



ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК



ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В ЗЕРКАЛЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ

**МАТЕРИАЛЫ IX МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ИНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦИИ**

25 – 29 марта 2024 года

ВОЛОГДА • 2024



ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК



ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В ЗЕРКАЛЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ

*Материалы IX международной научно-практической
интернет-конференции
(г. Вологда, 25–29 марта 2024 г.)*

Вологда
2024

УДК 316.1:316.43
ББК 60.524:60.59
Г52

Публикуется по решению
Ученого совета ВолНЦ РАН

Редакционная коллегия:

А.А. Шабунова – д.э.н., директор ФГБУН ВолНЦ РАН,
О.Н. Калачикова – к.э.н., зам. директора по научной работе, зав. отделом,
ведущий научный сотрудник ФГБУН ВолНЦ РАН,
Г.В. Леонидова – к.э.н., зам. зав. центром социально-демографических
исследований, ведущий научный сотрудник ФГБУН ВолНЦ РАН,
Л.Н. Нацун – к.э.н., старший научный сотрудник ФГБУН ВолНЦ РАН,
О.В. Третьякова – к.ф.н., зав. отделом ФГБУН ВолНЦ РАН

Г52 **Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений:** материалы IX междунар. науч.-практ. интернет-конф. (г. Вологда, 25–29 марта 2024 г.). – Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024. – 594 с. : ил., табл. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст: электронный.

ISBN 978-5-93299-607-2

В сборнике представлены статьи IX международной научно-практической интернет-конференции «Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений», проходившей на площадке Вологодского научного центра РАН с 25 по 29 марта 2024 года.

В конференции приняли участие социологи, экономисты, демографы, юристы и представители смежных наук из научных учреждений и вузов регионов России и стран ближнего зарубежья. В центре внимания исследователей находились проблемы старения населения, бедности и социального неравенства, цифровизации экономики, гражданского участия, трансформации занятости, решение которых в новых условиях, продиктованных актуальной внешнеполитической повесткой, требует дополнительных усилий как от государства, так и от общества. Обсуждение проходило в четырёх тематических секциях конференции: «Демографические процессы и проблемы общественного здоровья», «Благополучие населения: ресурсы снижения социального неравенства», «Труд и занятость в условиях нарастающего дефицита кадров: от постановки проблем к поиску решений», «Проблемы развития гражданского общества в регионах России».

Материалы конференции будут полезны для научных работников, социологов, экономистов, преподавателей вузов, специалистов в области государственного управления, представителей общественности, СМИ и всех интересующихся вопросами социально-экономического развития России.

Тексты докладов приводятся в авторской редакции. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов докладов. Ответственность за содержание докладов несут авторы.

УДК 316.1:316.43
ББК 60.524:60.59

ISBN 978-5-93299-607-2

© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2024

Содержание

<i>Предисловие</i>	9
Пленарное заседание	
<i>Волков А.Д., Аверьянов А.О., Рослякова Н.А.</i> Территориальные различия в воспроизводстве человеческого капитала арктического региона: экономико-социологический анализ	12
<i>Воробьева И.Н., Мехова А.А.</i> Территориальная идентичность: основные тренды миграционных настроений провинциальной молодежи	18
<i>Косыгина К.Е., Кулик К.А.</i> Культурные установки населения региона: ценностно-мировоззренческие индикаторы	23
<i>Медведева Е.И., Крошилин С.В.</i> Современные IT-специалисты в медицине: необходимость получения ИКТ-компетенций в ВУЗах	30
<i>Тлеубердинова А.Т.</i> Продовольственная самообеспеченность как фактор социального благополучия страны	38
Секция № 1. Демографические процессы и проблемы общественного здоровья	
<i>Агафонова Д.Ю.</i> Социальный капитал здоровья	45
<i>Акулич М.М., Исаева В.В.</i> Семейные ценности в современной России	51
<i>Ардашев Р.Г.</i> Социальное здоровье молодежи	57
<i>Ван Ш.</i> Представления китайских студентов о своей родителей и будущей семье	62
<i>Головачёва Е.В.</i> Социальное здоровье и общество травмы	65
<i>Довейко А.Б.</i> Здоровый образ жизни в обыденных представлениях воронежцев	70
<i>Колесов А.А.</i> Сравнительный анализ смертности городского и сельского населения Вологодской области	76
<i>Короленко А.В.</i> Дифференциация населения по установкам на долголетие: соотношение предпочтений и планов, мотивы и барьеры достижения	82
<i>Кузнецова А.М.</i> Новые подходы к брачному выбору современной молодежи: теоретический аспект	89
<i>Мартиросян Г.О.</i> Суть миграционных процессов	93
<i>Михайлов В.А., Михайлов С.В.</i> Семья и брак в мнениях и оценках молодежи Тверской области	97
<i>Мятникова И.В.</i> Состояние собственного здоровья и отношение к здоровому образу жизни в оценках жителей Республики Беларусь (по материалам социологического исследования)	103

<i>Новицкий Е.Н., Сахарова Е.В.</i> Ценностно-репродуктивные установки женщин Республики Беларусь фертильного возраста	108
<i>Пасовец Ю.М.</i> Включенность детей в занятия физической культурой и спортом как детерминанта популяционного здоровья	112
<i>Погосян Ш.П.</i> Проблемы управления миграционными потоками	117
<i>Попова Л.А.</i> Влияние миграции на численность и структуры населения Республики Коми	122
<i>Реутов Е.В.</i> Основные демографические тренды в регионах Центрального Черноземья в 2021-2023 гг.	128
<i>Стыров М.М.</i> Десять заповедей о семье	134
<i>Уйбо П.А.</i> Влияние просветительской работы врача на показатели общественного здоровья	138
<i>Хачатрян Л.А.</i> Миграционное движение населения в России (2010-2020)	143
<i>Чеснокова А.А.</i> Кризис сепарации юношей как показатель социального здоровья	148
<i>Шавердо Т.М.</i> Чего хотят и чего боятся родители?	152
<i>Шарытова С.Ю.</i> Повседневные практики заботы о здоровье в пандемию COVID-19 и после нее	155
<i>Шматова Ю.Е.</i> Социальное и психологическое самочувствие старшего поколения в Вологодской области: итоги выборочного наблюдения.....	161
<i>Юсупова А.И.</i> Факторы принятия и трудности реализации проекта «Спорт – норма жизни»	168

Секция 2. Благополучие населения: ресурсы снижения социального неравенства

<i>Андрианова Е.В., Давыденко В.А., Черненко А.С.</i> Сильная программа («strong programmes») культуральной социологии кино Пьера Бурдьё: отличительные особенности	174
<i>Андрианова Е.В., Мазурова В.О.</i> Удовлетворенность жизнью в оценках сельских жителей юга Тюменской области	182
<i>Баев П.А.</i> Экономические притязания молодежи в условиях отсутствия социального благополучия	188
<i>Бримбетова Н.Ж., Сапарбек Н.К.</i> Программно-целевое управление социальными различиями в регионах	192
<i>Груздева М.А.</i> Доходный фактор цифрового неравенства	197
<i>Дементьева И.Н.</i> Индекс потребительской уверенности: региональные особенности и тенденции	203
<i>Журавлев А.А.</i> Политика импортозамещения как фактор социального благополучия общества	209

<i>Колчин Р.Н.</i> Перспективы развития рынка электромобилей в РФ	213
<i>Копытова Е.Д.</i> Агломерирование территорий в контексте достижения благополучия населения.....	218
<i>Корнилицына М.Д.</i> Обеспечение благополучия населения как ключевая задача государственного управления: отражение в национальных проектах.....	222
<i>Кузнецова Е.А.</i> Цифровизация образа жизни молодежи: критерии благополучия.....	227
<i>Лосев Н.С., Мальцева Н.В.</i> Цифровое неравенство в социальных сетях: анализ факторов в глобальном пространстве и России	231
<i>Манукян Г.Т., Арутюнян Г.А.</i> Модель «экономического человека» в неоклассической теории	236
<i>Мартищенко Е.В.</i> Мнение населения Беларуси об эффективности реализуемой в стране социальной политики	240
<i>Палащенко Е.В.</i> Неуплата налогов: критерий социального неравенства	246
<i>Прохоров Д.В.</i> Динамика социостратификационных процессов в Самарской области в период 2011-2023 гг.	250
<i>Раемгулова З.А.</i> Социология финансового поведения – мотивы выбора (на примере социальных групп спортивных секций каратэ)	255
<i>Рысюкевич Н.С.</i> Спорт как фактор социальной реабилитации для инвалидов	259
<i>Соловьева Т.С.</i> Система общего образования РФ: проблемы инклюзии	266
<i>Чаус М.В.</i> Забота о здоровье в «постковидную эру»: ответ на вызовы новой нормальности	273
<i>Ярошук Р.С.</i> Факторы социального благополучия	278

Секция 3. Труд и занятость в условиях нарастающего дефицита кадров: от постановки проблем к поиску решений

<i>Андишевко Т.В.</i> Политика регулирования занятости и рынка труда в государственных программах отдельных стран Северной и Южной Америки.....	285
<i>Артюхин М.И., Пушкевич С.А., Щурок Э.М.</i> Социально-демографический портрет белорусского трудового мигранта	290
<i>Беляева В.Т.</i> Влияние социокультурных факторов на образовательные стратегии учащихся г. Череповца	294
<i>Беляк О.Ю.</i> Выгорание в команде и выгорание команд	299
<i>Богдан Д.И., Петрова Д.С.</i> Профессиональное самоопределение как стимул к продолжению обучения.....	303
<i>Брутян А.Е.</i> Анализ поведения потребителей на рынке косметики	308

<i>Васильева А.Д.</i> Фриланс как новая форма экономической активности.....	313
<i>Вахорина М.В.</i> Адаптация профессионального образования к новым тенденциям на рынке труда	318
<i>Дулина Н.В.</i> Кадровый голод: региональные исследовательские колл-центры в поиске решения проблемы (по материалам эмпирического исследования)	322
<i>Захарова В.В.</i> Развитие экспорта высшего образования Российской Федерации как элемент позиционирования страны в многополярном мире	328
<i>Лантух О.С.</i> Цифровая трансформация экономики и её влияние на реализацию потенциала молодёжи	332
<i>Лапина В.А., Терехов А.М.</i> Влияние качества трудовой жизни работников на возможности гуманизации труда в контексте глобальных изменений	337
<i>Логинов Д.М.</i> Позиции занятых с различным уровнем нематериальной ресурсообеспеченности на российском рынке труда	342
<i>Лосенкова Н.А.</i> Колл-центры: институциональные способы преодоления кадрового голода	347
<i>Луковкина А.Д., Терехов А.М.</i> Влияние личностных особенностей работника на формирование рынка труда в РФ	352
<i>Матвеева М. А., Исупов А.М.</i> Искусственный интеллект на современном этапе	356
<i>Милаева Т. В.</i> Особенности рынка труда и найма сотрудников после пандемии COVID-19	361
<i>Попов А.В.</i> Искусственный интеллект и труд ученого: границы возможного и допустимого при написании научных статей	366
<i>Почкалина Я.И., Терехов А.М.</i> Возможности использования человеческого капитала для социально-экономического развития территорий и повышение производительности труда	370
<i>Родин А.В., Алифанов В.В.</i> Институты поддержки занятости в регионе	374
<i>Романович Н.А.</i> Негативные тенденции в малом бизнесе как следствие кризиса.....	380
<i>Саргсян А.Т.</i> Удаленная работа: преимущества и возможное влияние на миграционные тенденции	385
<i>Сатанова Е.А.</i> Гендерные стереотипы на рынке труда	390
<i>Ситникова И.В.</i> Отношение к плановой системе распределения выпускников высших учебных заведений	395
<i>Тарасов В.Т.</i> Роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии регионов и повышении производительности труда	400
<i>Тихомирова В.В.</i> Труд и занятость на рынке торговых услуг	407

Фетюков А.В. Готовность российских работников к повышению квалификации: возрастной аспект	412
--	------------

<i>Чуланова З.К.</i> Заработная плата как фактор внутренней мобильности населения Казахстана	420
<i>Шатунова Т.Е., Колотвин Д.Р., Большев Д.В., Мартель А.Э.</i> Таксономия навыков как метод систематизации компетенций специалистов организаций	427
<i>Широкова Е.Ю.</i> Дефицит кадров в обрабатывающей промышленности региона: проблемы и решения	431
<i>Щербина А.А.</i> Социальная мотивация самозанятых	435

Секция 4. Проблемы развития гражданского общества в регионах России

<i>Бабичев К.Н.</i> Оценка потенциальных возможностей развития ТОС в Краснодарском крае	441
<i>Богомолова А.В., Вандышева Л.В., Пустарнакова А.А.</i> Гражданская активность молодежи: идентичности и практики консолидации	447
<i>Василенко Д.В.</i> Особенности реализации межмуниципального сотрудничества в современных условиях	453
<i>Гужавина Т.А.</i> Доверие как условие обеспечения гражданского участия населения	458
<i>Елышев Е.И.</i> Экологический активизм молодёжи	463
<i>Жданова А.Э.</i> Оценка качества городской среды: обзор методик	468
<i>Захарян А.Г.</i> Инновационное образование как фактор развития гражданского общества	474
<i>Коноплева М.А.</i> Мотивы и барьеры участия в зооволонтерской деятельности (на примере Пермского края)	480
<i>Копытова Е.Д.</i> Социальные противоречия малых территорий: участие бизнес-сообщества	484
<i>Куранов Г.В., Нода А.С., Чибисова О.А.</i> Формы патриотического воспитания в школах	488
<i>Леонов С.Н.</i> Использование интегральных территориальных индексов для оценки уровня регионального развития	494
<i>Лифенко А.И.</i> Развитие добровольчества в России: волонтерство как форма занятости населения	500
<i>Митрофанова С.Ю., Малаканова О.А., Васькина Ю.В.</i> Субъекты, способствующие вовлечению молодежи в общественные объединения: кейс Самарского региона	507
<i>Мясникова В.В.</i> Деятельность Научно-образовательного центра как ресурс гражданского участия	513
<i>Немировский М.В.</i> Трансформация воспитательной функции в профессиональных образовательных организациях как фактор и ресурс гражданского участия	517

<i>Николаева М.В., Шестакова А.А.</i> Феномен цифрового патриотизма в онлайн-пространстве	522
<i>Нятин Н.В., Лось М.А.</i> Методы и инструменты анализа активности молодежи в сетевых сообществах	525
<i>Парахонская Г.А.</i> Коммуникативные механизмы влияния искусства на формирование гражданской ответственности у молодежи	530
<i>Полюшкевич О.А.</i> Коллективные действия и просоциальные практики участников общественных движений	535
<i>Родин А.В.</i> Особенности развития местных сообществ в условиях цифровой трансформации	539
<i>Сагидуллина Е.А.</i> Развитие гражданских компетентностей посредством организации проектно-исследовательской деятельности обучающихся в Научно-образовательном центре Вологодского научного центра Российской Академии Наук	544
<i>Смирнова Н.С.</i> Проблемы развития гражданского общества в Вологодской губернии на примере развития взаимоотношений бизнеса и гражданского общества в конце XIX – начале XX века	550
<i>Смолева Е.О.</i> К вопросу о типологии малых городов и формировании стратегии их развития	555
<i>Соколова Т.И.</i> К вопросу о тенденциях развития учреждений культуры Вологодской области (на примере музеев)	559
<i>Суслова А.П.</i> Вовлечение населения в процесс местного самоуправления	565
<i>Трохимчук А.Р.</i> Право на город: специфика мотивации участия в благоустройстве городской среды	570
<i>Туник Е.С.</i> Особенности рекламных технологий в эпоху цифровой трансформации	575
<i>Хомич В.С.</i> О социально-ориентированном бизнесе в контексте обеспечения экономической безопасности	579
<i>Шелгинская В.А.</i> Интересанты городских социокультурных мероприятий: общая характеристика и особенности	584
<i>Ясников Н.Н.</i> Социальный капитал населения Вологодской области	590

ГОТОВНОСТЬ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ: ВОЗРАСТНОЙ АСПЕКТ¹

Аннотация. На основании данных мониторинга трудового потенциала автор анализирует у работников различных возрастных групп намерения и готовность повышать квалификацию и развивать творческие компетенции, которые становятся наиболее востребованным качественными характеристиками работника в современной экономике.

Ключевые слова: креативность, квалификация, возраст, творчество, молодые специалисты.

Введение. Согласно данным Росстата, безработица среди молодых когорт работающего населения постепенно снижается, составив в 1 квартале 2023 г. 7%. Этот показатель выгодно контрастирует на фоне молодежной безработицы в большинстве европейских странах, где она составляет в среднем 13,5 %, достигая пиковых значений в 25-39% в таких странах как Италия, Испания, Греция [1]. Однако низкий уровень безработицы среди российской молодежи еще не означает обеспеченности ее стабильной занятостью. Например, по оценкам специалистов рекрутинговых агентств на российском рынке труда в 2023 г. на 1 вакансию приходилось 9 резюме молодых соискателей (при норме 5-6 резюме)². Такое давление на рынок труда при низком уровне безработицы может объясняться тем, что молодым специалистам гораздо труднее найти работу, чем более опытным коллегам. При этом, согласно опросам, в 2022 г. 87% работодателей страны столкнулись с нехваткой персонала, а 62% компаний признали, что стали дольше подбирать работников для вакансий³. Однако до сих пор непреодоленным остается факт несоответствия предложений запросам рынка труда из-за дефицита компетенций, получаемых молодыми специалистами в образовательной организации. Как показывает статистика, с этой как наиболее вероятной причиной отказа при найме сталкиваются 51% от всех выпускников вузов, искавших работу⁴. Среди наиболее дефицитных компетенций молодых специалистов называются - профессиональные (технические навыки), навыки поиска новых идей, приемов работы, умение принимать решения и брать на себя ответственность. Отдельно отмечается желание обучаться⁵. По мере роста уровня образования усиливается значение навыков поиска новых идей и приемов работы - их не хватало при выполнении основных обязанностей каждому десятому выпускнику СПО, каждому восьмому выпускнику вуза и каждому четвертому выпускнику аспирантуры.

1 Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-78-10128, [https:// rscf.ru/project/23-78-10128/](https://rscf.ru/project/23-78-10128/)

2 Про HR, людей и бизнес - итоги года от hh.ru и взгляд в будущее. URL: https://hh.ru/article/32178?hhtmFrom=article_labour-market_list (дата обращения: 27.02.2024).

3 «Рынок труда сегодня – это рынок соискателя». URL: https://sia.ru/?section=398&action=show_news&id=451521 (дата обращения: 27.02.2024).

4 Выборочное обследование трудоустройства выпускников-2021 // https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 27.02.2024).

5 Что ожидают работодатели от молодых специалистов // <https://hh.ru/article/31762> (дата обращения: 27.02.2024).

Это может привести к тому, что молодежь перестанет рассматриваться нанимателями в качестве приоритетной рабочей силы. Свидетельством тому является повышение интереса к возможности найма сотрудников старших возрастов или сохранению уже работающих возрастных сотрудников в штате. Если в 2000-х гг. готовы были нанимать работников пенсионного возраста лишь около четверти российских работодателей, то в 2023 г. заявили о такой готовности уже 40%⁶. Как отмечают эксперты, если у работодателя отсутствуют сомнения, что старший работник не уйдет на через 1-2 года, то он без опасений инвестирует в его обучение и повышение квалификации⁷. Поэтому готовность российских работников к повышению квалификации приобретает всё большую актуальность для бизнеса. В научной литературе также подчеркивается, что обладание творческими компетенциями, богатым человеческим капиталом, стремлением непрерывно накапливать профессионально-квалификационные ресурсы становятся наиболее востребованным профессиональными качественными характеристиками работника в современной экономике:

– С позиций социологического подхода это является результатом модернизационных сдвигов при переходе к постиндустриальному обществу [2-4; 8; 9; 11];

– С точки зрения экономистов без творческих компетенций невозможно построение национальной инновационной системы и преобразование накопленной суммы знаний в новые технологии, продукты и услуги [6; 7], он является социальным драйвером структурной трансформации экономики [5].

Методы. Обращение к результатам мониторинговых исследований, посвящённых качественным характеристикам трудового потенциала населения Вологодской области, позволило нам проанализировать ответы респондентов, связанные с отношением к повышению квалификации и использованием креативных компетенций населения с учетом возрастного аспекта. Возрастные группы выделялись в соответствии с возрастными критериями составления выборочной совокупности. Нами было обобщено 3 возрастные группы работников – 16-29 лет, 30-49 лет и старше 50 лет, приоритетный интерес для исследования представляли первая и последняя группа.

Результаты исследования. Готовность повышать свою квалификацию может детерминироваться через особые качества работников, которые они считают важными для выполнения поставленных задач (табл.1).

Таблица 1. Использование работниками разных возрастных групп своих качеств и умений для достижения успеха, в %

Важность качеств и умений	2002			2012			2022		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Знание, эрудиция и квалификация									
Совсем неважно	5,9	5,8	11,6	3,6	6,8	5,8	8,9	7,1	12,1
Более или менее важно	22,3	29,2	22,4	26,5	20,6	28,1	19,7	22,4	25,3

⁶ Работодатели нарастили наем возрастных сотрудников. // <https://rg.ru/2023/04/09/stariki-rabotniki.html> (дата обращения: 27.02.2024).

⁷ Работодатели стали чаще нанимать сотрудников старше 45 лет // <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/04/28/639396-sotrudnikov-starshe> (дата обращения: 27.02.2024).

Важность качеств и умений	2002			2012			2022		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Достаточно важно	38,4	35,8	35,1	39,5	44,4	39,8	35,3	33,6	34,0
Очень важно	33,1	29,0	30,6	30,5	28,2	26,3	36,1	36,9	28,7
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные ранее задачи и т.д.)									
Совсем неважно	11,2	16,9	20,5	14,4	15,7	23,3	10,8	12,1	15,6
Более или менее важно	30,5	33,0	35,1	33,1	29,6	28,5	23,5	23,4	27,9
Достаточно важно	34,0	29,2	26,5	28,2	34,9	28,2	39,1	36,5	32,8
Очень важно	23,9	20,7	17,5	24,3	19,8	19,9	26,6	28,0	23,7
Постоянно стремиться к повышению по службе, повышать свою квалификацию, проявлять инициативу и предприимчивость									
Совсем неважно	6,9	11,1	17,2	7,2	10,2	13,1	8,4	9,3	13,8
Более или менее важно	26,1	30,2	27,6	24,7	23,2	31,7	22,4	23,3	30,4
Достаточно важно	38,8	34,0	35,8	43,5	41,9	34,8	40,4	38,2	33,5
Очень важно	27,8	24,5	19,0	24,7	24,7	20,4	28,8	29,2	22,3
Источник: здесь и далее – расчёты автора по данным опроса ФГБУН ВолНЦ РАН									

Молодые специалисты в 2022 г. несколько выше специалистов старше 50 лет оценивали для себя важность квалификационных способностей и стремления проявлять инициативу для достижения успеха (максимум на 6-7%), но в целом важность проявления творческих компетенций для достижения успеха в работе поровну понимают все возрастные группы. В динамике за 20-летний период количество респондентов, придерживающегося мнения о высокой важности качеств и умений в обеих группах изменилось незначительно.

Но по мере увеличения возраста начинает снижаться доля работников, которые намерены развивать свои компетенции (табл. 2). Если более половины молодых специалистов в 2022 г. планировали повысить свою квалификацию и продвинуться по карьерной лестнице, то среди их коллег старше 50 лет таковых было не более четверти.

Таблица 2. Намерения работников разных возрастных групп, в %

Намерения	2002			2012			2022		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком									
Нет, это не входит в мои планы	6,4	31,8	44,8	6,4	22,3	38,7	8,2	16,5	35,8
Может быть, еще не знаю	38,0	34,8	34,7	46,4	45,4	39,6	40,1	50,7	47,0

Намерения	2002			2012			2022		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Это входит в мои планы	55,6	33,4	20,5	47,2	32,3	21,7	51,8	32,8	17,2
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются коллеги									
Нет, это не входит в мои планы	10,2	31,2	41,8	8,3	20,5	40,9	12,0	19,0	45,3
Может быть, еще не знаю	36,0	36,6	34,3	35,5	42,3	32,3	36,2	39,8	29,1
Это входит в мои планы	53,7	32,2	23,9	56,2	37,2	26,7	51,8	41,2	25,6
Продвинуться по службе, сделать карьеру									
Нет, это не входит в мои планы	11,3	34,8	52,6	8,3	25,1	49,9	13,3	23,5	48,7
Может быть, еще не знаю	33,1	38,2	31,7	35,0	40,1	26,3	36,3	40,0	33,5
Это входит в мои планы	55,6	27,0	15,7	56,7	34,8	23,8	50,4	36,6	17,7
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)									
Нет, это не входит в мои планы	43,5	64,2	66,4	49,8	59,7	68,8	37,8	45,6	55,1
Может быть, еще не знаю	41,0	24,1	21,3	35,1	30,7	22,8	40,6	40,1	36,6
Это входит в мои планы	15,5	11,7	12,3	15,1	9,6	8,4	21,7	14,3	8,3

Помимо возрастных особенностей это объясним тем, что работники старше 50 лет в субъективном восприятии уже добились необходимых карьерных успехов и уровня авторитета. Но в их планы также не входило намерение творчески развиваться. Стоит заметить, что и среди молодежи данные намерения находятся на невысоком уровне, хотя их доля и немного возросла по сравнению с 2002 г.

Тем не менее около половины специалистов старше 50 лет демонстрировали готовность к освоению новых знаний и были готовы к профессиональному совершенствованию (табл. 3), хотя в большинстве и не готовы, например, изучить иностранный язык. Большинство из них очень сдержанно отнеслись и к перспективе развить свой творческий потенциал, в то время как среди молодежи 16-29 лет готов был практически каждый второй.

**Таблица 3. Готовность работников разных возрастных групп
к развитию компетенций, в %**

Готовность	2022*		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться			
Готов и уже реализую	24,5	16,3	10,8
Готов	55,6	52,7	38,3
Не готов	12,2	19,6	35,8
Затрудняюсь ответить	7,7	11,4	15,2
Стать высококлассным специалистом			
Готов и уже реализую	18,9	15,1	11,0
Готов	52,6	48,5	33,7
Не готов	15,8	22,4	37,9
Затрудняюсь ответить	12,8	13,9	17,5
Заняться творческой трудовой активностью на рабочем месте (выступать с рационализаторскими предложениями, участвовать в создании чего-то нового и т.д.)			
Готов и уже реализую	10,5	8,3	6,5
Готов	38,0	28,2	22,1
Не готов	33,7	41,7	53,1
Затрудняюсь ответить	17,9	21,8	18,3
Изучить иностранный язык			
Готов и уже реализую	16,1	6,1	3,1
Готов	34,2	25,9	18,7
Не готов	35,7	48,6	61,5
Затрудняюсь ответить	14,0	19,4	16,7

* вопрос задавался только в 2022 г.

Снижение готовности к повышению уровня знаний может возникать тогда, когда работник утрачивает личную инициативу или другие внешние стимулы для направления личностного потенциала в креативное русло. Также готовность работников разных возрастных групп участвовать в курсах повышения квалификации может зависеть от формы и механизмов развития компетенций.

Как показывают данные мониторинга, специалисты старше 50 лет немногим даже более активно проходят курсы дополнительного образования (ДПО), чем молодые специалисты 16-29 лет (табл. 4). Однако это происходит если их обучают по месту работы или в образовательной организации, т.е. образование идет за счет (и скорее всего по инициативе) работодателя. Молодежь более активнее повышает свои навыки через неформальные (самостоятельные) механизмы ДПО. Наиболее интенсивно накапливают человеческий капитал работники из группы 30-49 лет, что вполне ожидаемо.

**Таблица 4. Приходилось ли Вам за последние 6 месяцев участвовать в курсах
повышения квалификации / переквалификации, образовательных программах и
т.д.?, в %**

Вариант ответа	2022*		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
По месту работы			
Да	17,9	29,6	21,2
Нет	80,1	67,9	76,5

Вариант ответа	2022*		
	16-29 лет	30-49 лет	Старше 50 лет
Затрудняюсь ответить	2,0	2,6	2,3
В сторонней организации			
Да	5,9	12,9	8,5
Нет	91,6	84,4	88,5
Затрудняюсь ответить	2,6	2,7	3,1
Самостоятельно			
Да	19,6	19,9	13,5
Нет	70,9	76,2	81,0
Затрудняюсь ответить	9,4	3,9	5,6

* вопрос задавался только в 2022 г.

Выводы. Результаты исследования показали, что у специалистов всех трех возрастных групп к творческим способностям и знаниям распространено приблизительно одинаковое отношение. Хотя его нельзя назвать высоким и к тому же просматривается тенденция к снижению, он примерно одинаково распределен среди молодых специалистов и среди специалистов старше 50 лет.

Дифференциация между работниками разных возрастов отчетливо проявляется, когда речь идет о планах респондентов о развитии компетенций и готовности самостоятельно осваивать новые знания. Здесь инициатива переходит в руки молодых специалистов, они более активно готовы использовать возможности для своего человеческого капитала. Эти диспропорции хотелось бы объяснить не только возрастными особенностями, но дополнительное понимание причин более сдержанной готовности в отношении развития человеческого капитала у специалистов старше 50 лет поможет дать более углубленное исследование. Возможно, полученные результаты по самой возрастной группе работников связаны с повышенной нагрузкой на них как на наиболее опытных и ответственных сотрудников. В таком случае им затруднительно будет находить резервировать часть рабочего времени под развитие креативных практики и обучение, когда дело надо делать «прямо сейчас». Дополнительным фактором может являться сжимающееся время личного досуга работников, зарезервированное под семейные обязанности и хобби, деятельностное включение в другие социальные сети. Попытки сбалансировать рабочее время и досуг могут привести к отказу от многих творческих планов и намерений повысить квалификацию. Косвенно это предположение подтверждает тот факт, что молодые работники активнее повышают квалификацию в самостоятельных формах – у них больше свободного времени, которое можно инвестировать в саморазвитие. Тем не менее работники более старшего возраста готовы осваивать новые знания, каждый пятый респондент старше 50 лет даже задекларировал готовность изучить иностранный язык. Мы предполагаем, что их учебная и творческая активность скорее зависит от обстоятельств внешней среды – эти работники вероятно более готовы обучаться по предложению работодателя и без отрыва от производства. Поэтому принимающим решение кадровым службам стоит пристальнее сфокусироваться на подходящих механизмах интенсификации трудового и творческого потенциала работников старше 50 лет.

Библиографический список

1. Dudyrev F. Employment of Vocational Graduates: Still a Slough or Already a Ford? / F. Dudyrev, O. Romanova, P. Travkin // Educational Studies. Moscow. 2019. No. 1. P. 109-136. DOI 10.17323/1814-9545-2019-1-109-136.
2. Бодрунов С.Д. Стратегия перехода к новому мирохозяйственному укладу и ноообществу: индустриальный аспект // Экономика промышленности. 2023. Т. 16, № 2. С. 135-140. DOI 10.17073/2072-1633-2023-2-135-140.
3. Бузгалин А. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? / А. Бузгалин, А. Колганов // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18-28. DOI 10.31857/S013216250003744-1
4. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.
5. Кравченко А.И. Социальный инженеризм в эпоху советской власти // Социология. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-inzhenerizm-v-epohu-sovetskoj-vlasti> (дата обращения: 13.03.2024).
6. Мильнер Б.З. Экономика знаний и новые требования к управлению // Управление знаниями в инновационной экономике / Под ред. Б.З. Мильнера М.: Экономика. 2009. С. 34–49.
7. Павленко Ю.Г. Экономические проблемы научно-технического прогресса в исследованиях Института экономики РАН // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2020. № 2. С. 43-59. DOI 10.24411/2073-6487-2020-10014
8. Реквиц А. Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна / Пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. М.; Берлин: DirectMEDIA, 2022. 400 с.
9. Сизова И.Л., Орлова Н.С., Елагина Е.Д. Компетентность работников в условиях социально-экономической неопределенности // Социологический журнал. 2023. Том 29. № 4. С. 31–55. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2
10. Устинова К.А. Вклад интеллектуального и творческого потенциала в распространенность креативных практик населения // Вопросы территориального развития. 2023. Т. 11. № 1. DOI 10.15838/tdi.2023.1.63.1
11. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. Пер. с англ, М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2007. 421 с.
12. Чередниченко, Г.А. Перемены в после-школьных траекториях молодежи: социальная дифференциация // Социологические исследования. 2023. № 9. С. 51-62. DOI 10.31857/S013216250027362-1

Информация об авторе

Фетюков Александр Васильевич (Россия, г. Вологда) – младший научный сотрудник, аспирант академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: s.fet94@rambler.ru)

Fetyukov A.V.

READINESS OF RUSSIAN WORKERS TO IMPROVE SKILLS: AGE ASPECT

Abstract. *Based on labor potential monitoring data, the author analyzes the intentions and readiness of workers of various age groups to continuously accumulate professional qualification resources and creative skills, which are becoming the most sought-after qualitative characteristics of an employee in the modern economy.*

Keywords: *creativity; qualification; age; creation; young professionals.*

About the author

Fetyukov Aleksandr Vladimirovich (Russia, Vologda) – junior researcher and the 1st course graduate student at the Federal State Budgetary Institution of Science «Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences» (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: s.fet94@rambler.ru)

References

1. Dudyrev F. Employment of Vocational Graduates: Still a Slough or Already a Ford? / F. Dudyrev, O. Romanova, P. Travkin // Educational Studies. Moscow. 2019. No. 1. P. 109-136. DOI 10.17323/1814-9545-2019-1-109-136.
2. Bodrunov S.D. Strategy of transition to a new world economic structure and society: industrial aspect // Industrial Economics. 2023. T. 16, No. 2. P. 135-140. DOI 10.17073/2072-1633-2023-2-135-140.
3. Buzgalin A. Transformations of the social structure of late capitalism: from the proletariat and bourgeoisie to the precariat and the creative class? / A. Buzgalin, A. Kolganov // Sociological studies. 2019. No. 1. P. 18-28. DOI 10.31857/S013216250003744-1
4. Bourdieu P. Forms of capital // Economic sociology. 2002. T. 3. No. 5. P. 60–74.
5. Kravchenko A.I. Social engineering in the era of Soviet power // Sociology. 2017. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-inzhenerizm-v-epohu-sovetskoy-vlasti> (date of access: 03.13.2024).
6. Milner B.Z. Economics of knowledge and new requirements for management // Knowledge Management in the Innovation Economy / Ed. B.Z. Milner M.: Economics. 2009. pp. 34–49.
7. Pavlenko Yu.G. Economic problems of scientific and technological progress in research of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2020. No. 2. P. 43-59. DOI 10.24411/2073-6487-2020-10014
8. Reckwitz A. Society of Singularities. On the structural changes of the modern era / Trans. with him. T.Yu. Adamenko, I.G. Sokolovskaya. M.; Berlin: DirectMEDIA, 2022. 400 pp.
9. Sizova I.L., Orlova N.S., Elagina E.D. Competence of workers in conditions of socio-economic uncertainty // Sociological Journal. 2023. Volume 29. No. 4. pp. 31–55. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2
10. Ustinova K.A. The contribution of intellectual and creative potential to the prevalence of creative practices of the population // Issues of territorial development. 2023. T. 11. No. 1. DOI 10.15838/tdi.2023.1.63.1
11. Florida R. Creative class: people who change the future. - Per. from English, - M.: Publishing house "Classics-XXI", 2007. 421 p.
12. Cherednichenko G.A. Changes in post-school trajectories of youth: social differentiation // Sociological studies. 2023. No. 9. pp. 51-62. DOI 10.31857/S013216250027362-1

Электронное научное издание

ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В ЗЕРКАЛЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ

Материалы IX международной научно-практической интернет-конференции
(г. Вологда, 25–29 марта 2024 г.)

Редакционная подготовка Н.В. Степанова

Оригинал-макет В.В. Ригина

Материалы публикуются в авторской редакции

Подписано к использованию 3.10.2024. Тираж 300 экз. Усл. печ. л. 52.

Заказ № 39

Электронный текст. дан. (6702 Кб).

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук» (ФГБУН ВолНЦ РАН)
160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а
Тел. (8172) 59-78-10, e-mail: common@volnc.ru

ISBN 978-5-93299-607-2



9 785932 996072