

# СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ И ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-42-48

УДК: 377.3

**Д.В. Вельмисова**

## СМЫСЛЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ГИБРИДНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

### **D. Velmisova. The meanings of educational and professional activities of youth in a hybrid educational environment**

**Аннотация.** В статье исследуется проблематика профессионализации современной молодежи в контексте трансформации социально-культурных и экономических условий жизнедеятельности. В результате теоретического и эмпирического анализа определена структура терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов профессиональной деятельности студентов, определяющих приоритеты относительно целей деятельности и способов достижения успеха в профессии. Выявлены мотивы получения высшего образования и интерпретация молодежью роли образования и других факторов в достижении жизненного успеха.

**Ключевые слова:** молодежь, образование, успех, смысл деятельности, профессионализация, ценностно-мотивационные смыслы.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; : 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

**Abstract.** The article deals with the problems of professionalization of modern youth in the context of socio-cultural and economic conditions transformation. As a result of theoretical and empirical analysis, the structure of the terminal and instrumental value-motivational meanings of students' professional activity, which determine priorities in relation to the goals of activity and ways to achieve success in the profession, is determined. The motives for obtaining higher education and the interpretation by young people of the role of education and other factors in achieving success in life are revealed.

**Key words:** youth, education, success, meaning of activity, professionalization, value-motivational meanings.

**Contact information:** 193023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21; 8 (905) 269-20-56, e-mail: daria-babiy@yandex.ru

За прошедшие несколько лет произошли существенные трансформации во многих областях жизнедеятельности человека, в том числе в сфере образования. Изменения затронули формы и виды обучения, роли участников образовательных процессов, структуру образовательного пространства на макроуровне. К. Шваб отмечает, что коронавирус вызывал фундаментальный сдвиг во взглядах, пандемический кризис «одновременно и подтолкнул, и побудил нас к цифровому, «невесомому» миру, поскольку все больше и больше участников экономической деятельности не имело другого выбора, кроме как перейти в цифровой формат: образование, консалтинг, публикации и многое другое» [9, с. 72]. Ключевыми участниками рынка

**Вельмисова Дарья Владимировна** – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

D. Velmisova – PhD in Social Sciences, Senior Lecturer at the Department of Sociology and Human Resource Management. Saint-Petersburg State Economic University.

© Вельмисова Д.В., 2022.

образовательных услуг были вынужденно пересмотрены бизнес-модели и модели поведения. Большинство университетов расширили возможности онлайн-образования, перейдя к гибридной модели. Кроме того, исследователями обращается внимание на освоение работодателями новой роли в образовательном процессе, которые из потребителя образовательной услуги трансформируются в активного участника. Актуализация проблемы кадрового дисбаланса в условиях быстрого изменения структуры рынка труда (в т.ч. появление новых профессий) приводит к тому, что работодателями развивается не только направление корпоративных университетов, но и усиливается вовлеченность компаний в образовательные процессы вузов. В научном сообществе возникают дискуссии о взаимоотношениях вузов и корпоративных университетов и возможности их интерпретации как сотрудничества или конкуренции [2].

Вузы функционируют в условиях динамичного рынка, «на котором взаимодействуют спрос на образовательные услуги со стороны основных хозяйствующих субъектов (отдельных личностей, домохозяйств, предприятий и организаций, государства) и их предложение различными образовательными учреждениями» [8]. Основными участниками этого рынка являются *предприятия и организации; образовательные учреждения; государство*, задающее социальные, правовые, экономические стандарты функционирования системы образования; *обучающиеся*, являющиеся ключевым потребителем и, вместе с тем, ключевым участником образовательного процесса.

Анализ публикаций свидетельствует о возрастании интереса научного сообщества к проблематике «квалификационного дисбаланса», отражающей несоответствие квалификации работников целям и задачам общественного развития и задачам различных отраслей экономики. Одной из глубинных предпосылок кадрового дисбаланса становятся ценностно-смысловые составляющие поведения, усложняющие процесс адаптации работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп к изменяющимся условиям. Международной консалтинговой компанией Boston Consulting Group в 2020 году разработана концепция преодоления квалификационного дисбаланса, в основе которой лежит кардинальное изменение *социального контракта между работником, работодателем, государством и системой образования*. В центре внимания исследователей находятся работники как ключевые участники рынка труда и, прежде всего, их способности, мотивация, ценности [3, с. 44-45].

Между тем, эффективность профессионального становления, согласованность и последовательность действий молодого специалиста в своем профессиональном выборе, во многом, зависит от соответствия системы личностных целей в обучении и целей в будущей работе, понимания студентом моделей эффективного поведения и активного их освоения. Но современные условия функционирования вузов, переход к гибридной модели обучения, позволяя, во многом, упростить процесс получения знаний, характеризуется по мысли К.Шваба таким недостатком как «стирание большого аспекта социальной жизни и личных взаимодействий» [9, с. 84]. Другими словами, возможности успешной социализации, освоения и интернализации в образовательной и профессиональной среде моделей поведения, ценностей, моделей интерпретации в условиях гибридного обучения сокращаются.

Ценностно-смысловые составляющие поведения будущих специалистов, во многом, обуславливают процесс их профессионализации, основы которого формируются ВУЗами, работодателями и государством совместно в образовательном пространстве. Как известно, реализация социальной роли характеризуется соотношением двух ее составляющих – ролевого ожидания и ролевого исполнения. Это

справедливо в отношении как роли студента, так и роли работника. Сложность позиции обучающихся в ВУЗах состоит в ее двойственности: в период обучения студенты социализируются в качестве студента, но, вместе с тем, постепенно осваивают роль будущего работника со свойственными ей ролевыми характеристиками (в т.ч. компетенциями, ценностно-смысловыми составляющими). Справедливо отмечается, что каждую роль человек осваивает с двух сторон: технической и смысловой, с одной стороны, воспринимая содержание роли, с другой стороны, принимая это содержание для себя [6, с. 17]. В связи с этим актуализируется проблема анализа ценностно-смысловых основ социальных ролей и процесса интернализации их личностью, гармоничного освоения множества противоречивых ролевых требований в рамках единой системы личностных смысло-жизненных ориентиров. Диагностика и понимание ценностно-мотивационных смыслов, сопутствующих той или иной социальной или профессиональной роли, позволяют охарактеризовать ее и гармонизировать процессы социального взаимодействия.

Вместе с существенными изменениями во внешней среде, трансформировались и характеристики одного из ключевых субъектов образовательного процесса – *обучающихся*, как с точки зрения ролевых ожиданий в гибридном образовательном процессе, так и с позиций внутреннего смыслового восприятия данной роли. В связи с этим, автором было предпринято *исследование ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи*, которое стало продолжением многолетнего цикла исследований ценностно-мотивационных смыслов деятельности работников различных отраслей экономики (2016 – 2021 гг.).

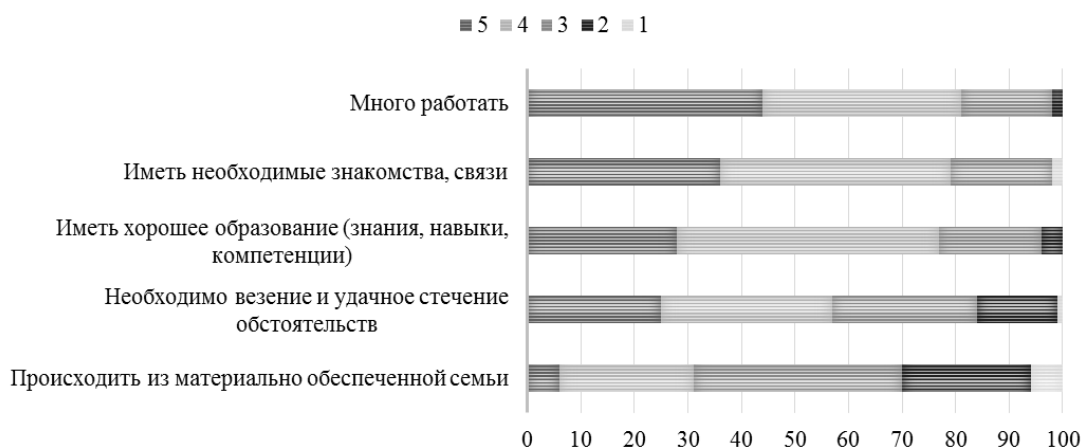
Для исследования были отобраны студенты 2 и 3 курсов. Данный выбор обусловлен тем, что, с одной стороны, их обучение в вузе с момента поступления на 1 курс проходило *преимущественно в гибридном формате*, с другой стороны, за 1-2 года обучающиеся имели возможности социализации в образовательной среде, в отличие, например, от первокурсников. В исследовании была поставлена задача проанализировать структуру и зафиксировать характеристики терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов профессиональной деятельности<sup>1</sup>, задающих вектор поведения обучающихся в образовательной и профессиональной среде, а также исследовать мотивы получения высшего образования и выбора специальности.

### **Результаты исследования**

Во-первых, полученные результаты позволяют утверждать, что *высшее образование* входит в модель жизненного успеха обучающихся как *второстепенный фактор*. Всего 28% респондентов при ответе на вопрос «Что, на Ваш взгляд, необходимо, чтобы добиться успеха в жизни?» отметили высокую значимость (5 баллов по 5-балльной шкале) «*хорошего образования*» для достижения жизненного успеха. *Жизненный успех* в представлениях молодежи (см. Рис. 1) связывается, прежде всего, с «готовностью много работать» и «наличием необходимых знакомств и связей».

---

<sup>1</sup> Терминальные ценностно-мотивационные смыслы отражают представления о целях профессиональной деятельности, инструментальные ценностно-мотивационные смыслы - представления о характеристиках успешного профессионального поведения.



**Рисунок 1.** Факторы жизненного успеха в представлениях студенческой молодежи (значимость от 1 до 5 по мере возрастания)

Во-вторых, обращает на себя внимание не только то, что высшее образование *не воспринимается как условие жизненного успеха*, т.е. не оценивается как социальный лифт, но и не является фактором получения социального признания. При ответе на вопрос «Почему вы решили получить высшее образование?» всего 13% респондентов отметили 5-балльную значимость мотива «чтобы заслужить уважение окружающих», в то время как 71% респондентов оценили значимость этого мотива на 1-2 балла из 5. При поступлении в вуз молодежь руководствуется желанием «*обрести независимость*», «*получить диплом*», «*стать квалифицированным конкурентоспособным специалистом*», «*получить интересную работу*», иметь в дальнейшем «*высокую зарплату*» – более 60% респондентов оценили эти мотивы как наиболее значимые.

В-третьих, несмотря на то, что для достижения жизненного успеха молодежь считает крайне необходимым «*наличие знакомств и связей*», ВУЗ и образовательное пространство не ассоциируется в представлениях обучающихся с возможностями расширения своей сети социальных контактов. Лишь 9% респондентов отметили высокую значимость при поступлении в ВУЗ мотива «*общение со сверстниками, поиск новых друзей*». В то время как именно ВУЗы в сотрудничестве с организациями и предприятиями имеют возможности создавать образовательно-профессиональную среду, способствующую вовлечению обучающихся в социальные взаимодействия, результатом которых становится сеть личных и профессиональных знакомств.

Какие характеристики поведения молодежь оценивает как значимые для эффективного сотрудника по выбранной специальности? Анализ инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обучающихся позволил зафиксировать их направленность на индивидуальные усилия и личный успех и отсутствие ориентаций на командное взаимодействие и командные результаты. Так, при ответе на вопрос «Оцените по 5-балльной шкале, насколько важным является каждое качество для работника по выбранной Вами специальности», обучающиеся независимо от направления подготовки отмечали в качестве наиболее значимых (5/5 баллов) следующие позиции: «*самоорганизация*», «*эффективность в делах*», «*обучаемость*», «*рационализм*», «*самоконтроль*», «*ответственность*», «*исполнительность*». В то время как такие качества как «*эмпатия*», «*командоориентированность*», «*чуткость*» - получили наименьшие ранги, т.е. оценены обучающимися как наименее значимые для современного работника ( $\leq 3$  из 5 баллов). Это свидетельствует о ценностно-смысловом противоречии, возникающем в условиях гибридной формы обучения и при отсутствии

личных социальных контактов в реальной (не виртуальной) среде. Полученные данные свидетельствуют об отсутствии смысловых предпосылок для формирования у обучающихся компетенций, необходимых в современных условиях. Между тем, как отмечается, нашему современнику в среднем в течение жизни предстоит поменять до 7 видов деятельности, поэтому в принципе невозможно подготовить человека к конкретной специальности, которой ему хватит на всю жизнь. В современных условиях важнейшими компетенциями специалиста становятся: *коммуникация*, умение выстраивать отношения; *кооперация*, способность организовывать работу в коллективах; *креативность* и *критическое мышление*» [1]. Данные, представленные на Рис. 2 свидетельствуют о том, что ценностно-мотивационные смыслы деятельности современных студентов, формирующиеся в гибридной образовательной среде, становятся предпосылками иных моделей поведения.

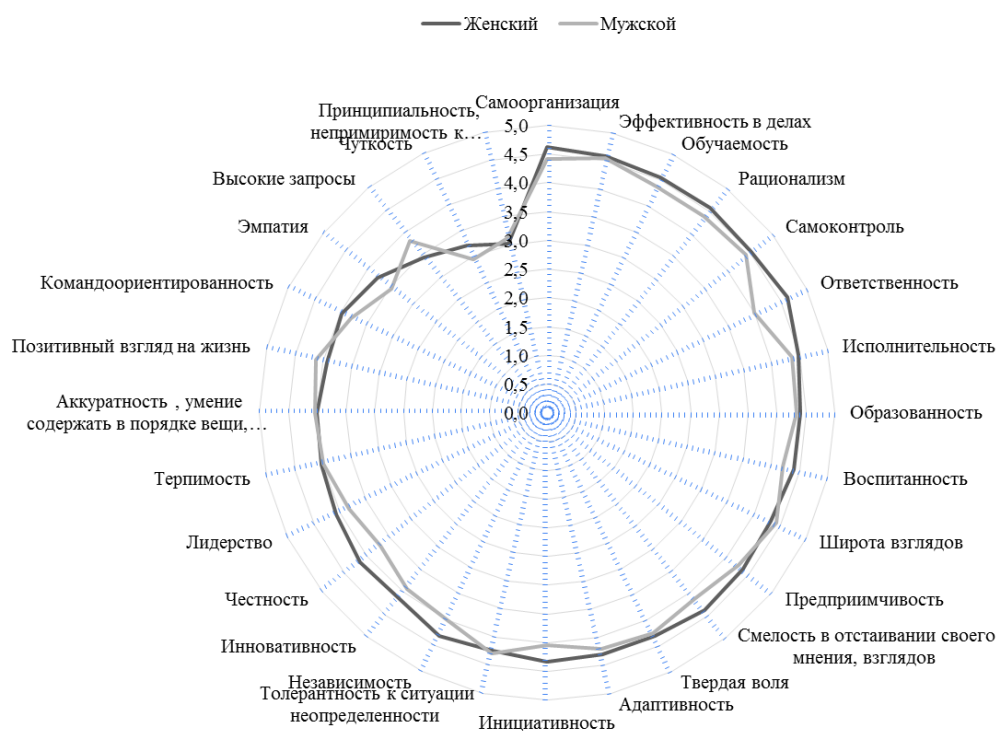
Такие смысловые характеристики поведения как «*инициативность*», «*адаптивность*», «*инновативность*», «*лидерство*», «*толерантность к ситуации неопределенности*» также оцениваются в качестве второстепенных, что в долгосрочной перспективе не решает, а еще больше углубляет проблему кадрового дисбаланса, несоответствия поведенческих моделей и способов достижения целей – логике развития общественных отношений. Другими словами, через 2-3 года на рынок труда выйдут специалисты, убежденные в том, что современному профессионалу для достижения успеха необходимо быть исполнительным, ответственным, самоорганизованным, обучаемым, в противовес готовности проявлять инициативу, лидировать, успешно интегрироваться в команды, проявлять эмпатию, чуткость, терпимость и честность в коммуникации с окружающими.



**Рисунок 2.** Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы профессиональной деятельности в представлениях студенческой молодежи

*Какие смыслы определяют поведение молодежи и принимаемые решения в профессиональной деятельности? Терминальные ценностно-мотивационные смыслы в деятельности характеризуют направленность студенческой молодежи, прежде всего, на повышение своего материального благополучия (ранг 1), поиск интересной работы*

(ранг 2), профессиональное развитие (ранг 3), возможности карьерного роста (ранг 4), возможности личностного развития (ранг 4). Наименьшей значимостью обладают такие смыслы-цели как «принадлежность к социальной группе», «альтруизм», «общественное признание», «счастливая семейная жизнь», «познание красоты природы и искусства (расширение кругозора)» (рис. 2).



**Рисунок 3.** Терминальные ценностно-мотивационные смыслы профессиональной деятельности студенческой молодежи

Приведенные данные по терминальным ценностно-мотивационным смыслам, во многом, соответствуют результатам исследования, проведенного в 2010 году, отражающего представления родителей о целевых приоритетах в жизни детей. По мнению родителей из семей с различным социальным статусом, детям следует стремиться к следующим целям: «обрести интересную профессию» (54.4 – 58.2%); иметь хорошо оплачиваемую работу (47.5 – 51.0%); иметь высокий материальный достаток (26.7 – 37.8%); иметь хорошую семью (57.8 – 69.4%); иметь хорошее образование (42.2 – 64.8%) [7, с. 46]. Кроме того, результаты 30-летнего исследования молодежи фиксируют, что студенческая молодежь, как правило, хочет добиться хорошего материального положения (48,2 %), овладеть профессией и найти работу (43,7 %), найти место в жизни и в обществе (25,1 %), создать семью (22,4 %), стать независимым и обрести экономическую свободу (16,3 %), добиться общественного признания (8,3 %)» [4].

### Заключение

Нельзя не согласиться с тем, что «образование всегда должно ориентироваться на формируемые и прогнозируемые человеческие потребности, на конкретные группы населения, включая его половозрастные характеристики» [5, с. 12]. Проведенное

исследование подтверждает предположение, что молодежь не связывает свое будущее с качеством и уровнем получаемого образования, «образованность» в представлениях студентов занимает 8 место среди характеристик современного профессионала. Качественное образование в сознании молодежи не воспринимается как социальный лифт и как предпосылка уважения в обществе. Получение высшего образования мотивировано, во многом, необходимостью «получить диплом» (второй по значимости мотив после «обрести независимость»). Не теряет актуальности утверждение, что «к образовательным услугам студенческая молодежь относится практически, но препятствия в достижении ценностных ориентаций видит совсем в другом, а именно: в постоянном росте цен (64,7 %), низком уровне заработной платы (53,9 %), в коррупции (35,1 %), в бюрократизации общественных отношений (30,0 %), в ухудшении межнациональных отношений (12,0 %)» [5].

Опрос студенческой молодежи, обучающейся преимущественно, в условиях гибридной среды, позволил зафиксировать не только утрату значимости «образованности» в обществе, но и снижение возможностей системы образования для реализации функций воспитания, социализации, содействия развитию социальных коммуникаций. Молодежь высоко оценивает значимость «необходимых связей и знакомств» для достижения успеха в жизни, но при этом образовательная среда не воспринимается как современное пространство для эффективного развития сети социальных контактов, а социальной коммуникации, эффективному взаимодействию в коллективе, лидерству не придается значения как факторам успеха современного профессионала.

Смыслы, которые молодежь преследует в своей деятельности, на основе которых принимает решения – один из актуальных вызовов для системы образования и работодателей как участников образовательного процесса и условие качества и эффективности деятельности образовательных учреждений. В контексте постпандемийного кризиса, в гибридной среде перед образовательными учреждениями стоит задача не только давать знания, но создавать образовательное и профессиональное пространство, способствующее социализации, воспитанию, формированию смысловых предпосылок для освоения необходимых и актуальных в современной реальности компетенций и метанавыков.

#### Литература

1. Гоцанский О. Интервью с Президентом московской школы управления «Сколково» А. Шароновым «Рост конкуренции в экономике — главный посыл для системы образования» 18.06.2020 [Электронный ресурс] Режим доступа <https://mustread.kpmg.ru/interviews/rost-konkurentsii-v-ekonomike-glavnyu-posyl-dlya-sistemy-obrazovaniya/> (дата обращения: 10.01.2022)
2. Дивеева Н.И., Дмитрикова Е.А., Минина В.Н. Корпоративные университеты: партнерство vs конкуренция // Сборник тезисов выступлений Четвертой международной конференции «Управление бизнесом в цифровой экономике». Под общей редакцией И.А. Аренкова, М.К. Ценжарик. Санкт-Петербург, 18-19 марта 2021 г. – С. 316-321.
3. Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты. Boston Consulting Group. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bcg.com/ru-ru/perspectives/228999> (дата обращения: 10.01.2022 г.)
4. Потемкин В.К. Социально-профессиональное самоопределение молодежи. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2020.
5. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Потемкин В.К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей. СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. – 320 с.
6. Потемкин В.К. Самоактуализация профессиональной деятельности работников предприятий. – СПб.: Инфо-да, 2018.
7. Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Половинкин В.А. Молодежь. Общественная среда. Православие. Информационно-аналитическое пособие. СПб.: Издательство ОМ-Пресс, 2016.
8. Фахреева В.В. Характеристика рынка образовательных услуг дополнительного образования России // Социальное и экономическое развитие АТР: проблемы, опыт, перспективы: материалы научно-

практической конференции. Комсомольск-на-Амуре, 17–26 апреля 2018 г.

9. Шваб К., Маллере Т. COVID-19: Великая перезагрузка. Издательство Всемирного экономического форума. 2020.

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-1-49-64

УДК: 377.3

**Ю.А. Филясова**

## **ПЕРФЕКЦИОНИЗМ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА: ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

### **Yu. Filyasova. Perfectionism in personnel management as a factor of university competitiveness: major goals and financial indicators**

**Аннотация.** В данной работе перфекционизм персонала рассматривается как социальное явление и необходимое условие продвижения университета в мировых рейтингах, развития научной и образовательной деятельности, повышения уровня доходов университета. Перфекционизм – это системное свойство в управлении человеческими ресурсами ведущих вузов мира, который определяет методы отбора, оценки, мотивации и удержания лучших сотрудников. Выполненный анализ на материале 21 университета США и Великобритании показал, что расходы университета на персонал варьируют от 50% до 80% и, в среднем, составляют 60% в структуре общих расходов. Дополнительные выплаты направлены на обеспечение социального благополучия персонала. Данный уровень расходов на персонал не является самым высоким по сравнению с другими отраслями экономики. Тем не менее, гибкость выплат и их прямая связь с результатами деятельности формирует перфекционизм научно-педагогического персонала: постоянное совершенствование квалификации и профессионального мастерства, выполнение научной работы с целью научных открытий, стремление к достижению выдающихся результатов по ключевым показателям деятельности, превосходящих запланированные цели. Доходы на выполнение научных исследований совместно с высокотехнологичными компаниями в университетах, занимающих первые тридцать позиций в мировом рейтинге, составляют до 70% всех доходов и остаются стабильными на протяжении предыдущих десяти лет.

**Abstract.** In this paper, personnel perfectionism is considered as a social phenomenon and indispensable condition for improving university ranking, developing research and educational performance, and increasing income level. Perfectionism is a systemic quality of human resource management in top universities which determines best employee recruitment, assessment, motivation, and retention methods. An analysis of 21 American and British universities shows that personnel expenditure varies from 50% to 80% and, on average, equals 60%. Benefits are aimed at providing personnel social wellbeing. This amount of expenditure is not the highest among other industries. Nevertheless, flexibility of benefits and their direct connection with performance results develops perfectionism of research and faculty staff: constant qualification and professional excellence improvement, conducting research aimed at discovery, aspiration to targeting key performance indicators and reaching outstanding results which exceed planned goals. Income from research in partnership with hi-tech companies in university budgets having top 30 positions in global rankings, constitutes up to 70% among all other income sources, and has remained unchanged over the previous ten years. New knowledge creation gives an obvious competitive advantage to universities possessing an understanding of company needs in labour resources in real economy and demand for professional competences of graduates. Partnerships with knowledge-based companies open up opportunities for universities to develop competitive programs of higher education and attract best students not only at the national level but also from abroad. Perfectionism in the system of personnel management

**Филясова Юлия Анатольевна** – кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики.

Y. Filyasova – PhD in Philology, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics

© Филясова Ю.А., 2022.