

5. Сергеева, С. Как удержать ценных специалистов. Используйте контроффер как последний шанс / С. Сергеева [Электронный ресурс] / Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2020. – №7 (июль) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/822380>.

**ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В
СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ
ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ XXI ВЕКА**

Астахов Ю.В.

*кандидат социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова,
докторант
кафедры социальных технологий и
государственной службы
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

В центре внимания федеральных, региональных и муниципальных органов власти всегда были и остаются актуальными проблемы, связанные с развитием и дальнейшим совершенствованием человеческого потенциала, его роли в реализации современной кадровой политики, стратегии устойчивого социально-экономического развития территорий новой России. В этом контексте по логике рассуждений мы выходим на новую проблему, связанную с качеством профессиональной подготовки кадров, качеством руководящей элиты, а также на качество политики государственного и муниципального управления.

Думается, что в современных условиях XXI века мы все еще не достигли качества человеческого капитала вообще, и, как результат, качества кадрового потенциала, в частности. По сути, если хотите, происходит трансформация человеческого капитала. Так, к примеру, результаты совместного социологического исследования «Качество российских элит», проведенных московской школой управления «Сколково» и Швейцарского университета Санкт-Галлена, выявили, что степень влияния элиты на общество: из 32 исследуемых стран Россия находится всего лишь на 23 месте. А это уровень ряда африканских стран. Первые

места занимают Сингапур, Швейцария, Германия, Великобритания США [1]. Видимо, неслучайно, как полагает ряд российских ученых и практиков государственного и муниципального управления, наиболее проблемные вопросы возникают по критериям качества и ответственности российской элиты по двум основополагающим направлениям. Во-первых, по умению оценивать реальное состояние кадрового потенциала в регионах и в муниципальных образованиях; во-вторых, по поводу динамики, стратегии развития и прогнозов на перспективу.

К большому сожалению, проблемы устойчивого социально-экономического развития территорий регионов, муниципальных образований на период до 2025-2030 г.г. зачастую оказываются на периферии интересов федерального центра, ряда министерств и ведомств. Вместе с тем, исследования российских социологов раскрывают целый пласт современных управленческих концепций и практик.

В широком плане данная актуализация детерминирована масштабными общегосударственными задачами, сопряженными с запросами общества в развитой и дееспособной системе местного самоуправления, что выражается в необходимости продуманного реформирования ее базовых элементов, включающих кадровый потенциал, который составляет важнейшее национальное достояние, так как без его сохранения и приумножения невозможно дальнейшее поступательное развитие государства. Новой рыночной и цифровой экосистеме сегодня нужны не трудовые ресурсы вообще и даже не квалифицированные трудовые ресурсы, а интеллектуальные ресурсы, способные создать инновации в любых сферах, в том числе в органах государственного и муниципального управления.

Однако, отсутствие эффективных механизмов и технологий воздействия на процессы формирования и востребованности кадрового потенциала, снижение профессионализма и компетентности кадров приводит к углублению кризисных явлений, развитию необратимых процессов в науке, экономике, социальной сфере, государственной и муниципальном управлении, усугубляет отставание страны, ослабляя ее позиции в мировом сообществе.

Е.М. Примаков в этой связи заявлял, что одна из причин спада в экономике и в управлении – «... это кадровый депрофессионализм. Понятно, что здесь много причин» [2]. Одной из них, по нашему мнению, является то, что любые преобразования

обеспечены на провал, если своевременно не реформировать кадры управления. А за всем этим – деградация экономического и интеллектуального потенциала страны, регионов, муниципалитетов, насыщение властных структур дилетантами, имеющими, как правило, поверхностных (муниципальных служащих и лиц, приравненных к оплате труда, но не муниципальных служащих) структурных подразделений органов муниципальной власти в рамках соответствующего технологического процесса.

В-третьих, позволяет иметь оперативную информацию о фактическом состоянии системы в любой момент времени, что, соответственно, позволяет топ-менеджерам, руководителям структурных подразделений, органам муниципальной власти обеспечить принятие управленческих, информационно-аналитических, цифровых решений на основе мониторинга (анализа) полученной достоверной информации о кадровом потенциале.

Отметим, что для органов местного самоуправления практическая значимость разработанной нами модели, в нашем понимании, состоит в обеспечении следующих возможностей:

- во-первых, достижения сбалансированного состояния кадровой составляющей или человеческого капитала на муниципальном рынке труда;

- во-вторых, качественной и структурной оптимизации системы профессионального образования кадров муниципальных органов власти;

- в-третьих, повышение степени дальнейшей управляемости и актуализации принятых стратегий устойчивого социально-экономического развития территорий до 2025-2020 г.г.

В-четвертых, в результате данного подхода повышается эффективность муниципального управления и качество жизни населения городских округов, муниципальных регионов, сельских и городских поселений.

Что характерно, есть еще один немаловажный аспект в данной модели. Отметим, что в предложенной нами модели, она (модель) может служить (здесь и сейчас) отправной точкой, для ее реализации послужат технологии по совершенствованию всего технологического процесса взаимодействия всех заинтересованных сторон, направленных на повышение качества и эффективности муниципального, воспроизводства трудовых ресурсов, подготовке кадров через управление системы образования.

Исходя из вышеизложенного, наши исследования дают основания для некоторых теоретических выводов.

1. Итоги наших исследований свидетельствуют о структурной концепции модели развития человеческого капитала, вообще, и профессиональных качеств кадрового потенциала, в частности.

2. Данная модель позволяет сформировать целостное научное представление о состоянии кадрового потенциала и его тенденциях развития, а также проследить трансформацию человеческого капитала.

3. Предложенная модель дает возможность интегрировать научно-теоретические и практические подходы к изучению феномена человеческого капитала, «элиты развития».

Следовательно, можно отметить, что актуальные проблемы содержания и дальнейшего развития качества руководящей элиты, кадровой политики, государственного и муниципального управления новой России в XXI веке охватывают современные управленческие и кадровые технологии, формы и методы работы с кадрами [5], которые в современных условиях реагируют на позитивные тенденции, связанные с реализацией принятых и актуализируемых стратегий устойчивого социально-экономического, политического и культурного развития регионов, муниципальных образований, компаний, предприятий и организаций независимо от организационно-правовой формы собственности. И как звучит в этой связи свою позицию профессор В.И. Патрушев: «только кадры, вооруженные современными знаниями и социальными технологиями, заряженные патриотизмом, верой и правдой служения Отечеству, непобедимы в конкурентной борьбе».

Список литературы

1. Костиков В. vkostikov@ait.ru. www.aif.ru.
2. Примаков Е. Для роста экономики России должна опираться на внутренние резервы. Выступление на заседании «Меркурий-клуба». 13 января 2015 г.
3. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором столетии XXI века: монография. Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. С. 334.
4. Астахов Ю.В. Кадровый потенциал в условиях реформирования органов местного самоуправления // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы

современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 15-16 мая 2019 г.) / Белгор. гос. технол.ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2019. С. 14-20.

5. Астахов Ю.В., Веселова М.С. Актуальные проблемы содержания и развития современной муниципальной кадровой политики // Современная наука: Актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. статей XV Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: МЦНС «Науки и Просвещение», 2020. С. 206-208.

ВЫБОР БРАЧНОГО ПАРТНЕРА В СТРУКТУРЕ МАТРИМОНИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Благорожева Ж.О.,

*Ассистент кафедры социологии
и организации работы с молодежью
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Несмотря на снижение процента официально зарегистрированных браков, проблема выбора брачного партнера не утрачивает своей актуальности. Вопросы выбора брачных партнеров, представлений о критериях такого выбора интересовало многих ученых. Так, готовность личности к созданию семьи изучена Ф.Я. Кочкаровой, ее структурно-ролевая организация – З.М. Долаковой, В.Н. Дружининым. Отдельное направление образует изучение психологических аспектов супружеского взаимодействия: брачно-семейных установок, раскрытых Т.Ю. Сорокиной, поиска брачного партнера изученных Л.Ф. Бурлачук, Л.А. Коростылевой, Б.П. Красовским.

Представления, связанные с брачно-семейной сферой изучали многие отечественные исследователи. Э.В. Прусова уделяла внимание выяснению представлений подростков и юношей о своем будущем, Н.Г. Аристова – представлениям о сексуальных отношениях и их последствиях, А.М. Прихожан – о будущей семейной жизни, С.Ю. Девярых – о родительстве, С.Т. Хатуева – о семейной экономике, Е.В. Антонюк – о распределении ролей и становление ролевой структуры семьи, И.П. Шкрябко – об эффективных стратегиях супружества.

При описании задач выбора брачного партнера, Л.Б. Шнайдер отмечает необходимость достижения хотя бы частичной психологической и материальной независимости от генетической семьи, приобретение опыта общения с