обобщая можно сказать, что эти два типа ценностей в совокупности определяют ценностную компоненту личности.

Под ценностями Шалом Шварц подразумевал "познанные" потребности, непосредственно зависящие от культуры, среды, менталитета конкретного общества. В основе опросника Шварца лежит теория, согласно которой все ценности делятся на социальные и индивидуальные. В основу потребностей, которые определяют ценностное «я» каждого индивида попадают: потребность в биологическом существовании индивида, потребность в социальном взаимодействии и потребности в существовании и благосостоянии группы, к которой индивид принадлежит.

Семья, религия, культура и социально-экономические ориентации – вот только некоторые переменные, которые оказывают влияние на формирование и изменение ценностей современного индивида.

Соотношение понятий «ценность» и «компетентность», можно рассматривать с различных исследовательских подходов, которые кажутся нам важными в современном обществе. Разбирая классическую модель, «ценность-установка-поведение», мы можем увидеть, что одним из пересекающихся моментов тут является мотивация к той или иной деятельности. При формировании высокой компетентности у работников формируется высокая степень инициативности и изменяется мотивация к труду, которая влияет на формирование организаторских и управленческих компетенций.

Зимняя И. А. дает очень прикладное определение, которые мы считаем жизнеспособным в нашей исследовательской работе. По её мнению, «компетенция» представляет собой ресурс, а «компетентность» — это реальное проявление этого ресурса в деятельности, интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях (компетенциях), это ситуативная категория, поскольку выражается в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях.

Таким образом более целесообразно применить термин «компетентность», который описывается в работах английского профессора Дж. Равена. В своей работе «Компетентность в современном обществе», профессор Равен выделяет основные типы компетентностей, которыми возможно измерить деятельность, например менеджера. Его подход можно взять

как основной для выявления индикаторов измерения сформированности компетентности.

Профессиональный ценностный компонент современного студента в таком случае является одним из наиболее важных элементов, который необходимо формировать в вузовском пространстве для успешного становления специалистов для информационного общества и экономики знаний.

Организаторская компетенция, как один из составляющих компонентов ценностной структуры специалиста-менеджера, должна включать в себя:

- цели и задачи организаторской и профессиональной деятельности менеджера, стили поведения и их применимости в различных управленческих ситуациях; характера интеракции между сотрудниками в организации,
- умение применять способы, методы, приемы и технологии организации производственной деятельности, управления,
- руководство коллективом и проектной группой, работы с активами и координирования действий команды, самоконтроль, анализ; применение теоретических знаний в реальной практической ситуации;
- технологии организации групповой работы, проектировании организационной структуры, коммуникации между сотрудниками, знания о содержании, сущностных характеристиках, структуре и распределении обязанностей между сотрудниками, возможности их делегирования;
- умения эффективно организовать групповую работу, распределять полномочия между членами коллектива, делегировать им организаторские функции, планировать трудовую деятельность, соединять индивидуальную и коллективную работу, мотивировать персонал организации;
- знание о диапазоне возможных активных и пассивных поведенческих управленческих стратегий и эффективности применения данных стратегий в конкретной управленческой ситуации;
- наличие управленческих способностей, позволяющих не только организовать коллектив на выполнение профессиональных задач, но и мотивировать на решение важных вопросов, сплотить коллектив, правильно спланировать и осуществить свою собственную работу в рамках управления коллективом;
- владение теоретическими и прикладными методиками управления субъектами управленческой деятельности.

Анализ точек зрения на организаторскую компетентность и взаимосвязанные с ней категории позволяет сформулировать ее понятие и содержательные компоненты. Организаторская компетентность относится к группе профессиональных компетентностей управленческих кадров, формирование и развитие которых «происходит в течение всей профессиональной жизни» специалиста.

Организаторской компетентность неразрывно связана и является частью социальных и профессиональных компетентностей. Наличие навыков социального взаимодействия в коллективе и команде, умение выстраивать и поддерживать позитивную коммуникацию с людьми и налаживать организационные взаимосвязи, осуществлять социальную поддержку и взаимопомощь коллегам, так проявляется связь организационной и социальной компетентностей. Эффективность деятельности менеджера уровень его профессиональной подготовленности, выполнение производственных задач, включающих не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и все субъектные свойства личности, так проявляется взаимосвязь с профессиональной компетентностью. В совокупности социальная, профессиональная и организационная компетентности образует важное ядро социально-психологических характеристик описывающих компетентностный портрет современного менеджера на рынке труда и который необходимо формировать уже в университете среди студентов.

Ценностные ориентации и отношения выходят на один из важных планов организаторской компетентности современного менеджера и наряду с профессиональными теоретическими знаниями, прикладными умениями и узкоспециальными навыками. Личностное отношение и склонность к управленческой деятельности, также является важным составным компонентом для деятельности, умение проектировать организационные структуры и наделять их корпоративной культурой, выстраивать команды, ставить четкие цели и задачи, распределить и делегировать функции.

Для более глубокого исследования перспектив и потребностей студентов были организованы фокус группы в рамках учебных занятий, где студенты имели возможность высказывать свои идеи и представления о сформированности компетенций, что они в принципе знают про компетентный подход в образовании. Чтобы не перегружать студентов длительность фокус группы составляла 25-30 минут, учитывая, что средний размер учебной группы 20 человек, что чуть больше чем обычно принимает участие в фокус группе.

Несмотря на достаточно высокий уровень сформированности компетенции, по результатам ответов на кейсы, по всем предыдущим исследованиям и по результатам фокус группы можно сказать, что отсутствие социально-технологического обоснования формирования организаторской компетентности сказывается достаточно остро. Многие обучающиеся не видят ценности получаемых знаний, и ценности деятельности в целом. Повышение этой ценности ярко заметно среди студентов, которые принимают активное участие в научной, организационной и управленческой деятельности социальных организаций и научно-образовательных центрах университета.

На современном этапе развития науки различные подходы к понятию организаторской компетентности рассматривали зарубежные и отечественные авторы в рамках: социологии, философии, психологии, педагогики и менеджмента. Разработка общего подхода к пониманию данной проблемы, а также выработка общих рекомендаций по формированию организаторской компетентности является актуальным и необходимым в сегодняшнем процессе воспроизводства управленческих кадров. Развитие и формирование профессиональных, организаторских компетентностей невозможно без деятельностного подхода к образованию или образованию через деятельность и развития личностных качеств.

В структуре компетенции будущих менеджеров мы выделяем четыре составляющие:

- личностный компонент, который состоит в наличии определенного отношения и ценностей, которые позволяют определить место для самопознания, рефлексии и самосовершенствования, что дает положительный эффект в профессиональной деятельности;
- мотивационный компонент, который должен показывать наличие стремления к получению знаний и умений, как во время обучения в университете, так и непрерывно во время осуществления непосредственно профессиональных обязанностей;
- деятельностный компонент определяет гибкость применения знаний, умений и навыков в шаблонных ситуациях, связанных с применением стандартных алгоритмов, а также получить эффективность в нестандартной ситуации;
- когнитивный компонент, который характеризует понимание и содержание компетентности, ее структуру и составные элементы, что дает возможность выстраивания траектория развития.

Как мы выявили в исследовании, основной акцент нужно сделать на мотивационном и деятельностном компоненте, так как они нуждаются в наибольшем закреплении. Для выделения конкретных мероприятий опишем для начала общие принципы построения социальных технологий по формированию организаторской компетентности.

#### Список литературы

1. Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 38.03.02 Менеджмент (бакалавриат)»

2. Равен Джон. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. - М., 2002. (англ. 1984)
3. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования//Народное образование - №2. – 2003, с. 58-64.
4. Потемкин В.К. Социально-профессиональное самоопределение молодежи. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2020.— 75 с.
5. Маргулян Я.А., Степанов С.А. Формирование организаторской компетентности как технология развития интеллектуального капитала// Научная мысль. 2016. № 1 (19).
6. Карандашев, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. -СПб.: Речь, 2004-70 с.

DOI: 10.51692/1994-3776\_2021\_1\_82

УДК 334.02

Э.Б. Авакова, А.А. Кузнецов<sup>1</sup>

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

**E. Avakova, A. Kuznetsov. Interaction of educational institutions and  
organizations-employers in the context of digitalization**

В статье поднимается проблема эффективного взаимодействия образовательных учреждений и организаций-работодателей в условиях цифровизации экономики. Обосновывается необходимость повышения степени включенности специалистов-практиков в образовательный процесс и вовлечения обучающейся молодежи в профессиональную среду, что положительным образом сказывается не только на развитии профессиональных компетенций будущих специалистов и процессе подготовки кадров, но и на развитии бренда работодателя.

**Ключевые слова:** профориентация, профессиональное самоопределение, компетенции, молодежь, цифровизация.

**Контактные данные:** 191186, Санкт-Петербург, ул. Большая Морская, 18, тел.: +7 (911) 751-58-21, e-mail: elina\_avakova@mail.ru

The article discusses the problem of effective interaction between educational institutions and organizations-employers in the context of digitalization of the economy. The authors substantiate the need to increase the degree of involvement of specialists from the practical field in the educational process and the involvement of young students in the professional environment. It has a positive effect not only on the development of professional competencies of future specialists and the training process, but also on the development of the employer's brand.

**Key words:** professional orientation, professional self-determination, competencies, youth, digitalization.

**Contact information:** 191186, St. Petersburg, st. Bolshaya Morskaya, 18, tel.: +7 (911) 751-58-21, e-mail: elina\_avakova@mail.ru

Развитие и модернизация являются неотъемлемыми характеристиками любого общества. Человечество постоянно наращивает темп интеллектуального, технического совершенствования, а в современном мире это происходит чрезвычайно быстрыми темпами.

Современные преобразования в промышленности являются продуктом мирового общественного процесса развития политики, экономики, техники и технологий, но на качественно новой основе, а именно цифровых технологий, в результате чего резко ускоряется процесс создания и использования на практике новых знаний, производства

---

<sup>1</sup>Авакова Элина Борисовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры рекламы и связей с общественностью ФГБОУ ВО СПбГУПТД.

Кузнецов Артем Александрович, магистрант ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ имени А.С. Пушкина».

E. Avakova, PhD in Social Sciences, Associate Professor of the Department of Advertising and Public Relations, FGBOU VO SPbGUPTD.

A. Kuznetsov, undergraduate of the State Autonomous Educational Institution of Higher Education of Leningrad State University named after A.S. Pushkin.