

№ 2 (40)
2021

БЕЛГОРОД АРЕНА

муниципальный журнал



УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ

ТЕОРИЯ И
ПРАКТИКА

Журнал «Управление городом: теория и практика»

издается ежеквартально с ноября 2009 года.

Всего вышло в свет 40 номеров.

За это время в издании освещались самые различные темы: стратегия развития города Белгорода; общественное самоуправление; инвестиции в человека; социально-экономическое развитие областного центра; туризм; цифровые технологии и многие другие актуальные вопросы как в теоретическом аспекте, так и с точки зрения практики, пригодной к применению в Белгороде и многих других городах и регионах России.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) eLibrary.ru.

В редакционный совет журнала входят отечественные и зарубежные деятели науки:

Патрушев Владимир Иванович

(председатель редакционного совета)

доктор социологических наук, профессор, академик РАЕН, президент Академии наук социальных технологий и местного самоуправления, член Российской академии социальных наук, Российской академии естественных наук.

Афонин Юрий Алексеевич

доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН, академический ректор Казахстанского университета инновационных и телекоммуникационных систем, Республика Казахстан; почетный профессор Хьюстонского университета, США.

Бабинцев Валентин Павлович

доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Боженев Сергей Андреевич

кандидат социологических наук, депутат Государственной Думы ФС РФ.

Гладышев Александр Георгиевич

доктор юридических наук, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» Финансового университета при Правительстве РФ

Данакин Николай Семенович

доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления, директор НИИ Синергетики БГТУ им. В.Г. Шухова.

Дергачева Елена Александровна

доктор философских наук, профессор РАН, доцент ВАК по кафедре экономики, профессор кафедры «Экономика, организация производства, управление», профессор кафедры «Гуманитарные и социальные дисциплины» ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет».

Дорошенко Юрий Анатольевич

доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова.

Ильин Владимир Александрович

член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Колпина Лола Владимировна

кандидат социологических наук, доцент (Израиль).

Лаврикова Юлия Георгиевна

член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, директор Института экономики Уральского научного центра РАН, г. Екатеринбург.

Мазилев Евгений Александрович

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, заместитель директора по научной работе, заведующий отделом проблем научно-технологического развития и экономики знаний ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Макаров Валерий Леонидович

академик РАН, доктор физико-математических наук, профессор, научный руководитель Центрального экономико-математического института РАН.

Маркин Валерий Васильевич

доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра региональной социологии и конфликтологии ФНИСЦ РАН.

Осадчая Галина Ивановна

доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра исследования процессов Евразийской интеграции Института социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

Растворцева Светлана Николаевна

доктор экономических наук, профессор департамента мировой экономики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Реутов Евгений Викторович

кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Тюриков Александр Георгиевич

доктор социологических наук, профессор, руководитель Департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ.

Харченко Константин Владимирович

(ответственный секретарь редакционной коллегии)

кандидат социологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, исполнительный директор Академии наук социальных технологий и местного самоуправления.

Шабунцова Александра Анатольевна

доктор экономических наук, доцент, директор ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук».

№ 2 (40)
Июнь 2021

Председатель редакционного совета:

В.И. Патрушев,
доктор социологических наук, профессор,
академик РАЕН

Редакция:

Гридин А.В.,
главный редактор;
Харченко К.В.,
зам. главного редактора;
редакторы:
Костыря А.В.,
Корецкая А.В.

Фото:

Иваницкий А.М.
и из свободных источников.
Обложка: Саенко С.О.

АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ:

308002, Россия, г. Белгород,
ул. Генерала Лебеда, д. 2,
МАУ «ИМРСТ»
тел. 8(4722) 233-008
e-mail: journal@mauimrst.ru.

УЧРЕДИТЕЛЬ:

МАУ «Институт муниципального
развития и социальных технологий»
ISSN 2218 – 533X

Свидетельство о регистрации СМИ

ПИ № ФС77-49851

от 14 мая 2012 г.

Выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.

Цена: бесплатно

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО 2

ТЕХНОЛОГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бабинцев В.П., Великих П.К.

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ 3

Стрельцова Т.П., Семибратский М.В.

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
НА РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ 7

Тарандо Е.Е., Липатова Л.Н., Градусова В.Н.

ЖИТЬ ПО СРЕДСТВАМ: ВСЕ ЛИ РЕГИОНЫ В РОССИИ МОГУТ СЕБЕ ЭТО ПОЗВОЛИТЬ? 13

Астахов Ю.В., Веселова М.С., Федина К.В.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ 19

РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Ивановская А.Л.

УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ:
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ БАЛАНСОМ ТРУДА И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ 22

Бабинцев В.П., Гайдукова Г.Н., Шаповал Ж.А.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ
В УСЛОВИЯХ СОЦИОБИОТЕХНОЛОГИЗАЦИИ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ 29

Фомин В.Н., Гладкова И.А.

«ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ» ИЛИ «СОЦИАЛЬНЫЕ МАРГИНАЛЫ»? 36

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Кривцова Е.В.

ИСТОРИЯ БЕЛГОРОДСКОГО ВОДОПРОВОДА 46

Уважаемые читатели!

Представляем Вам очередной номер научно-практического журнала «Управления городом: теория и практика», страницы которого заинтересуют людей, изучающих местное самоуправление и участвующих в нем. Он будет полезен всем: от обычного жителя до муниципального служащего.

Журнал включает в себя публикации по различным направлениям социально-экономического развития города. В статьях нашли отражения вопросы развития кадров, профессионального становления студенческой молодежи, влияния современных образовательных технологий на развитие компетенций специалистов, удовлетворенности балансом труда и личной жизни при удаленном режиме занятости в условиях пандемии, возможности регионов России жить по средствам.

Надеемся, что публикуемые материалы заинтересуют вас с научной и практической точек зрения, ответят на важные вопросы, помогут критически разобрать анализируемую ситуацию.

Приятного и полезного чтения!

**С уважением,
редакция журнала**

СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ



Бабинцев В.П.,

доктор философских наук, профессор,
профессор кафедры социальных
технологий и государственной службы
НИУ «БелГУ»



Великих П.К.,

аспирант кафедры социальных
технологий и государственной службы
НИУ «БелГУ»

В статье рассматриваются актуальные вопросы личностно-профессионального становления студенческой молодежи. Выявлены основные особенности трудоустройства молодых специалистов. Изучены стратегии молодежи в ходе профессионального становления. В заключение предложена концепция программы развития личностно-профессиональных интересов студентов.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие, стратегия, социально-экономические изменения, молодые кадры, профессиональные интересы, трудоспособное население.

MODERN STRATEGIES OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

Babintsev V. P.,

Doctor of Sciences in Philosophy, Professor of the Department of Social Technologies and Public Service of the National Re-search University «BelSU»

Velikh P. K.,

post-graduate student of the Department of Social Technolo-gies and Public Service of the National Research University «BelSU»

The article deals with the current issues of personal and professional development of students. The main features of employment of young specialists are revealed. The strategies of young people in the course of professional development are studied. In conclusion, the concept of the program for the development of personal and professional interests of students is proposed.

Keywords: personal and professional development, strategy, socio-economic changes, young personnel, professional interests, working-age population.

В современных динамичных условиях проблема личностно-профессионального развития студенческой молодежи приобретает особую актуальность. Именно молодое поколение является носителем ценных знаний, творческого и инновационного потенциала для развития различных сфер общества.

В период обучения в вузе очень важно развивать у молодежи умение планировать, организовывать свою личную жизнь и будущую профессиональную деятельность, помогать в профессиональном самоопределении, актуализации самостоятельного выбора жизненных и карьерных ориентиров и путей их реализации.

Поэтому в процессе образовательной деятельности студентов большое внимание должно уделяться совершенствованию системы личностно-профессиональной ориентации, которая должна быть направлена на формирование профессиональных стратегий, обеспечивающих результативность профессионального развития.

Анализ научных работ Гладковой И.А. «Современные стратегии профессионального становления студенческой молодежи региона» [2] и Кремень Ф.М. «Жизненные и профессиональные стратегии студенческой молодежи как будущего субъекта современного рынка труда» [3] показал, что в настоящее время при выборе профессии молодые люди исходят не столько из собственных профессиональных потребностей, которые зачастую ими еще не осознаны и четко не сформулированы, сколько из имеющихся возможностей и желания получить любое высшее образование безотносительно к его профессиональной направленности, что в перспективе создает множество трудностей.

В 2020 году сервис по поиску высокооплачиваемой работы «SuperJob» опубликовал результаты исследования, в котором была рассмотрена проблема трудоустройства выпускников. «SuperJob» опросил молодых специалистов 2017-2019 гг. выпуска. Отвечая на открытый вопрос «С какими трудностями вы столкнулись при поиске работы после окончания вуза?», большинство бывших студентов (68%) назвало основной проблемой трудоустройства отсутствие опыта и 15% – отметили отсутствие или малое количество подходящих вакансий [1]. К сожалению, данные показатели отражают реальные проблемы на рынке труда, с которыми ежегодно сталкиваются молодые специалисты при поиске работы.

Практика показывает, что работодатели требуют подготовки специалистов «широкого профиля», которые способны выполнять смежную работу, менять специализацию, проходить дополнительное переобучение в связи с изменением бизнес-процессов организации. Но далеко не все выпускники готовы менять сферу профессиональной деятельности и брать ответственность за выполнение непрофильной работы, что впоследствии ведет к отказу от работы.

В настоящее время остро выражена проблема кадрового дефицита по ряду специальностей. 45% работодателей в мире не могут нанять необходимого специалиста, потому что сотрудников нужной квалификации на рынке просто нет [6]. Но одновременно опытные специалисты не могут найти работу из-за того, что их знания, умения и навыки больше не нужны. Это происходит из-за несоответствия профессиональной подготовки выпускаемых образовательными учреждениями специалистов к открытым вакансиям на рынке труда, что приводит к переизбытку молодых выпускников с «популярными» специальностями, которые «временно трудоустроились» по непрофильному направлению и проходят обучение внутри компании.

Современные авторы, исследуя этапы развития студентов в образовательной среде, ввели в оборот понятие «профессиональная стратегия». Она трактуется как вектор развития личности, связанный с выбором ею сферы профессиональной деятельности, с теми средствами и формами, которые позволяют этот выбор реализовать [3]. Профессиональная стратегия органически связана с социальной адаптацией личности, которая выражается через изменение внешней среды и обеспечивает создание новых каналов коммуникаций с социально-экономической сферой.

Так Малова О. рассматривает стратегию профессионального развития как способность субъекта к самостоятельному планированию и построению своей профессиональной карьеры, к принципиальному, осмысленному и ответственному ее регулированию в соответствии с поставленной целью достижения профессионального успеха и профессиональной самореализации с учетом существующей социально-экономической ситуации на рынке труда [4].

В настоящее время как никогда ранее требуется анализ специфики профессиональной стратегии как элемента жизненной стратегии, необходимый для процесса нахождения жизненных целей студента, а также построение долгосрочных планов движения личности к поставленной цели.

Особое внимание при выборе профессиональной стратегии следует уделить развитию личностно-профессиональных компетенций молодежи, что определяется следующими обстоятельствами:

1. Молодые люди представляют значительную часть трудоспособного населения страны. По данным Росстата, в 2019 году молодежь до 30 лет занимала 19,3% в общей структуре рабочей силы, однако среди данной группы доля безработных составляет 36,9% [6].

2. От стартовых условий профессиональной деятельности молодых специалистов зависит развитие экономики региона.

3. Молодые кадры – ценный ресурс организации, поскольку является не только инициативной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

В настоящее время стратегии личностно-профессионального становления дифференцированы и различаются в зависимости от стадий профессионального развития.

Гладкова И.А. определила, что современная студенческая молодежь белгородских вузов в процессе своего профессионального становления выбирает и реализует такие стратегии, как стратегия профессиональных достижений, адаптивная стратегия, предпринимательская стратегия, стратегия продолжения образования, семейно-ориентированная и маргинальная стратегии [2]. Также автором обосновано, что ориентиры студентов в отношении выбора и реализации стратегий меняются, в зависимости от стадии профессионального становления. Например, на начальной стадии профессионального определения студенты выбирают адаптивную стратегию, которая помогает погрузиться в образовательный процесс и обеспечить благоприятный социально-психологический климат в группе. А на стадии определения профессиональной деятельности и выбора профессии – стратегию профессиональных достижений для тех, кто выходит на рынок труда, или стратегию продолжения образования для тех студентов, которые готовы продолжить обучение в магистратуре / аспирантуре и заниматься научной деятельностью.

На стадии определения профессиональной деятельности формируются иные личностно-профессиональные стратегии. Так Митина Л.М. в своей работе выделяет две основные стратегии профессионального развития – реактивное поведение и профессиональное развитие [5]:

1. Стратегия реактивного поведения. Данная стратегия реализуется в профессиональной деятельности в виде выполнения предписанных регламентов, требований, норм и правил. Молодой специалист использует шаблонные установки и пользуется наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, опирается на устоявшиеся традиции и стереотипы.

2. Стратегия профессионального развития. Она подразумевает под собой развитие потенциальных возможностей, перспективу личностного и профессионального роста специалиста, что побуждает его к постоянному поиску нового и формированию творческого подхода к решению задачи. Стратегия характеризуется ощущением свободы, выходом за пределы установленных рамок для преобразования своей деятельности.

Мы считаем, что выбор студентами профессиональной стратегии осуществляется в соответствии с внутренними установками еще в ходе обучения в вузе. Вместе с тем процесс личностно-профессионального становления студентов зависит от особенностей образовательной среды вуза (корпоративная культура, система контроля знаний, ориентация на самостоятельную работу студента, самореализация) и возрастных и поведенческих особенностей студента (адаптация в социуме, новые социальные роли, развитие творческих, интеллектуальных и физических способностей).

Одной из технологий подготовки студентов к профессиональной деятельности является профессиональная ориентация. В настоящее время она становится важным элементом экономического, социально-психологического, морально-этического развития молодого поколения. Поскольку определение, разработка стратегий и системы развития личностно-профессионального становления студента формируют личностно-профессиональные интересы в образовательной среде, представляется необходимой разработкой структурированной концепции программы личностно-профессионального развития.

Концепция программы развития личностно-профессиональных интересов студентов в образовательном процессе вуза должна включать в себя следующие элементы:

1. Цель. Формирование личностно-профессиональных интересов студентов.

2. Определение факторов формирования личностно-профессиональных интересов. К внешним факторам относятся образовательная политика в стране, профессиональные стандарты, профессиональная компетентность и психологическая установка педагога, организация и процедуры контрольно-оценочного процесса, социально-педагогические условия, к внутренним – личностные установки на достижение результата, ценностно-мотивационное отношение к обучению, самообразование и самоконтроль, общий уровень развития, состояние физического и психического здоровья.

3. Этапы формирования личностно-профессиональных интересов:

- поисковый. Данный этап подразумевает собой диагностику, целеполагание, ценностно-смысловое самоопределение, исследование факторов и возможностей проектирования индивидуальной траектории личностно-профессионального развития студентов;
- моделирующий этап включает в себя проблематизацию и разработку «модели выпускника», разработку модели индивидуальной траектории личностно-профессионального развития будущего специалиста;
- технологический. На этом этапе происходит реализация индивидуальной траектории личностно-профессионального развития студентов с помощью технологий, методов и средств обучения. Определяются критерии и показатели результатов реализации индивидуальной траектории, а также корректируются действия на основе обратной связи;
- контрольный (рефлексивный). На заключительном этапе происходит презентация результатов, их внешняя экспертиза и самооценка.

4. Результат. Построенная личностно-профессиональная стратегия.

Разработанная на основе концепции программа может способствовать организации деятельности по работе со студентами и определить ключевые направления для успешной реализации стратегий в профессиональной деятельности.

В настоящее время проблема личностно-профессионального становления студенческой молодежи становится все более актуальной. От того, насколько правильно молодыми людьми будет сделан профессиональный выбор, насколько своевременно и полно ими будут освоены общекультурные и профессиональные компетенции, зависит воспроизводство социально-профессиональной структуры общества. Молодежь как социальная группа является ключевым объектом в развитии региона и страны, но проблема профессионального самоопределения и карьерного роста молодых специалистов решается неудовлетворительно. На начальном этапе карьерного самоопределения у студентов выпускных курсов возникает проблема выбора личностно-профессиональных стратегий, что ведет к определенным сложностям при трудоустройстве. Поэтому администрации необходимо создать благоприятные условия для выбора оптимальной профессиональной стратегии для молодых специалистов, а руководителям выпускных аттестационных работ помочь студентам в разработке индивидуальной траектории личностно-профессионального развития. В основу этой деятельности должны быть положены стратегии, которые успешны в реализации на этапе профессионального развития. Также рекомендуется усовершенствовать механизмы взаимодействия вузов и учебных заведений профессионального образования с ключевыми работодателями для повышения качества подготовки профильных специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Выпускники вузов оценивают сложности поиска работы на 7,3 балла из 10 // Исследовательский центр портала Superjob.ru. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112336/vypuskniki-vuzov-ocenivayut-slozhnosti-poiska-raboty-na-7/> (дата обращения: 25.04.2021 г.).
2. Гладкова И.А. Современные стратегии профессионального становления студенческой молодежи региона: Автореф. ... к.соц.н. (22.00.04). – Пенза. – 2020. – 207 с.
3. Кремень Ф.М., Кремень С.А. Жизненные и профессиональные стратегии студенческой молодежи как будущего субъекта современного рынка труда // Профессиональное развитие личности в образовании / Смоленский государственный университет. – 2015. – №1(5) – С. 66-72.
4. Малова О.В. К вопросу о классификации стратегий профессионального развития // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – №5. – С. 73.
5. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для вузов. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
6. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): Стат. сб. / Росстат. – М. – 2020. – 145 с.

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ



Стрельцова Т.П.,

кандидат технических наук,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга НИУ «БелГУ»



Семибратский М.В.,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга НИУ «БелГУ»

В статье рассматривается влияние современных образовательных технологий на развитие человеческого капитала. Авторами проанализированы вопросы развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций молодых людей в вузе. Выделены наиболее востребованные личностные компетенции молодых специалистов на современном рынке труда. Предложены новые формы образовательного процесса для практико-ориентированной подготовки кадров на основе использования современных цифровых сервисов.

Ключевые слова: кадры, метакомпетенции, система образования, специалист, человеческий капитал, цифровизация образования.

THE IMPACT OF MODERN EDUCATIONAL TECHNOLOGIES ON THE DEVELOPMENT OF SPECIALISTS ' COMPETENCIES

Streltsova T.P.,

Candidate of Sciences in Technology, Associate professor of Department of Management and marketing of the National Research University «BelSU»

Semibratsky M.V.,

Candidate of Sciences in Economics, Associate professor of Department of Management and marketing of the National Research University «BelSU»

The article examines the impact of modern educational technologies on the development of human capital. The author analyzes the issues of the development of professional and supra-professional competencies of young people in higher education. The most popular personal competencies of young professionals in the modern labor market are highlighted. New forms of the educational process for practice-oriented training of personnel based on the use of modern digital services are proposed.

Keywords: personnel, metacompetence, education system, specialist, human capital, digitalization of education.

Цифровая трансформация, новые формы социального взаимодействия и пандемия дали импульс к ускоренным темпам изменений национальной экономики. Как следствие изменяется рынок труда и требования к специалистам, появляются новые профессии, возникает необходимость в новой парадигме навыков руководителей и сотрудников.

Современный рынок труда требует от специалистов не только профессиональные знания, но и диктует необходимость развития надпрофессиональных навыков и совершенно новых компетенций, находящихся на стыке нескольких отраслей. Компаниям требуются сотрудники с высокой эффективностью, способные быстро адаптироваться и интегрироваться в рабочий процесс, умеющие ориентироваться в новых потребностях рынка труда и его ценностях, готовые постоянно обучаться и совершенствоваться, а также изменять трудовые функции в течение всей своей профессиональной деятельности. Растущая сложность среды и ускорение технологических изменений диктуют необходимость непрерывного образования специалистов на протяжении всей жизни (Life Long Learning). Стоит отметить, что по данным годового отчета компании Deloitte только 17% сотрудников готовы адаптироваться, проходить переподготовку и брать на себя новые функции [4].

Согласно электронному ресурсу «Атлас новых профессий», до 2030 года 20% профессий исчезнут, 65% трансформируются, и появится 15% новых профессий [2]. В редакции 3.0 данного ресурса представлены следующие компетенции современного специалиста:

- управление проектами;
- системное мышление;
- бережливое производство;
- работа с людьми;
- работа в условиях неопределенности;
- межотраслевая коммуникация;
- клиентоориентированность;
- мультиязычность и мультикультурность;
- навыки художественного творчества;
- экологическое мышление;
- программирование, робототехника, искусственный интеллект.

Как видно из представленного выше списка границы между рабочим временем и личным пространством нивелируются, при этом зона ответственности и круг обязанностей каждого работника расширяются в сторону смежных областей. Рутинную работу могут выполнять роботы, рынку труда нужны специалисты с новыми профессиями, раскрывающими внутренний потенциал работников. В опросе McKinsey Global Institute 87% руководителей заявили, что испытывают нехватку необходимых навыков у сотрудников [5].

В условиях современных мировых трансформаций человеческий капитал является платформой для перехода действующей экономической системы в инновационную экономику. При этом вектор развития человеческого капитала должен быть направлен на формирование производственных возможностей человека с помощью инвестиций в процессы его деятельности и образование.

Не смотря на то, что государственная политика в сфере образования направлена на возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития страны [1], система отечественного образования в условиях международной конкуренции и постоянных трансформаций запросов рынка не в полной мере справляется с подготовкой конкурентоспособных специалистов. Современные комплексные оценки персонала показывают, что традиционные образовательные формы становятся все менее эффективны. Разрыв между вызовами времени и системой образования становится с каждым годом только сильнее.

Исследования современных ученых доказывают то, что главной проблемой высшей школы является потеря привлекательности процесса образования. Увеличилось количество студентов, не желающих получать высшее образование; снизилась мотивация к обучению и успеваемость обучающихся. Традиционный классно-урочный образовательный процесс не позволяет выстраивать индивидуальные образовательные траектории обучающихся, развивать метакомпетенции и перейти на персонализированный образовательный процесс.

По статистике 60% выпускников вузов в России работают не по специальности. Причиной этой проблемы – отсутствие в школах обучающей методики выбора профессии [2]. По данным Агентства стратегических инициатив, основной мотив выбора будущей профессии у подростков – это совет родителей или друзей (рис. 1). Поэтому на «выходе» из вузов многие выпускники не желают работать по полученной специальности.

Компаниям-работодателям важно получить не только хорошо подготовленного, но и мотивированного специалиста, понимающего, почему он выбрал данную профессию, и желающего в данной сфере трудиться. Поэтому психолого-педагогическое сопровождение, профориентация карьерного типа и выбор вектора профессионального развития должен начинаться еще в рамках дошкольной и школьной образовательных программ. Наличие такой возможности в школе дает ребятам правильный вектор будущей профессии, а профориентация на более высоких ступенях образования дает им шанс на более грамотное и целенаправленное трудоустройство.

В целом можно отметить общую положительную динамику в регионе по проведению профориентационных мероприятий и трансформации системы образования. Например, ежегодно с 2014 года проводится выставка-ярмарка достижений учебно-производственной и творческой деятельности профессиональных образовательных организаций области «Парад профессий». В 2021 году в мероприятии приняли участие 7 вузов, 33 техникума и колледжа, более 23 предприятий-социальных партнеров, более 3 000 школьников области были гостями мероприятия.

В школах и сузах области взят курс на цифровизацию образования. Для решения задачи высокотехнологичного развития российской образовательной системы, поставленную президентами РФ Путиным В.В., и обеспечения высокого качества и доступности образования всех видов и уровней в регионе реализуется проект «Цифровая образовательная среда (Белгородская область)», в рамках реализации которого образовательные организации оснащают современным цифровым оборудованием, создают современную и безопасную цифровую образовательную среду [7]. По данным регионального правительства, в 2021 году в Белгородской области оснастят 91 общеобразовательную школу и 15 СПО. Использование новых цифровых технологий в учебном процессе позволит перейти от массового образования к качественному всестороннему развитию личности.

Стоит отметить, что цифровизация образования ведет не только к изменению образовательного пространства, но и к изменению роли учителя, дисциплины и самодисциплины обучающегося. Информационные технологии позволяют успешно организовывать сетевое взаимодействие субъектов, интегрировать их социальные и личностные ресурсы, но без активного участия всех заинтересованных сторон (учащихся, педагогов, работников управления, родителей и работодателей, представителей общественности) они будут иметь недостаточно высокую эффективность.

В целом в Белгородской области можно отметить общую положительную динамику в области цифровизации образования, однако, существует еще и ряд правовых, технических и организационных барьеров.

Современное образование не должно рассматриваться только в формате создания компьютерных классов и доставки образовательного контента (лекций, тестовых заданий), а должно трансформироваться и предложить качественно другие образовательные форматы: микролернинг, использование нейротехнологий, инструментов виртуальной реальности, искусственный интеллект и др. Кроме того, особое внимание необходимо уделять психологической безопасности и устойчивости обучающихся.

Автоматизация, развитие искусственного интеллекта, Big Data, VR/AR-технологии повышают потребность в цифровых навыках. В последнее десятилетие цифровые технологии быстро распространяются и обновляются, открывают неограниченные возможности для доступа к цифровым инструментам, материалам и сервисам. Миллионы людей по всему миру получают онлайн-образование, используют различные продукты и сервисы онлайн-обучения, решения для управления персональной образовательной траекторией: онлайн-школы, вебинары, тренинги, онлайн-репетиторы, платформы полного цикла и т.д.



Рис. 1 Мотивы выбора профессии у подростков, %

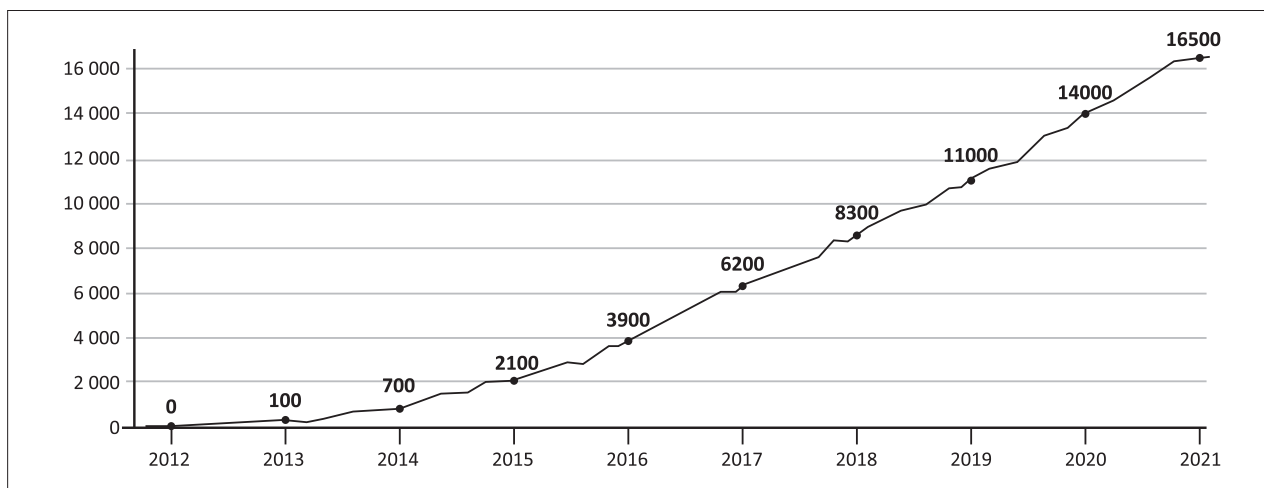


Рис. 2. Количество курсов на MOOC-платформах за период 2012-2021 гг.

Приложения дополненной реальности, искусственный интеллект, адаптивное обучение превращают цифровое образование в глобальную индустрию. Кроме того, следует отметить, что ковидные ограничения способствовали невиданному росту рынка EdTech (рис. 2). Так, в 2020 году на образовательных платформах зарегистрировалось более 60 млн обучающихся (без учета Китая) [5].

Инструменты EdTech позволяют обучающимся управлять собственной образовательной траекторией:

- можно овладевать заранее отобранным материалом;
- достигать внешне формируемые и самостоятельно отобранные цели;
- получать образование в удобное для студента время и др.

Кроме того, существуют отдельные технические решения для студентов с физическими или умственными особенностями.

В системе профессиональной подготовки кадров помимо формирования профессиональных, общекультурных и общепрофессиональных компетенций необходимо ориентироваться на подготовку специалистов с метакомпетенциями, открытых к восприятию инновационных видов деятельности и способных выстраивать свою образовательную и профессиональную траекторию.

Получение метакомпетенций зачастую вообще не предусмотрено рамками стандартного образовательного процесса. Лекционные и практические занятия, как правило, направлены на формирование только профессиональных навыков. Наш опыт показывает, что одним из возможных вариантов решения данной проблемы является использование новых форм в организации образовательного процесса: образовательных интенсивов, проектных школ, образовательных модулей и др.

Реализация образовательных интенсивов, построенных на принципах проектной логики, помогает обучающимся сформировать ряд личностных качеств и компетенций: командная работа, проектное управление, коммуникабельность и др. Модель такого интенсива представлена на рис. 3 [6].

Образовательный интенсив был апробирован Белгородским госуниверситетом в партнерстве с Университетом НТИ 20.35. В качестве методики реализации интенсива был использован подход, разработанный партнерами из Университета НТИ и апробированный на группе высших учебных заведений. Основной целью обучения было внедрение в образовательный процесс модели персонализированной практико-ориентированной подготовки кадров на основе использования современных цифровых сервисов. Кроме того, интенсив носил практикоориентированный характер, что выражалось в решении конкретных прикладных задач промышленных партнеров студенческими проектными командами. Были отобраны 50 лучших участников из выборки более чем в 800 человек с помощью онлайн тестирования, и в дополнение к основному образовательному процессу организована работа по развитию «жестких» и «мягких» навыков путем реализации краткосрочных образовательных активностей и, что наиболее важно, практической работы по разработке реального проекта. Данная форма работы позволила погрузить студентов в непрерывный творческий созидательный процесс от любопытства и случайного интереса до общественной ценностной потребности в социально-значимой деятельности и помогла сформировать обучающимся багаж метакомпетенций.

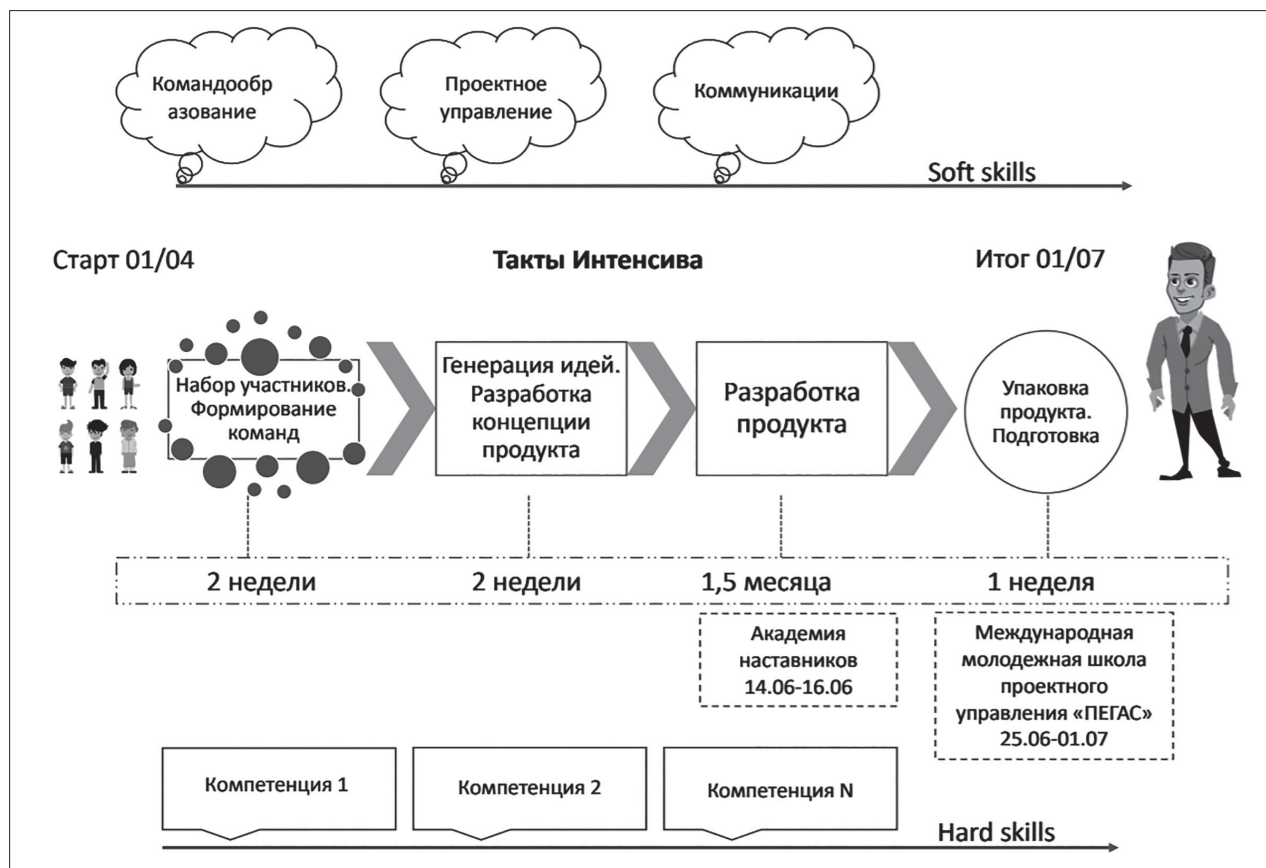


Рис. 3 Модель образовательного интенсива

Так как современная академическая система образования не охватывает все компетенции современного человека, целесообразно вводить в образовательный процесс дополнительные модули и факультативы. С 2020 года на базе Института экономики и управления НИУ «БелГУ» совместно с Благотворительным фондом поддержки образовательных программ «Капитаны» реализуется образовательная программа «Капитаны», предусматривающая прохождение 8 образовательных модулей в период обучения в вузе: ораторское искусство, бизнес-планирование, командообразование и др. Данная программа позволяет:

- сформировать багаж знаний и навыков у студентов-капитанов несколько шире, чем бакалаврская программа «менеджмент»;
- использовать проектный подход в образовательном процессе;
- генерировать и доводить до готового «продукта» студенческие бизнес-идеи;
- создавать эффективные молодежные проектные команды;
- эффективно управлять бизнес-проектами;
- найти наставников / менторов для студенческих проектов;
- привлечь инвестиции для реализации бизнес-проектов через программы поддержки молодежных проектов различной направленности;
- получать выпускные квалификационные работы в формате «Стартап как диплом».

Подводя итоги, можно сказать, что актуальной задачей вузов является усовершенствование механизма взаимодействия и сотрудничества между вузовскими центрами карьеры, предприятиями и организациями, а также студенческими организациями, работающими в сфере профориентации и трудоустройства студентов. Контент системы обучения в вузах необходимо адаптировать под инструменты саморазвития обучающихся, предоставить студентам возможность получения материалов в удобном для них формате и в удобное время.

Максимизацию полезности затрат на образование для развития человеческого капитала следует рассматривать как основополагающий фактор экономического роста РФ. Для развития человеческого капитала необходимо повышать эффективность сферы образования, в том числе и за счет цифровых технологий. Максимизация полезности затрат на формирование человеческого капитала должна рассматриваться как основополагающий фактор экономического роста страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. – М. – 2020 г., – 185 с. – Режим доступа: stat-ic.government.ru
2. Атлас новых профессий / Агентство стратегических инициатив. – Режим доступа: asi.ru/reports/16344/
3. Мордасов М. Как школьникам не ошибиться в выборе профессии / АСИ team. – Режим доступа: asi.ru/sml/159409/
4. Отчет об устойчивом развитии компании Deloitte, СНГ за 2019 финансовый год / Академия «Делойта». – Режим доступа: www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/Corporate_responsibility/russian/cis-impact-report-fy2019-ru.pdf
5. Семинар EduTech: «Когда и как переробучать?» / Сберуниверситет. – Режим доступа: <https://sberbank-university.ru/edutech-club/events>
6. Стрельцова Т.П., Семибратский М.В. Использование проектоориентированных образовательных практик для развития молодежного предпринимательства в Белгородской области // Экономико-управленческий конгресс: сборник статей по материалам Российского научно-практического мероприятия с международным участием НИУ «БелГУ», 30 октября 2019 года / отв. ред. Захаров В.М. – Белгород: ИД «БелГУ», 2019. – С. 96-101.
7. Региональный проект «Цифровая образовательная среда (Белгородская область)» / Официальный сайт «Губернатор и правительство Белгородской области». – Режим доступа: https://belregion.ru/national_projects/index.php?ELEMENT_ID=38996

ЖИТЬ ПО СРЕДСТВАМ: ВСЕ ЛИ РЕГИОНЫ В РОССИИ МОГУТ СЕБЕ ЭТО ПОЗВОЛИТЬ



Тарандо Е. Е.,

доктор экономических наук,
доцент,
профессор кафедры
экономической социологии
Санкт-Петербургского
государственного
университета



Липатова Л. Н.,

доктор социологических
наук, профессор,
профессор кафедры
экономики Северо-Западного
института управления
РАНХиГС



Градусова В. Н.,

кандидат экономических
наук, доцент, доцент кафедры
менеджмента Северо-
Западного института
управления РАНХиГС

В статье поднимается вопрос о необходимости учреждения в России института банкротства регионов. В течение 2020 г. большинство российских регионов были вынуждены прибегнуть к новым заимствованиям, что на фоне спада экономики привело к росту долговой нагрузки, в некоторых регионах весьма значительному. В начале 2021 г. в 20 субъектах государственный долг превысил 70 % налоговых и неналоговых поступлений. Не все из них могут самостоятельно с этим справиться. Опыт Республики Мордовия, долг которой в 2020 г. превышал 200% налоговых и неналоговых доходов показывает, что в таких условиях сильно осложняются не только управление регионом, но и жизнь людей. Но самое опасное – миграционный отток населения из проблемных регионов, лишаящий их перспектив развития. Все 20 субъектов федерации с максимальной долговой нагрузкой должны пройти процедуру финансового оздоровления. В первоочередном порядке это должно быть сделано в отношении геостратегических территорий, имеющих существенное значение для обеспечения устойчивого социально-экономического развития, территориальной целостности и безопасности Российской Федерации.

Ключевые слова: регион, экономика, бюджет, самообеспечение, дотации, долг, уровень жизни, геостратегическая территория, эффективность.

LIVE WITHIN YOUR MEANS: CAN ALL REGIONS IN RUSSIA AFFORD IT?

Tarando E. E., _____

Doctor of Sciences in Economics, Associate Professor, Professor of the Chair of Sociology of Economics, St. Petersburg State University

Lipatova L. N., _____

Doctor of Sciences in Sociology, Professor, Professor of the Chair of Economics, North-West Institute of Management of RANEPA

Gradusova V. N., _____

Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Chair of Management, North-West Institute of Management of RANEPA

The article raises the question of the need to establish an institution of regional bankruptcy in Russia. During 2020, most of the Russian regions were forced to resort to new borrowing, which, against the background of the economic downturn, led to an increase in the debt burden, in some regions very significant. At the beginning of 2021, the state debt in 20 regions exceeded 70 % of tax and nontax revenues. Not all of them can handle it on their own. The experience of the Republic of Mordovia, whose debt in 2020 exceeded 200 % of tax and nontax revenues, shows that in such conditions, the management of the region and the lives of people are very complicated. But the most dangerous thing is the migration outflow of the population from the problem regions, which deprives them of development prospects. All 20 subjects of the federation with the maximum debt load must undergo a financial recovery procedure. As a matter of priority, this should be done in relation to geostrategic territories that are essential for ensuring sustainable socio-economic development, territorial integrity and security of the Russian Federation.

Keywords: region, economy, budget, self-sufficiency, subsidies, debt, standard of living, geostrategic territory, efficiency.

Мировая экономическая теория и история доказали, что, по крайней мере на данном этапе развития цивилизации, дифференциация территорий по уровню социально-экономического развития является закономерностью. В России, как и во всех крупных странах, экономический потенциал отдельных регионов сильно различается, в первую очередь, по наличию на их территории природных богатств. Есть в нашей стране территории, в недрах которых нет запасов полезных ископаемых в промышленно значимых объемах, что ограничивает возможности развития ключевой отрасли любой экономической системы – промышленности.

Экономические возможности регионов сказываются и на уровне жизни проживающих в них людей. Задача государства – не допустить огромных разрывов в уровне жизни в разных частях страны, обеспечить каждому гражданину возможности для реализации имеющегося потенциала и гармоничного развития.

Для решения проблемы межрегиональной дифференциации в нашей стране принята Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года. Однако, разрыв между различными территориями в уровне жизни остается очень большим. Это провоцирует массовые миграции, ведущие к значительному повышению нагрузки на социальную инфраструктуру одних территорий и ослаблению демографического и трудового потенциалов других регионов.

Многие российские регионы не обладают достаточными ресурсами для обеспечения достойной жизни проживающим на их территории гражданам. Задача государства – путем перераспределения доходов создать такие условия для каждого гражданина, не зависимо от места проживания. Призывов к самообеспечению не достаточно, на это должна быть направлена политика регионального развития.

Заместитель директора по научной работе Института системного анализа РАН Швецов А.Н. высказывает сомнения относительно того, что правительство вообще имеет четкую цель регионального

развития [18]. Отсутствие эффективной политики регионального развития проявляется и в усилении зависимости от федерального центра дотационных регионов, каких в России подавляющее большинство: в 2019 г. в 45 субъектах удельный вес федеральных трансфертов составлял 25% и более. Снижение доли этого источника в структуре консолидированного бюджета в 2000-2019 гг. произошло только в 20 регионах страны. При этом существенное укрепление структурной доли собственной доходной базы (на 10% и более за 20 лет) произошло только в Ивановской, Калужской, Смоленской, Тверской, Ростовской, Ульяновской, Кемеровской, Амурской и Сахалинской областях, Республике Тыва, Республике Саха (Якутия), Алтайском и Приморском краях, а также Еврейской АО [2].

Но даже в тех случаях, когда такое снижение произошло, это не всегда означает, что тому способствовало укрепление экономического потенциала территории, создающего условия для устойчивого роста уровня жизни населения. Яркие тому примеры – Кемеровская область и Еврейская АО. По большинству индикаторов уровня жизни эти регионы находятся не просто в числе отстающих, они относятся к группе субъектов, для которых характерна негативная динамика жизненного уровня. В 2008-2019 гг. реальные денежные доходы жителей Еврейской АО снизились на 13,2%, доля малоимущего населения увеличилась с 23,5% до 23,9%.

В Кемеровской области реальные денежные доходы в 2019 г. были на 23% меньше, чем в 2008 г., а удельный вес населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума увеличился с 10% до 14% его общей численности [2, 3, 9]. И хотя удельный вес безвозмездных поступлений в региональные бюджеты сократился, нельзя дать этому положительную оценку, равно как и утверждать, что это было обоснованным. Проблемы региона обострились настолько, что распоряжением Правительства РФ от 06.03.2021 г. была утверждена Программа социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса до 2024 года [1]. Подобная программа, как известно, разрабатывается и для Республики Мордовия. Нуждаются в этом и другие субъекты федерации.

В такой ситуации, когда многие регионы страны за 20 лет не стали экономически более сильными, причин может быть две: либо в течение 20 лет их возглавляли сплошь бездарные руководители (сразу подчеркнем, что так не считаем), либо не дорабатывает федеральный центр. (Хотя и в первом случае ответственность тоже на центральных органах власти, определяющих кадровую политику.) За 20 лет, 10 из которых были «тучными», в течение которых сменилось несколько команд регионального руководства, мало что изменилось. Пора признать, что большинство регионов самостоятельно не способны решить накопившиеся проблемы. По состоянию на 1 января 2021 года в 39 регионах РФ государственный долг превысил 50% от объема налоговых и неналоговых доходов бюджета, из них в 20 субъектах РФ госдолг превысил 70% налоговых и неналоговых доходов, из них в 3 регионах долговая нагрузка превысила 100% [15].

Проблемы дотационных регионов связаны, главным образом, с полным отказом от централизованного планирования, переоценкой эффективности рыночных механизмов, их возможности самонастройки. Слова о самодостаточности региональных экономик остаются бравыми призывами. Вторая причина низкой эффективности государственного управления в России – политика «хороших людей» во власти, что не позволяет принимать разумные решения и рационально и эффективно расходовать весьма ограниченные финансовые ресурсы.

Желание губернаторов «оставаться на хорошем счету» толкает их на приукрашивание реальной картины, замалчивание проблем региона. Именно с этим столкнулся врио Главы Республики Мордовия Здунов А., назначенный в ноябре 2020 г. Мало из того, чем успешно отчитывались прежние руководители, ему удалось обнаружить. Всей стране известно, что Мордовия «первой в стране организовала раздельный сбор отходов» [17], население региона долгие годы оплачивает вывоз твердых бытовых отходов по повышенным тарифам в надежде на то, что это поможет улучшить экологическую ситуацию. Однако, мусороперерабатывающего предприятия в регионе как не было, так и нет (даже на стадии строительства). А вот сообщения о том, что проект окупился, в СМИ появлялись [16]. Многие годы Республика Мордовия занимала высокие позиции в инновационных рейтингах [12], имея один из самых высоких показателей износа основных производственных фондов в стране [2-6, 8].

Что реально получил в наследство новый руководитель региона – огромные долги, не позволяющие предпринять реальные шаги в улучшении социально-экономической ситуации в регионе, – 211,5% налоговых и неналоговых доходов бюджета [13]. Но накопились они не в одночасье. Сравнение с 2012 г., когда вступил в должность предшественник нового Главы республики, сдавший свои полномочия в конце 2020 г., показывает, что сумма долга за эти 8 лет возросла в 2,6 раза: с 19,146 млрд руб. до

49 млрд руб. [14]. В этот период величина налоговых и неналоговых доходов регионального бюджета возросла в 1,6 раза, а сумма федеральных трансфертов, напротив, сократилась в 1,3 раза, вследствие чего доля безвозмездных поступлений, как источника доходов консолидированного бюджета Республики Мордовия, уменьшилась с 56% до 37% [2, 7]. Недостающую часть приходилось «добирать» путем заимствований. Окончательно разбалансировало региональный бюджет авантюрная инициатива региональных властей, поддержанная руководством страны, – провести несколько матчей чемпионата мира по футболу в столице Мордовии г. Саранске.

Не ставя перед собой цели давать оценку деятельности прежней региональной управленческой команды, осмелимся предположить, что банкротство Мордовии – следствие отсутствия четкого представления об экономическом потенциале региона и возможностях развития территории, а также надежных механизмов контроля за деятельностью региональных руководителей. Огромный долг Республики Мордовия возник не в одночасье. Он копился годами, поскольку «свести концы с концами», оставаясь при этом «на хорошем счету» у руководства страны, других возможностей практически не было. Природно-ресурсный потенциал этой приволжской республики очень слабый. Из полезных ископаемых в республике добываются известняковый порошок, строительные нерудные материалы, природный песок, известняк, доломит, дробленные и прочие известняковые камни, обычно используемые в качестве заполнителей бетона, для дорожных покрытий и других строительных целей. В добывающих отраслях создано всего около 200 рабочих мест, и по этому виду деятельности регион занимает последнее место в РФ.

В советский период выравнивание развития регионов происходило на основе территориального планирования. Благодаря такой политике Мордовия стала центром отечественно электроники, приборостроения, светотехники, крупным железнодорожным узлом, что, по сути, вдохнуло жизнь в эту территорию. Создание на территории Мордовии относительно мало материально затратных производств позволило создать большое число рабочих мест. Например, лидер рынка всего советского пространства – производственное объединение «Светотехника» – имело филиал во многих сельских районах республики; общее число рабочих мест достигало 32 тыс. Сейчас на этом предприятии работают не более 1,5 тыс. чел. Для оценки масштаба потерь: в 2019 г. в обрабатывающих производствах региона было занято 64,8 тыс. чел. [11]. «Приказала долго жить» отечественная электроника. Довершило разрушение созданной в советские времена экономической основы развития Мордовии передача статуса узловой станции, функции которой выполнял второй по величине город республики (г. Рузаевка) соседней Пензенской области, что в совокупности с другими обстоятельствами погрузило второй по численности населения город и весь район в глубокий кризис.

Потеряв доверие кредиторов, управление в регионе было практически парализовано. Неоднократные попытки заимствований не увенчались успехом. Руководство пошло даже на самые позорные меры – отменило часть льгот пенсионерам и сельским учителям, в полном отчаянии даже не понимая того, что такими решениями создают в недалеком будущем более серьезные проблемы. Отменили льготы на оплату услуг ЖКХ для сельских учителей – готовясь покупать им жилье, чтобы заманить педагогов в село. За примерами далеко ходить не надо, – следует только вспомнить о ситуации с сельскими врачами. Даже не смотря на субсидии при покупке жилья, не укомплектованы штаты сельских медицинских учреждений необходимыми специалистами.

Жители Мордовии, по сути, стали заложниками низкой эффективности государственной политики регионального развития, включая механизмы контроля за деятельностью региональных властей. И времени на исправление ситуации практически нет. Мордовия стремительно теряет населения. За 1990–2019 гг. численность жителей сократилась более чем на 18%. Наряду с низкой рождаемостью для региона характерны большие миграционные потери.

Покидают малую родину в основном молодые хорошо образованные люди, что лишает регион перспектив развития, поскольку вследствие слабости его природно-ресурсного обеспечения ключевым направлением развития такой территории выступают инновации, что, в свою очередь, требуют активности молодых людей, готовых и способных находить и познавать новейшие достижения науки и внедрять их во все сферы жизнедеятельности общества.

Вызванный значительным отставанием в уровне социально-экономического развития отток высококвалифицированных кадров и молодежи из Мордовии создает реальную угрозу стабильности региональной социально-экономической системы и требует усиления роли федерального центра в решении социально-экономических вопросов, включая остро стоящую проблему долговой нагрузки.

Кто бы ни был виноват в случившемся, население страдать не должно. И медлить с решением этой проблемы нельзя. Демографические потери компенсировать невозможно ничем. Шансов на то, чтобы предотвратить отток населения больше, чем вернуть уехавших. Должен быть разработан цивилизованный механизм выхода из такой ситуации. К сожалению, Мордовия – не единственный регион, оказавшейся в долговой яме. В сложный 2020 г. большинство российских регионов вынуждены были прибегнуть к новым заимствованиям, что при уменьшении налоговых поступлений привело к росту долговой нагрузки. В некоторых субъектах прирост госдолга оказался очень большим: в Удмуртской Республике – 50 п.п., Республике Хакасия – 39 п.п., Кемеровской области – 34 п.п. На 1 января 2021 г. в 3 регионах сумма государственного долга превысила величину налоговых и неналоговых доходов: в Республике Мордовия – 195,2%, в Республике Хакасия – 137,5%, в Удмуртской Республике – 130% [15].

Экономический потенциал этих регионов невысок: Удмуртская Республика составляет 1,02% в численности населения и 0,7% в ВВП страны, Республика Хакасия – 0,36% в численности населения и 0,3% в ВВП РФ [2]. И дожидаться их дефолта не следует. Все 20 регионов, в которых госдолг превысил 70% налоговых и неналоговых поступлений, должны пройти процедуру финансового оздоровления.

В рамках одной статьи описать проблемы всех бедных российских регионов невозможно. Приведем только один пример, из которого становится ясно, что нужна экстренная помощь Еврейской АО – одному из самых бедствующих регионов России, который может не дождаться того, чтобы власти обратили на него внимание, – за 1991–2019 гг. численность населения этой автономной области уменьшилась на 27,5%: с 218 тыс. чел. до 158 тыс. чел. [2, 10].

Экономический потенциал региона можно охарактеризовать как слабый: удельный вес населения в общей численности населения страны составляет 0,11%, в ВВП РФ – 0,1%, в объеме производства добывающих отраслей – 0,08%, обрабатывающих производств – 0,01%, сельского хозяйства – 0,1%, строительства – 0,1% [2].

Уровень жизни в Еврейской АО – один из самых низких в стране с тенденцией к понижению. Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума в 2019 г. составляло 302,2% при среднестрановом значении этого показателя в 449%. Ни в одном российском регионе пенсионеры не живут так плохо: соотношение среднего размера назначенных пенсий с величиной прожиточного минимума составляет 125% при среднероссийском уровне в 169,6%, по данным за 2019 г. почти четверть населения (23,9%) живет за чертой бедности (средний в РФ показатель – 12,3%) [2].

Еврейская АО несет огромные миграционные потери – ежегодно миграция сокращает численность населения на 1% и более [2]. Напомним, что этот дальневосточный регион, имеет статус приоритетной геостратегической территории, а значит от социально-экономической ситуации в данном субъекте зависит экономическая безопасность Российской Федерации. И в этом случае стремление регионального руководства «жить по средствам» нельзя оценить положительно.

Таким образом, многие российские регионы не способны самостоятельно обеспечить достойные условия для жизни населяющих их людей, а в федеральном центре нет четких представлений об их ресурсных возможностях и ограничениях и планов развития таких территорий, они вынуждены прибегать к заимствованиям. При достижении высокого уровня закредитованности управление регионом парализуется, и жизнь людей становится невыносимой.

Учитывая особенности хозяйствования в условиях COVID-19 и тот факт, что многие регионы были вынуждены нарастить налоговую нагрузку по причине увеличения затрат и сокращения доходов, считаем необходимым учредить в Российской Федерации институт банкротства регионов и разработать план финансового оздоровления регионов с максимальной налоговой нагрузкой. И главное в этих программах – не столько увеличение дотаций, что только консервирует проблему, а создание новых рабочих мест, на которых будет создаваться добавленная стоимость, – у людей будет заработная плата, у бюджета – налоги. По данным за 2019 г. безвозмездные поступления в бюджеты республик Северного Кавказа составляют от 57% в Северной Осетии – Алании до 83% в Ингушетии [2], но проблемы это не решает. Население этих регионов по-прежнему живет очень бедно.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Программа социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбаса до 2024 г. / Распоряжение Правительства РФ от 06.03.2021 г. №556-п. – Режим доступа: static.government.ru
2. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2020. – 1242 с.
3. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2019. – 1204 с.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 1162 с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 1402 с.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2016. – 1326 с.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 990 с.
8. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 996 с.
9. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 990 с.
10. Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. / Росстат. – М., 2002. – 863 с.
11. Мордовия: Стат. ежегодник / Мордовиястат. – Саранск, 2020. – 427 с.
12. Мордовия заняла 13-е место в рейтинге инновационных регионов // Российская газета. 23.01.2018. – Режим доступа: <https://rg.ru/2018/01/23/regpfo/mordoviia-zaniala-13-e-mesto-v-rejtinge-innovacionnyh-regionov.html> (дата обращения – 25.05.2021).
13. Рейтинг регионов по уровню долговой нагрузки за 9 месяцев 2020 года / РИА Рейтинг. – Режим доступа: <https://riarating.ru/regions/20201029/630189670/Rejting-regionov-po-urovnyu-dolgovoy-nagruzki-za-9-mesyatsev-2020-goda.html> (дата обращения – 10.04.2021).
14. Госдолг Мордовии превышает 49 млрд рублей / Регнум. – Режим доступа: <https://regnum.ru/news/economy/3119178.html#:~:text=Саранск%2C%2018%20ноября%2020%2C%2020,года%20составил%2049%2C165%20млрд%20рублей> (дата обращения – 10.04.2021).
15. Долговая нагрузка на региональные бюджеты возобновила свой рост/ РИА рейтинг. – Режим доступа: <https://riarating.ru/regions/20210218/630194870.html> (дата обращения – 10.06.2021).
16. Проекты немецких и российских компаний. – Режим доступа: https://germantech.ru/russia/chance/german_companies/chance_remondis/ (дата обращения – 25.05.2021).
17. Разделяй и выбрасывай! Уже седьмой год в Саранске работает система раздельного сбора отходов / Мордовия ТВ. 31.12.2019. – Режим доступа: <https://mordoviatv.ru/razdelyaj-i-vybrasyvaj-uzhe-sedmoj-god-v-saranske-rabotaet-sistema-razdelnogo-sbora-othodov/> (дата обращения – 25.05.2021).
18. Швецов А.Н. Роль государства в преобразовании социоэкономического пространства // Пространственная экономика. – 2015. – №1. – С. 49-50.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ



Астахов Ю.В.,

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова, докторант кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ»



Веселова М.С.,

аспирант кафедры социологии и управления Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова, консультант отдела по взаимодействию с депутатским корпусом управления по работе с депутатским корпусом и сопровождению проектов аппарата Белгородской областной Думы



Федина К.В.,

аспирант кафедры социальных технологий и государственной службы Института экономики и управления НИУ «БелГУ»

В статье рассматриваются проблемы, связанные с профессиональным развитием кадров занятых в органах власти и управления. Отмечается, что в последние годы в новой России сложилась позитивная тенденция о представлении о государственной гражданской и муниципальной службе как о профессиональной деятельности, которая, как мы полагаем, требует в условиях реформирования административной и муниципальной реформ не только общей специальной эрудиции, креативности мышления, нового мировоззрения, жизненного опыта и личного обаяния, но и, пожалуй, главного – глубоких профессиональных знаний.

Ключевые слова: реформирование административной и муниципальной реформ, конкурсная кадровая технология, кадровый проект «Новое время», направление на учебу, кадровый потенциал, органов государственной и муниципальной службы, кадровый резерв.

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL: THE REGIONAL ASPECT

Astahov U.V.,

candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Sociology and Management of V. G. Shukhov BSTU

Veselova M.S.,

postgraduate student of the Department of Sociology and Management of the Institute of Economics and Management of V. G. Shukhov BSTU, consultant of the Department for Interaction with the Deputy Corps of the Department for work with the Deputy Corps and project support of the Belgorod Regional Duma apparatus

Fedina K.V.,

postgraduate student of the Department of Social Technologies and Public Service of the Institute of Economics and Management of the National Research University «BelSU»

The article deals with the problems associated with the professional development of personnel employed in government and management bodies. It is noted that in recent years, a positive trend has developed in the new Russia about the idea of state civil and municipal service as a professional activity, which, as we believe, requires not only general special erudition, creative thinking, a new worldview, life experience and personal charm, but also, perhaps, the main thing – deep professional knowledge in the conditions of administrative and municipal reforms.

Keywords: reforming of administrative and municipal reforms, competitive personnel technology, personnel project «New time», direction to study, personnel potential, state and municipal service bodies, personnel reserve.

Одним из следствий глобализации Российского общества в XXI веке является интенсификация субъектов социального действия на всех уровнях государственного и муниципального управления.

Работа во власти всегда предъявляла особые требования к человеку: это честность, компетентность, профессионализм, исполнительность и ключевое – ответственность за порученное дело.

Российские ученые, исследователи утверждают, что в последние годы в новой России сложилась позитивная тенденция в предоставлении о государственной гражданской и муниципальной службе как о профессиональной деятельности, которая, как мы полагаем, требует в условиях реформирования административной и муниципальной реформ не только общей специальной эрудиции, креативности мышления, современного мировоззрения, жизненного опыта и личного обаяния, но и, пожалуй, главного – глубоких профессиональных знаний.

В настоящее время прием на государственную и муниципальную службу в органах власти происходит повсеместно на новой инновационной основе, т.е. через конкурсную кадровую технологию. Обусловлено это тем, что в современной системе власти просто невыгодно принимать на службу человека, молодого специалиста, не имеющего основательного управленческого профессионального образования, не прошедшего обучение в вузе по специализированным бакалаврским и магистерским программам. Желающим необходимо подать заявление, одержать победу на конкурсе, стать чиновником или попасть в управленческий кадровый резерв.

В этом контексте накапливается позитивный опыт в Белгородской области, где стартовал в 2021 году по инициативе врио Губернатора Вячеслава Гладкова кадровый проект «Кадровое время» [1]. Только за первую неделю открытия конкурса в мае 2021 года для молодых управленцев подано свыше 2 000 тыс. заявок на участие.

В современном мире перемены, инновации происходят стремительно и быстро. Мы видим, что деградируют одни отрасли экономики, специальности, но и в тоже время возникают новые, меняются условия и технологии работы, социальные реалии. Поэтому неслучайно повсеместно повышаются требования к руководящим кадрам. Жителям муниципальных образований и регионов РФ безразлично,

кто ими руководит, и кто там работает, и чтобы каждый управленец на любом уровне доказывал, что он вправе занимать ту или иную государственную или муниципальную должность. Но главное, чтобы чиновник был компетентен, мотивирован и креативен. Представляется, что необходимо еще одно условие.

Один из авторов данной статьи на протяжении последних 10 лет отстаивает (лоббирует) предложение по подготовке резерва кадров и о том, что необходимо ежегодно направлять на учебу в государственные университеты на кафедры социальных технологий и государственной службы молодых специалистов, состоящих в управленческом кадровом резерве для получения заочного второго высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» или «Управление персоналом», или на профессиональную подготовку [2].

Так же для прохождения необходимо в местных и региональных бюджетах Российской Федерации ежегодно предусматривать финансовые ресурсы на подготовку и переподготовку кадров (бакалавров и магистров).

Здесь было бы целесообразно, на наш взгляд, управлению государственной службы и кадров администрации губернатора Белгородской области подготовить и выпустить постановление «О направлении ежегодно из органов местного самоуправления, структурных подразделений администрации области, областных и муниципальных учреждений лиц, состоящих в управленческом кадровом резерве, на учебу в НИУ «БелГУ», в БГТУ им. В.Г. Шухова. В приложении можно было бы сделать разрядку о направлении на учебу. К примеру, по 1-2 человека от городских, районных муниципальных органов власти, областной администрации и ее структур. То есть можно было бы сформировать 2 группы по 15-20 слушателей.

Данный подход и принцип подбора кадров для работы в органах власти и управления и для направления их на учебу должен быть, во-первых, четко прописан в Положении о кадровой политике и во-вторых, прозрачен, так как жители муниципальных образований и регионов РФ должны знать и видеть, что карьерная стратегия в органах власти зависит от профессионализма, компетенций и ответственности за порученное дело, а не от родственных связей или по звонку, знакомству и коррупции.

Следовательно, желающим сделать карьеру может каждый специалист независимо от стартовых условий, были бы у него талант, желание и соответствующее образование.

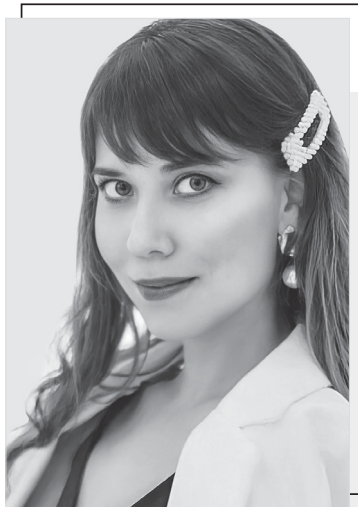
Думается, что такой проект можно будет тиражировать и в другие регионы Российской Федерации. Весьма важно отметить, что проходящий в Белгородской области кадровый проект реализуется при поддержке федерального проекта «Россия – страна возможностей». Данный проект – это интеллектуальная инвестиция в будущее устойчивое социально-экономическое развитие территорий на основе повышения эффективности формирования и использования кадрового потенциала органов государственной и муниципальной власти. Кадровый потенциал во внешней среде представляет собой совокупность людей, которые, имея соответствующее профессиональное образование, могут (и хотят) попасть на государственную или муниципальную службу благодаря (в идеале) своим навыкам и способностям к управленческой деятельности. То есть фактически кадровый потенциал органов власти и управления, с одной стороны, складывается из выпускников вузов, имеющих соответствующую квалификацию, специалистов из бизнес-структур, других предприятий и организаций, либо специалистов, находящихся временно без работы, но имеющих достаточный профессионализм, опыт и навыки для осуществления специализированной управленческой деятельности в конкретном структурном подразделении органа государственной и муниципальной власти.

Следовательно, мы полагаем, что в данном аспекте «...здесь возможен существенный позитивный прорыв: учитывая информационную природу данного фактора, можно вести речь об улучшении не отдельных качественных характеристик кадрового потенциала, а всего их комплекса» [3].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кадры решают. К взлету готовы! / Кадровый проект «Новое время» // г-та «Новая Белгородчина». – 2021. – №2.
2. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века. – Бел-город: Эпицентр, 2015. – 365 с.
3. Обухова Л.А. О некоторых аспектах кадрового потенциала государственной службы / Сб. статей междунар. науч.-практ. конф. «Государственное управление и развитие России: модели и проекты». – М.: Проспект, 2017. – С. 489-493.

УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ БАЛАНСОМ ТРУДА И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ¹



Ивановская А.Л.,
младший научный сотрудник
отдела исследования уровня и образа
жизни населения ФГБУН «ВолНЦ РАН»

Исследование посвящено проблеме сочетания трудовой и семейной / личной жизни занятого населения, переведенного в 2020 г. на дистанционный режим. На основании результатов опроса занятого населения Вологодской области исследуются особенности восприятия баланса «труд – личная жизнь» среди тех, кто во время пандемии COVID-19 не менял режим работы и тех, кому пришлось работать удаленно. Сделаны выводы о том, что удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности у занятых удаленно возросла. Определено, что удовлетворение балансом «работа – личная жизнь» позитивно влияет на удовлетворенность работой в целом и эффективность трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовая деятельность, пандемия, качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом, баланс труда и личной жизни.

REMOTE EMPLOYMENT IN PANDEMIC CONDITIONS: WORKERS SATISFACTION WITH THE BALANCE OF WORK AND PERSONAL LIFE²

Ivanovskaya A.L.,

Junior Researcher of the Department on Research of the Level and Lifestyle of the Population, Vologda Research Center, RAS

The study focuses on the problem of combining the working and family/personal life of the employed population, transferred to remote mode in 2020. Based on the results of a survey of the employed population of the Vologda Oblast, the characteristics of the perception of the work- personal life balance among those who did not change the mode of work and those who had to work remotely during the pandemic COVID-19

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (Конкурс «АСПИРАНТЫ»).

² The research was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research within the framework of the scientific project No. 19-310-90047 «Development of methodological approaches and methodological tools for analyzing and evaluating the quality of working life of the employed population of the region» (Competition «GRADUATE STUDENTS»).

are examined. It was concluded that satisfaction with the possibility of combining labor and personal duties among employed persons increased remotely. It is determined that satisfaction with work – personal life balance positively affects work satisfaction in general and labor efficiency.

Keywords: labor activity, pandemic, quality of working life, work satisfaction, work - personal life balance.

Ограничительные меры, призванные противостоять распространению новой коронавирусной инфекции, затронули около 93% работников во всем мире [2]. В 2020 году ситуация на рынках труда заметно ухудшилась: потери рабочего времени эквиваленты потере 255 млн рабочих мест, что в четыре раза больше, чем во время финансового глобального кризиса 2009 года [11]. В результате трудовые доходы сократились на 8,3%, что составляет 3,7 трлн долларов или 4,4% глобального ВВП.

В России с начала пандемии снижение экономической активности шло достаточно быстро [7]. Если в I-м квартале 2020 г. индекс физического объема ВВП составил 101,4%, то уже во II-м он упал до 92,2% (рис. 1). Значительные изменения на рынке труда произошли в апреле месяце: численность занятых в экономике сократилась на 1,2 млн человек, уровень занятости – на 1%, а численность безработных увеличилась на 800 тыс. человек [3].

Кроме того, согласно исследованиям НИУ «ВШЭ», более половины российских работников ощутили снижение уровня заработной платы и потерю премий и бонусов [4].

Для предотвращения распространения коронавирусной инфекции многие предприятия были вынуждены перевести сотрудников на удаленный режим работы, что оказывает противоречивое воздействие на качество трудовой жизни, поскольку смыкает границы между такими сферами как личная жизнь и работа.

Итак, целью исследования является анализ удовлетворенности балансом труда и личной жизни работников, переведенных на дистанционный формат в условиях пандемии.

Первые исследования трудовых и семейных / личных взаимодействий относятся к середине двадцатого века [12]. С момента первого упоминания и по настоящее время происходит изменение трактовки конструкта баланс «работа / личная жизнь» в связи с его интегральным характером [17].

По мнению Бирда Д., баланс работы и личной жизни представляет собой сочетание различных занятий человека, таких как работа и карьера, ведение домашнего хозяйства, досуг, социальные обязательства, здоровье и т.д. При этом некоторые виды деятельности для каждого отдельного человека будут требовать большего внимания, чем остальные [18].

Зарубежные исследования показали, что улучшение баланса между работой и личной жизнью способствует большей удовлетворенности работой, приводит к эффективному ее выполнению, а также повышает удовлетворенность личной жизнью и жизнью в целом [19]. Дисбаланс работы и личной жизни негативно отражается на психологическом благополучии человека в целом и на состоянии дел в отдельных жизненных сферах.

Но если в 1960-1970 гг. разделение между сферами было четко определено, то теперь, благодаря новым информационным технологиям мобильной связи и интернета, работа и личная жизнь находятся в периодическом смещении [14].

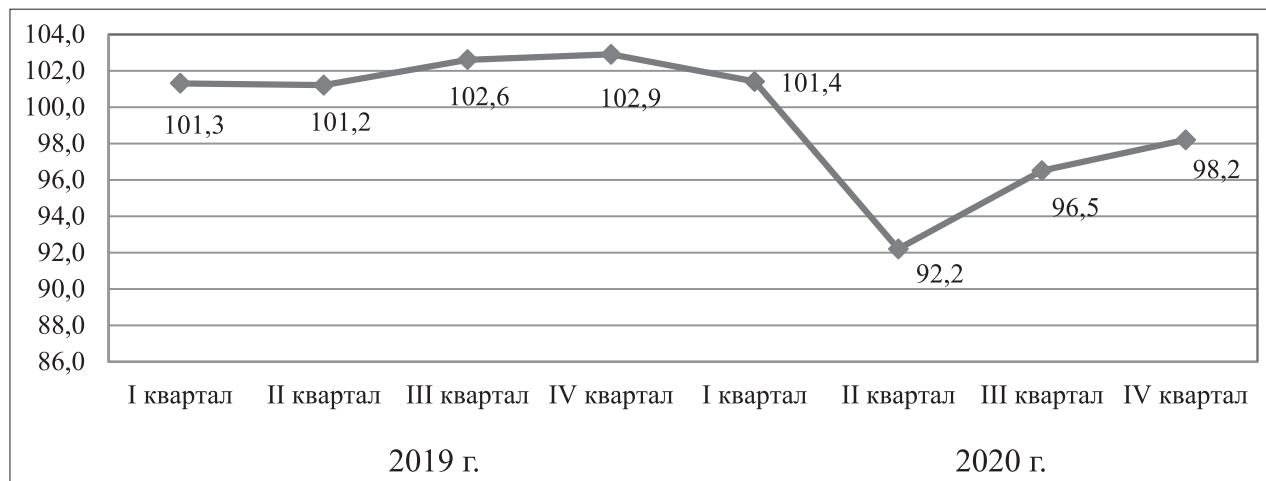


Рис.1. Индексы физического объема ВВП РФ в разрезе кварталов (составлено на основе данных источника [1]), %

При попытке исследователями выделить основные черты, свойственные каждому подходу к пониманию сущности баланса между работой и личной жизнью, сложилось следующее его определение. Баланс между работой и личной жизнью – это индивидуальное восприятие того, как совмещены работа и нерабочие виды деятельности [15].

Еще одним аспектом рассмотрения данного вопроса являются гендерные особенности. Было выявлено, что конфликт рабочей и личной сферы у одного из супругов приводит к неудовлетворенности собственной семейной жизнью у обоих [16].

Исследования распределения обязанностей в семье показывают, что после трудового дня у работающего населения начинается так называемая «вторая смена» в виде домашних дел: воспитание детей, приготовление еды, уборка и т.п. [9-10]. Феномен двойной занятости или «двойной ответственности» особенно характерен для женщин и интерпретируется как совмещение женщинами оплачиваемой работы с нагрузкой по дому и воспитанием детей [5].

В исследовании Моспан А.Н. и др. данные о гендерных различиях свидетельствуют, что баланс работы и жизни более характерен для женщин, которые склонны рассматривать личную жизнь как источник сил для работы и наоборот, а работу – как способ уйти от личных проблем. Мужчины, напротив, чаще сообщают о том, что личная жизнь мешает работе, при этом последняя реже выступает для мужчин только лишь средством заработка, в отличие от женщин [8].

Исследование Groysberg B. и Abrahams R. показывает, что работающие супружеские пары, которые стараются поровну разделить обязанности по дому, в большей степени удовлетворены, как семейной, так и профессиональной жизнью, а, в конечном итоге, и жизнью в целом [13].

Информационной базой исследования явились данные мониторинга качества трудового потенциала населения, проведенного ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук» в 2020 г. Опрос населения проводился на территории Вологодской области: в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки – 1 500 респондентов. Выборка целенаправленная, квотная. В опросе приняли участие 52,3% мужчин и 47,7% женщин. Половина опрошенных (54,5%) состоят в зарегистрированном браке, 8,3% – проживают совместно без оформления отношений. Техническая обработка информации произведена в программе SPSS Statistics.

Также использованы открытые данные опросов НИУ «ВШЭ» и данные официальной статистики (Росстат).

В работе использованы методы социологического опроса населения, индексного анализа, а также такие общенаучные методы как анализ и обобщение.

Субъективная удовлетворенность любой компонентой качества трудовой жизни, а в данном исследовании балансом работы и личной жизни, отражает степень соответствия притязаний работника к условиям труда и отдыха и реального положения [6].

Согласно проведенным в 2020 г. исследованиям, большинство населения (89,5%) в течение последних 12-ти месяцев имели постоянную (регулярную) занятость, причем более половины из них (67,7%) оформлены по бессрочному (постоянному) договору.

Результаты опроса показали, что более половины респондентов имеет только основную работу, 10% занятых берут и дополнительную работу, 6% – сочетают основную работу со случайными заработками (рис. 2).

Пандемия коронавирусной инфекции внесла свои коррективы в деятельность многих предприятий, вынуждая работодателей перевести своих сотрудников на удаленную работу (табл. 1). Порядка 16% респондентов так или иначе столкнулись с такой ситуацией. Из них 12% населения ранее не работали удаленно.

Добавим, что 5,6% респондентов были отправлены работодателями в неоплачиваемый отпуск, 3,6% опрошенных попали под сокращение и не могут до сих пор найти новую работу. Согласно полученным данным, пятая часть занятого населения региона (21,2%) были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, а 18% занятых перешли на сокращенное рабочее время во избежание потери рабочего места.

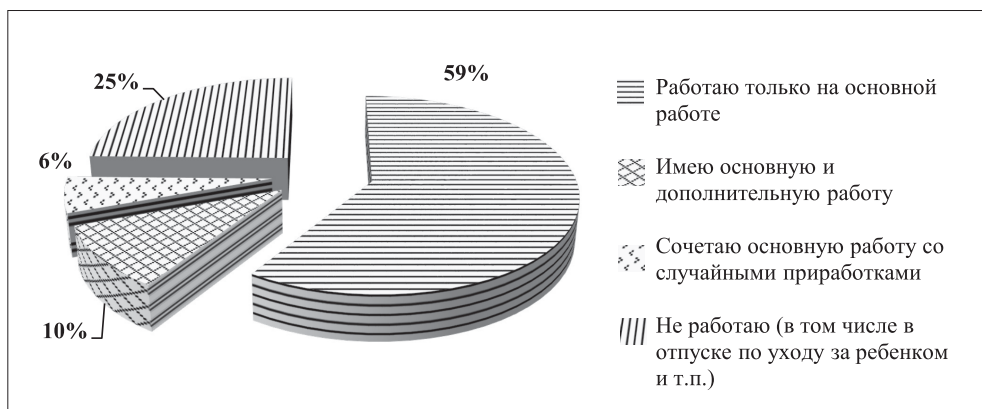


Рис. 2. Распределение респондентов Вологодской области по характеру трудовой деятельности в 2020 г., %

Таблица 1
Распределение ответов жителей Вологодской области на вопрос: «Как изменилась Ваша занятость с объявлением пандемии COVID-19 в марте 2020 г.?», %

Вариант ответа	% от общего числа ответов
Работаю, как и прежде (то же место и график работы)	53,3
Полностью / частично перешел (ла) на дистанционную занятость. Однако сейчас снова работаю, как и прежде	11,7
Полностью / частично перешел (ла) на дистанционную занятость. Продолжаю и сейчас работать в удаленном режиме	3,6
До пандемии работал (а) удаленно и продолжаю так работать	1,1
Другое	30,3

Изменения в формате занятости во многом связаны с отраслевой структурой экономики. Согласно опросу, около 40% работников были переведены на удаленную работу в образовании, торговле, финансовой деятельности. В меньшей степени изменения коснулись здравоохранения и тех сфер и отраслей, которые относятся к обеспечивающим подсистемам, например, обеспечение безопасности; производство и распределение электроэнергии, газа, воды; сельское хозяйство.

Отметим, что отправка сотрудников в оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск также различалась в зависимости от отрасли экономики. Например, в таких сферах, как производство и распределение электроэнергии, газа и воды, предоставление прочих коммунальных услуг, работников чаще отправляли в оплачиваемый отпуск, а в таких отраслях, как торговля, гостиницы и рестораны, транспорт и связь – в неоплачиваемый.

Для определения основных характеристик, которые способствуют достижению баланса между изучаемыми жизненными сферами, и, как следствие, повышают качество трудовой жизни в целом, следует проанализировать основные данные о респондентах, оказывающие влияние на степень достижения баланса.

Анализируя гендерные особенности в распределении уровней баланса, было выявлено, что женщины чаще удовлетворены тем, как соотносится их распределение ролей между работой и личной жизнью, работой и жизнью в целом (рис. 3).

Более 57% опрошенных женщин и более 59% мужчин считают, что уровень сбалансированности их трудовой и личной жизни является идеальным.

При этом выявлено, что женщины, перешедшие на удаленный формат работы, отметили большую удовлетворенность этой возможностью по сравнению с женщинами, которые продолжали трудиться в обычном формате. Женщины, перешедшие на дистанционную занятость, в большей степени удовлетворены как своей работой, так и жизнью в целом. Отметим, что у мужчин удовлетворенность балансом «семья – личная жизнь» выросла незначительно (табл. 2).

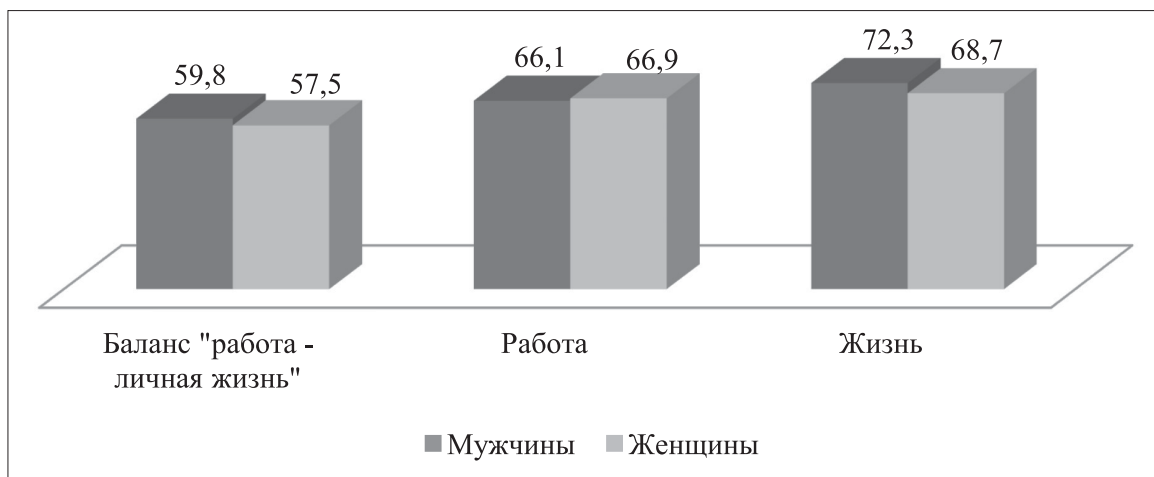


Рис. 3. Удовлетворенность в 2020 г. занятого населения некоторыми аспектами своей жизни, % от числа ответивших

Таблица 2
Удовлетворенность занятого населения в 2020 г. Вологодской области аспектами трудовой жизни в гендерном разрезе, % от числа ответивших

Режим работы	Категория занятых	Удовлетворенность		
		балансом «семья – работа»	работой в целом	жизнью в целом
В дистанционном формате	Мужчины	56,4	70,9	74,3
	Женщины	63,5	82,3	76,5
В обычном формате (не меняли место и режим работы)	Мужчины	59,8	66,1	72,3
	Женщины	57,5	66,9	68,7

Анализируя зависимость баланса работы и личной жизни среди тех, кто перешел на дистанционный формат работы, выявлено, что наиболее удовлетворены балансом при такой ситуации мужчины в возрасте 35-44 лет и женщины в возрасте 35-44 лет. Наименее удовлетворенными оказались занятые в возрасте до 24 лет. Таким образом, можно отметить, что уровень удовлетворённости балансом между работой и личной жизнью с возрастом увеличивается.

Среди наименее удовлетворенных балансом «работа – личная жизнь» выделяются мужчины и женщины со средним общим и незаконченным высшим образованием (3-5%). К тем, кто удовлетворен балансом между работой и личной жизнью, относятся мужчины и женщин со средним специальным образованием (40 и 34% соответственно), а также мужчины и женщины с высшим образованием (28 и 63%). Как показали результаты опроса, наиболее удовлетворены балансом между работой и личной жизнью респонденты, которые относят себя к людям среднего достатка.

На удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности влияют и отдельные характеристики семьи, и условия жизни населения. Результаты опроса показывают, что респонденты, состоящие в браке, наиболее удовлетворены балансом между трудовой и личной жизнью: так ответили 64% мужчин и 56% женщин. Согласно опросу в семьях, где есть дети, наблюдается высокий уровень удовлетворенности балансом между работой и личной жизнью. Среди женщин наибольшая удовлетворенность отмечена у тех, кто имеет двоих детей (52,9%), у мужчин – по 45% среди тех, кто имеет одного и двух детей. И только 10% респондентов, как мужчин, так и женщин, имеющих троих и более детей, отметили удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности в условиях удаленной занятости.

Таким образом, результаты данного исследования позволили определить основные характеристики занятого населения, в наибольшей степени удовлетворенного возможностью сочетать трудовые и личные обязанности в условиях пандемии (табл. 3).

Таблица 3

Основные характеристики респондентов Вологодской области, удовлетворенных балансом труда и личной жизни, в 2020 г.

Характеристики	Мужчины	Женщины
Возраст	35-44 лет	45 лет и старше
Образование	Среднее специальное	Высшее
Достаток	Средний достаток	Средний достаток
Семейное положение	Состоят в браке	Состоят в браке
Количество детей	1-2	2

В условиях дистанционной занятости наибольшая удовлетворенность возможностью сочетать трудовые и личные обязанности присуща мужчинам со средним специальным образованием, 35-44 лет, состоящим в браке и имеющим 1-2 детей, а также женщинам 45 лет и старше с высшим образованием, состоящим в браке и имеющим двоих детей.

Итак, меры по ограничению коронавирусной инфекции COVID-19 значительно трансформировали сферу занятости. Согласно данным социологического опроса, проведенного на территории Вологодской области в 2020 г., почти 4,4% работников лишились работы, 18% – перешли на сокращенное рабочее время, 5,6% были отправлены в неоплачиваемые отпуска.

Применяемый для целей анализа опрос позволил оценить удовлетворенность занятого населения качеством трудовой жизни в разрезе баланса «работа – личная жизнь». Результаты опроса выявили, что у респондентов, которые переходили на удаленный формат занятости, удовлетворенность как возможностью сочетать трудовые и семейные обязанности, так и работой, и жизнью в целом оказалась выше, чем у тех, кто продолжал трудиться в обычном режиме. Возможно, такое повышение произошло за счет того, что у людей появилось больше времени проводить дома с семьей, при этом выполняя все те же трудовые функции. Проведённое исследование позволило определить основные характеристики занятых, в наибольшей степени удовлетворенных возможностью сочетать трудовые и личные обязанности в условиях дистанционной занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ЕМИСС. – Режим доступа: fedstat.ru/indicaton/57370
2. Какие потери понес рынок труда от пандемии коронавируса // Российская газета. – Режим доступа: <https://rg.ru/2020/06/22/kakie-poteri-pones-rynok-truda-ot-pandemii-koronavirusa.html> (Дата обращения: 22.03.2021).
3. Ахапкин Н.Ю. Российский рынок труда в условиях пандемии Covid-19: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – №6. – С. 52-65.
4. Гимпельсон В.Е, Капелюшников Р.И. Рынок труда под натиском коронавируса // Центр трудовых исследований ВШЭ. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 22.03.2021).
5. Груздева Е. Б. Совмещение женщинами профессиональной и семейной ролей: проблемы и пути их решения // Интеграция женщин в процесс общественного развития. – 1994. – Ч. 2. – С. 321-356.
6. Матвейчук В., Воронов В.В., Самуль И. Детерминанты удовлетворённости трудом работников X и Y поколений: региональное исследование // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции прогноз. – 2019. – Т. 12. – №2. – С. 225-237. DOI: 10.15838/esc.2019.2.62.14
7. Михайлов А.А., Федулов В.И. Влияние пандемии COVID-19 на российский рынок труда // Московский экономический журнал. – 2020. – №11. – С. 597-604.
8. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю. и др. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – №2. – С. 8-29.
9. Некрасова Н.А. Жизненные стратегии и факторы, влияющие на профессиональное становление и карьеру женщины-матери // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2013. – №2 (47). – С. 82-85.

10. Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2013. – Т.16. – №2(67). – С. 142-167.

11. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (Дата обращения: 22.03.2021).

12. Casper W.J., Vaziri H., Wayne J.H. The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement // J. Appl. Psychol. – 2017. – No 103. – Pp. 182-214

13. Groysberg B., R. Abrahams R. Manage Your Work, Manage Your Life // Harvard Business Review. – 2014. – P. 65.

14. Hill, E. J., Ferris, M., Martinson, V. A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – No 63(2). – Pp. 220–241.

15. Kalliath T., Brough P. Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct // J. Manag. Organ. – 2008. – No 14. – Pp. 323-327.

16. Mauno, S., Kinnunen, U. The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish DualEarner Couples // Journal of Organizational Behavior. – 1999. – No 20(6). – Pp. 879–895.

17. Sirgy M.J., Lee D.-J. Work-life balance: An integrative review // Appl. Res. Qual. Life. – 2013. – No 13. – Pp. 229-254

18. Sundaresan S. Work-life balance – implications for working women // OIDA International Journal of Sustainable Development. – 2014. – Pp. 92-102.

19. Zedeck, S., Mosier, K. Work in the Family and Employing Organization // American Psychologist. – 1990. – No 45. – Pp. 240-251.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯ СОЦИОБИОТЕХНОЛОГИЗАЦИИ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ¹



Бабинцев В.П.,
доктор философских наук,
профессор, профессор
кафедры социальных
технологий
и государственной службы
НИУ «БелГУ»



Гайдукова Г.Н.,
кандидат социологических
наук, доцент,
доцент кафедры социальных
технологий
и государственной службы
НИУ «БелГУ»



Шаповал Ж.А.,
кандидат социологических
наук, доцент,
доцент кафедры социальных
технологий
и государственной службы
НИУ «БелГУ»

В статье рассматривается возможность и необходимость регулирования культурных процессов в городских муниципальных образованиях на основе использования потенциала социокультурных констант. Приводятся результаты фокус-групповых исследований, проведенных среди молодежи, работников учреждений культуры и средств массовой информации, а также экспертного опроса, задачей которого была оценка специфики диспозиций городского населения в сфере культуры. Результаты исследования свидетельствуют о необходимости в современном обществе институционализированной системы селекции культурных образцов. Вместе с тем они позволяют утверждать о недостаточной готовности большинства потенциальных субъектов к регулированию культурного процесса в современном городе. Обосновывается применение конкретных технологий социального регулирования метаболизации городской культуры.

Ключевые слова: городская культура, культурный процесс, регулирование, социокультурные константы, развитие культурной сферы.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта «Реновация социокультурных констант как фактор воспроизводства и развития региональных сообществ» (№20-011-00482).

REGULATION OF THE SPHERE OF CULTURE IN THE CONDITIONS OF² SOCIOBIOTECHNOLOGIZATION OF THE URBAN ENVIRONMENT

Babintsev V.P.,

Doctor of Sciences in Philosophy, Professor, Professor of the Department of Social Technologies and Public Service of Belgorod State National Research University

Gaidukova G.N.,

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Technologies and Public Service of Belgorod State National Research University

Shapoval Z.A.,

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Technologies and Public Service of Belgorod State National Research University

The article considers the possibility and necessity of regulating cultural processes in urban municipalities based on the use of the potential of sociocultural constants. The article presents the results of focus group studies of youth representatives, employees of cultural institutions and mass media, as well as an expert survey aimed at identifying and evaluating the specific dispositions of the urban population in the field of culture. The results of the study indicate the need for an institutionalized system of selection of cultural samples in modern society and the lack of readiness of most potential subjects to regulate the cultural process in a modern city. The application of specific technologies of social regulation of urban culture metabolism is justified.

Keywords: urban culture, cultural process, regulation, sociocultural constants, cultural sphere metabolism.

Для развития России в конце XX – начале XXI вв. характерно преобладание деструктивных тенденций, ведущих к распространению ситуации социальной аномии, которую пока не в состоянии качественно изменить власть и гражданское общество как на федеральном и региональном, так и местном уровнях. Но в культурном пространстве России традиционно присутствует широкий спектр духовных феноменов, которые в представлениях тех или иных активных субъектов социального действия (акторов) потенциально претендуют на роль социокультурных констант, обладающих конструктивным потенциалом для регулирования культурных процессов и задающих параметры поведения. Это обычно духовные феномены, которые люди принимают безусловно и на которые опираются, принимая жизненно важные решения.

Нам уже приходилось ранее обосновывать, что «в качестве социокультурных констант могут выступать ценностные паттерны, социальные нормы, знаковые системы, поведенческие модели. Они являются одновременно результатом исторического наследия и целенаправленных действий различных социальных групп, составляющих региональное сообщество» [3]. Именно в ходе целенаправленных действий эти константы как создаются, так и разрушаются. Часть из них со временем утрачивает свою актуальность и превращается в специфические отходы культурной деятельности. При этом всегда существует возможность их обновления и возврата в культурный процесс, нередко предполагающие новую интерпретацию содержания, близкую современности. Данный процесс и представляет собой реновацию социокультурных констант, постоянно совершаемую в обществе, особенно если оно оказывается неспособным представить собственную систему ценностей и норм, понятных человеку и привлекательных для него. Потребность в реновации определяется отчетливо ощущаемой людьми необходимостью иметь некоторые прочные основания в нестабильном мире.

Эти основания составляют ядро культуры и могут быть реновированы лишь при условии умелого регулирования культурного процесса. Важно понять, в какой мере население региона осознает необходимость такой регуляции, готово к участию в данном процессе.

² The article was prepared with the financial support of the RFBR within the framework of the scientific project «Renovation of socio-cultural constants as a factor of reproduction and development of regional communities» (No. 20-011-00482).

Исследование опирается на работы Бызова Л.Г. [4], Лапина Н.И. [7], Магуна В., Руднева М. [10], Соболева А.С., Соболевой И.В., Урнова М.Ю. [11], Flanagan S., Lee A.-R. [15], Swader C., Kosals L. [16], которые изучали ценностную неоднородность общества как фактор социальных изменений и развития местных сообществ.

Применение технологий реновации социокультурных констант, способствующих воспроизводству и развитию региональных и местных сообществ, возможно на основе проектного подхода, рассмотренного в исследованиях Абрамова Р.А., Мухаева Р.Т., Соколова М.С. [1], Алтухова Д.В. [2], Илларионова А.Е., Макарова П.Ю. [6], Кузнецова И.А. [7], Лукова В.А. [9], Щербининой Я.Ю. [13].

В работе используются результаты фокус-групповых исследований представителей молодежи, работников учреждений культуры и средств массовой информации, проведенных авторами в январе-феврале 2020 года, а также экспертного опроса (30 экспертов, критерии отбора: стаж научно-исследовательской работы в сфере социологии культуры; наличие научных публикаций по проблемам социологии культуры и социологии города), нацеленного на выявление и оценку специфики диспозиций городского населения в сфере культуры.

Культура современного города как система, существенным образом детерминирующая жизнедеятельность его жителей, требует постоянного управленческого воздействия, которое должно носить характер «мягкой силы» и опираться на научные разработки данной проблематики [12].

Вопрос о возможности и необходимости регулирования культурных процессов в современном городе остается дискуссионным. Большинство участников фокус-групп согласились с необходимостью регулирования городских культурных процессов: *«Конечно, нужно. Меняются запросы горожан, возникает потребность в тех или иных формах культурного досуга. Необходимо вовремя реагировать на эти вызовы времени, создавая возможности для реализации творческих инициатив»* (Наталья Владимировна, работник сферы культуры). Некоторые респонденты не видят необходимости в таком регулировании: *«можно, но не нужно. Любой регулятор ограничивает какие-то культурные и творческие моменты. Общество может и само себя отрегулировать. Нормы законодательно закреплены»* (Никита, работник СМИ); *«если в какой-то культуре это (инцест) считается нормальным, то там регулируй / не регулируй, – это бессмысленно»* (Виктория, работник СМИ).

Существенные разногласия возникли при определении субъектов и форм такого регулирования. Наиболее распространена следующая точка зрения: *«Этим должны заниматься профессионалы, которые обладают системным видением проблемы, способностью анализировать и систематизировать различные данные и предлагать взвешенные, реалистичные решения. Поэтому роль городского управления культуры видится здесь основной. Но в своей деятельности чиновники должны опираться на сотрудничество с общественностью, людьми, которые генерируют творческие идеи и помогают реализовывать актуальные, социально значимые проекты»* (Наталья Владимировна, работник сферы культуры). В то же время ряд участников фокус-групп выступил категорически против закрепления в качестве субъектов регулирования органов власти: *«Кем-то одним – это неправильно, общество может само отрегулировать культурные процессы»* (Анастасия, работник СМИ); *«в общечеловеческих вещах, например, что культура не должна убивать людей – да, можно регулировать. А в частных представлениях чиновников этого не должно быть. Нельзя запрещать концерты, потому что они не нравятся чиновникам или как в Белгороде, потому что губернатору не нравится, что на сцене матерятся»* (Никита, работник СМИ).

Проведенный экспертный опрос показал, что 70% респондентов считают необходимой в современном обществе институционализированную систему селекции культурных образцов, основу которых и составляют социокультурные константы. Но лишь 30% из них отметили, что в настоящее время она более или менее сформирована. Среди основных причин потребности городского сообщества в такой системе экспертами были отмечены следующие (рис. 1): предотвращение антигуманных тенденций (36,67%), отбор наиболее перспективных культурных образцов (26,67%), обеспечение духовной безопасности (23,33%) и субкультурного своеобразия города (23,33%).

Эксперты разделились во мнении о возможности проведения селекции культурных образцов стихийным путем: 43,33% поддержали такую возможность, 36,67% высказались против. Несмотря на то, что 90% опрошенных высказались за необходимость регулирования культурного процесса в современных городах, только 23,33% респондентов считают возможным проведение отбора культурных образцов административными методами, 43,33% отмечают такую возможность, но только в отдельных случаях.

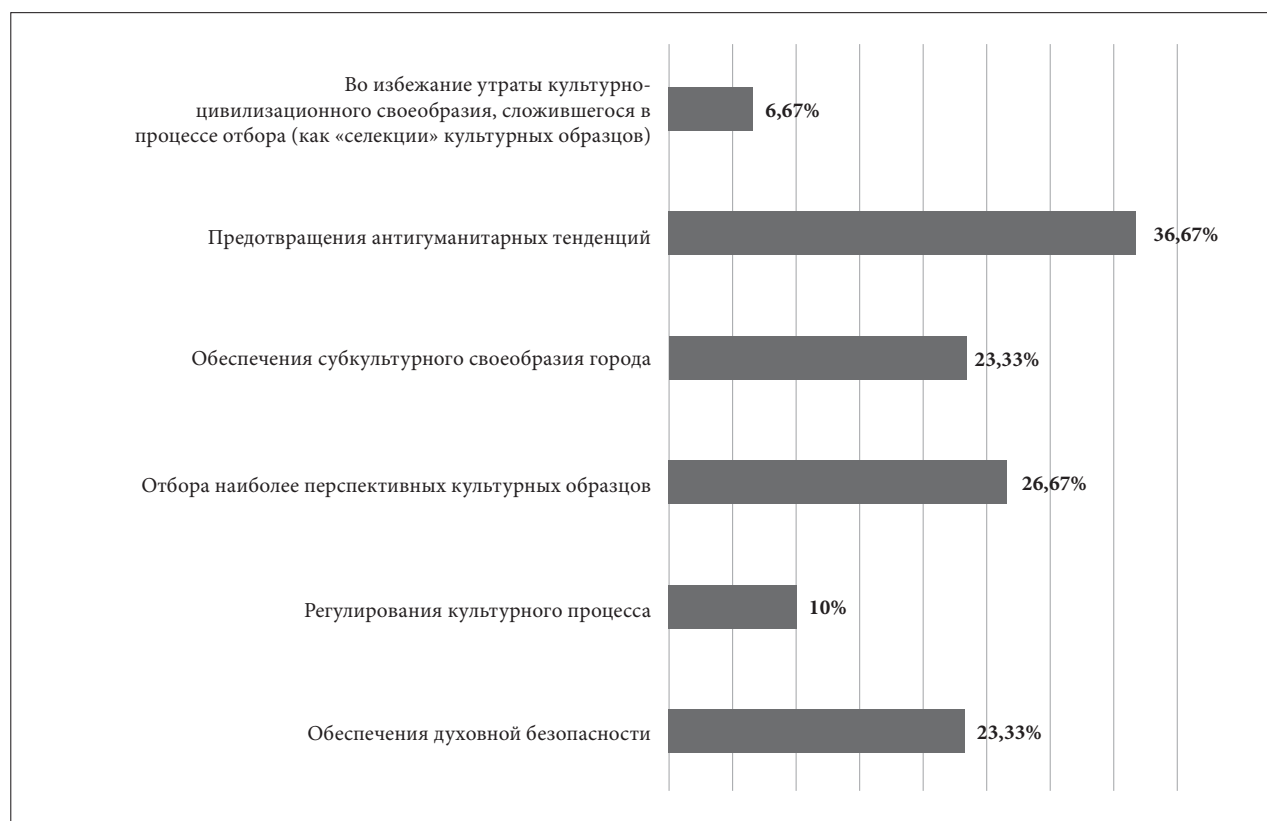


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Если есть необходимость в системе селекции культурных образцов, то для чего?», %

Эксперты также отмечают, что:

- селекция культурных образцов должна происходить «через объединение всех общественных институтов города, в том числе и администрации. Администрация должна организовывать этот процесс, но окончательное решение остается за общественностью»;
- «в условиях отсутствия идеологии, что само по себе является «вариантом» идеологии, процесс селекции идет через заимствование технологий управления, моделей социального взаимодействия, образцов политической и правовой культуры».

Те эксперты, которые не видят необходимости в системе селекции культурных образцов в современном городе, считают, что сфера культуры по определению не терпит управления (50%), и такая система приведет к возникновению цензуры (50%).

Эксперты отметили недостаточную готовность большинства потенциальных субъектов к регулированию культурного процесса в современном городе (рис. 2).

Так, наибольшая готовность, согласно экспертному опросу, наблюдается у творческих союзов (готовы в полной мере – 16,67% респондентов, в основном – 26,67%) и общественных объединений (13,33% и 36,67% соответственно). Также необходимо отметить достаточно большую долю (от 20% до 26,67%) затруднившихся ответить, что может свидетельствовать о скрытых сомнениях в возможности данных институтов регулировать культурные процессы в городской среде.

В научной литературе установилась точка зрения, что под регулированием следует понимать «мягкое управление», ориентированное на:

- выравнивание социальных отклонений от заданного значения;
- обеспечение нормального функционирования социальной системы;
- исправление ошибок и коррекцию неблагоприятной ситуации;
- предупреждение будущих неблагоприятных ситуаций;
- повышение культуры межличностных и межгрупповых взаимодействий.

Это максимально технологический процесс, не допускающий дилетантизма.

Применение технологии социального регулирования городской культуры требует существенного переосмысления организации городской культурной политики на принципах:

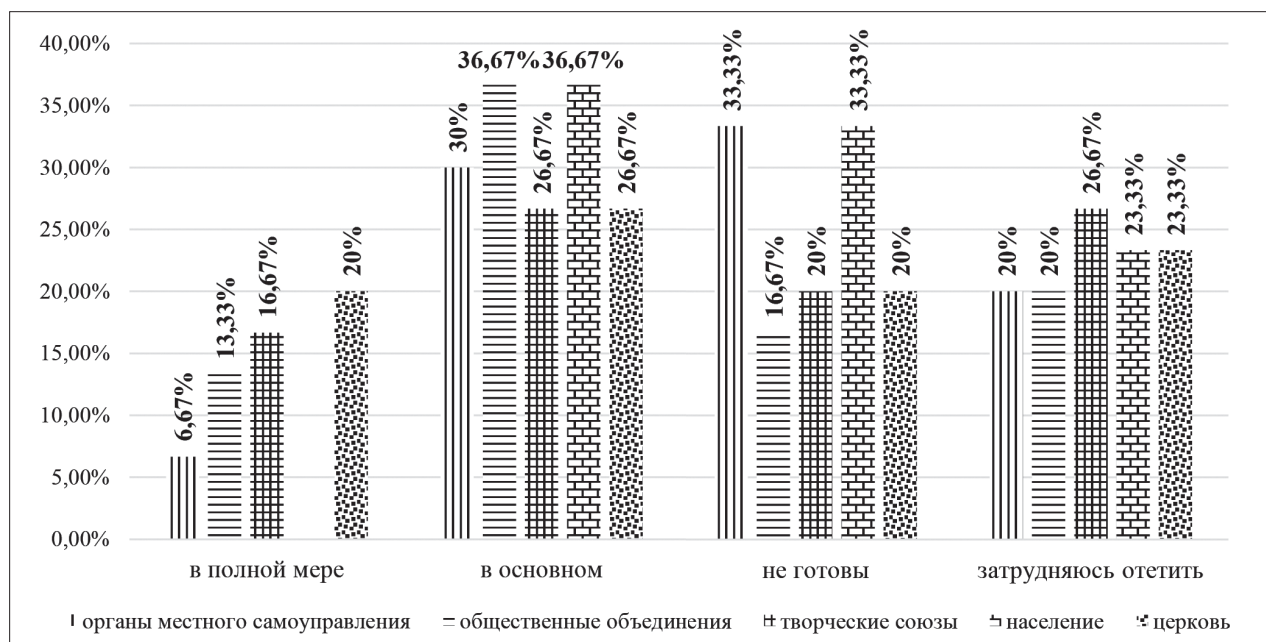


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «В какой степени готовы к регулированию культурного процесса в городе органы местного самоуправления, общественные объединения, творческие союзы, население, церковь», %

– pertinентности (с лат. «pertinēre» – быть важным, полезным), согласно которому должны быть четко сформулированы критерии оценки этой деятельности при участии институтов гражданского общества, творческих объединений, экспертов;

– приоритета меритократических ценностей, основанных на культе интеллекта и творчества;

– респонсивного (от англ. «responsiveness» – способность «отвечать» на изменения) восприятия властью сигналов для оперативного решения проблем непосредственных участников культурной деятельности.

В городских муниципальных образованиях целесообразно:

1. Разработать стратегию развития культуры, основанную на представлении о городе как динамично развивающейся социобиотехнической системе (СБТ-системе). «Современный город, – писал Яницкий О.Н., – сетевой метаболический организм. Он в буквальном смысле слова «подвешен» на сетях, питающих его энергией и ресурсами, поступающими извне. Человек, создавший город и живущий в нём, не только конфликтует или договаривается, объединяется или дифференцируется. Город – многостороннее пространство, не ограниченное территорией, равно как движением людей, информации или товаров. Он осуществляет перманентную трансформацию вещества, энергии, отходов и т. д., которые в совокупности изменяют его самого, формы социальной организации его жизнедеятельности» [14]. Очевидно, нельзя не учитывать, что подобные тенденции проявляются и в сфере культуры, и профессиональный подход к регулированию этой сферы требует их осмысления и использования.

2. Необходимым условием разработки и реализации подобной стратегии является комплексная диагностика развития городской культуры.

Основными задачами диагностики являются:

– системный анализ культурного процесса, выявление проблемных полей, особенно связанных с интеграцией культуры и других сфер городской жизни;

– оценка возможностей основных городских институтов (СМИ, официальные сайты, специализированные электронные платформы, сетевые сообщества и др.) в регулировании культурных процессов;

– выявление культурных потребностей и интересов населения;

– комплексная оценка интенсивности и характера информационного взаимодействия органов власти и субъектов гражданского общества в сфере культуры (преимущественная направленность коммуникаций, характер информации по линии позитива / негатива, тематика коммуникации);

– определение рисков, возникающих в процессе биокультурного и одновременно кибер-социального развития городской культуры.

3. Для проведения диагностики необходимо:

- определить структуру, которая будет способна обеспечивать научно-методическое сопровождение диагностических процедур;
- провести аудит организационных, кадровых, интеллектуальных, ресурсов, которые должны быть использованы в диагностических практиках. Прежде всего, речь идет о социологических и аналитических структурах, а также об экспертных сообществах, призванных дать независимую оценку результатов диагностики, их качественную интерпретацию, определить основные сценарии процессов социобиотехнологизации культуры;
- разработать методологию и методику диагностики, включающие цель и задачи диагностики, основные параметры и показатели диагностики, набор социологических, политологических, маркетинговых и социолингвистических методов и техник сбора и анализа информации; предусмотреть возможность мониторинговых исследований;
- составить календарный план исследований;
- сформировать экспертные группы для обсуждения результатов социологических исследований;
- организовать процесс открытого экспертного обсуждения полученных результатов на «круглых столах», форумах, дискуссионных площадках.

4. На основании результатов диагностики целесообразна разработка региональной интерактивной информационной карты развития городской культуры.

Интерактивная информационная карта представляет собой электронную карту, предоставляющую информацию о культурных процессах в муниципалитете, работающую в двустороннем режиме. Такой электронный инструмент позволяет отслеживать их в режиме реального времени.

5. Полученные результаты целесообразно использовать для составления прогноза развития городской культуры, предполагающего систематизацию позитивных и негативных следствий данного процесса.

6. Городскому муниципалитету необходимо сформировать экспертную группу из специалистов в сфере культурной политики, решающую следующие задачи:

- оценка проблем, возникающих в ходе биокультурной и кибер-социальной эволюции культурной сферы;
- анализ проблем в работе с «культурным мусором», его селекции и, при необходимости, утилизации;
- разработка критериев оценки эффективности регулирующего воздействия и технологий их применения;
- разработка знаковосимволической репрезентации городской идентичности, которая может быть представлена в виде бренда.

7. Необходима разработка мер, направленных на стимулирование деятельности локальных (реальных и виртуальных) сообществ, идентифицирующих себя с городом и его культурой.

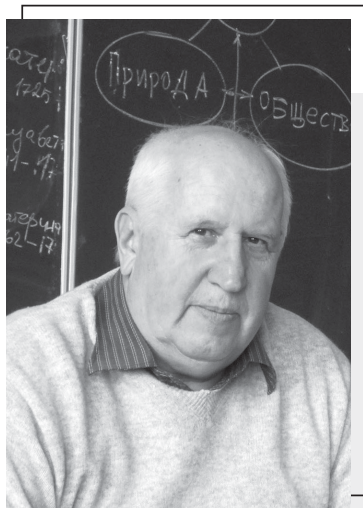
8. Целесообразно организовать реализацию программ профессионального развития муниципальных служащих, чья деятельность связана с управлением культурой, учитывающих специфику ее современной эволюции.

Таким образом, результаты исследования подтверждают необходимость регулирования культурных процессов в современном городе. Такое регулирование наиболее актуально в плане создания инфраструктуры, поддержания инициативы, социальной рекламы, формирования культурно-ценностных ориентаций населения города, но без давления на культурные течения, если они не выходят за рамки закона. Свобода творчества должна сочетаться с управляемостью развитием культурного процесса. Технологии социального регулирования культурных процессов в муниципальных образованиях должны включать в себя разработку стратегии развития городской культуры на основе комплексной диагностики ее развития; разработку региональной интерактивной информационной карты развития городской культуры; составление прогноза развития городской культуры, предполагающего систематизацию позитивных и негативных следствий данного процесса; формирование экспертной группы из специалистов в сфере культурной политики, в сферу деятельности которой будет входить в том числе разработка критериев оценки эффективности регулирующего воздействия и технологий их применения; разработку мер, направленных на стимулирование деятельности локальных (реальных и виртуальных) сообществ, идентифицирующих себя с городом и его культурой; реализацию программ профессионального развития муниципальных служащих.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов Р.А., Мухаев Р.Т., Соколов М.С. Критерии эффективности государственного и регионального управления в контексте проектного подхода // Теоретическая и прикладная экономика. – 2017. – №1. – С. 96-112.
2. Алтухов Д.В. Сущность проектного подхода в управлении региональными системами // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. информатика. – 2015. – №7. – С. 13-17.
3. Бабинцев В.П., Гайдукова Г.Н., Шаповал Ж.А. Специфика взаимодействия экспертов и государственных служащих в процессе определения консолидирующих констант регионального развития: опыт Белгородской области // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – №4. – С. 22-27.
4. Бызов Л.Г. Представления и мечты россиян об устройстве России через призму ценностных и идейных противоречия общества // Россия реформирующаяся. Вып. 11. – М.: Новый хронограф, 2012. – С. 142-168.
5. Гайдукова Г.Н., Бабинцев В.П., Шаповал Ж.А. Восприятие и оценка современной урбанизированной культуры горожанами: по материалам социологического исследования // Управление городом: теория и практика. – 2020. – №4. – С. 57-63.
6. Илларионов А.Е., Макаров П.Ю. Проектный подход к управлению региональным брендом // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №4. – С. 42-69.
7. Кузнецов И.А. Проектный подход в управлении социально-экономическим развитием региона // Вопросы территориального развития. – 2018. – №4 (44). – С. 2.
8. Лапин Н.И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // Социологические исследования. – 2010. – №1. – С. 28-36.
9. Луков В.А. Социальное проектирование. – М.: Флинта, 2016. – 242 с.
10. Магун В., Руднев М. Ценностный портрет россиян на европейском фоне: Россия в зеркале Европейского социального исследования // Демоскоп Weekly. – 2012. – №503-504. – Режим доступа: demoscope.ru/weekly/2012/0503/tema01.php
11. Соболев А.С., Соболева И.В., Урнов М.Ю. Ценностная неоднородность общества как фактор социальных изменений: о чем говорят кроссна-циональные сопоставления. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 48 с.
12. Шаповал Ж.А., Бабинцев В.П., Гайдукова Г.Н. Урбанизированная культура в контексте метаболизма современного российского города как социобиотехнической системы // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – №53-1. – С. 61-65.
13. Щербинина Я.Ю. Проектное сознание в социальном проектировании сегодня // Вестник науки и образования. – 2016. – №1. – С. 42-43.
14. Яницкий О.Н. Метаболическая концепция современного города // Социологическая наука и социальная практика. – 2013. – №3. – С. 16 – 32.
15. Flanagan S., Lee A.-R. The New Politics, Culture Wars, and The Authoritarian-Libertarian Value Change in Advanced Industrial Democracies // Comparative Political Studies. – 2003. – Volume 36, №3. – P. 235-270.
16. Swader C., Kosals L. Postsocialist Anomie Through the Lens of Economic Modernization and the Formalization of Social Control // SSRN Electronic Journal. – Режим доступа: hse.ru/data/2013/03/02/1293260236/17SOC2013.pdf

«ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ» ИЛИ «СОЦИАЛЬНЫЕ МАРГИНАЛЫ»?



Фомин В.Н.,

кандидат социологических наук, доцент



Гладкова И.А.,

кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии и
управления БГТУ им. В.Г. Шухова

В статье рассматриваются причины, приводящие учащуюся молодёжь в класс социальных маргиналов и прекариатов. Оцениваются её жизненные и профессиональные стратегии в современных социально-экономических условиях. Предлагаются меры по актуализации молодёжи в качестве трудовых ресурсов общества и города.

Ключевые слова: жизненная стратегия, самофутурирование, прекариат, оптант, оптация, профессиональное определение.

«LABOR RESOURCES» OR «SOCIAL MARGINALS»?

Fomin V.N.,

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, As-sociate Professor of the Department of Sociology and Organization of Work with Young People of the National Research University «Belgorod State University

Gladkova I.A.,

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor of the Department of Sociology and Management BSTU named after V. G. Shukhov

The article examines the reasons, that lead young students to the camp of social marginals and precariats. The author evaluates their life and professional strategies in modern socio-economic conditions. Measures are proposed to actualize young people as the labor resources of society and the city.

Keywords: life strategy, self-futuring, precariat, optant, optation, professional definition.

В разные периоды отечественной истории население по отношению к труду делили на следующие категории: а) лица трудоспособного возраста; б) инвалиды; в) несовершеннолетние; г) учащаяся молодёжь; д) ветераны. Со временем стало очевидным, что нахождение в трудоспособном возрасте вовсе не гарантирует активного участия в трудовой жизни. Так, по данным информационного агентства «Бел.ру» на 1 ноября 2020 г. на учёте в Службе занятости населения (СЗН) Белгородской области

состояли 17 552 человека. Официально статус безработного имели 16 026 из них. Всего с начала года в СЗН обратились 99 768 белгородцев, 45 786 из них искали работу. В итоге удалось трудоустроить 27 157 человек (т.е. 18 628 соискателей работы так и не нашли ее). Профориентацию прошли 36 950 обратившихся. На профобучение было направлено 1 376 жителей региона [2]. Всё равно осталось 34 285 человек, которым СЗН помочь ничем не смогла.

Таким образом, возникает неучтённая категория населения трудоспособного возраста, которая непонятно как живёт и на что существует. То ли это скрытый трудовой ресурс, который хорошо бы активизировать и легализовать, то ли это огромная армия трудовых маргиналов, с которой следует разобраться и разработать определённую политику по выводу её из «тени» и купированию её пополнения молодёжью.

Отдельно стоит проблема беженцев, переселенцев, трудовых мигрантов (в т.ч. гастарбайтеров и членов их семей). Ввиду близости Белгорода к границе с Украиной последнее обстоятельство достаточно актуально для нашего города.

В истории СССР неоднократно проводились кампании по борьбе с тунеядством (а также бродяжничеством, алкоголизмом, наркоманией), которые не дали ожидаемых результатов. При этом по понятным причинам власти и учёные не особенно вдавались в исследование этой категории граждан и механизмов её воспроизводства. Хотя проблема вовлечения в общественно полезный труд «скрытых трудовых ресурсов» стояла уже тогда. Не случайно уровень безработицы в последнее время стали оценивать не среди всего или среди трудоспособного населения, а среди экономически активного (трудоустроенные, включая «летунов», самозанятые, безработные), молчаливо допуская наличие и экономически неактивного (тунеядцы, лица без определённого рода занятий, бродяги, содержанки, домохозяйки, иждивенцы и др.) населения трудоспособного возраста. Причём, как предсказывают аналитики, за счет увеличения производительности труда и повышения пенсионного возраста (люди предпенсионного возраста «заблокируют» вакансии для молодых кадров, хотя отдача от них будет невысокой) количество «лишних людей» трудоспособного возраста в России возрастет к 2025 году ещё на 10 млн человек.

Вместе с тем проблема «трудового балласта» присуща не только нашей стране. Как-то раз бывший ректор НИУ «БелГУ», доктор социологических наук, профессор Леонид Яковлевич Дятченко рассказал, что вокруг города Нью-Йорка живёт население, численность которого в 3-4 раза превышает численность населения города Белгорода. При этом все жители – потомственные безработные в третьем колене. Живут на пособия и мелкие подработки. Уровень и качество жизни их устраивает – крыша над головой есть, владеют поддержанной машиной, даже на пиво остаётся. А большего им и не надо. На замечание, что государство и бизнес несут издержки на содержание такой армии люмпенов, местный предприниматель ответил: «С одной стороны, США – свободная страна, и каждый – кузнец своего счастья, так как он его понимает. С другой стороны, издержки будут ещё больше, если таких бездельников принять на работу, – они демотивируют нормальных работников. Последние же пока старательно трудятся, опасаясь быть уволенными и не желая пополнять армию таких люмпенов. Не говоря уже о том, что от человека, не желающего и не умеющего работать, и результат будет нулевой. Нам проще откупиться от этого слоя общества». А сколько мигрантов из Мексики, своих афроамериканцев, индейцев, не мотивированных к труду, но получающих пособия и квоты по трудоустройству? Но США могут себе позволить содержать такое множество наследственных люмпенов: ведь бюджет одного только города Нью-Йорка больше бюджета всей РФ. А ВВП штата Калифорния в два раза превышает ВВП всей России.

Представляется, что негативные последствия от наличия такого «трудового балласта» или «скрытых трудовых резервов», как посмотреть, заключаются в следующем.

Во-первых, как показали события последних лет, при этом формируется взрывоопасная масса недовольных – носителей протестных настроений, как среди тех, кто работает, так и среди тех, кто на этом паразитирует. Не случайно экс-президент США Дональд Трамп пытался вернуть бизнес из других стран в Америку, чтобы повысить занятость у себя дома.

Во-вторых, свой вклад даёт наплыв не имеющих профессии и не мотивированных к производительному труду выходцев из Азии и Африки. Это тоже приводит к социальной напряжённости между автохтонами и сидящими на их иждивении мигрантами. Именно поэтому поборница идеи мультикультурализма («Разные культуры – один народ») Ангела Меркель сняла этот лозунг с повестки дня.

В-третьих, научно-технический прогресс с его механизацией и автоматизацией высвобождает, в первую очередь, работников массовых профессий, не требующих высокого мастерства и знаний. Сейчас требуется сравнительно небольшое количество высокопрофессиональных кадров в прогрессивных сферах труда. Т.е. это не про не грамотных и не мотивированных к труду мигрантов и переселенцев. А прогресс будет неуклонно повышать производительность труда, выталкивая необразованных работников на обочину жизни.

В-четвёртых, существует, а в некоторых случаях даже растёт социально-экономический класс «легитимных иждивенцев», непосредственно не участвующих в создании материальных и духовных благ, содержание которых ложится тяжёлым бременем на экономически активное население, удельная доля которого неуклонно уменьшается.

Среди проявлений различных форм социального иждивенчества (в т.ч. и неустойчивой занятости) значительной доли населения трудоспособного возраста можно назвать следующие.

Во-первых, даже среди официально работающих имеются так называемые «функционеры», т.е. люди, занимающиеся в рабочее время общественными делами или выполнением набора функций, не требующих особой профессиональной подготовки. И это на фоне незначительной роли в трудовом процессе традиционного обслуживающего персонала (вахтёров, гардеробщиц, буфетчиц, уборщиц, сантехников, электриков, плотников, грузчиков и др.) Встречаются и работники с «избыточным образованием» (магистры на должностных позициях, соответствующих статусу бакалавров; выпускники вузов на месте специалистов, где достаточно среднего профессионального образования; занятие выпускниками вузов должностных позиций, не требующих высшего образования, но предполагающих достаточный уровень общей культуры и владение коммуникативными компетенциями), что вызвано перепроизводством специалистов с высшим образованием, не востребованных на рынке труда. Снижают эффективность трудовой деятельности создание не очень нужных административных подразделений, раздувание штатов, частые реорганизации управленческих структур и т.д.

Во-вторых, в последнее время появилось большое количество индивидов трудоспособного возраста, многие из которых даже получили профессиональное образование, но не хотят работать по нему: уходят в домашнее хозяйство, часто меняют род своей деятельности, становятся содержанками преуспевающих бизнесменов («Ведь Я этого достойна!», «Годы уходят – надо от жизни брать всё и сейчас!»), пополняют ряды «золотой молодёжи» или лиц без определённого рода занятий. Словом, это слой населения, не стремящийся к профессиональному труду. Стоит заметить, что жизнь при отсутствии мотивации к труду – явление не новое. Достаточно вспомнить «галерею лишних людей» в русской классической литературе (Онегин, Чацкий, Печорин, Обломов, Лаврецкий, Базаров, Бельтов, Рудин, Инсаров и др.).

В-третьих, во всём мире продолжается распространение не профессионального труда в обычном его понимании, а таких видов занятости, как мнимо самостоятельный труд, работа по вызову, подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, так называемый заёмный труд (аутстаффинг, лизинг персонала), занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях и т.д. Происходит превращение ранее гарантированных трудовых отношений в существенно негарантированные и незащищённые. Соответствующая тенденция получила название прекаризация, а класс людей, вовлечённых в неё, стал называться прекариатом. На феномен прекаризации впервые обратили внимание западные социологии [5, 8, 15], а позже об этом стали писать и отечественные учёные [1, 7, 9, 14].

В «группу риска прекаризации» включают три социально-демографические группы: молодёжь; женщины; пожилые люди [8].

К категориям граждан трудоспособного возраста, пополняющим ряды прекариата, следует отнести: временно занятых; работников с неполным рабочим днем, а также с возможностями только сезонных или вообще случайных заработков; безработных с профессиональным (высшим или средним) образованием; «скрытых безработных», которые официально не зарегистрированы в службе занятости; представителей «креативных профессий»; фрилансеров; мигрантов; стажёров; «вторично занятых» студентов и др. [9].

В связи с этим встаёт вопрос: как в условиях социально-экономического кризиса поступать с этой огромной массой трудоспособного населения исключённого из сферы производительного труда?

В теоретическом плане перед социологией образования и социологией труда встают две задачи: а) понять причины отмеченных явлений и выделить механизмы формирования соответствующих социальных классов; б) предложить решения по формированию отношения общества к этим классам.

В практическом плане предстоит начать разрабатывать организационные меры и социально-экономические технологии, которые помогут сдвинуть проблему с мёртвой точки, накопят опыт для теоретического обобщения, дадут управленцам в руки действенный инструмент актуализации «замороженного» человеческого капитала.

Ниже приведены некоторые соображения по решению перечисленных задач.

Причины маргинализации молодёжи закладываются в процессе её самофутурирования. Дело в том, что при этом правильнее говорить не о профессиональном выборе или профессиональной карьере, а об осознанном, а чаще неосознанном выборе образа жизни. Этот выбор иногда называют самофутурированием (планированием, проектированием, конструированием личного будущего). Главная проблема для оптаната (субъекта, принимающего решение) – как найти себя? При этом можно отталкиваться от потребностей (интересов): нравится читать, – иди в филологи, нравится возиться с растениями или животными, – иди в ботаники (садоводы) или зоологи (зоотехники) и т.д. А можно при выборе профессии и образа жизни отталкиваться от возможностей (способностей): если есть музыкальный слух, – стоит стать музыкантом, а если легко решаются задачи по физике и математике, – можно стать инженером и т.д. Хорошо, когда интересы и способности совпадают, – это служит критерием оптимального выбора жизненной стези.

При этом можно использовать как осознаваемые методы, так и неосознаваемые механизмы самофутурирования: метод проб и ошибок, пошаговое планирование, генезисный подход, прототипный подход, последовательное ситуативное определение (под влиянием цепочки событий, наводящих на мысль о желаемой профессии, сфере деятельности, образе жизни).

В зависимости от не только априорно избираемой, но и от фактически реализуемой на интуитивной основе стратегии, можно выделить следующие типы самофутурирования:

а) профессионально-ориентированная стратегия, предполагающая в дальнейшем работу по полученной профессии, профессиональное становление и развитие;

б) функционально-ориентированная стратегия, предполагающая в дальнейшем реализацию в корпорации не профессиональных обязанностей, а различных функций (профсоюзной или партийной работы, организации массовых мероприятий, «корпоративчиков», конференций, выставок и т.д.);

в) популистски-ориентированная стратегия, предполагающая стремление к популярности, «раскурченности», публичности, известности, демонстративности, к вращению в различных кругах, участие в шоу-бизнесе и т.д.;

г) семье-ориентированная стратегия, предполагающая не просто выбор профессии по настоянию родителей, обучение в профессиональном учебном заведении и трудоустройство после его окончания с их помощью, но что главное – зачастую и ориентация на дом, семью и после получения профессии, устройство личной жизни с опорой на родительскую семью;

д) иждивенческая стратегия, предполагающая проживание безработного мужа на иждивении жены или взрослого чада на иждивении родителей, ведение домашнего хозяйства, выход девушек замуж за состоятельного мужчину, устройство содержанкой, любовницей богатого женатого мужчины (такие барышни мало, что умеют, но хотят, чтоб их содержали и обеспечивали достойную жизнь: «Ведь Я этого достойна!»); сайты знакомств забиты самопрезентациями с их откровенными предложениями);

е) аутистская стратегия, предполагающая уход в непубличную сферу, в самоизоляцию, погружение в семейные заботы, надомный труд, фрилансерство, пассивное времяпрепровождение и др.

Стратегия здесь – это зачастую не путь достижения чётко осознанной, априорно положенной цели, а интуитивно выбираемый образ жизни. Хотя порой для оправдания перед собой и перед другими используется понятие цели. Целью в жизни может быть успех, деньги, слава, известность, солидный профессионализм, комфортные условия труда, высокий социальный статус и т.д.

При этом, как считает О.В. Дядиченко, многие молодые люди, формируя свою жизненную стратегию и выбирая социализационные траектории, включают в них в качестве одного из основных компонентов получение высшего образования, что рассматривается в качестве необходимого условия достижения жизненного успеха в современном потребительском обществе. Однако, переходное, неопределённое состояние общества приводит к несформированности социальной и личностной идентификации, амбивалентности ценностных ориентаций и нравственных норм поведения. При этом социализационные траектории молодёжи на рынке образовательных услуг становятся всё более заметным явлением, накладываясь на неравенство доступа к ресурсам образования [4].

В работе над данной статьёй нами использовались: компиляция результатов наших прошлых исследований, сравнительный анализ вторичных данных других авторов, обзор материалов из интернет, включая сведения статистического характера.

При этом рассматривались две ситуации оптации: а) выбор профессии (дальнейшей жизни) старшеклассниками; б) выбор сферы труда и образа жизни студентами, модели которых изложены в монографии одного из авторов «Анализ адекватности представлений школьников города Белгорода о востребованности профессий на рынке труда» [13].

Результаты анализа основных диспозиций ситуации профессионального выбора, характеризующих отношение белгородских старшеклассников к своему будущему, позволяют выявить причины, способствующие переходу их в состояние прекаризации после окончания выбираемого ими профессионального учебного заведения.

Исследование потребностного ракурса профессионального само-определения в ситуации оптации («Хочу») показывает наличие трёх стратегий подхода к такому выбору, реализуемых тремя группами старшеклассников.

Первая группа имеет определённые профессиональные и жизненные планы. По результатам наших опросов 23,2% от общего числа белгородских старшеклассников заявили, что они определились с выбором профессии, а примерно 30% имеют некоторые жизненные планы.

Вторая группа включает молодёжь, в большей степени ориентированную на материальные ценности и исповедующую идеалы общества потребления. Её представителям всё равно, какую получать профессию, главное хорошо устроиться в жизни. Стоит отметить, что данная группа достаточно разнородна по своему составу. К ней относятся и молодые люди, ориентированные исключительно на материальные ценности, и старшеклассники, выбирающие скорее не профессию, а определённый образ жизни; и молодёжь, которая не в полной мере осознала свои профессиональные потребности. По нашим оценкам она составляет 68,4% от общего числа белгородских старшеклассников, а примерно 60% имеют некоторые намерения на будущее.

Но вместе с тем возрастает доля молодёжи, составляющей третью группу, которая не осознаёт, чего же она хочет от жизни. По нашим оценкам примерно 8,4% от общего числа белгородских старшеклассников не выработали проекта своей профессиональной судьбы, а примерно 10% – своей жизненной перспективы. При этом каждый опрошенный выбирает в среднем 1,7 профессии (неоднозначно определившиеся, т.е. те, кто не имеет чёткого мнения о желаемой профессии, кто хотел бы и то, и это).

Рейтинг привлекательности вузов в глазах белгородских школьников в порядке его уменьшения выглядит так: а) вуз, после окончания которого больше шансов найти работу (25%); б) вуз, дающий желаемую профессию (20%); в) вуз с приемлемой платой за обучение (13%); г) любой вуз, для поступления в который будет достаточным полученных баллов ЕГЭ (10%) и другие менее значимые критерии. Причём, как отмечалось в одной из предыдущих наших публикаций, представления оптантов о спросе на рынке труда на выбираемые ими профессии оказываются не вполне адекватными [10].

В зависимости от степени определённости с профессиональным выбором абитуриенты реализуют одну из трёх стратегий поступления в вуз: а) однозначно определившиеся подают документы на один факультет одного вуза (16%); б) неоднозначно определившиеся с выбором профессии подают документы на разные факультеты одного вуза (28%); в) неопределившиеся с выбором профессии подают документы в разные вузы (56%).

Происходят изменения и в возможностном ракурсе ситуации оптации («Могу»), объективная индикация которых может быть представлена следующим образом. По результатам мониторинга Минобрнауки РФ для БГТУ им. В.Г. Шухова средний балл ЕГЭ по всем специальностям и формам обучения за 2019 год составил ≥ 65 . Аналогичный показатель для НИУ «БелГУ» составил ≤ 65 .

Опросы, проведённые среди старшеклассников белгородских школ, показали, что при поступлении в вуз на свои силы рассчитывают менее половины опрошенных. Причём доля тех оптантов, кто оценил свои возможности, как соответствующие выбираемой профессии, составила от примерно 15% (намеренных получить профессии управленческого или экономического профиля) до примерно 3% (собирающихся освоить сельскохозяйственные или рабочие профессии).

Стоит отметить, что в жизни современной молодёжи достаточно высока роль семьи. Так, на профессиональный выбор в наибольшей степени влияют родители, родственники, знакомые (20%), ближайшие факторы – Интернет и СМИ оказывают влияние примерно на 10% школьников. Обычно родители стремятся устроить ребёнка в жизни так, как они хотели бы для себя, реализуя в детях свои

неудовлетворённые потребности. С другой стороны, они учитывают текущие условия, свои возможности, моду, общий уровень безработицы, возможность найти работу после окончания вуза, оценивают её выгодность и т.д.

К подобным выводам приводят результаты исследования, проведённого Институтом муниципального развития и социальных технологий (ИМРСТ) в 2018 году, в котором довелось принимать участие и одному из авторов. Из сравнения мнений школьников и их родителей о важности выбора вуза можно видеть некоторое расхождение. Так, наличие необходимой специальности, даваемой вузом, в качестве важного критерия его выбора назвали, как отмечалось выше, лишь 25% старшеклассников. В то время как на него указали 43% родителей.

Низкий конкурс при поступлении важен для школьников (8%), т.к. поступать придётся им, а желание поступить хоть в какой-нибудь вуз заставляет их сравнивать вузы по этому критерию. Для родителей он менее значим (2,3%), поскольку, с одной стороны, они имеют о нём поверхностное представление, а с другой стороны, видят, что вузы в условиях демографического кризиса и желания зарабатывать стремятся набирать как можно больше студентов. При этом 90% родителей уверены в возможности трудоустройства своего чада по полученной профессии. В остальных случаях отличия мнений школьников и их родителей не так существенны.

К причинам неадекватной оценки своих возможностей оптантами можно отнести: незнание специфики множества профессий, непонимание различия между востребованностью и социальной значимостью профессий; отличие конкурентоспособности от конкурентности, занятости и трудоустроенности и др. Всё это ставит вопросы перед социологией образования и социологией труда.

Что касается профессиональных потребностей студентов, то здесь тоже можно выделить три группы, намеренных по разному реализовать свои жизненные стратегии.

Первая группа, реализующая профессионально-ориентированную стратегию, имеет определённые профессиональные и жизненные планы. По нашим оценкам примерно 85% студентов белгородских вузов считают, что у них имеются намерения по трудоустройству и организации личной жизни. При этом усреднённая по интервалу в 14 лет доля выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, намеренных работать по специальности, составила 43,6%. И все они рассчитывают на полученное образование и свои силы.

Представителям второй группы всё равно, какой деятельностью заниматься. Главное для них – вести в будущем «достойный» образ жизни. По нашим оценкам она составляет примерно 21% от общего числа выпускников этого же вуза.

Но вместе с тем возрастает доля молодёжи, составляющей третью группу, которая не осознаёт, чего же она хочет от жизни. По нашим оценкам она составляет примерно 6,7% от общего числа выпускников Технологического университета.

Однако, существуют группы старшекурсников, которые выбирают другие стратегии своей жизни после получения профессии. Среди них 10% намерены продолжить образование (получить второе высшее, стать магистром, защитить диссертацию и т.д.), а 13% намерены открыть своё дело. В отношении этих групп отношение двойственное. С одной стороны, их можно считать профессионально определившимися и целеустремлёнными, с другой стороны, не факт, что так оно и есть. Действительно, относительно первой из этих групп можно предположить, что её представители не решаются вступить в трудовую жизнь и оттягивают момент выхода из привычного состояния учащегося, к которому они привыкли за 15 лет обучения в средней и высшей школах. Относительно второй группы тоже можно предположить, во-первых, что её представители намерены открыть своё дело не обязательно по полученной профессии, а во-вторых, скорее всего им в этом помогают родители, что уменьшает оценку их самостоятельности и деловой активности.

Особый интерес вызывает группа выпускников, намеренных после получения профессии посвятить себя дому, семье (3,7%). Зачастую выбор семейно-ориентированной стратегии обусловлен складывающимися жизненными обстоятельствами.

На помощь родителей в трудоустройстве рассчитывают 15% выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. И это не говоря уже о роли семьи в формировании деловых потребностей и способностей ребёнка, в мотивации его к обучению, при реализации выбранной жизненной стратегии (в т.ч. и помощи при трудоустройстве). И возможно поэтому некоторые выпускники вуза стремятся вернуться в привычную среду заботы и комфорта, под родительскую опеку.

Причина реализации семейно-ориентированной стратегии заключается в следующем – дети привыкли жить в родительской семье, не испытывая забот, не принимая важных жизненных решений, а после окончания вуза им уже боязно покидать уютное родительское гнездышко. И некоторые возвращаются в семейную жизнь – свою или родительскую. Причём не только потому, что тянет в привычную семью, а ещё и потому что в окружающей действительности им не комфортно, велика волатильность условий, безработица, отсутствие прогрессивных сфер деятельности, опыта, связей. Не понимание чего же я хочу и могу? В чём моя цель в жизни? («Мне сказали, что эта дорога ведёт к океану смерти. И я повернула назад. С тех пор вокруг тянутся глухие, кривые, окольные тропы» Ёсано Акико).

При этом помимо позитивных последствий семейного влияния на реализацию жизненной стратегии оно приводит и к негативным результатам. Ведь, одно дело – трудовые династии, другое дело – пристраивание своего чада на незаслуженно высокое или хлебное место.

Для сравнения жизненных стратегий старшекурсников со стратегиями уже получивших профессиональное образование в 2021 году одним из авторов был проведён аналогичный опрос среди 500 белгородцев в возрасте 18-40 лет. Картина оказалась аналогичной. Развиваться в профессиональном плане намерены 40,8% респондентов, искать высокооплачиваемую работу – 39,2%, открыть свой бизнес – 22,5%, продолжить образование – 19%, занять руководящую должность – 13%, ничего не менять в жизни – 9%, не имеющих планов на будущее – 7,8%, Основными ценностями 38,2% опрошенных назвали интересную работу, карьеру, 17,4% – достойное образование, 21% – материальную обеспеченность. При этом живущих в достатке оказалось всего 20,8%.

Возможности студентов НИУ «БелГУ» оценивались в виде их академической успеваемости, которая контролировалась администрацией по результатам 4 сессий. В целом по вузу отличники составили 23,9%, хорошисты – 28,9%, троечники – 22,9%, а неуспевающие – 24,3%. Поскольку в БГТУ им. В.Г. Шухова соответствующих учётных данных в открытом доступе нет, постольку успеваемость оценивались путём выборочного опроса выпускников по среднему баллу в их зачётных книжках. При этом оказалось, что 38,1% имеют высокие баллы (>4,3), 52,8% имеют средние баллы (от 3,7 до 4,3), а 9,1% имеют низкие средние баллы (от 3,0 до 3,7). Ввиду того, что неуспевающих в числе выпускников не было, их долю оценить не удалось. Вместе с тем обратилось в службу занятости в среднем за 10 лет 14,1% выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова и 15,7% выпускников НИУ «БелГУ».

Некоторые для оправдания своей неудачи с трудоустройством ссылаются на слабую организацию учебного процесса. Между тем в современных условиях молодой заинтересованный и целеустремлённый человек может получить профессиональные знания даже, если обучение в вузе поставлено на недостаточном уровне. К его услугам библиотеки, интернет, разнообразные курсы... Было бы желание. Другой причиной, затрудняющей трудоустройство, служит выбор невостребованной профессии. Например, выбор девушками гуманитарной профессии из бюджетной сферы, которую в условиях кризиса государство непрерывно «оптимизирует». И здесь в качестве оправдания неудачи начинают говорить о дискриминации женщин и т.д.

Сравнивая оценку своих потребностей и возможностей по трудоустройству выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова после его окончания, можно выделить четыре группы респондентов: а) и хотят, и могут трудоустроиться 62,1% выпускников; б) хотят, но не могут 22,6% выпускников; в) могут, но не хотят 10,9% выпускников; г) и не хотят, и не могут 4,4%. выпускников.

С точки зрения рассматриваемой нами проблемы отсутствия мотивации к профессиональному труду, вызывают интерес две последние группы, составляющие в сумме 15,3%, что не так уж и мало, особенно если учесть, что не все старшекурсники столь откровенны, чтоб признаться в своём нежелании трудоустраиваться.

Отсутствие отчётливой кадровой политики государства не позволяет адекватно оценить состояние диспозиции «Нужно». Этому мешает отсутствие экономической стратегии правительства. Упование на рыночные механизмы не означает отказа от видения перспективы. Создаётся впечатление, что государство не знает, что ему нужно от молодёжи, кроме «патриотизма». Такое пассивное отношение власти к проблемам подготовки кадров приводит к ряду негативных последствий.

Во-первых, снижается уровень соответствия потребностей и возможностей учащейся молодёжи потребностям и возможностям государства. Во-вторых, усиливается дисбаланс спроса на профессии между рынком образовательных услуг и рынком труда специалистов. В-третьих, отсутствие видения профессиональных ориентиров и акцентов в политике власти приводит к затяжной социальной ин-

фантильности среди детей и подростков. В-четвёртых, это затрудняет ведение профориентационной работы среди школьников, начиная с первого класса, что приводит к обвальному выкатыванию на них в старших классах проблемы выбора профессии и жизненного пути, которых за короткие сроки они не успевают осознать и решить для себя. В-пятых, неопределённость современной жизни обуславливает непонимание её смысла (откуда суициды, наркомания, социальный аутизм).

Вместе с тем каждый работодатель хотел бы, чтобы работники работали много и качественно, при этом довольствовались бы невысокой зарплатой, желательно также не иметь пред ними никаких социальных обязательств. Подобные желания наглядно проявляются в отношении к трудовым мигрантам и представителям прекариата. У работников ожидания прямо противоположные. В этом и состоит главное противоречие между бизнесом и трудящимися. И оно в последнее время стало решаться в пользу бизнеса, увеличивая слой прекариатов.

Всё это затрудняет подготовку и трудоустройство кадров в необходимом количестве и достойного качества.

Существуют и другие причины, затрудняющие трудоустройство выпускников вузов.

Первой среди них, ведущей к появлению класса молодёжи, не мотивированной к профессиональному труду, служит противоречие, состоящее в неравенстве доступа к получению образования, которое усугубляет неопределённость профессионального выбора: что толку хотеть получить какую-нибудь профессию, если она тебе не по карману. Ситуация усугубляется неинновационным характером отечественной экономики, глобальным экономическим и социальным кризисом, вызванным пандемией коронавируса, падением цен на нефть, санкционной политикой ведущих держав мира, нереализованностью многих намерений власти, снижением качества подготовки школьников и др.

Второй причиной служит отсутствие прогрессивных сфер и технологий, освоение которых подразумевает заинтересованность молодых людей в современных знаниях, побуждает активность при изучении перспективных дисциплин. Работа на устаревшем отечественном оборудовании, с технологиями позавчашнего дня не может мотивировать молодых специалистов.

Третьей причиной можно назвать перекрытие социальных и профессиональных лифтов, вызванное проявлениями патернализма, фаворитизма, клиентизма, nepотизма, кумовства, местничества, клановости на всех этапах карьерной лестницы. Порой скороспелых руководителей, назначенных благодаря папе на высокий пост, ещё награждают государственными наградами. Мало того, что не имеющие опыта работы «зелёные» выпускники вузов плохо справляются со своими обязанностями, чем усложняют жизнь огромным массам подчинённых и наносят вред государству, они ещё блокируют социальные лифты для одарённых и лучше подготовленных сверстников.

Эти и ряд других причин приводят к перетеканию молодёжи из социальной страты, выбирающих профессионально-ориентированную стратегию, в страту, вынужденно реализующих прекариативную стратегию, что ведёт к снижению трудового потенциала молодых специалистов. Поэтому не случайно около 55% молодых людей готовы покинуть Россию. Более подробно механизмы выбора жизненных стратегий рассмотрены в статье авторов статьи в соавторстве с другими учеными «Awareness, Orientation and Justification as Indicators of Professional Determinacy of High Schoolers: International Scientific Conference «Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism» [16].

Подводя итоги рассмотрения ситуации с профессиональным определением молодёжи, можно так ответить на вынесенную в заголовок оппозицию: социально, экономически и политически целесообразно превратить профессионально неориентированную и немотивированную к труду часть населения в трудовой ресурс во благо и города, и самих «работников». Но для этого необходимо реализовать следующие меры.

Во-первых, управлению образования городской администрации следует поставить на постоянную основу профориентационную работу в средних школах. Дело в том, что до сих пор система образования уделяла внимание только наращиванию возможностей учащихся, но стало ясно, что без формирования потребностной сферы, осознания человеком того, к чему он стремиться, что ему по душе, сами по себе способности не приведут к успеху в жизни. Этому может способствовать установление более тесного социального партнёрства школ с профессиональными учебными заведениями.

Один из способов, посредством которого можно содействовать как можно более раннему профессиональному определению, может послужить привитие детям дошкольного и школьного возраста множества разных познавательных и активизирующих увлечённостей (в кружках, секциях, походах, чтении книг, просмотре интернета, общении с интересными взрослыми и ровесниками и др.).

И наблюдать, когда сработает «камертон», вступивший в резонанс с одним из таких увлечений. Это укажет на наличие более сильного интереса к чему-нибудь. С другой стороны, следует посмотреть, что лучше получается, в т.ч. то, что приносит удовольствие.

Вместе с тем с раннего детства необходимо прививать учащимся умение принимать решения, знакомить их с миром профессий, внушать важность труда. С этой целью предлагается воспользоваться опытом разработки комплексной технологии профессиональной ориентации учащихся начальной, основной и старшей ступени обучения в средней школе. Желательно также ввести курс обучения основам профессиональной ориентации на факультете дошкольного, начального и специального образования НИУ «БелГУ». За основу можно взять переданные в библиотеку вуза учебное пособие и сборник статей. В учебном пособии автора статьи в соавторстве с другим ученым «Технология профориентационной работы с учащимися младших классов» [12] подробно расписана технология профессиональной ориентации для учащихся начальных классов средней школы, где в увлекательной форме, с большим количеством иллюстраций, загадок, пословиц, викторин на профессиональную тему приводятся сведения разной степени детализации по 453 профессиям, даются развёрнутые программы ежемесячных мероприятий по каждому из 4 классов. А в сборнике статей «Опыт разработки комплексной технологии профессиональной ориентации учащихся начальной, основной и старшей ступени обучения в средней школе» под научной редакцией автора статьи [6] приведены основные проектные решения и меры по продолжению этой работы в старших и выпускных классах.

Кроме того, одна из задач школьных психологов и профориентаторов заключается в ознакомлении школьников с методами, механизмами и жизненными стратегиями, а также в помощи им по переводу интуитивно задействованных механизмов в осознаваемые и эффективные методы. Везде нужна помощь оптанту. В этом и состоит технология содействия профессиональной ориентации. Но вопрос следует поставить шире: помочь понять, какую жизненную стратегию выбирает оптант, и показать последствия такого выбора. Да и учить технологии самофутурирования следует тоже.

Во-вторых, в профессиональных учебных заведениях стоит продолжить работу по повышению эффективности профессионального становления студентов [11]. Она должна формировать не просто конкурентоспособность будущих специалистов, а их конкурентность, включающую помимо возможностного ракурса (способностей) ещё и потребностный ракурс (целеустремленность). При этом важно оптимальным образом разрешить противоречия между сентенциями, с одной стороны, что полученное профессиональное образование не догма, а руководство к действию, а с другой стороны, что профессионалом не станешь, мечась между разными сферами деятельности. Оба лозунга, в общем-то, правильны, но каждый имеет помимо позитивной ещё и негативную сторону.

Студентам важно внушить необходимость опережающей адаптации к предстоящей профессиональной деятельности, научить их ориентироваться на рынке труда, повышать свою лабильность и активность в трудоустройстве. Ведь поиск работы – это тоже работа, требующая определённых навыков и целеустремлённости. Вопросам формирования рыночных компетенций посвящено учебное пособие авторов статьи в соавторстве с другим ученым «Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда» [3], по которому уже много лет ведутся занятия со старшекурсниками БГТУ им. В.Г. Шухова.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П. и др. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. – М.: ТЕИС. – 2014. – 94.
2. В Белгородской области насчитывается более 16 тысяч официальных безработных. – Режим доступа: <https://bel.ru/news/economy/11-11-2020/v-belgorodskoy-oblasti-naschityvaetsya-bolee-16-tysyach-ofitsialno-bezrabotnyh> (дата обращения: 10.06.2021).
3. Гладкова И.А., Реутов Н.Н., Фомин В.Н. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / под ред. Фомина В.Н. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2010. – 250 с.
4. Дядиченко О.В. Социализационные траектории молодёжи в российском обществе потребления: автореф. дисс... канд. социол. наук. – Ростов-на-Дону. – 2008. – 29 с.
5. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. Шкаратана О.И. – М.: ГУ ВШЭ. – 2000. – 608 с.

6. Опыт разработки комплексной технологии профессиональной ориентации учащихся начальной, основной и старшей ступени обучения в средней школе: Сб. статей / под науч. ред. В.Н. Фомина. – Белгород–Строитель: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2014. – 341 с.
7. Попова И.П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. – №12. – 2020. – С.18-30.
8. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
9. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. – 2015. – №6. – С. 3-13.
10. Фомин В.Н. Анализ адекватности представлений школьников города Белгорода о востребованности профессий на рынке труда // Управление городом: теория и практика. – 2018. – №3. – С. 21-27.
11. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Профессиональное становление студентов вузов в современных условиях. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2021. – 138 с.
12. Фомин В.Н., Пакулева Е.В. Технология профориентационной работы с учащимися младших классов: учебное пособие для учителей начальной школы и воспитателей групп продлённого дня / науч. ред. Фомин В.Н. – Белгород–Строитель: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2014. – 439 с.
13. Фомин В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2009. – 163 с.
14. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России 1994-2013 гг.) // Социологические исследования. – 2015. – №12. – С. 99-110.
15. Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time. – Cambridge: Polity Press, 2001. – 108 p.
16. Fomin V.N., Gladkova I.A., Reutov N.N. et al. Awareness, Orientation and Justification as Indicators of Professional Determinacy of High Schoolers: International Scientific Conference «Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism» // The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (EpSBS), SCTMG, 2020. – Volume 92 – PP. 1744–1756.

ИСТОРИЯ БЕЛГОРОДСКОГО ВОДОПРОВОДА



Кривцова Е.В.,

главный хранитель фондов
государственного казенного учреждения
«Государственный архив Белгородской
области»

Статья посвящена истории Белгородского водопровода – одному из старейших объектов городского хозяйства, строительство которого относится ко второй половине XIX века. Источниковую базу статьи составили документы, хранящиеся в Российском государственном историческом архиве, Государственном архиве Белгородской области (фонды: №22 Белгородская городская управа (1870-1918 гг.), №Р-379 Белгородский уездный Совет рабочих, крестьянских и красноармейских депутатов и его исполком (1919-1928 гг.), №Р-1071 Белгородская городская управа (1919 г.), №Р-68 Белгородский городской Совет депутатов трудящихся и его исполком (1943-1991 гг.), Государственном архиве Курской области (фонды №1 Канцелярия Курского губернатора (1797-1917 гг.), №33 «Курское губернское управление (1796-1917 гг.).

Ключевые слова: городской водопровод, баки, водоразборные будки, водомеры, городская управа.

HISTORY OF THE BELGOROD WATER PIPELINE

Krivtsova E.V.,

chief curator of the funds of the state institution «State Archive of the Belgorod Region»

The article is devoted to the history of the Belgorod water pipeline-one of the oldest objects of urban economy, the construction of which dates back to the second half of the XIX century. The source base of the article consists of documents stored in the Russian State Historical Archive, the State Archive of the Belgorod Region (funds: No. 22 Belgorod City Council (1870-1918), No. R-379 Belgorod District Council of Workers', Peasants 'and Red Army Deputies and its Executive Committee (1919-1928), No. R-1071 Belgorod City Council (1919), No. R-68 Belgorod City Council of Workers' Deputies and its Executive Committee (1943-1991), the State Archive of the Kursk Region (funds No. 1 Office of the Kursk Governor (1797-1917), No. 33 "Kursk Provincial Administration (1796-1917).

Keywords: city water supply, tanks, water collection booths, water meters, city council.

Водообеспечение – одно из главных условий жизни человека, поэтому наличие воды всегда определяло место поселения человека. Основание города Белгорода как военной крепости возле реки Северский Донец и ручья Ячнев Колодезь, не являлось исключением из этих правил. Белгородская крепость, перенесенная в 1650 г. на место современной центральной части Бел-города, была хорошо снабжена водой, что постоянно указывалось в её описании. Так в документах за 1676 г. в кремле упоминается 2 колодца, а в «земляном городе колодезей много, вода добра и промеж дворов озера, в осадное время водой в оном городе скудно не будет» [15. Л. 6].

Во второй половине XVIII века после большого пожара в Белгороде при перепланировке города по известному плану архитектора Алексея Квасова, предписывалось «во всех кварталах в середине огорохов на каждые четыре дома» поставить колодец [14. Л. 1]. Колодцы в городе использовались более двух столетий, а источником воды для бытовых и промышленных нужд были также реки Северский Донец и Везелка. С развитием промышленности и расширением шерстомоечного производства, загрязнение рек приняло угрожающий характер, что затрудняло ее использование не только для питья и водопоя скота, но и для технических целей.

Однако, самой острой проблемой водоснабжения города стало проведение железной дороги. Строительство её на правом берегу реки Северский Донец отрезало горожан от воды и лишило возможности её использования как для собственного потребления, так и в случаях возникновения пожаров. Поэтому Белгородское общественное правление 10 октября 1868 г. признало устройство водопровода в городе «насущной потребностью». Строительство водопроводных сетей в России в то время только начиналось, они имелись лишь в столичных городах Москве (с 1804 г.) и Санкт-Петербурге (с 1859-1862 гг.), а также в нескольких крупных губернских городах.

Для строительства белгородцами водопровода собственными силами средств было недостаточно, поэтому городской голова обратился лично к Министру внутренних дел с просьбой о выделении из страхового капитала 25 тыс. рублей. Министр проникся нуждами города и выделил из казны 10 тыс. рублей, а 15 тыс. рублей – в ссуду под 5% сроком погашения на 7 лет. Для этой же цели учредитель Курско-Харьковско-Азовской железной дороги Поляков пожертвовал городу 5 тыс. рублей.

В июне 1869 г. в Белгороде приступили к сооружению водопровода хозяйственным способом. Однако, расходы оказались значительно выше той суммы, которая изначально планировалась и была в наличии у города. Здесь на помощь были дополнительно выделены деньги Белгородским общественным банком Николая Чумичева в размере 16 600 рублей за счет прибыли, а 7 556 рублей 30 $\frac{3}{4}$ копеек – из запасного городского капитала. Всего на строительство водопровода израсходовали 54 156 рублей 30 $\frac{3}{4}$ копеек.

К весне 1870 г. строительные работы в Белгороде были завершены, для обеспечения циркуляции воды был сооружён водонапорный бак неподалеку от Петропавловской церкви (современное пересечения проспекта Белгородского и улицы Вокзальной) вместимостью 12 тысяч ведер, установлена водокачальная машина с паровым двигателем и 5 уличных водоразборных колодцев, которые называли водоразборными будками. Впервые вода поступила в город по водопроводу 15 марта 1870 г. Так заработал Белгородский водопровод, став в числе первых в Российской империи и самым первым в Курской губернии.

Городской голова Слатин Н.П. ровно через 6 лет после первого пуска воды докладывал Курскому губернатору, что содержание водопровода обходится городу в 4 864 рубля, и эти деньги выделяются по решению городского общества из прибылей Белгородского банка Николая Чумичёва, при этом городская казна не принимает участия в расходах на содержание водопровода, и «городские обыватели получают воду из водопровода безденежно» [9. Лл. 110-111].

Число домовых вводов было незначительно, большая часть отпускалась населению через уличные водоразборы. Для подключения к городскому водопроводу требовалось разрешение городской управы, при этом заявления горожан тщательно рассматривались на ее заседаниях и выносились решения. Уже через четыре года после введения водопровода в эксплуатацию город остро нуждался в установке еще одной водокачальной машины, так как количество воды, подаваемой по водопроводу, едва хватало для нужд городских обывателей, да и при поломке машины водопровод просто бездействовал. Так в 1874 г. на заседании Белгородской городской управы рассматривались прошения почетной гражданки Марии Васильевны Мачуриной, мещан Наума Егоровича и Ефима Егоровича Чепелевых, Ефима Петровича Панышина и временного купца 2 гильдии Игната Тарасовича Курдюмова о разрешении провести в их дома воду от главной водопроводной линии. Решение управы было следующее:

«разрешить просителям провести воду в свои дворы от главной линии, в том только случае, если просители согласятся немедленно внести в доход города единовременно на расходы по установке второй машины, по 100 рублей каждый. При этом просители обязываются при внесении единовременных денег уговариваться между собой насчет единовременной укладки труб» [9. Л. 47].

Всё же городская казна брала на себя расходы на содержание водопровода при значительных затратах, к таким были отнесены починка старой и установка в 1876 г. новой водокачальной машины, на что было израсходовано почти 7 400 рублей. Но, как докладывал городской голова Курскому губернатору, «затрата этой суммы слишком мало значит в сравнении с теми выгодами и удобствами, которые ощущают городские обыватели, пьющие водопроводную воду – чистую и здоровую» [9. Лл. 110-111].

Городской водопровод находился в ведении Белгородской городской управы – органа исполнительной власти города. В её отчетах в 1887 г. упоминается заведующий городским водопроводом «рижский гражданин» Арнольди Р.Ф. с жалованием в 360 рублей в год, счетоводом при нем состоял Абакумов Д.Г. [9. Лл. 27, 27 об.]. Но с 1 сентября 1890 г. городская управа упразднила должность заведующего, признав не нужным иметь особое лицо для заведывания водопроводом, и возложила обязанности контроля над технической частью водопровода на заведующего строительной частью в Белгороде Новикова с жалованием в 200 рублей в год, а ведение счетов по водопроводу определили бухгалтерскому столу. Расходы по содержанию водопровода за год состояли из выплат жалований: машинисту – 600 рублей, слесарю – 204 рубля, двум кочегарам – по 120 рублей каждому, сторожу при баке – 96 рублей, 5 сторожам при водоразборных будках и фонтане по 72 рубля, а также покупка дров для паровой машины 130 сажень (по 20 рублей за сажень), на ремонт водопроводных зданий и повреждений водопровода – 600 рублей, на очистку и смазку механизма паровой машины – 500 рублей [9. Лл. 110-111]. В этом документе впервые упоминается наличие в городе фонтана, который в то время играл больше не эстетическую роль, а для разбора воды населением. Вероятно, он был устроен сразу при проведении водопроводной сети и находился у Георгиевской площади (современная Соборная площадь), а затем возле него был разбит Новый сквер.

Постепенно водопровод стали устраивать в общественных зданиях, первым из которых в 1883 г. стала земская больница, решение об этом выносилось еще в 1873 г., но его тогда отменили, посчитав это слишком дорогостоящим. Уже в следующем 1884 г. водопровод появился в здании земской управы [12. Л. 175]. В 1910 г. водопровод был проведен в городскую тюрьму за счет тюремного управления, а также приняли решение провести водопровод в городской парк, на что было выделено 2 тыс. рублей. В том же году городская управа разрешила домовладельцу Н.А. Котлярову провести водопровод в арендуемую им у города усадьбу, где он разводил парк, и бесплатно пользоваться водой для надобностей парка [3. Л. 53 об.].

18 августа 1881 г. Белгородская городская Дума своим решением впервые установила плату за пользование городским водопроводом в виде налога. В смете прихода городской управы на 1882 г. впервые предусматривалась такая статья в размере 5 тыс. рублей. В том же году поступило заявление от гласного Думы Курбатова И.В., который предложил взять на себя полное содержание городского водопровода по контракту на 5 лет за 9 600 рублей в год. Подобное заявление поступало и от временного купца – владельца Белгородского пивзавода Юлия Эслингера. Но они были отклонены в связи с тем, что содержание городского водопровода обходилось для города гораздо дешевле предлагаемой суммы.

Принятие решения городской Думой об установлении платы вызвало отрицательную реакцию со стороны пользователей водопроводом. В Курское губернское по городским делам присутствие в 1883 г. обратился белгородский купеческий сын Иван Гаврилович Муромцев с протестом «...против принятой оценочной Комиссией способа взимания означенной платы не по количеству забираемой городскими жителями воды, а в той сумме, в какой заблагорассудится означенной Комиссии...» [10. Лл. 45]. Губернское присутствие отменило решение Белгородской городской Думы. Однако, такой поворот событий не устроил местную власть и на заседании 5 ноября 1883 г. Дума постановила, что «налог за воду ...взимать в том же порядке, как и в прошлом 1881 и 1882 годах», так как отмена решения об утверждении платы за пользование водой из городского водопровода повлекла бы за собой «крайнее замешательство в покрытии сметы обязательных расходов текущего года». Для окончательного разрешения этого вопроса постановили просить «г. Министра Внутренних Дел об утверждении взимания платы за пользование водою из городского водопровода в размере не свыше одной четвертой копейки с каждого потребляемого ведра» [10. Лл. 45]. Решением Министра Внутренних дел 1 марта 1884 г.

была установлена плата за пользование Белгородским городским общественным водопроводом, и в этом же году были приобретены 10 водомеров для определения количества воды, потребляемой городскими жителями. Водомеры на водопроводной сети использовались систем «Мейнеке», «Кернъ», «Томпсон» и Бреславльского завода. Они были установлены в 10 водоразборных «общественных тумбах» – будках, которые переоборудовали в теплые помещения [10. Лл. 45].

В документах Белгородской городской управы за 1887 г. впервые встречается стоимость воды из городского водопровода – 1/8 копейки за ведро. Но цена быстро изменилась, и уже в конце 1887 г. по решению Думы плата за воду была увеличена с 1/8 до 1/6 копейки за ведро, при этом вода отпускалась бесплатно земской больнице, а также по льготной цене женскому монастырю и 31-ой артиллерийской бригаде. Всего в течение 1888 г. было отпущено 3 995 405 ведер воды, из них бесплатно – 191 429, по льготной цене – 339 500. Всего поступило в городскую кассу 6 859 рублей 72 копейки, из них получено от водопоя скота 705 рублей, а расходы на содержание водопроводной сети составили 6 809 рублей 72 копейки. Прибыли, как видим, от водопровода город практически не получал. В 1890 г. из общественных водопроводных будок вода отпускалась уже по 1/4 копейки за ведро, а из водопроводных кранов домовладельцев – по 1/6 копейки, суточный расход воды города составлял 10 380 $\frac{3}{4}$ ведра [10. Лл. 22, 23].

Водопроводная сеть ежегодно расширялась, постоянно увеличивалось и количество домовых подключений, – городские жители по праву оценили преимущества водопровода. В 1890 г. в Белгороде была закончена постройка второго водонапорного бака на Базарной площади недалеко от Преображенской церкви вместимостью 16 тыс. ведер. Бак представлял собой круглое каменное здание в два этажа с железным резервуаром для воды. На третьем этаже была устроена пожарная каланча, она была деревянной с башенкой и шпилем. Вновь выстроенный бак именовался Преображенским, а старый изначально – «в Саввино», а затем Петропавловским. Вид Преображенского бака сохранился на фотографиях дореволюционного и военного периодов. К постройке нового Преображенского бака на водопроводной сети по-прежнему значились 10 теплых водоразборных будок, 31 водоразборный кран и 16 водомеров [10. Лл. 22, 23].

В начале XX века в штате служащих состояли: машинист, 3 слесаря, 2 кочегара, 20 сторожей водоразборных будок, с 1910 г. введена должность водомерного мастера. Водоразборные будки стояли, как правило, в центре перекрестков дорог, каждая имела свое название. В документах городской управы сохранились их названия: Першинская, Чернобаевская, Сапрыкинская, Михайловская, Смоленская, Воробьевская, «Красный колодец», «Новый сквер», Соловьевская, Полянская, Новоселовская, Везельская, «Старый сквер», Костельская, «Старый бак», «Новый бак», «Преображенский бак», «Скотобойный завод», «Скотный двор», «Пожарное депо». При каждой находился сторож, который брал плату и вел учет отпускаемой воды. Прибыль от водопровода в 1911 г. составляла почти 9 тыс. рублей [2. Лл. 26].

Наибольшее развитие водопроводная сеть получила благодаря торжественному мероприятию по прославлению Святителя Иоасафа, прошедшему в городе в сентябре 1911 г. На чрезвычайном собрании городской Думы, состоявшемся 4 мая 1911 г., было заслушано заявление члена Совета Министра Внутренних дел, тайного советника Кошкина П.М. «по вопросу об усилении водоснабжения в Белгороде ко дню открытия мощей Святителя Иоасафа» и заявление инженера по гидротехнической части, статского советника Геннеке Э.А. «о результатах обследования им настоящей работоспособности городского водопровода, о необходимости расширения такового путем установки второй серии машин и котла». Благодаря этому, Высочайше было повелено: «выдать г. Белгороду в ссуду из казны 28 800 рублей на дополнительное оборудование водопровода с тем, чтобы ссуда была возвращена в течение 10 лет ... равными ежегодными платежами без процентов» [2. Лл. 16, 19 об., 37 об.].

Выделенные деньги были израсходованы на приобретение и устройство более мощного насоса фирмы Компаунд Вортингтон, парового котла системы Шухова для водокачки, десяти незамерзающих пожарных и 300 штук водоразборных кранов, около 1 200 погонных саженей водопроводных чугунных труб. Кроме этого, была сооружена новая магистраль из 3-х чугунных труб по улицам Императора Николая II и Соборной (современные Гражданский проспект, Свято-Троицкий бульвар) длиной 483 погонных саженей, устроен временный водопровод на период проведения праздничных мероприятий, который затем был разобран, а материал от его постройки использован для расширения водопроводной сети в центральной части города, в частности по улице Смоленской. В 1911 г., как указано в документах, была устроена новая водопроводная сеть в «нагорной части Белгорода». «Нагорная часть» впоследствии стала, скорее всего, Нагорной улицей, носящее свое имя и сейчас,

а до этого именовавшаяся Пустынной. В это же время была снесена и построена вновь новая каменная Михайловская будка, отремонтирована будка в Старом сквере. Именно тогда был сооружен новый водонапорный бак вместимостью 40 тыс. ведер необычной архитектуры, напоминающий элемент средневековой крепости и сохранившийся до наших дней. Сейчас он находится на улице имени III Интернационала. Бак трудно назвать водонапорной башней, так как высота его незначительна. Думается, что размеры объясняются его месторасположением в городе, так как это высокая точка, – высота ее над уровнем моря 167 метров. И хотя предназначение этого здания сугубо практическое, однако, архитектор и строители уделили большое внимание внешней эстетической стороне своей работы. Построенный бак стали называть в документах Новым, а затем и Главным. Сейчас этот водонапорный бак можно по праву считать достопримечательностью Белгорода (рис. 1). Годом раньше сооружения нового бака было построено новое здание водокачки.



Рис. 1. Здание водонапорного бака на ул. III Интернационала в г. Белгороде

После революции 1917 г. и наступлением гражданской войны городской водопровод переживал не лучшие времена. Вошедшая в город Добровольческая армия генерала Деникина восстановила прежний орган исполнительной власти – городскую управу, которая на заседании сметноревизионной комиссии от 23 июня 1919 г. рассматривала одним из первых вопросов водоснабжение города. Не имея достаточных средств на содержание водопровода, рассматривалось два варианта: первый – сдавать водораздаточные будки частным лицам, «чтобы они пользовались выручкой за воду, квартирой ... и отоплением», а за надзор не получали никакого вознаграждения. Второй – как и прежде с лиц, имеющих водопроводы, взимать плату по счетчику, а для не имеющих ввести карточную систему. Предпочтение отдали второму варианту [8. Л. 12].

После установления советской власти в городе в 1923-24 гг. функционировало 3 бака и 17 будок для разбора воды. Водопроводная магистраль проходила по 27 улицам, общей протяженностью 20 верст 200 сажень, кранов 191, из них с водомерами 158. Было зарегистрировано пользующихся водопроводом: 136 частных владений, 26 учреждений, 6 промышленных предприятий. За год было выдано воды 8011378 ведер. Плата за отпускаемую воду с 1 июля по 1 октября 1923 г. была установлена: в июле – 25 копеек за ведро денежными знаками выпуска 1923 г., при чем рабочим и служащим, членам профсоюзов, получающих зарплату 500 рублей и менее, – 15 копеек за ведро. В августе и сентябре – 50 копеек за ведро, для рабочих и служащих – 25 копеек. Многим государственным учреждениям вода отпускалась без водомеров и плата взималась по нормам, при этом задолженность за пользование водопроводом за ними числилась в августе 1923 г. более 16 тыс. рублей [7. ЛЛ. 115 об., 116.].

В годы немецко-фашистской оккупации водопровод не функционировал, воду жители брали из родника и колодцев. После освобождения города водоснабжение восстановили, и оно не претерпело изменений и эксплуатировалось в том же виде, что и до войны. Только к середине 50-х годов водораздаточные будки убрали и заменили на металлические колонки. Старый Петропавловский бак был разрушен, не дожив даже до Великой Отечественной войны. Преображенский на Базарной площади, запечатленный на старинных фотографиях, прекратил свое существование, согласно решения Белгородского горисполкома от 19 марта 1954 г. В решении указывалось, что и этот «водонапорный резервуар» не использовался уже более 15 лет и не имеет ни перекрытий, ни крыши. Восстановление его стало нецелесообразно, так как действующий резервуар «в верхней части города» вполне обеспечивал напор воды в сети. Более того, в городе началось строительство более мощного второго резервуара [4. Л. 7].

Однако, ещё долгое время после войны в городе существовала проблема водоснабжения, которая постоянно обсуждалась на заседаниях городского исполкома. Установка новых водоразборных колонок и прокладка водопроводных труб продолжалась ежегодно, только в 1956 г. было установлено в центральной части города 14 колонок [5. Лл. 36, 37.]. Но проблема оставалась острой, на одном из за-

седаний горисполкома 1 апреля 1957 г. отмечалось, что отдельные районы города (улица генерала Лебеда, 1-й, 2-й, 3-й, 4-й, 5-й, 6-й Заводские переулки, улица Чапаева, Дзержинского и другие) не имели совершенно водопроводных линий и жители пользовались источниками водоснабжения на расстоянии 400-500 метров от жилья. Трест «Водоканал», в ведении которого теперь находился городской водопровод, медленно решал вопросы организации строительства водопровода и ремонта сетей, а содержание им уличных водоразборных колонок осуществлялось неудовлетворительно [6. Л. 4.]. Однако, к этому времени Белгород стал областным центром, в нём большими темпами велось строительство многоквартирных жилых домов, к которым водопроводные магистрали прокладывали теперь крупные промышленные предприятия, являющиеся их собственниками. С этого периода водопровод прочно вошёл в жизнь каждого белгородца и со временем стал неотъемлемой частью жизни города.

Таким образом, началась история Белгородского водопровода – одного из старейших объектов городского хозяйства, от бесперебойной работы которого зависит качество жизни каждого жителя города.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственный архив Белгородской области. Ф. 22. Оп. 1. Д. 4.
2. ГАБО. Ф. 22. Оп. 1. Д. 49.
3. ГАБО. Ф. 22. Оп. 1. Д. 37 а.
4. ГАБО. Ф. Р-68. Оп. 1. Д. 580.
5. ГАБО. Ф. Р-68. Оп. 2. Д. 75.
6. ГАБО. Ф. Р-68. Оп. 2. Д. 114. Лл. 4, 5.
7. ГАБО. Ф. Р-379. Оп. 1. Д. 90.
8. ГАБО. Р-1071. Оп. 1. Д. 2. Л. 12.
9. Государственный архив Курской области. Ф.1. Оп. 1. Д. 2246. Л. 110-11.
10. ГАКО. Ф. 1. Оп. 1. Д. 2799.
11. ГАКО. Ф. 33. Оп. 2. Д. 7843. Л. 94 об., 102 об., 104 об.
12. Журналы Белгородского уездного земского собрания, в период с 20 октября по 25 октября 1883 года. – Курск: Земская типография, 1884. – С. 175.
13. Журналы Белгородского уездного земского собрания, в период с 24 октября по 29 октября 1889 года. – Курск: Земская типография, 1890. – С. 231.
14. Российский государственный исторический архив. Ф. 1293. Оп. 168. Д. 13. Л. 1.
15. Российский государственный архив древних актов. Ф. 1209. Оп. 1. Д. 15828.

Печать офсетная. Тираж 200 экз. Заказ № 21-10692

Отпечатано в типографии ООО «КОНСТАНТА-ПРИНТ»
308519, Белгородская обл., Белгородский р-н, пос. Северный, ул. Березовая, 1/12.
Тел./факс (4722) 300-720, www.konstanta-print.ru

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

ПРИ НАПРАВЛЕНИИ СТАТЕЙ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА» ПРОСИМ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРАВИЛ

Журнал публикует научные обзоры, статьи проблемного и научно-практического характера по следующим научным направлениям:

- стратегическое планирование и управление;
 - муниципальный менеджмент;
 - муниципальное право;
 - муниципальная кадровая политика;
 - проблемы развития территориального общественного самоуправления;
 - социология местного самоуправления;
 - практика местного самоуправления.
- статья должна быть напечатана в формате MS WORD, шрифт – Times New Roman, размер шрифта (кегель) — 14; межстрочный интервал — 1,0; выравнивание текста по ширине; иллюстрации в одном из распространённых форматов (jpg, tiff);
 - отдельным файлом высылаются фото автора и фото в текст (с указанием автора снимка);
 - инфографика по тексту приветствуется;
 - в тексте статьи при ссылке на источник его порядковый номер указывается в квадратных скобках, например: [5];
 - в конце статьи помещается список литературы (в алфавитном порядке).

Статьи представляются в журнал в электронной форме (присылаются на e-mail: journal@mauimrst.ru).

При оформлении статьи указываются:

- полное название статьи;
- автор: инициалы, фамилия;
- должность и организация, в которой работает автор, учёная степень, учёное звание (если имеются);
- перед текстом статьи размещается аннотация (один абзац) на русском и английском языках и список ключевых слов (не более восьми) также на русском и английском языках.
- текст статьи должен быть тщательно вычитан автором, который несет ответственность за научно-теоретический уровень публикуемого материала;

Ниже приводятся примеры оформления списка литературы.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.06.2004 № 79-ФЗ.

Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 506 с.

Гришаева С.А., Куликова О.А. Социально-психологические особенности процесса трансформации социальной структуры общества и процесса коммуникации в цифровом пространстве // Цифровая социология. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 29-34.

Подробные правила публикации размещены на сайте МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» по адресу: mauimrst.ru

Редакция журнала оставляет за собой право редактировать, а также отклонять статьи, не соответствующие установленным правилам.

