

УДК 316.354

ШИЛОВ Владимир Викторович – кандидат исторических наук, доцент; заведующий кафедрой общенациональных дисциплин Березниковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета (614990, Россия, Пермский край, г. Пермь, Комсомольский пр-кт, 29); член правления Пермского отделения Российского общества социологов (vvs59595@mail.ru); ORCID: 0009-0000-4752-4889

БРЕЗГИНА Алена Николаевна – инженер кафедры общенациональных дисциплин Березниковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета (614990, Россия, Пермский край, г. Пермь, Комсомольский пр-кт, 29); член Пермского отделения Российского общества социологов (kit20081990@mail.ru); ORCID: 0009-0007-8908-2151

ПУШКАРЕВА Юлия Денисовна – учебный мастер кафедры общенациональных дисциплин Березниковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета, (614990, Россия, Пермский край, г. Пермь, Комсомольский пр-кт, 29; Romanova.hypocrite@mail.ru); ORCID: 0009-0005-3197-5120

ОТНОШЕНИЕ СТУДЕНТОВ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА К ТРУДУ КАК К СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ЦЕННОСТИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация. На основе прикладного социологического опроса студентов Березниковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета в г. Березники Пермского края, втором по численности и социально-экономическому потенциалу городе Западного Урала (после краевого центра г. Перми), выясняется, чем для респондентов является работа (более 90% опрошенных работают) и что прежде всего им нравится в работе. Полученные результаты также показывают, какие качества помогают достигать профессиональных успехов. Ответы респондентов демонстрируют, чего они хотят достичь в работе, от кого/чего зависит успешное трудоустройство и на что они ориентируются при выборе профессии. Выясняется роль государства в трудоустройстве и как современная молодежь относится к безработице. Показаны наиболее привлекательные профессии, по мнению представителей молодого поколения, и отношение к перспективе профессионального роста. Результаты опроса могут быть использованы научно-педагогическими кадрами при подготовке (корректировке) рабочих программ, потенциальными работодателями, которые остро нуждаются в высокопрофессиональных кадрах и думают о долгосрочных перспективах развития своих производств. Мнения молодежи следует учитывать и властным структурам, разрабатывающим программы развития территории, в которых речь идет о сохранении трудовых ресурсов, повышении уровня и качества жизни.

Ключевые слова: отношение к труду, мотивация труда, трудовая мораль, рейтинг профессий, карьерный рост, человеческий капитал

Проблема дефицита кадров ощущается все более остро во многих регионах РФ. Причин здесь несколько, и нарастают они постепенно. Во-первых, дефицит кадров вызван так называемой демографической ямой, т.к. сегодня на рынок труда выходит поколение 25-летних, которых на треть меньше поколения 35-летних. На пенсию тоже выходит в наши дни значительно большее число работающих, чем тех, кто выходит на рынок труда.

Во-вторых, в связи с санкциями наблюдается расширение предприятий, которые начали замещать на рынке ушедшие из РФ компании, что тоже уве-

личивает спрос на трудовые ресурсы. К этому следует добавить иммиграцию, отъезд трудовых мигрантов из ближнего зарубежья.

В-третьих, с началом СВО и мобилизации наблюдается сокращение предложения на рынке труда плюс релокация. Наметился дисбаланс спроса и предложения, т.к. усилилось расширение действующих производств и запуск новых для решения задач СВО.

Эксперты утверждают, что в перспективе дефицит кадров будет нарастать. Директор по продажам и маркетингу *ANCOR* (г. Пермь) Н.С. Щербакова говорит: «Тенденция дефицита кадров будет усиливаться и далее. По прогнозам Росстата, к 2030 году численность населения страны сократится на 3 млн и составит 143 млн человек. Сейчас на портале “Работа России” представлено 2 млн незакрытых вакансий. Сейчас мы живем на “рынке кандидата”, когда работники получают на свое резюме несколько предложений о работе, и в итоге именно они, а не работодатели делают выбор» [Путякова 2024: 8].

Не менее тревожная ситуация с трудовыми ресурсами наблюдается и в Пермском крае. Руководитель департамента экономики и финансов НИУ ВШЭ (филиал в г. Перми) Т.В. Букина приводит такие данные: «В Пермском крае проблема дефицита кадров колossalна... данные Исследовательского центра портала Superjob.ru, согласно которым за 2023 год число вакансий выросло на 83%, а число резюме – только на 6%. В итоге конкурс на вакансию снизился на 42%. Как сообщил Минсоцразвития Пермского края, в службе занятости зарегистрировано почти 5 тыс. человек, а количество вакансий, опубликованных работодателями, составляет почти 30 тыс. человек» [Путякова 2024: 9].

Официальная статистика по безработице на территории нашего исследования, по данным Росстата, следующая: в сентябре–ноябре 2023 г. уровень безработицы в Пермском крае снизился до 2,3%. Это самый низкий показатель за весь период наблюдений с 1991 г.

Кроме этого, в последние годы в РФ наблюдается межрегиональная конкуренция. К этому Пермскому краю тоже необходимо готовиться [Шишканова-Каменских, Бежовская 2023], т.е. не только сохранять имеющийся кадровый потенциал, но и привлекать людей из других регионов, трудовая миграция должна иметь положительное сальдо.

Тема исследований удовлетворенности трудом – важная и дискуссионная [Ильясов 2013], при этом особо следует заметить, что именно молодежь с определенной мотивацией в самое ближайшее время вступит в активную трудовую деятельность [Маслou 2019], что во многом и будет определять будущее региона и страны в целом. Это позволяет нам говорить о важности исследования ценностных ориентаций молодого поколения, в т.ч. и трудовых ценностей [Ретивина 2019].

С учетом приведенных выше проблем наша исследовательская группа в 2024 г. провела социологический опрос среди студентов Березниковского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета (БФ ПНИПУ). В опросе (методом анкетирования) приняли участие 188 студентов всех форм обучения, свой пол указали 165 чел., из них 107 – мужчины и 58 – женщины. Средний возраст респондентов – 29,1 год. Только 10 студентов из опрошенных не работают.

Первый наш вопрос звучал так: «Чем для Вас является работа?» (можно было выбрать только один вариант ответа), были получены следующие ответы (см. табл. 1).

Таблица 1
Отношение респондентов к работе

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Необходимость обеспечивать собственную семью (мужа, жену, детей, родителей)	60	32
Необходимость обеспечить себе средства существования	39	21
Возможность иметь деньги для личных нужд	32	17
Возможность проявить себя, осуществить свои планы	28	15
Работа позволяет установить контакты и связи, которые могут пригодиться в будущем	16	9
Неприятная обязанность, если бы мог, вообще бы не работал	5	3
Другое: — возможность закрыть пробелы личности (1 чел.) — зарабатывание денег (1 чел.) — возможность выжить (1 чел.) — работа — это моя жизнь (1 чел.)	4	2
Возможность общения	2	1
Возможность получения общественной поддержки, одобрения	1	0,5
Затрудняюсь ответить	1	0,5

Прежде всего, как видно из данных табл. 1, более половины наших респондентов видят в работе возможность обеспечить себя и своих близких средствами для существования, а для 3% работа даже является неприятной обязанностью. Ответы настораживают, но можно надеяться, что это временное явление, поскольку студенты во время учебы, как правило, еще не работают по избранной профессии, которую получают в вузе, т.к. не позволяет квалификация.

Второй вопрос звучал так: «Что Вам нравится в Вашей работе?» (можно было выбрать несколько вариантов ответов). Студенты отметили следующее (см. табл. 2).

Как и в предыдущих ответах, материальная составляющая (48%) стоит на первом месте. При этом отрадно заметить, что у 42% работы все-таки интересная, и им нравятся хорошие отношения в коллективе, а для 36% есть и перспектива профессионального роста.

На третий открытый вопрос: «Что могло бы поспособствовать повышению Вашего интереса к работе?» (предлагалось написать один вариант) результаты следующие (см. табл. 3).

И снова наши респонденты отмечают на первом месте материальный фактор — заработную плату (44%), а профессиональный рост, обучение и повышение квалификации важны только для 10%, хотя, вроде бы, общеизвестно, что, как правило, сотрудники, постоянно повышающие свою квалификацию, получают достойную зарплату. Можно предположить, что молодые люди, к

Таблица 2

Факторы, привлекающие респондентов в работе

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Хороший заработка	89	48
Интересная работа	79	42
Хорошие отношения с коллективом	73	39
Перспективы профессионального роста	68	36
Возможность для самореализации, продвижение по службе	38	20
Создание работодателем комфортных и безопасных условий труда	38	20
Предоставление социальных льгот	18	10
Другое: – нет работы (10 чел.) – не нравится (1 чел.) – чем я могу быть полезен обществу, в котором живу (1 чел.)	12	6,4
Внимательное отношение администрации	4	2,1

Таблица 3

Условия для повышения интереса к работе

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Повышение заработной платы	72	44
Что-то новое	17	10
Профессиональный рост	16	10
Обучение и повышение квалификации	16	10
Отношения в коллективе	14	9
Улучшение условий труда	10	6
Удобный график работы	7	4,3
Не знаю	3	2
Польза обществу	2	1,2
Не работаю	2	1,2
Ничего	1	0,6
Реализация рабочих планов	1	0,6
Льготы	1	0,6
Меня все устраивает	1	0,6

сожалению, пока еще не могут объективно оценить взаимосвязь способностей и потребностей [Беляев 2012].

Результаты ответа на четвертый вопрос: «Какие личные качества помогают Вам достичь успеха в Вашей работе?» (можно было отметить несколько вариантов ответов) приведены в табл. 4.

Таблица 4
Личные качества для достижения успеха в работе

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Добросовестность, исполнительность	115	61
Работоспособность, трудолюбие	100	53
Коммуникабельность	92	49
Самостоятельность, уверенность в себе	90	48
Активность, предпримчивость	47	25
Мобильность	32	17
Другое: — личная заинтересованность (1 чел.) — личные качества не помогают в работе (1 чел.) — удача (1 чел.) — здоровье, трудолюбие, поддержка близких людей (1 чел.)	4	2,1

В целом, представители молодого поколения хорошо понимают, что трудовая этика, трудолюбие, коммуникабельность и уверенность в себе — главный залог успеха в трудовой деятельности: так отметили более половины респондентов.

Результаты ответа на пятый вопрос: «Чего бы Вы хотели достичь в Вашей работе?» (можно было отметить несколько вариантов ответов) приведены в табл. 5.

Таблица 5
Цели работы для респондентов

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Получать достойный заработок	147	79
Приобрести профессиональные знания и навыки	93	50
Продвинуться по карьерной лестнице	91	49
Получить опыт работы	81	43
Повысить квалификацию	62	33
Научиться работать в коллективе	24	13
Заслужить уважение начальства	18	10
Другое: — затрудняюсь ответить (1 чел.) — достойное окончание карьеры (1 чел.) — рад быть полезным и внести свой вклад в историю Родины (1 чел.)	3	1,6

Вновь на первом месте стоит материальная составляющая (79%), при этом все-таки практически половина молодых людей стремятся на работе приобрести профессиональные знания, навыки и продвинуться по карьерной лестнице.

Шестой вопрос звучал так: «От кого или чего зависит успешное трудоустройство в настоящее время?» (можно было выбрать до трех вариантов ответов, полученные ответы приведены в табл. 6).

Таблица 6

Предпосылки для успешного трудоустройства

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
От профessionализма самого человека	96	51
От работодателя	63	34
От личных связей человека	57	30
От настойчивости самого человека	53	28
От социально-экономической ситуации в стране в целом	33	18
От государства, правительства, президента	14	7

Как видно из данных табл. 6, 51% молодых людей считают, что трудоустройство зависит от профessionализма самого человека, и 28% – от настойчивости потенциального работника. Все же значительное число опрошенных выделяют вариант «личные связи» (30%), 18% – социально-экономическую ситуацию в стране, и 7% полагаются на государство, правительство и президента.

Несмотря на то что, как указано выше, уровень безработицы в РФ в последнее время снизился, нами был задан такой вопрос: «Как Вы относитесь к безработице?» (можно было выбрать только один вариант). Ответы приведены в табл. 7.

В условиях рыночной экономики сегодня практически треть студентов индифферентно относятся к безработице, 14% отметили ее неизбежность, а 3% даже считают, что безработица необходима. При этом все-таки 26% говорят, что безработица совершенно недопустима.

Наши респонденты – в ближайшей перспективе дипломированные специалисты и будут выбирать работу на долговременную жизненную перспективу, поэтому им был задан такой вопрос: «На что Вы ориентируетесь при выборе работы?» (можно было выбрать несколько вариантов ответов). Результаты приведены в табл. 8.

Здесь опять молодые люди отметили: главное – величина заработка (89%) и условия для карьерного роста (61%), а вот современная организация труда, престижность и творческий характер труда для них имеет намного меньшее значение (36%, 27% и 24% соответственно).

Наши респонденты получают в университете технические профессии (химики-технологи, механики, строители, горные инженеры), в связи с этим был задан такой вопрос: «Какие виды профессиональной занятости для Вас

Таблица 7

Отношение респондентов к безработице

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Если человек хочет быть безработным, он имеет на это право	63	34
Безработица в обществе совершенно недопустима	48	26
Страшна не сама безработица, а отсутствие мер социальной защиты	41	22
Безработица неизбежна, с этим приходится мириться	26	14
Безработица необходима для эффективной работы экономики	6	3
Другое: – если безработица в связи с алкоголем или наркотиками, она недопустима (1 чел.) – плохо (1 чел.) – положительно (1 чел.)	3	1,6

Таблица 8

Критерии при выборе работы респондентами

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Уровень заработка	167	89
Условия для карьерного роста	114	61
Современная организация труда	67	36
Общение с интересными людьми	62	33
Престижность	50	27
Творческий характер труда	45	24
Возможность зарубежных командировок	8	4
Другое: – личная заинтересованность (2 чел.) – отсутствие кумовства и коррупции (1 чел.) – возможность получать знания в вузе и при этом иметь возможность работать (1 чел.)	4	2

наиболее привлекательны?» (предлагалось выбрать не более 2 вариантов ответов). Результаты отражены в табл. 9.

Почти половина респондентов мечтают быть руководителями (47%) или предпринимателями, имеющими собственное дело (46%), что, в целом, неплохо. Треть из них хотят быть квалифицированными рабочими (34%), но тут возникает вопрос: зачем для этого учиться в национальном исследова-

Таблица 9

Привлекательность видов профессиональной занятости

Варианты ответов	Число выбравших данный вариант ответа, чел.	Доля в числе опрошенных, %
Руководитель подразделения, учреждения или предприятия	87	47
Предприниматели, имеющие собственное дело	86	46
Квалифицированный рабочий	64	34
Менеджеры или сотрудники частных фирм	31	17
Ученые, педагоги, писатели, врачи	28	15
Государственные служащие	17	9
Неквалифицированный рабочий	3	2
Другое: – творческие работы (1 чел.) – инженерное дело (1 чел.)	2	1,1

тельском университете? Не так много молодых людей желают стать учеными, педагогами (15%), впрочем, творческие профессии предполагают наличие природных данных, поэтому не у каждого члена общества вызывают интерес (хотя престиж их очевиден), и данные профессии довольно редко хорошо оплачиваются, особенно в начальные годы трудовой деятельности, что, возможно, и не стимулирует молодое поколение.

На данном этапе рабочих мест (вакансий) в РФ, в т.ч. и Пермском Прикамье, достаточно. Результаты нашего исследования при этом все-таки показывают, что для молодых людей главное в трудовой деятельности – достойная заработка плата, но найти такую работу сразу, без хорошего образования и опыта работы вряд ли возможно, скорее всего из-за такого диссонанса в молодежной среде и бытует миф, что «работы нет».

Судя по ответам, значительное число молодых людей не желают работать: работа для них – неинтересная, скучная обязанность материально обеспечить себя и собственную семью. Впрочем, дело здесь не только в юношеском максимализме (сразу, быстро, много и вкусно), данный тренд наблюдается и в развитых странах, и не только в молодежной среде. Возник даже термин *quiet quitting* (от англ. – тихий уход), когда человек делает только то, что от него требует «должностная инструкция», и все. Так, в США около 50% наемных работников практикуют *quiet quitting*. То есть, люди не воспринимают работу как смысл жизни, познание и раскрытие себя или просто как любимое дело.

Сегодня работодателям нужны не просто хард скиллы (от англ. *hard skills* – «жесткие навыки», т.е. базовые профессиональные навыки), они ждут от кандидатов «горящих глаз», «драйвовости», но пока это бывает приятным исключением. В связи с этим возникает вопрос с мотивацией [Макклелланд 2007], профориентацией [Бенджиков 2006], «погружением в профессию», которую нужно начинать, по мнению доктора педагогических наук профессора О.Ю. Елькиной, уже в начальной школе [Елькина 2015].

Работодатели понимают важность работы с персоналом, и они используют

для этого отечественный [Генкин 2011] и зарубежный [Миллнер, Хан 2022] опыт. Они также понимают важность материальных стимулов, поэтому многие из них своим работникам (и для привлечения к себе соискателей с других производств) часто компенсируют расходы на транспорт, связь, возмещают расходы на обеды, создают гибкий график работы, организуют активную корпоративную жизнь. Но перекупать персонал у конкурентов, привлекать из смежных отраслей человеческие ресурсы вряд ли можно до бесконечности, т.к. нельзя постоянно увеличивать фонд оплаты труда.

Поэтому здесь нужно выработать долгосрочную стратегию по привлечению мотивированных работников с «горящими глазами», которая должна строиться на комплексном подходе, и начинать данную работу следует, как сказано выше, уже со школьной скамьи. Эту сложную задачу может решать государство с теми работодателями, которые мыслят государственными масштабами, а не замыкаются только в рамках своего производства. Базовые ценности [Момджян 2020] формируются с раннего возраста, имеют свою этническую особенность [Вашунина и др. 2020], зависят от конкретной социальной среды [Газиева 2024] и постоянно эволюционируют [Магун 2023].

В последние годы в РФ большое внимание уделяется патриотизму [Парма 2024], появляются интересные и серьезные исследования на эту важную тему [Халий 2017]. При этом, как мы видим, примеры для подражания молодому поколению больше приводятся на героическом военном прошлом наших предков (великие полководцы досоветского и советского периодов, освободительные войны России от иноземных захватчиков), что правильно и вызывает живой интерес у молодежи и других категорий населения. А вот примеров «трудового подвига» из страниц истории России у нас значительно меньше.

Сегодня романтизация рабочих профессий и красивые лозунги, как в советскую эпоху, вряд ли привлекут внимание молодых людей. Такие примеры для подражания, как Павел Корчагин, Тимур и его команда, стахановцы, строители БАМа, вряд ли будут поняты молодежью. Не стоит забывать, что родители, бабушки и дедушки современной молодежи воспитывались как «строители коммунизма»; в соответствии с идеологическими постулатами в СССР предпринимательство считалось преступным деянием («Буржуи под стол – идет комсомол!»), а христианские ценности считались «опиумом для народа» («Религия яд – берегите ребят!»). Не стоит забывать, что менталитет народа довольно консервативен, а свои первые понятия о ценностях человек получает в семье.

Доктор исторических наук, известный этнограф Г.Н. Чагин [Шилов 2022] в одном из интервью сказал: «Нельзя, конечно, не учитывать войну. Она унесла из деревни хорошее поколение людей. У тех, что потом народились, воспитание совсем другое. Уже была уничтожена приверженность религии, а вместе с тем семейные ценности. Верующих на сто процентов у нас никогда не было, но бытова вера несла с собой правила жизни. Поминование родственников в церкви, дома, на кладбище. Знание рода до седьмого колена – обязательно! – и своя особенная этика... До сих пор остались люди, соблюдающие устои, правильно ведущие хозяйство. Они носители традиции. Я знаю несколько человек. Там и этика, и эстетика. Но за ними идет пустое поколение»¹.

Отношение к труду может быть индифферентным, отрицательным и положительным. Чтобы у современной молодежи формировалось положительное отношение к труду, нужны и соответствующие примеры из нашего прошлого,

¹ Человек – материк (интервью с профессором Г.Н. Чагиным). 2014. – Аэропорт Пермь. № 4(28). С. 24.

которые показывают, как у конкретной личности осуществились карьерные перспективы, в то время когда у наемного рабочего на протяжении многих лет была стабильная и высокая зарплата, и он имел хорошие социальные гарантии, что позволяло ему не только достойно обеспечить свой быт, семью, «красиво» отдыхать, но и стать достойным членом общества, с богатым внутренним миром, имеющим много друзей и последователей.

Большую роль в этом сложном деле отводится системе образования. При этом сфера образования всегда была консервативной (о «гуманитарном» наследии советской эпохи сказано выше), и изменения в ней происходят нелегко и медленно. Тем не менее работа в этом направлении ведется, уделяется внимание и формированию трудовых ценностей [Ретивина 2019]. Учить молодых людей нужно не только тому, как правильно составлять резюме и «не падать духом», если не прошел сразу собеседование (что, конечно, тоже важно), главный вектор любого учебного заведения — готовить молодежь именно к работе.

Вузам стоит регулярно устраивать ярмарку вакансий, но этого явно недостаточно. Обязательно стоит привлекать к преподаванию специалистов предприятий, постоянно организовать встречи работодателей со студентами, хотя это дело сложное, хлопотное и в целом нагрузка для вуза. Тем не менее Березниковский филиал ПНИПУ имеет положительный опыт в этом непростом деле, и даже каждый учебный год организует экскурсии студентов на предприятия и в их корпоративные музеи [Шишканова-Каменских, Брезгина, Шилов 2024].

Полученные результаты нашего исследования можно использовать экспертом по социологии молодежи и социологии труда; в учебных заведениях при составлении (корректировке) рабочих программ; руководителям предприятий, учреждений, которые разрабатывают стратегии развития своих производств; представителям властных структур, готовящим планы развития введенных им территорий и создающим концепции о сохранении (и привлечении) трудовых ресурсов в своих муниципалитетах, регионах.

Список литературы

- Беляев И.А. 2012. *Целостность человека в аспекте взаимосвязи его способностей и потребностей: опыт типологизации*: автореф. дис. ... д.филос.н. Челябинск. 56 с.
- Бендюков М.А. 2006. *Ступени карьеры: азбука профориентации*. СПб: Речь. 236 с.
- Вашунина И.В., Дронов В.В., Ильина В.А., Маховиков Д.В., Нистратов А.А., Нистратова С.Л., Ощепкова Е.С., Тарасов Е.Ф. 2020. *Базовые ценности носителей русской культуры*: учебное пособие для студентов-иностранцев (под ред. Е.Ф. Тарасова). М.: Изд-во РУДН. 479 с.
- Газиева И.А. 2024. Социальная среда как фактор изменения ценностей студенческой молодежи. – *Высшее образование в России*. № 2. С. 54-72.
- Генкин Б.М. 2011. *Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика)*: монография. М.: Норма. 351 с.
- Елькина О.Ю. 2015. *Путешествие в мир профессий*: пособие для родителей учащихся 1-4 классов. М.-Берлин: Директ-Медиа. 159 с.
- Ильясов Ф.Н. 2013. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом. – *Социологический журнал*. № 3. С. 130-138.
- Магун В.С. 2023. Эволюция базовых ценностей российского населения, 2006–2021 годы. – *Социологические исследования*. № 12. С. 44-58.

- Макклелланд Д. 2007. *Мотивация человека*. СПб: Питер. 672 с.
- Маслоу А. 2019. *Мотивация и личность*. 3-е изд. (пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина; ред. Е. Ильин). СПб: Питер. 400 с.
- Миллнер Д., Хан Н. 2022. *HR-аналитика. Практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных*. М.: Альпина Паблишер. 384 с.
- Момджян К.Х. 2020. О проблеме общечеловеческих ценностей. — *Вопросы философии*. № 3. С. 25-41.
- Парма Р.В. 2024. Продвижение патриотической повестки в социальных медиа среди российской студенческой молодежи. — *Высшее образование в России*. № 1. С. 44-67.
- Путякова П. 2024. Кадровый переучет. Как дефицит рабочей силы тормозит экономический рост. — *Новый компаньон* (Пермь). № 2(1126). 6 февраля 2024. С. 8-9.
- Ретивина В.В. 2019. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи. — *Высшее образование в России*. № 1. С. 57-63.
- Халий И.А. 2017. Патриотизм в России: опыт типологизации. — *Социологические исследования*. № 2. С. 67-74.
- Шилов В.В. 2022. Научное наследие и мир личности профессора Г.Н. Чагина. — *Вестник антропологии*. № 3. С. 359-377.
- Шишканова-Каменских В.А., Бежовская А.А. 2023. Отрицательное сальдо миграций на территории Березниковского городского округа Пермского края: к постановке проблемы. — *Правовые, социально-экономические, психологические аспекты обеспечения национальной безопасности: материалы VII Всероссийской с международным участием студенческой научно-практической конференции*. Пермь: Изд-во ПСИ. С. 406-411.
- Шишканова-Каменских В.А., Брезгина А.Н., Шилов В.В. 2024. История и роль музея филиала АО «ОХК» УРАЛХИМ» в городе Березники Пермского края. — *Молодежная наука в развитии регионов: материалы всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых*. г. Березники, 24 апреля 2024 г. Пермь: Изд-во ПНИПУ. С. 333-338.

SHILOV Vladimir Viktorovich, Cand.Sci. (Hist.), Associate Professor; Head of the Chair of General Scientific Disciplines, Berezniki Branch of the Perm National Research Polytechnic University (29 Komsomol'sky Ave, Perm, Perm Krai, Russia, 614990); Member of the Board of the Perm branch of the Russian Society of Sociologists (vvs59595@mail.ru); ORCID: 0009-0000-4752-4889

BREZGINA Alena Nikolaevna, Engineer of the Chair of General Scientific Disciplines, Berezniki Branch of the Perm National Research Polytechnic University (29 Komsomol'sky Ave, Perm, Perm Krai, Russia, 614990); Member of the Russian Society of Sociologists (kit20081990@mail.ru); ORCID: 0009-0007-8908-2151

PUSHKAREVA Yulia Denisovna, training master of the Chair of General Scientific Disciplines, Berezniki Branch of the Perm National Research Polytechnic University (29 Komsomolsky Ave, Perm, Perm Krai, Russia, 614990; Romanova. hypocrite@mail.ru); ORCID: 0009-0005-3197-5120

ATTITUDE OF POLYTECHNIC UNIVERSITY STUDENTS TO WORK AS A SOCIO-CULTURAL VALUE: REGIONAL ASPECT

Abstract. Based on an applied sociological survey of students of the Berezniki branch of the Perm National Research Polytechnic University in Berezniki, Perm Krai, the second largest and socio-economic potential city in the Western Urals

(after the regional center of Perm), it is found out what work is for respondents (more than 90% of respondents are working) and what they like most about work. The results also show which qualities help to achieve professional success. The respondents' answers also demonstrate what they want to achieve in their work, on whom/what successful employment depends and what they focus on when choosing a profession. The authors clarify the role of the state in employment and how modern youth treats unemployment. The most attractive professions are shown in the opinion of representatives of the younger generation and their attitude to the prospect of professional growth. The survey results can be used by scientific and pedagogical personnel in the preparation (adjustment) of work programs, potential employers who are in dire need of highly professional personnel and are thinking about long-term prospects for the development of their industries. The opinions of young people should also be taken into account by government structures, which work out territorial development programs that focus on preserving labor resources, improving the standard and quality of life.

Keywords: attitude towards work, work motivation, work morale, occupational ratings, career growth, human capital

ГУЛЯЕВ Андрей Анатольевич – кандидат философских наук, доцент Московского финансово-промышленного университета «Синергия» (125190, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 80; andrey.gulyaev1966@yandex.ru)

ПЕРСПЕКТИВЫ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются перспективы негосударственного образования в России. Образование является важнейшим социальным лифтом в жизни каждого человека в России. Негосударственное, частное образование появилось в период перестройки, в конце 1980-х гг. Но лишь после принятия Закона об образовании в 1992 г. негосударственное образование в России получило правовое обоснование. С тех пор в течение 30 лет негосударственное образование в России развивается, что привело к тому, что в 2023/2024 уч./г. крупнейшим университетом России впервые стал негосударственный вуз – Университет «Синергия». В данном исследовании используется сравнительно-исторический и прогностический методы. Школьное образование в России формирует знания, умения и навыки обучающихся для сдачи основного и единого государственных экзаменов (ОГЭ и ЕГЭ). Негосударственное среднее профессиональное и высшее образование в России справляются с данной проблемой. Государственное и негосударственное образование в России имеют своих сторонников, свои возможности и перспективы. Их задача заключается в том, чтобы выявить свои возможности и перспективы и повысить эффективность всей системы образования в России.

Ключевые слова: негосударственное образование, колледж, бакалавриат, специалитет, магистратура, частная школа, частный детский сад

Введение. Первый негосударственный вуз в постсоветской России Московский международный университет был открыт в 1992 г. Его ректором стал первый мэр Москвы Г.Х. Попов. Расцвет негосударственного образования в России в 1990-е гг. потребовал определить его четкие правовые формы. Урегулировать отношения в сфере образования в условиях формирующегося рынка и появления негосударственных образовательных учреждений в России был призван принятый в 1992 г. Закон Российской Федерации «Об образовании» [Долгих 2012: 228]. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» (1996 г.) дал правовую основу, принципы регистрации, функционирования, отчетности, ликвидации некоммерческих организаций,