УДК: 316.4 DOI: 10.22394/2071-2367-2020-15-1-112-122

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Газиева И.А.[1]

Аннотация. *Цель статьи* — теоретическое осмысление понятия «молодежная кадровая политика» и его анализ через призму ценностной ориентации в развитии кадрового потенциала вуза. В эпоху тотальной цифровизации и стремительного переноса молодежной коммуникации из физического пространства в виртуальное происходит трансформация ценностных установок молодёжи, что актуализирует необходимость организации грамотной ценностно-ориентированной молодежной кадровой политики.

Методология исследования построена на результатах образовательной стажировки «Современные методы совершенствования образовательного процесса в высшем учебном заведении», организованной для победителей Конкурса лучших практик Президентской академии сезона 2018/2019.

В частности, проведен анализ технологий выявления и работы с кадровым потенциалом в пространстве вуза: опыт Факультета государственной службы Университета Любляны (Faculty of Public Administration, University of Ljubljana, Словения) и Университета прикладных наук Каринтии (Carinthia University of Applied Sciences, Австрия); изучен опыт использования ценностного подхода к организации образовательного процесса в вузе.

В результате дано определение понятию «молодежная кадровая политика», разработана структура объекта и субъекта молодежной кадровой политики в образовательном пространстве; проанализирован зарубежный опыт реализации молодежной кадровой политики в пространстве вуза.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый потенциал, молодежная политика, социальная среда, социальная структура, зарубежный опыт, социальные ценности, социальные нормы, образовательные технологии, профессиональное развитие.

Газиева Инна Александровна — кандидат социологических наук, доцент, Институт организационного развития и стратегических инициатив, директор Центра общеакадемических образовательных инициатив, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

FORMATION AND IMPLEMENTATION OF THE VALUE-ORIENTED YOUTH PERSONNEL POLICY IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

GAZIEVA I. A. — Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Director of the Department of Academic Educational Initiatives, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

Abstract. The purpose of the article is a theoretical understanding of the concept of "youth personnel policy" and its analysis through the prism of value orientation in the development of the university personnel potential. In the era of total digitalization and the rapid transfer of youth communication from physical space to virtual, transformation of youth values takes place, which actualizes the need to organize a competent value-oriented youth personnel policy.

The research methodology is based on the results of the educational internship "Modern methods of improving the educational process in higher educational institution", organized for the winners of the Best Practices Competition of the Presidential Academy of the season 2018/2019. In particular, the analysis of technologies for identifying and working with human resources in the university was carried out: the experience of Faculty of Public Administration, University of Ljubljana, Slovenia and the Carinthia University of Applied Sciences, Austria; the experience of using the value approach to the organization of the educational process at the university was studied.

As a result, the definition of the concept "youth personnel policy" is given, the structure of the object and subject of youth personnel policy in the educational space is developed; foreign experience of the implementation of youth personnel policy in the university is analyzed.

Keywords: personnel policy, personnel potential, youth policy, social environment, social structure, foreign experience, social values, social norms, educational technologies, professional development.

Введение.

Сегодня мы становимся свидетелями серьезнейшей трансформации социальных ценностей в молодежной среде, что является следствием и поступательного развития информационного общества, и переоценки общечеловеческих ценностей в различных сферах и областях жизнедеятельности общества на фоне все более нарастающей всепоглощающей глобализации. Мы не можем дать однозначную оценку тому, насколько новые, формируемые под влиянием современной среды нормы и ценности молодёжи позитивны и верны несмотря на то, что на сегодняшний день активно проводятся научные исследования, посвященные изучению данного феномена. Так, согласно результатам исследования Фонда «Общественное мнение», проведенного в 2016 г., более половины молодых россиян ориентированы на высокий доход, а не на интерес к профессии и профессиональное

развитие[1]. Об этом же говорит и М.Н. Яковлева: «Современная российская реальность порождает более прагматичные смысложизненные ориентиры молодёжи, которые, хотя в своей основе и остаются неизменными (семья, работа), отодвигают на второй план нравственно-этические ориентиры, традиционно характерные для российского социума и особенно акцентированные в советский период»[2].

Кроме того, мы можем вполне обосновано утверждать, что ценностные акценты в молодежной среде смещаются, в том числе принимая во внимание результаты исследования, проведенного авторами монографии «Ценностные ориентации российской молодёжи и реализация государственной молодёжной политики». Согласно результатам их опроса, современная молодёжь не чувствует себя достаточно включенной в социальные связи, равно как и не чувствует себя недостаточно интегрированной в общество. В то же время, несмотря на то, что в структуре досуга молодых людей заметное место занимает общение с друзьями, виртуальное общение начинает доминировать по сравнению с реальным[3]. Соответственно мы являемся свидетелями стремительного перехода молодежной коммуникации из физического пространства в виртуальное. И данные тенденции приобретают угрожающие масштабы.

Необходимость комплексного подхода в реализации молодежной кадровой политики

Нельзя не согласиться с авторами монографии и в том, что «сфера государственной молодежной политики остро нуждается в принятии комплексных решений по ресурсному насыщению, нормативно-правовому и кадровому обеспечению». В этой связи становится все более актуальной необходимость разработки и реализации ценностно-ориентированной не просто молодежной политики, а кадровой молодежной политики.

Здесь необходимо упомянуть, что под кадровой политикой мы понимаем *основанную на государственной идеологии организацию политической власти государства, направленную на регулирование кадровых процессов во всех сферах общественного производства страны.* Однако, говоря о молодежной кадровой политике, мы предлагаем сделать акцент на необходимости ее ценностного ориентирования. Тогда под **молодежной кадровой политикой** (МКП) мы будем понимать *ценностно-ориентированную социально-управленческую деятельность по выявлению молодежного кадрового потенциала, его эффективному использованию и профессиональному развитию.*

В силу того, что, говоря о ценностях, мы имеем в виду не только «понятие, с помощью которого характеризуют социально-историческое значение для общества и личности смысл определенных явлений действительности», но и подразумеваем «свойство

[1] Ориентиры и ценности молодых россиян. Что важно для молодых? // Фонд «Общественное мнение»: — URL: https://fom.ru/TSennosti/13083 (дата обращения: 02.12.2019)

[2] Яковлева М.Н. Динамика ценностных ориентаций современной молодёжи // Смыслы жизни российской интеллигенции / РГГУ, Социолог. фак-т, Центр социолог. исследований. Под общей ред. Ж.Т. Тощенко. Редактор-составитель Д.Т. Цибикова. — М.: РГГУ, 2018. — С. 212–219.

[3] Ценностные ориентации российской молодёжи и реализация государственной молодёжной политики: результаты исследования: монография / Государственный университет управления ; [под общ. ред. С.В. Чуева]. — М. : Издательский дом ГУУ, 2017. — 131 с.

общественного предмета удовлетворять определенными потребностям социального субъекта» [1], не только определим потребности этого социального субъекта, но и постараемся описать его самого, представив его структуру.

С одной стороны, в контексте нашей статьи социальным субъектом является молодёжь, к которой, согласно законодательству, относятся в основном граждане в возрасте от 14 до 30 лет, в некоторых случаях — до 35 и более лет[2]. С другой стороны, молодёжь выступает объектом молодежной кадровой политики, тогда как ее пространственным субъектом являются учебные заведения. Соответственно структуру объекта и субъекта молодежной кадровой политики в образовательном пространстве можно представить следующим образом (см.: рис. 1).

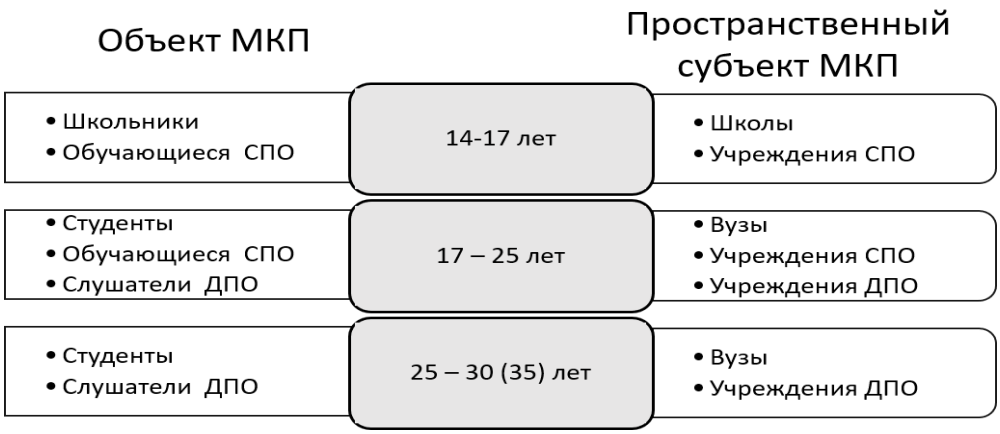


Рисунок 1 – Структура объекта и субъекта молодежной кадровой политики в образовательном пространстве

Figure 1 – Structure of the object and subject of youth personnel policy in the educational space

Как видно из рисунка 1, молодёжь можно разбить на три группы в зависимости от уровня получаемого ею образования:

— 14 – 17 лет – это подростки, которые либо еще доучиваются в школах, либо уже поступают и учатся в учреждениях среднего профессионального образования (СПО);

— 17 – 25 лет – это в первую очередь студенты вузов (бакалавриат или магистратура); либо учащиеся учреждений СПО, поступившие туда после окончания 11 классов; либо слушатели программ дополнительного профессионального образования (ДПО);

[1] Яковлев А.М. Ценность социальная // Российская социологическая энциклопедия. Под общ.ред. Г.В. Осипова – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С.609.

[2] Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р г. Москва «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г.» // Российская газета — URL: https://rg.ru/2014/12/08/molodej-site-dok.html (дата обращения: 01.12.2019).

— 25 – 30 (35) лет – это студенты вузов, или аспиранты, либо слушатели программ ДПО.

В данной статье мы остановимся на студенческой молодёжи как одной из наиболее важных опорных целевых групп для развития экономики, ее кадровом потенциале. Кроме того, именно вуз является ключевым элементом системы «Life-long learning» (в т.ч. посредством программ ДПО), которая также является одним из ведущих инструментов развития молодежного кадрового потенциала.

Исходя из структуры объекта и субъекта молодежной кадровой политики в образовательном пространстве, представленной на рис. 1, необходимо говорить о том, что молодежная кадровая политика должна быть единой, однако реализовываться сегментированно, в зависимости от пространственного сегмента. Тогда кадровая политика студенческой молодёжи инструментально должна реализовываться на вузовском уровне – каждым учебным заведением в отдельности, будучи интегрированным на уровне ценностей в единую государственную кадровую молодежную политику. В этой связи необходимым является масштабное изучение опыта организации и реализации молодежной кадровой политики, в том числе в зарубежных вузах.

Как мы уже говорили, каждый вуз так или иначе является субъектом молодежной кадровой политики, которая реализуется в тесной связи с учебной и внеучебной деятельностью. И лишь при условии глубокой их взаимной интегрированности возможен максимально успешный результат, определяющийся качеством кадрового потенциала, формируемого в стенах вузов и затем выпускаемого во внешнюю среду.

Президентская академия, являясь крупнейшим вузом Европы за счет масштабнейшей филиальной сети, имеет богатый и разнообразный опыт реализации молодежной кадровой политики, описанный ранее и автором данной статьи[1], и победителями Конкурса лучших практик Президентской академии [2], который нацелен на выявление, поддержку и продвижение лучших технологий и практик в сфере внедрения образовательных технологий, управления карьерой, результатов интеллектуальной деятельности, а также их тиражирование среди факультетов и филиальной сети Академии при Президенте РФ[3].

Нисколько не умаляя достижений других вузов в реализации кадровой политики, изучение которых является одним из перспективных направлений научного исследования, остановимся на описании опыта в этой сфере европейских вузов.

В европейской практике существует целый ряд примеров организации образовательного процесса таким образом, чтобы его результаты были видны во внешней среде. В частности, речь идет о работе со студентами.

---

[1] Газиева И.А. Конкурсные образовательные мероприятия как технология разработки и реализации кадровой политики организации // Среднерусский вестник общественных наук. — 2017. — Т.13. — №2. – С. 133–142.

[2] Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии: сборник методических материалов и статей / науч. ред. — канд. соц. наук И. А. Газиева. Выпуск 3. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. — 186 с.

[3] Общеакадемический конкурс лучших практик Президентской академии – URL: http://practice.ranepa.ru/ (дата обращения: 03.12.2019).

Остановимся на примере двух вузов, практика которых была изучена в ходе образовательной стажировки «Современные методы совершенствования образовательного процесса в высшем учебном заведении», организованной для победителей Конкурса лучших практик Президентской академии сезона 2018/2019. Речь пойдет об описании опыта Факультета государственной службы Университета Любляны (Faculty of Public Administration, University of Ljubljana, Словения) и Университета прикладных наук Каринтии (Carinthia University of Applied Sciences, Австрия).

Данные модели принципиально отличаются друг от друга характеристиками целевой аудитории своей деятельности, принципами и характером деятельности, однако в основе обеих моделей лежит практико-ориентированный подход к организации образовательного процесса, что заслуживает отдельного внимания.

Итак, опыт Университета г.Любляны интересен тем, что в данном университете ведется целенаправленная работа по формированию и развитию молодежного кадрового потенциала.

Здесь создан студенческий клуб «Перспектива», который по сути является неким перспективным кадровым резервом для партнерских организаций и в первую очередь для органов государственной службы. Миссией данного клуба являются отбор и дополнительное компетентностное, в том числе ценностное, развитие студентов, которые, выпустившись из вуза, непременно должны стать государственными служащими, которые будут транслировать привитые им в университете нормы и ценности в профессиональную среду, а также улучшать имидж факультета, демонстрируя высокие результаты своей профессиональной деятельности.

Членом данного клуба можно стать лишь по результатам отбора: на основе среднего балла успеваемости и рекомендаций преподавателей. Надо отметить, что высокий балл успеваемости получить значительно проще, чем рекомендацию, потому что рекомендуют далеко не всех.

Дело в том, что в университете есть так же заслуживающая отдельного внимания система организации научной студенческой деятельности, суть которой сводится к следующему. Студенты, демонстрирующие определенные научные наклонности, могут попробовать себя во «взрослой» научной деятельности, выполняя наряду с университетскими учеными научные работы по заказу органов государственной власти. В таких ситуациях сам вуз либо отдельные факультеты формируют научно-исследовательские группы на 3-5 месяцев для выполнения госзаказа, тем самым прокладывая прямой путь включения студентов в госпроекты. В таких проектах принимает участие около 200 студентов в год.

Возвращаясь к клубу «Перспектива», отметим, что его членами становятся лишь 20 студентов, отобранных в том числе из числа 200 молодых ученых.

Характер работы клуба также является любопытным. Для членов клуба регулярно проводятся различные дополнительные образовательные мероприятия: «круглые столы», семинары, встречи с партнерами, по результатам которых студенты сами решают, каких компетенций им недостает для претворения в жизнь их будущей миссии после выпуска из вуза, и предлагают конкретные образовательные мероприятия или программы для развития этих компетенций.

Таким образом, в данном кейсе речь идет о развитии кадрового потенциала через научные инструменты, а затем выделении из него конкретного кадрового резерва и продолжающейся работе с ним.

Что касается примера Университета прикладных наук Каринтии, то он не менее любопытен. Здесь руководство университета приняло решение разработать и внедрить в образовательный процесс систему вузовских ценностей, основываясь на том, какими они хотят видеть студентов в стенах вуза, какими ценностями должны обладать студенты и какие ценности они должны транслировать во внешнюю среду, когда станут уже выпускниками. Данная система ценностей была сформирована в ходе целой серии методических семинаров, в которых принимали участие все штатные сотрудники, вовлеченные в образовательный процесс.

Методология по развитию кадрового потенциала, разработанная в стенах университета Каринтии, опирается на то, что период обучения является внутренне ценным этапом жизни, который также является и периодом наибольших инвестиций в собственное развитие. Исходя из этого, общая единая цель обучения в университете заключается в развитии навыков, которые позволяют студентам быть востребованными на рынке труда. Возможность предоставления востребованных услуг также открывает возможности формирования будущего в соответствии со своими собственными предпочтениями и идеями. Соответственно данная ценностная модель развития кадрового потенциала в динамическом представлении включает в себя три этапа: изучение практики, создание возможностей для развития, формирование будущего.

Таким образом, университет Каринтии предлагает своим студентам объективно организованное временное социальное пространство для развития прикладных профессионально значимых компетенций. В этой связи одна из задач преподавателей университета заключается в том, чтобы поддержать студентов в развитии их личной базы компетенций. По сути, здесь речь идет о рамочных условиях, позволяющих проводить исследования и распределять ресурсы на иные социальные активности. Поэтому здесь имеет большое значение интернационализация учебной программы.

Важно отметить, что разработка системы ценностей и дальнейшая их интеграция в образовательную среду вуза, по мнению разработчиков, возможны лишь на основе использования научного подхода. В отдельных случаях речь идет в том числе и об организации образовательного процесса с использованием научного подхода.

Основой данной ценностной модели является утверждение о том, что «извлечение знаний из практического опыта приводит к их консолидации, а вся жизнь – это постоянная возможность следовать, развиваться и интегрироваться в личный порядок ценностей»[1]. В этой связи ученые пришли к тому, что нельзя формировать отдельно — социальные, отдельно — индивидуальные ценности. Это нецелесообразно.

Итак, как видно из рис. 2, основными ценностями, которыми руководствуются преподаватели и сотрудники университета на рабочем месте, являются: сосуществование друг с другом, внутренние отношения и то, как они выполняют свою работу.

Таким образом, по словам декана факультета Дейтмара Броделя, «ценности,

[1] Brodel Dietmar Der Weg zu einer gemeinsamen Wertebasis der School of Management // Value, 2018, №19 – p.30–34 (In Germ.)

сгруппированные в каждую из этих категорий, являются теми руководящими принципами, которые имеют для нас особое значение и которые мы особенно стремимся делать в своих действиях»[1]. В этой связи профессорско-преподавательский состав прилагает особые усилия для их формирования.



Рисунок 2 – Ценностно-ориентированная модель организации образовательного процесса (опыт Университета прикладных наук Каринтии)

Figure 2 – Value-based model of the organization of the educational process (experience of the University of Applied Sciences of Carinthia)

Кроме того, особый интерес вызывает и то, что ценности сгруппированы в компетентностные блоки, что, в свою очередь, демонстрирует технологию их формирования и дальнейшей интеграции в студенческую среду. Более того, необходимо подчеркнуть, что сами ценностные блоки не просто тесно взаимосвязаны друг с другом, они взаимообусловливают друг друга.

Так, любопытство, целеустремленность, рефлексивность (склонность к самоанализу) и нравственная безукоризненность (честность, порядочность) – это те «***индивидуальные компетенции»***, те внутренние установки, которым в университете придается особое значение, поэтому способ работы, «***методические компетенции»*** должны характеризоваться профессионализмом, самоорганизацией (независимостью), надежностью и решительностью. Быть вместе в определенном учебном заведении так же немаловажно, что определяет суть группы «***социальных компетенций»,*** которые определяются общением и сотрудничеством, раскрываясь в уважительности, честности, поддержке и справедливости. Безусловно, для любого университета являются

[1] Там же.

актуальными и так называемые «***объектные (экспертные) компетенции»,*** основанные на инновациях и раскрывающиеся в уместности, базировании на фактических данных, актуальности, включенности в образовательный процесс.

Таким образом, согласно описанной выше методологической модели, практико-ориентированная подготовка в вузе должна основываться не только на составных элементах практической деятельности в разных сферах и отраслях, а также на использовании методов и инструментов для лучшего формирования реальности, но и на ценностных установках, необходимых для того, чтобы быть успешным в профессии в долгосрочной перспективе.

Совместно определенные значения компетентностных групп ценностей изначально относились лишь к желаемой ориентации сотрудников внутри исследуемой области. Однако сейчас они выступают для студентов потенциальными образцами для подражания. Весьма желательно, чтобы студенты приняли описанные ценностные ориентации, поскольку они являются центральными базовыми ценностями, необходимыми для того, чтобы действовать устойчиво, эффективно и успешно в дальнейшей профессиональной деятельности.

В случае успешной интеграции данных ценностных установок в образовательную среду университета его выпускники обещают «служить наукам справедливости», «продвигая свои цели»[1]. Конечно, это не означает, что студенты непременно должны реализовывать свою карьеру в узких рамках научной системы. Здесь речь идет о необходимости трансляции идеалов, сформированных в ходе образовательного процесса, и использовании их в дальнейшей жизни как ориентировочных точек для развития собственного мышления и реализации осознанной деятельности.

По мнению авторов описываемой концепции для того, чтобы иметь возможность применять сформированные в университете личные знания на практике, необходимо сформировать описанные выше группы ценностей, в частности те, которые могут быть включены в категории методов, индивидуальных и социальных компетенций. В то же время это открывает путь к реализации учебных программ, которые направлены именно на создание концептуальной основы для преподавания и приобретения компетенций, которые считаются необходимыми.

Анализируя опыт Университета прикладных наук Каринтии, можно сказать, что рамки ценностей, разработанные индуктивно, без какой-либо конкретной ссылки на соответствующие типологии компетенций, являются важным инструментом для установления интегрированной концептуальной связи между компетенциями и учебной программой.

В ходе интеграции разработанной методологической модели в образовательный процесс первостепенным шагом является усвоение выявленных компетентностных блоков ценностей в образовательный процесс самими преподавателями, а затем — студентами. Кроме того, важно, чтобы соответствующие предмету компоненты знаний не только были связаны друг с другом, но и были интегрированы в общую знаниевую базу. Именно в этом, по мнению разработчиков данной методологии, и заключается суть

[1] Brodel Dietmar Der Weg zu einer gemeinsamen Wertebasis der School of Management // Value, 2018, №19 – p.30–34 (In Germ.)

знаний, полученных в ходе академической подготовки: «соответствующие факты могут быть использованы лишь при условии систематического многоаспектного анализа и учета в их общих контекстах»[1].

Безусловно, описанный выше опыт создания и интеграции ценностной модели в образовательный процессе университета имеет целый ряд нюансов. В практической плоскости к изучению данной модели безусловно возникнут вопросы о контроле качества сформированности у сотрудников приведенных ценностей, далее – качества передачи их студентам, ну и на выходе – качества сформированности этих ценностей у студентов с перспективой трансляции их во внешнюю среду. В то же время идея создания такой методологической модели уникальна и требует дополнительного переосмысления, возможно, с иным ценностным наполнением.

Подводя итог анализу приведенных выше кейсов, можно говорить о том, что нами рассмотрены два принципиально разных по механике реализации кейса, которые, однако, имеют своей миссией реализацию молодежной кадровой политики через развитие кадрового потенциала своего вуза.

Так, в первом случае (Университет Любляны) изначально речь идет о кадровой политике, нацеленной на выявление молодежного кадрового потенциала и работу с ним, а затем – на формирование из него кадрового резерва и его развитие, т.е. на выявление строго ограниченного по числу пула талантливой молодёжи, которая станет в дальнейшем проводником идей университета в органах власти.

Здесь хочется отметить, что безусловными достоинствами данной технологии являются ее узкая ориентированность, сложный многоступенчатый отбор и создание дополнительных образовательных программ с четкой опорой на потребности самих студентов. Безусловно, 20 человек могут показаться незначительной по численности группой, которая, однако, является элитарной и на которую возлагаются серьезные, вполне конкретные надежды по продвижению вуза не просто во внешнюю среду, а в органы государственной власти.

Что касается Университета Каринтии, то здесь речь идет о работе со всеми студентами университета, которая нацелена, по сути, на формирование такой основанной на ценностях профессиональной среды, которая бы преобразовала существующую образовательную среду в идентичную себе, только уже в ценностном формате. По сути, речь идет о том, чтобы сформировать некий пул ценностей, который вуз хочет видеть у своих студентов после выпуска, затем сформировать эти ценности у всех сотрудников и преподавателей вуза, которые по цепочке сформируют эти ценности у студентов. В итоге студенты, покидая стены университета, выносят с собой те ценности, на которые они запрограммированы университетом.

В обоих случаях речь идет о молодежной кадровой политике вуза как о целенаправленной управленческой деятельности, нацеленной на формирование таких ценностей, которые в дальнейшем университет хочет увидеть вне своих стен, и носителями данных ценностей должны стать выпускники. Кроме того, на примере двух этих кейсов мы можем отчетливо увидеть, что вузы могут выступать реальными и вполне эффективными регуляторами ценностного развития молодёжи в образовательном пространстве.

[1] Там же.

Библиография/References:

1. Газиева И.А. Конкурсные образовательные мероприятия как технология разработки и реализации кадровой политики организации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т.13. – №2. – С. 133–142.

2. Ориентиры и ценности молодых россиян. Что важно для молодых? // Фонд «Общественное мнение». – URL: https://fom.ru/TSennosti/13083 (дата обращения: 02.12.2019 г.)

3. Ценностные ориентации российской молодёжи и реализация государственной молодёжной политики: результаты исследования: монография / под общ. ред. С.В. Чуева. – М. : Издательский дом ГУУ, 2017. – 131 с.

4. Яковлев А.М. Ценность социальная // Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г.В. Осипова – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 609–610

5. Яковлева М.Н. Динамика ценностных ориентаций современной молодёжи // Смыслы жизни российской интеллигенции / Под общей ред. Ж.Т. Тощенко. Редактор-составитель Д.Т. Цибикова. – М.: РГГУ, 2018. – С. 212–219.

6. Brodel Dietmar Der Weg zu einer gemeinsamen Wertebasis der School of Management // Value, 2018, №19 – P.30–34.

1. Gazieva, I.A. (2017) Konkursnye obrazovatel'nye meropriiatiia kak tekhnologiia razrabotki i realizatsii kadrovoi politiki organizatsii [Competitive educational activities as the technology of development and implementation of the personnel policy of the organization] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian journal of social sciences]. – T.13. – №2. – P. 133–142. (In Russ.)

2. Orientiry i tsennosti molodykh rossiian. Chto vazhno dlia molodykh? [Landmarks and values of young Russians. What is important for young people?] // Fond «Obshchestvennoe mnenie» [The Public Opinion Foundation]. – URL: https://fom.ru/TSennosti/13083 (data obrashcheniia: 02.12.2019 g.) (In Russ.)

3. Tsennostnye orientatsii rossiiskoi molodezhi i realizatsiia gosudarstvennoi molodezhnoi politiki: rezul'taty issledovaniia [Value orientations of Russian youth and the implementation of The state youth policy]: monografiia / pod obshch. red. S.V. Chueva. – M. : Izdatel'skii dom GUU, 2017. – 131 p. (In Russ.)

4. Iakovlev, A.M. (1998) Tsennost' sotsial'naia [Social value] // Rossiiskaia sotsiologicheskaia entsiklopediia [Russian Sociological Encyclopedia] / Pod obshch. red. G.V. Osipova – M.: Izdatel'skaia gruppa NORMA-INFRA-M. – P. 609–610 (In Russ.)

5. Iakovleva, M.N. (2018) Dinamika tsennostnykh orientatsii sovremennoi molodezhi [Dynamics of value orientations of modern youth] // Smysly zhizni rossiiskoi intelligentsii [Sense of life of the Russian intelligentsia] / Pod obshchei red. Zh.T. Toshchenko. Redaktor-sostavitel' D.T. Tsibikova. – M.: RGGU. – P. 212–219. (In Russ.)