РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МИР ПСИХОЛОГИИ

Научно-методический журнал

№ 3 (103)
Июль — сентябрь

Москва
2020

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций
(Роскомнадзором)

Свидетельство ПИ № ФС77-62454 от 27 июля 2015 г.

*Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов
и изданий, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России*

Главный редактор

Э. В. Сайко

Заместитель главного редактора

С. К. Бондырева

Члены редакционной коллегии:

*Ш. А. Амонашвили, О. С. Анисимов, А. Г. Асмолов, И. В. Дубровина,
Ю. П. Зинченко, В. А. Пономаренко, В. М. Розин,
В. М. Тиктинский-Шкловский, В. Д. Шадриков,
С. Д. Максименко* (Украина, Киев),
Michael Cole (Майкл Коул) (USA, San Diego La Jolla),
Serena Veggetti (Серена Веджетти) (Italy, Roma)

ISSN 2073-8528

© Московский психолого-социальный университет, 2020
© Мир психологии, 2020

Содержание

От редколлегии. Проблемы образования на исторически новой стадии развития общества 3

В проблемной ситуации современного образования

В поисках путей решения задач образования XXI века

Реальность и проблемы образования

Карпов А. В. Метакогнитивная специфика образовательных ситуаций в педагогической деятельности 12

Малых С. Б., Тихомирова Т. Н. Психогенетические исследования как научная основа решения приоритетных задач школьного обучения 24

Дармодехин С. В. Методологические проблемы реформирования воспитательного компонента Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 35

Розин В. М. Некоторые идеи новой концепции образования (на материале тьюторской педагогики) 43

Анисимов О. С. Психологическое обеспечение реформы образования и культура мышления 55

Марков В. Н. Образование как единство понимания и воли 65

Никандров Н. Д. Избыточное образование: воспоминания из истории и размышления о современности 78

Образовательная среда вуза в формировании мыслительного и творческого потенциала студента

Бондырева С. К. Развитие мысли в сотворчестве на дистанции вузовского образования 90

Бездухов В. П., Носков И. А. О культурологическом содержании педагогического образования и этико-педагогическом обеспечении его реализации 94

Соловьева Н. В. Научно-педагогическая среда — основа этического воспитания студентов 110

Требования к педагогу как носителю культуры и знания

Егорычева И. Д. Педагогическая власть как важный элемент культуры образования (скрытые опасности и импликативные возможности) 119

Аминов Н. А., Чернявская В. С., Осадчева И. И. Дифференциальный контекст исследования педагогических способностей и педагогического мастерства 131

Быстрицкая Е. В., Красильникова Ю. С., Неверкович С. Д. Формирование вариативно-гипотетического мышления спортивного тренера при решении учебной проблемы 144

О проблемных ситуациях (в пространстве школы и вуза)

Акопян Л. С., Мишина С. С. Эмоциональные состояния подростков в школе как фактор суицидального риска 156

Корнилова О. А., Липина Н. В., Акопов Г. В. Идентификация и развитие одаренных обучающихся современного вуза 165

Савинова И. А., Штроо В. А. Роль ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации-работодателя 173

Информационная среда в современном образовании[1]

I

Роберт И. В. Дидактика периода цифровой трансформации образования 184

Савина Н. В., Лопанова Е. В., Носков Е. А. Состояние и тенденции развития информационной среды образовательных организаций в условиях цифровой трансформации образования 199

Мухаметзянов И. Ш. Мобильное обучение и культура использования мобильных технологий 206

Поляков В. П., Тараскина С. Н. Личностные аспекты обеспечения информационной безопасности в условиях цифровой трансформации образования 215

Миронова Л. И., Язовцев И. А. Совершенствование системы образовательных взаимодействий вузов и работодателей на базе облачных технологий 222

II

Гринченко С. Н. Общение людей и информационные технологии в познании мира человеком и себя в нем: принципы системной кумуляции и системной согласованности 235

[1] Статьи научной школы Роберт И. В. «Информатизация образования». См. подробнее: http://robert-school.ru

Психологи Отечества

Семенов И. Н. Я. А. Пономарев известный и неизвестный: персонологическая рефлексия взаимодействия философии творчества и психологии развития (к 100-летнему юбилею) 245

Наши юбиляры

Вадиму Артуровичу Петровскому 70 лет 262

Наши авторы 263

Литература

1. *Аникина, В. Г.* Рефлексивный тренинг как средство разрешения конфликтных ситуаций / В. Г. Аникина // Культ.-ист. психология. — 2009. — № 3. — С. 72—80.

Anikina, V. G. Refleksivny`j trening kak sredstvo razresheniya konfliktny`x situacij / V. G. Anikina // Kul`t.-ist. psixologiya. — 2009. — № 3. — S. 72—80.

2. *Бишоп, С.* Тренинг ассертивности / С. Бишоп ; пер. с англ. А. Маслова. — СПб. : Питер, 2001. — 234 с.

Bishop, S. Trening assertivnosti / S. Bishop ; per. s angl. A. Maslova. — SPb. : Piter, 2001. — 234 s.

3. *Козулина, Ю. Г.* Теоретические и методические основы тренинга развития творческого мышления / Ю. Г. Козулина // Вестн. КГПУ им. В. П. Астафьева. — 2012. — № 1. — С. 99—105.

Kozulina, Yu. G. Teoreticheskie i metodicheskie osnovy` treninga razvitiya tvorcheskogo my`shleniya / Yu. G. Kozulina // Vestn. KGPU im. V. P. Astaf`eva. — 2012. — № 1. — S. 99—105.

4. *Корнилова, О. А.* Психологическая безопасность информационно-образовательной среды вуза / О. А. Корнилова // Преподаватель как субъект и объект информационно-образовательной среды вуза : сб. матер. XLIII науч.-метод. конф. преподавателей, аспирантов и сотрудников. — Самара, 2016. — Ч. 1. — С. 4—9.

Kornilova, O. A. Psixologicheskaya bezopasnost` informacionno-obrazovatel`noj sredy` vuza / O. A. Kornilova // Prepodavatel` kak sub``ekt i ob``ekt informacionno-obrazovatel`noj sredy` vuza : sb. mater. XLIII nauch.-metod. konf. prepodavatelej, aspirantov i sotrudnikov. — Samara, 2016. — Ch. 1. — S. 4—9.

5. *Максимова, С. В.* Творческая нереализованность как источник школьной дезадаптации : дис. ... канд. психол. наук / С. В. Максимова. — М., 2001. — 165 с.

Maksimova, S. V. Tvorcheskaya nerealizovannost` kak istochnik shkol`noj dezadaptacii : dis. ... kand. psixol. nauk / S. V. Maksimova. — M., 2001. — 165 s.

6. *Петровский, В. А.* Психология неадаптивной активности / В. А. Петровский. — М. : Горбунок, 1992. — 224 с.

Petrovskij, V. A. Psixologiya neadaptivnoj aktivnosti / V. A. Petrovskij. — M. : Gorbunok, 1992. — 224 s.

7. *Пиявский, С. А.* Исследовательская деятельность студентов в инновационном вузе : учебник / С. А. Пиявский. — Самара : СГАСУ, 2011. — 198 с.

Piyavskij, S. A. Issledovatel`skaya deyatel`nost` studentov v innovacionnom vuze : uchebnik / S. A. Piyavskij. — Samara : SGASU, 2011. — 198 s.

8. *Романова, Е. С.* Психологический анализ проблемы успешности профессиональной карьеры одаренных учащихся [Электронный ресурс] / Е. С. Романова // Системная психология и социология. — 2015. — № 16. — Режим доступа: http://systempsychology.ru/journal/2015_16/301-romanova-es-psihologicheskiy-analiz-problemy-uspeshnosti-professionalnoy-karery-odarennyh-uchaschihsya.html

Romanova, E. S. Psixologicheskij analiz problemy` uspeshnosti professional`noj kar`ery` odarenny`x uchashhixsya [E`lektronny`j resurs] / E. S. Romanova // Sistemnaya psixologiya i sociologiya. — 2015. — № 16. — Rezhim dostupa: http://systempsychology.ru/journal/2015_16/301-romanova-es-psihologicheskiy-analiz-problemy-uspeshnosti-professionalnoy-karery-odarennyh-uchaschihsya.html

9. *Селье, Г.* От мечты к открытию: как стать ученым [Электронный ресурс] / Г. Селье. — М. : Прогресс, 1987. — Режим доступа: http://lib.ru/PSIHO/SELYE/otkrytie.txt

*Sel`e, G.* Ot mechty` k otkry`tiyu: kak stat` ucheny`m [E`lektronny`j resurs] / G. Sel`e. — M. : Progress, 1987. — Rezhim dostupa: http://lib.ru/PSIHO/SELYE/otkrytie.txt

10. *Dennis, J. P.* The cognitive flexibility inventory : Instrument development and estimates of reliability and validity / J. P. Dennis, J. S. Vander Wal // Cognitive Therapy and Research. — 2010. — Vol. 34, № 3. — P. 241—253.

И. А. Савинова, В. А. Штроо

Роль ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации-работодателя

В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на изучение роли ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации для трудоустройства. Исследование было реализовано на основе смешанного дизайна с использованием качественных и количественных методов сбора и обработки эмпирических данных. Итоги проведенного исследования позволили выделить и охарактеризовать иерархическую структуру

ценностей и категориальную модель предпочтений высококвалифицированных специалистов. Показано, что ценности, являющиеся ориентирами HR-брендирования организации на рынке труда, имеют существенные различия у разных групп высококвалифицированных специалистов. Представлены детали того, как внутренняя кластерная структура ценностных типов связана с комплексами организационных предпочтений, которые также образуют иерархию и детерминируют итоговый выбор потенциального сотрудника в пользу трудоустройства в конкретной организации. Полученные результаты предназначены для практического применения в целях улучшения качества подбора сотрудников.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, ценностное предложение, предпочтения, высококвалифицированные сотрудники, человеческие ресурсы.

Современный этап развития социально-экономических процессов фокусирует внимание управленцев на ключевых должностях в организации, требующих наличия компетентных сотрудников с высоким уровнем квалификации. Тем самым для достижения конкурентного преимущества компании стремятся наращивать свой человеческий капитал за счет высококвалифицированных сотрудников (*high quality employees*, *HQE*) и сотрудников с высоким потенциалом (*high potential*, *HiPo*). Проблема заключается в том, что ресурс человеческого капитала существенно ограничен. Международное исследование человеческого капитала, проведенное компанией ManpowerGroup [20], позволило установить на основании опроса 39 195 работодателей в 43 странах мира, что 67 % крупных организаций объявили о нехватке квалифицированных кадров. Стремление победить в конкурентной борьбе за кадры заставляет руководителей изменить единый стандарт требований и вознаграждений в управлении персоналом на гибкий подход к уникальным сотрудникам, при котором учитываются индивидуальные потребности и предлагаются особые возможности для карьерного развития. Актуальной становится задача достижения оптимального соответствия между возможностями работодателя и ожиданиями высококвалифицированного сотрудника.

Теоретические предпосылки

Тщательный анализ релевантной литературы позволил нам выделить три *стратегии изучения и учета ценностей нанимаемых работников*:

1. *Отбор кандидатов на работу на основе конгруэнтности ценностей*, т. е. выявления соответствия ценностей соискателя ценностям организации [10; 11]. Этот подход реализует идею, согласно которой индивидуальные ценности (ценностные ориентации) связаны с производительностью труда сотрудника. Идея выявления ценностей как критерия при найме сотрудников нашла свое воплощение в практике подбора персонала, основанного на ценностях (*values-based recruitment*, *VBR*). Ф. Паттерсон [17; 22] с коллегами изучила механизм того, как подходы к найму, основанные на совпадении ценностей, влияют на результаты труда. Анализ степени соответствия личности и организации отражается в концепции Person-Organization Fit (*POF*) [6; 13; 14]. Данный подход предполагает оценку сходства между характеристиками людей и соответствующими характеристиками организаций с последующей интеграцией нескольких типов соответствия [1; 23].

2. *Понимание интересов потенциального кандидата и привлечение его внимания к конкретной организации* [16]. Это воплощается в концепции «ценност-

ное предложение работодателя, ЦПР» (*employee value proposition, EVP*), что означает предложение, предоставляемое организацией в обмен на навыки, возможности и опыт, которые сотрудник привносит в организацию [21]. Технология прямого поиска (*executive search*) также предполагает учет ценностей для привлечения уникальных сотрудников и применяется, чтобы нанять лучших кандидатов, доступных на рынке труда [12; 18; 29]. Благодаря активной «разведывательной деятельности» прямой поиск позволяет изучить интересы, цели и ценности специалиста и в итоге предложить ему максимально заманчивые условия сотрудничества (*job offer*).

3. *Вовлечение сотрудников в процесс работы*. Если изначально был нанят подходящий сотрудник, которого устраивает организация как работодатель, и есть возможности для реализации его ценностей, то он «автоматически» вовлекается в работу (*employee engagement*), потому что она его увлекает, наполняет ощущением осмысленности и удовольствия [3]. По мнению С. А. Липатова [5], вовлеченность работников является одной из приоритетных задач руководителя, решение которой способствует жизнеспособности всей организации.

В итоге рассмотрение разных подходов позволяет нам заключить, что ценности можно учитывать минимум на двух уровнях — на уровне личности и социума [28]. Осуществить двухуровневый анализ ценностей возможно с опорой на подход Ш. Шварца [24; 25], который создал теорию динамических отношений между ценностными типами и базирующийся на ней диагностический опросник [26]. Мы полагаем, что изучение специфики ценностей высококвалифицированных специалистов должно происходить в контексте анализа их «предпочтения трудоустройства» — этим термином мы обозначим комплекс приоритетов человека в выборе организации для трудоустройства.

Дизайн исследования

Данное исследование носит поисковый характер и нацелено на уточнение роли ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации-работодателя. Для достижения поставленной цели мы сформулировали ряд задач:

1) описать структуру ценностей высококвалифицированных сотрудников;
2) сравнить ценности людей с различной оценкой собственной квалификации, людей разного возраста, мужчин и женщин;
3) определить характеристики организаций, которым отдают свое предпочтение высококвалифицированные сотрудники при выборе места для трудоустройства.

Мы предварительно рассчитали рекомендуемый размер выборки для нашего поискового исследования с помощью программы G-Power V.3.1. В результате мы установили, что для получения значимого размера эффекта с учетом допустимого уровня значимости (*α err prob = 0,05*) необходимо минимум 24 испытуемых. Соответственно мы сформировали выборку из 25 человек, среди которых — 13 мужчин и 12 женщин в возрасте от 22 до 41 года. Обязательным условием было наличие высшего образования и опыта работы от одного года по специальности.

При отборе испытуемых мы ориентировались на ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), которая разъясняет понятие квалификации: «Квалификация — уровень знаний, умений, профессиональных навы-

ков и опыта работы работника» [9. С. 33]. Следует отметить, что, несмотря на широкое распространение в деловом языке термина «высококвалифицированный работник», операционализация этого понятия до уровня переменной эмпирического исследования оказалась крайне затруднительной. В практике управления высокую квалификацию чаще всего связывают с фактом получения *профессионального образования и опытом работы по специальности*. Однако сами руководители подчеркивают, что в конкретном случае оценки соискателя этого бывает недостаточно, поскольку даже наличие задокументированных профессиональных достижений (разряд, класс, степень, победа в конкурсе) может оказаться чисто формальным маркером.

Для обеспечения индивидуальной вариативности мы воспользовались широким кругом деловых контактов и отправили по электронной почте приглашения к участию в исследовании людям из разных сфер деятельности. Всего было разослано 46 приглашений, на которые откликнулись 25 человек. В оставшихся случаях были получены отказы, аргументированные плотной занятостью и нахождением в командировке.

Оптимальной стратегией решения поставленных задач является смешанный дизайн исследования (*mix-method design*). Он позволяет комбинировать качественные и количественные методы, обогатить набор данных и сохранить свободу самовыражения для респондентов [19]. Эмпирические данные были собраны с помощью комплекса исследовательских методик, среди которых:

— **Опросник ценностей Ш. Шварца (*Schwartz Value Survey*) в адаптации В. Н. Карандашева [2], основанный на теории динамических отношений между ценностными типами: властью, достижениями, гедонизмом, стимуляцией, самостоятельностью, универсализмом, добротой, традициями, конформностью, безопасностью. Опросник включает в себя две части: 1) список из 57 ценностей, каждую из которых испытуемый должен оценить по шкале от 7 до –1 балла, например, «ответственный (надежный, заслуживающий доверия)»; 2) профиль личности с различным типом ценностей, включающий 40 характеристик человека, которые испытуемый должен оценить по шкале от 4 до –1 балла (например, «Для него важно быть независимым и полагаться на себя»). Цель — оценка ценностей личности на двух уровнях функционирования: нормативных идеалов (НИ) и индивидуальных приоритетов (ИП).**

— **Модифицированный нами вариант методики «Шкала самооценки» Т. Дембо и С. Я. Рубинштейн. В основе лежит теория формирования «Я-концепции». Цель — измерение состояния самооценки по заданным параметрам. В методических материалах подчеркивается, что «исследователь может сам определять необходимое количество шкал и содержание полюсов» [8. С. 48]. Модификация заключалась в дополнении классических четырех шкал (здоровье, ум, характер, счастье) еще одной — квалификацией. Следуя методологии качественного исследования, мы решили акцентировать субъективный аспект такого социального конструкта, как «высококвалифицированный специалист». Для этого мы ввели такую переменную, как представление о собственной профессиональной квалификации, т. е. самооценку квалификации. При этом мы исходили из соображения, что индивидуальный стиль поведения человека на рынке труда гораздо в большей степени определяется его субъективными представлениями о себе. Поэтому мы сочли необходимым и возможным использовать в нашем исследовании клинический психологический инструментарий. В процессе беседы испытуемым предлагался вертикальный отрезок длиной 100 мм с двумя полюсами и слегка намеченной серединой. Далее каждый отмечал на шкале показатель, который, на его взгляд, максимально точно характеризует его самооценку (расстояние в мм от «нулевой» отметки).**

— **Интервью по специально разработанному нами плану, в рамках которого были заданы вопросы о предпочитаемых характеристиках организации для трудоустройства. Цель — выявление индивидуальных предпочтений человека, влияющих на выбор организации для трудоустройства. Сбор данных осуществлялся с помощью стандартизированного 20-минутного интервью.**

Анализ результатов

Анализ полученных данных был проведен последовательно. Сначала мы обнаружили отклонения параметров распределения значений переменных от нормального с помощью формулы Колмогорова — Смирнова. Поэтому для анализа количественных данных был выбран непараметрический *U*-критерий Манна — Уитни (*Mann — Whitney U-test*). Кратко опишем логику разделения выборки на подгруппы испытуемых.

Чтобы сформировать группы испытуемых с различной оценкой собственной квалификации, мы подсчитали медианное значение самооценки квалификации по выборке — 0,61, что отражает особенность диагностического инструментария, которая описана Т. В. Дембо и С. Я. Рубинштейн так: «...для большинства испытуемых характерно располагать отметку со своей оценкой чуть выше середины» [8. С. 112].

Для формирования возрастных групп мы ориентировались на понятие *«молодой специалист»*. В нормативных правовых актах, регламентирующих трудовые отношения, к категории «молодых специалистов» относятся *специалисты с момента выпуска из учебного заведения* (22—23 года) *до трех лет после заключения трудового контракта*. Если учесть эти параметры, то можно установить возраст в 26 лет как корректную границу для двух возрастных групп. Таким образом, в первую группу (до 26 лет) вошли 12 респондентов, во вторую (старше 26 лет) — 13 респондентов.

В результате мы обнаружили, что по большинству ценностей — конформности, традициям, универсализму, безопасности — наблюдается сходство в характере распределения приоритетов. Это сопоставимо с результатами исследований Н. М. Лебедевой и А. Н. Татарко [4]. При этом есть несколько ценностей, по которым у сравниваемых групп существуют значимые различия на уровне $p \geqslant 0{,}05$ (табл. 1).

Таблица 1

Значимые различия в ценностях

Проверяемая гипотеза	Значение U-критерия	Средние ранги групп	Ценность и уровень ее проявления
H1	0,044	16,36; 10,36	Доброта (ИП)
H1	0,033	9,50; 15,75	Достижения (ИП)
H1	0,025	9,27; 15,93	Гедонизм (НИ)
H2	0,011	9,17; 16,54	Самостоятельность (ИП)
H2	0,046	9,92; 15,85	Стимуляция (ИП)
H2	0,034	9,71; 16,04	Гедонизм (ИП)
H2	0,016	9,33; 16,38	Достижения (ИП)
H2	0,035	9,79; 15,90	Власть (ИП)
H2	0,035	9,79; 15,95	Самостоятельность (НИ)
H2	0,030	9,71; 16,04	Стимуляция (НИ)

Примечание. Указаны гипотезы: *H1* — существуют значимые различия в выборе ценностей у специалистов с разным уровнем самооценки; *H2* — существуют значимые различия в выборе ценностей у специалистов из разных возрастных групп; *ИП* — индивидуальные приоритеты; *НИ* — нормативные идеалы.

По итогам анализа мы можем наглядно убедиться, что гипотеза о существовании значимых различий в ценностях высококвалифицированных специалистов подтверждается.

Для выявления структуры ценностей был применен двухэтапный иерархический кластерный анализ (*hierarchical clustering*), позволяющий наглядно увидеть дендрограмму кластеров. Изначально отметим, что в теории Ш. Шварца описана структура динамических отношений между ценностными типами, расположенными по кругу с учетом наличия конфликтного потенциала (напротив) или совместимости (рядом).

Мы учли характеристики имеющихся данных и выбрали один из агломеративных методов построения матрицы мер близости (*agglomerative methods*), а именно метод одиночной связи (*single linkage*), который предполагает поиск и последовательное объединение наиболее близких кластеров на матрице сходства. Результат кластеризации ценностей представлен на дендрограмме (рис. 1).

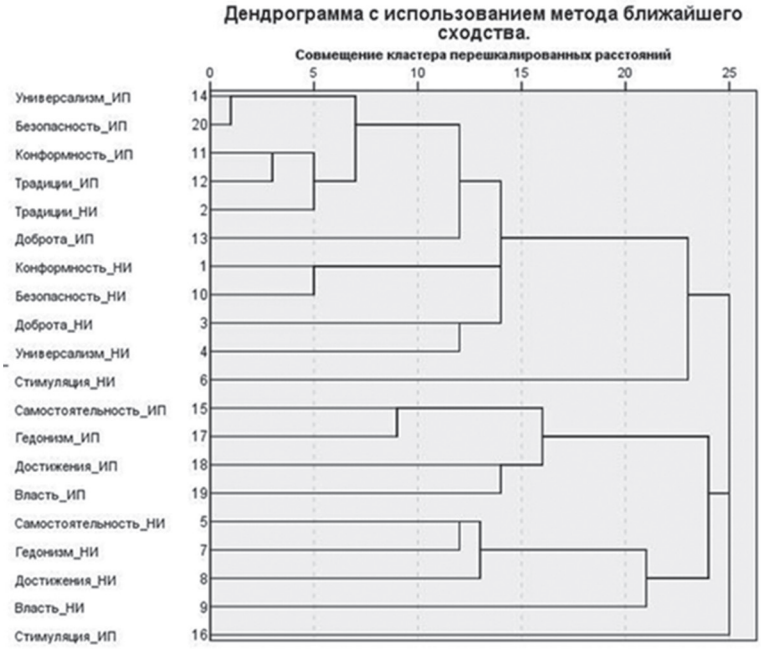

Рис. 1. Дендрограмма ценностей (уровни проявления):
ИП — индивидуальные приоритеты; *НИ* — нормативные идеалы

Визуальное представление результатов распределения в виде дендрограммы ценностей позволяет нам заметить существующее разделение на два основных кластера: условно «просоциального» (конформность, традиции, универсализм, безопасность, доброта) и условно «эгоцентрического» (гедонизм, самостоятельность, достижения, власть). Они объединяются через связующий элемент — ценность стимуляции (рис. 2).

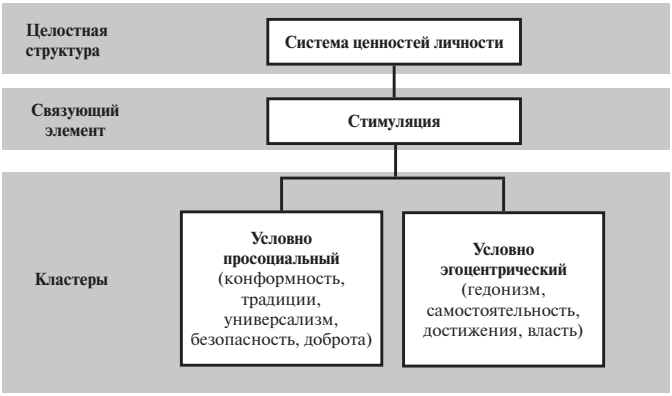

Рис. 2. Кластерная структура ценностей

Так как в качестве метода кластеризации был выбран метод одиночной связи, то можно утверждать, что два кластера удалось сформировать путем соединения наиболее сходных по степени выраженности ценностей. В итоге можно заметить, что полученная структура кластеров по своему смыслу соответствует круговой структуре ценностей в системе Шварца. Данное обстоятельство еще раз доказывает, что динамика противопоставления ценностей в данной выборке существует. С одной стороны, данное обстоятельство позволяет высококвалифицированным специалистам концентрировать свои усилия на одном из полюсов: развивать «просоциальную» активность (реализация ценностей конформности, традиций, универсализма, безопасности, доброты) либо сосредоточиться на «эгоцентризме» и стремлении к личному успеху (реализация ценностей гедонизма, самостоятельности, достижений и власти). С другой стороны, сильно затруднена возможность баланса между противоречивыми ценностями, которые обладают конфликтным потенциалом. В итоге полученная дендрограмма кластеров как инструмент схематизации позволила нам обрисовать всю структуру ценностей, которая образована комплексом взаимных связей и сочетаний.

Далее мы применили контент-анализ (*content analysis*) к собранным протоколам интервью (25 текстов, от 80 до 100 слов в каждом) для выделения часто встречающихся характеристик организаций, придерживаясь индуктивного алгоритма:

1) выделили семантически схожие характеристики, описывающие предпочтения;
2) сформировали категориальную модель из параметров и единиц их учета (табл. 2);
3) заполнили классификатор на основании повторного анализа протоколов интервью;
4) осуществили концептуализацию модели трудовых предпочтений с помощью подсчета частоты встречаемости различных характеристик и выделения наиболее значимых категорий (рис. 3).

Таблица 2

Категориальная модель контента

Категории	Квантификаторы
1. Оплата труда	«Достойная оплата», «высокая зарплата»...
2. Профиль деятельности	«Киберспорт», «реализации инновационных технологий», «производство»...
3. Вызов	«Уникальные проекты», «наличие вызова», «необходимость роста»...
4. Престиж	«Лидер рынка», «узнаваемый бренд», «значимость для портфолио»...
5. Отношения	«Адекватный руководитель», «хороший коллектив», «дружный»...
6. Перспективы	«Перспективы карьерного роста», «возможность самореализации», «наличие перспектив»...
7. Смысл	«Приносит пользу», «востребована», «понятные цели»...
8. Условия работы	«Соблюдение ТК», «готовая база клиентов», «оснащенное рабочее место»...
9. Наличие свободы	«Выбор методов», «гибкий график», «возможности для творчества»...
10. Другое	«Крупная организация», «стабильная»...

Рис. 3. Гистограмма трудовых предпочтений (данные указаны в процентах)

Обсуждение результатов

Благодаря полученным результатам у нас появилась возможность приблизиться к пониманию роли ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации-работодателя. Результаты позволяют заметить, что ценности являются регуляторами, оказывающими влияние на формирование определенного комплекса предпочтений в выборе организаций.

Обратим внимание, что существует блок универсальных ценностей, по которым различия в подгруппах отсутствуют: конформность, традиции, уни-

версализм, безопасность. Это может быть связано со стремлением применять выученные алгоритмы для эффективного и быстрого достижения результата, что является *сутью процесса профессионального обучения*.

Обратим внимание на различия в ценностях у специалистов, обладающих разной самооценкой профессиональной квалификации. На уровне индивидуальных приоритетов доброта ($U = 0{,}044$, $p \geqslant 0{,}05$) оказалась важнее для людей с более низкой самооценкой квалификации (см. табл. 1). По описанию Ш. Шварца, доброта аккумулирует в себя «просоциальные потребности» и стремление к благополучию во взаимодействии с людьми. Возможное объяснение различий кроется в том, что доброта как категория, объединяющая комплекс нравственных качеств, может стимулировать скромность в оценке своего профессионализма. Подтверждающими аргументами могут служить еще два различия. Для людей с высокой самооценкой квалификации ценность достижений ($U = 0{,}033$, $p \geqslant 0{,}05$) и ценность гедонизма ($U = 0{,}025$, $p \geqslant 0{,}05$) имеют большую значимость, нежели для специалистов с низкой самооценкой. В данном случае ценность достижений проявляется в стремлении к личному успеху через проявление компетентности и получение благ от социума (ценность гедонизма).

Интересны различия в ценностях у людей из разных возрастных групп. Люди старше 26 выше ценят самостоятельность ($U = 0{,}011$, $p \geqslant 0{,}05$), стимуляцию ($U = 0{,}046$, $p \geqslant 0{,}05$), достижения ($U = 0{,}016$, $p \geqslant 0{,}05$), власть ($U = 0{,}035$, $p \geqslant 0{,}05$), гедонизм ($U = 0{,}034$, $p \geqslant 0{,}05$) в сравнении с людьми, которые младше 26 лет. Объяснением этому факту могут служить задачи, которые ставят перед собой люди разных возрастов. Например, молодые специалисты стремятся получить опыт и развить компетенции. Для людей старше 26 лет актуально карьерное продвижение.

Любопытным является факт отсутствия значимых различий в ценностях мужчин и женщин на всех уровнях. Опыт других исследователей доказывает, что различия существуют [7; 15]. Мы находим объяснение сложившейся ситуации в процедуре проведения исследования, на первом этапе которой проводилось интервью, погружающее всех респондентов в размышления о работе. Возможно, интервью заставило респондентов сместить вектор внимания со своей обыденной жизни на свою профессиональную самореализацию и соответствующие ценности.

Воссозданная с помощью кластерного анализа иерархическая структура ценностей (см. рис. 2) позволяет заметить отстраненность от приобщения к кластерам ценности стимуляции, что свидетельствует о наличии пространства для синергии ценностей из двух кластеров ценностей.

Рассматривая предпочтения трудоустройства (см. рис. 3), мы заметили, что наибольшей популярностью у испытуемых пользовалась категория оплаты труда (20,4 %). Это закономерно, т. к. финансовые ресурсы являются необходимой оставляющей для удовлетворения потребности в безопасности и реализации ценностей достижений, власти, самостоятельности, гедонизма и безопасности.

Вторыми по степени предпочтения являются такие характеристики, как профиль деятельности (18,5 %) и качество отношений (18,5 %). Одинаковые показатели значимости данных предпочтений вновь возвращают нас к разделению ценностей на два кластера. В данном случае будет логично предположить, что для людей, нацеленных на реализацию «просоциальных» ценностей (конформность, доброта и др.), будет характерно предпочесть качество отношений, которые соз-

дают комфортную атмосферу. И наоборот, если значимы «эгоцентрические» ценности личного успеха, то организационные предпочтения будут сосредоточены вокруг профиля деятельности, которая обусловливает профессиональный успех. Аналогичная ситуация с раздвоением выборки складывается по таким категориям организационных предпочтений, как смысл (8,3 %) и наличие свободы (8,3 %), а также перспективы (6,5 %) и условия работы (6,5 %).

С категорией вызова (7,4 %) связано стремление к реализации новых идей и профессиональному росту. Логичным выглядит сочетание данного предпочтения с ценностью стимуляции. Для человека, ценящего стимуляцию, стремление к новизне служит способом погружения в новые интересные задачи. Также рассмотрим категорию престижа организации (3,7 %), который заключается во влиятельности и узнаваемости бренда компании. С одной стороны, можно догадаться, что ценности достижений и власти легче реализовать в престижной организации, а с другой — для людей с «просоциальными» стремлениями престиж организации может быть олицетворением безопасности и преемственности традиций. Поэтому престиж организации воплощает в себе ценность универсализма как возможности реализовать любые стремления.

Заключение

Подводя итоги, почеркнем, что ценности выступают в роли регулятора, оказывающего влияние на формирование определенного комплекса предпочтений в выборе организаций. Мы можем заключить, что научная значимость полученных результатов состоит в выявлении актуальных ценностей российских высококвалифицированных специалистов, в уточнении роли ценностей высококвалифицированных специалистов при выборе организации-работодателя. Соответственно учет выявленных ценностей поможет руководителям бизнеса эффективно формировать ценностные предложения разным категориям потенциальных сотрудников, корректировать политику позиционирования организации на рынке труда и эффективно развивать HR-бренд организации. В перспективе дальнейших исследований будет важно осуществить анализ ценностей организаций-работодателей для сопоставления с ценностями их потенциальных сотрудников. В результате можно будет достоверно определить степень соответствия ценностей и решить проблему противоречивых ожиданий в аспектах найма высококвалифицированных специалистов. Более того, понимание степени соответствия может быть использовано в разных вариантах, начиная с уровня HR-брендирования — создания индивидуального образа компании, характеризующего работу с персоналом, и заканчивая переговорами в рамках собеседования.

Article presents the results of empirical issue aimed at studying the values of highly qualified specialists and their preferences in choosing the organization for employment. Date was obtained by using a mixed-method design with combining qualitative (interview) and quantitative (survey) methods. Established results made it possible to identify and characterize the hierarchical structure of values and the categorical model of preferences. It was also showed that values as a guideline for HR-branding have significant differences among different groups of highly qualified specialists. Moreover, the internal cluster structure of value types is associated with complexes of organizational preferences that also form a hierarchy and determine the final choice of a potential employee in favor of employment in a particular organization. The results are intended for practical use in order to increase the efficiency of recruiting.

Keywords: values, value orientations, value proposition, preferences, highly qualified employees, human resources.

Литература

1. *Кабалина, В. И.* Влияние конгруэнтности ценностей кандидата и организации на подбор персонала / В. И. Кабалина, А. А. Пахомова // Организационная психология. — 2014. — № 4. — С. 51—73.

Kabalina, V. I. Vliyanie kongrue`ntnosti cennostej kandidata i organizacii na podbor personala / V. I. Kabalina, A. A. Paxomova // Organizacionnaya psixologiya. — 2014. — № 4. — S. 51—73.

2. *Карандашев, В. Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. — СПб. : Речь, 2004. — 70 с.

Karandashev, V. N. Metodika Shvarcza dlya izucheniya cennostej lichnosti: koncepciya i metodicheskoe rukovodstvo / V. N. Karandashev. — SPb. : Rech`, 2004. — 70 s.

3. *Кутузова, Д. А.* Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога : дис. ... канд. психол. наук / Д. А. Кутузова. — М., 2006. — 213 с.

Kutuzova, D. A. Organizaciya deyatel`nosti i stil` samoregulyacii kak faktory` professional`nogo vy`goraniya pedagoga-psixologa : dis. ... kand. psixol. nauk / D. A. Kutuzova. — M., 2006. — 213 s.

4. *Лебедева, Н. М.* Ценности и социальный капитал как основа социально-экономического развития / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко // Журн. институциональных исследований. — 2010. — № 1. — С. 17—34.

Lebedeva, N. M. Cennosti i social`ny`j kapital kak osnova social`no-e`konomicheskogo razvitiya / N. M. Lebedeva, A. N. Tatarko // Zhurn. institucional`ny`x issledovanij. — 2010. — № 1. — S. 17—34.

5. *Липатов, С. А.* «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий / С. А. Липатов // Организационная психология. — 2015. — № 5. — С. 104—110.

Lipatov, S. A. «Vovlechennost` rabotnika v organizaciyu» ili «uvlechennost` rabotoj»: sootnoshenie ponyatij / S. A. Lipatov // Organizacionnaya psixologiya. — 2015. — № 5. — S. 104—110.

6. *Мандрикова-Овчинникова, Е. Ю.* Роль соответствия личности организации (person-organization fit) в формировании человеческого капитала организации / Е. Ю. Мандрикова-Овчинникова, Э. Р. Сафиуллина // Организационная психология. — 2013. — № 3. — С. 2—17.

Mandrikova-Ovchinnikova, E. Yu. Rol` sootvetstviya lichnosti organizacii (person-organization fit) v formirovanii chelovecheskogo kapitala organizacii / E. Yu. Mandrikova-Ovchinnikova, E`. R. Safiullina // Organizacionnaya psixologiya. — 2013. — № 3. — S. 2—17.

7. *Поплавская, А. А.* Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России / А. А. Поплавская, Н. Э. Соболева // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2017. — № 5. — С. 271—288.

Poplavskaya, A. A. Udovletvorennost` razlichny`mi aspektami raboty` muzhchin i zhenshhin v Rossii / A. A. Poplavskaya, N. E`. Soboleva // Monitoring obshhestvennogo mneniya: e`konomicheskie i social`ny`e peremeny`. — 2017. — № 5. — S. 271—288.

8. *Рубинштейн, С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии / С. Я. Рубинштейн. — М. : Эксмо-Пресс, 1999. — 448 с.

Rubinshtejn, S. Ya. E`ksperimental`ny`e metodiki patopsixologii / S. Ya. Rubinshtejn. — M. : E`ksmo-Press, 1999. — 448 s.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 15 августа 2019 года. — М. : АСТ, 2019. — 272 с.

Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii po sostoyaniyu na 15 avgusta 2019 goda. — M. : AST, 2019. — 272 c.

10. *Adkins, C. L.* Judgment of Fit in the selection Process : The Role of Work-Value Congruence / C. L. Adkins, C. J. Russell, J. D. Werbell // Personnel Psychology. — 1994. — Vol. 47. — P. 605—623.

11. *Bakker, A. B.* Positive organizational behavior : Engaged employees in flourishing organizations / A. B. Bakker, W. B. Schaufeli // J. of Organizational Behavior. — 2008. — Vol. 29. — P. 147—154.

12. *Burke, R. J.* Research handbook on work and well-being / R. J. Burke, K. M. Page. — Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2017.

13. *Chatman, J. A.* Improving interactional organizational research : A model of person-organization fit / J. A. Chatman // The Academy of Management Review. — 1989. — Vol. 14. — P. 333—349.

14. *Chatman, J. A.* Matching people and organizations : Selection and socialization in public accounting firms / J. A. Chatman // Administrative Science Quarterly. — 1991. — Vol. 36. — P. 459—484.

15. *Gunderson,* M. Viewpoint : Male-female wage differentials: how can that be? / M. Gunderson // Canadian J. of Economics. — 2006. — Vol. 39. — P. 1—21.

16. *Hill, B.* Total Rewards: the Employee Value Proposition, workspan [Electronic resource] / B. Hill, C. Tande. — Mode of access: http://www.tandehill.com/pdfs/Total-Rewards.pdf
17. How effective are selection methods in medical education and training? : Evidence from a systematic review / F. Patterson [et al.] // Medical Education. — 2016. — Vol. 50. — P. 36—60.
18. *Jenn, N.* Headhunters and How to Use Them / N. Jenn. — London : The Economist Publications, 2005.
19. *Kane, M.* Concept mapping for planning and evaluation / M. Kane, W. Trochim. — London : Thousand Oaks, 2007.
20. ManpowerGroup Talent Shortage Report. — Milwaukee : ManpowerGroup, 2018.
21. *Minchington, B.* Your Employer Brand : Attract, Engage, Retain / B. Minchington. — Torrensville : Collective Learning Australia, 2006.
22. *Patterson, F.* Selection for medical education and training / F. Patterson, E. Ferguson. — N. Y. : Wiley Online Library, 2010.
23. *Rankin, B.* Emotional intelligence: enhancing values-based practice and compassionate care in nursing / B. Rankin // J. of Advanced Nursing. — 2013. — Vol. 69. — P. 2717—2725.
24. *Schwartz, S. H.* Universals in the content and structure of values : Theoretical advances and empirical tests in 20 countries / S. H. Schwartz // Advances in experimental social psychology / ed. by M. Zanna. — N. Y., 1992. — Vol. 25. — P. 1—65.
25. *Schwartz, S. H.* Are there universal aspects in the structure and contents of human values? / S. H. Schwartz // J. of Social Issues. — 1994. — Vol. 50. — P. 19—46.
26. *Schwartz, S. H.* Value hierarchies across cultures : Taking a similarities perspective / S. H. Schwartz, A. Bardi // J. of Cross Cultural Psychology. — 2001. — Vol. 32. — P. 268—290.
27. *Smith, P. B.* Values / P. B. Smith, S. H. Schwartz // Handbook of cross-cultural psychology / ed. by J. W. Berry [et al.]. — 2nd ed. — Boston, MA, 1997. — Vol. 3. — P. 77—118.
28. The psychology of values : The Ontario symposium / ed. by C. Seligman [et al.]. — N. J., US : Lawrence Erlbaum Associates, 1996. — Vol. 8.
29. The 'war for talent': The gatekeeper role of executive search firms in elite labour markets / J. R. Faulconbridge [et al.] // Geoforum. — 2009. — Vol. 40. — P. 800—808.

Информационная среда в современном образовании

I

И. В. Роберт

Дидактика периода цифровой трансформации образования

В статье обоснованы и описаны основания цифровой трансформации образования. Представлены изменения в сфере образования, происходящие в связи с цифровой трансформацией, и связанные с этим вызовы и риски для субъектов образовательного процесса. Названы теоретико-методологические основания становления и развития современной дидактики, развивающейся в условиях цифровой трансформации образования. Обоснованы и представлены определения цифровой трансформации образования, дидактики периода цифровой трансформации образования. Описаны факторы, обусловливающие развитие дидактики периода цифровой трансформации образования, и выявлены сравнительные характеристики традиционной дидактики и дидактики в условиях цифровой трансформации образования.

Ключевые слова: дидактика, информатизация образования, информационная безопасность личности, информационная энтропия, информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), клипово-комиксное восприятие информации, конвергенция педагогической науки и цифровых технологий, «контентная слепота» пользователя, транзитивный тип памяти, трансфер-интегративная область научного знания, цифровая трансформация образования.

Характерной чертой современного информационного общества массовой сетевой коммуникации и глобализации является активное использование ***цифровых информационных технологий (ЦИТ)***, или ***цифровых технологий*** (от англ. *Digital technology*), во всех областях в связи с их уникальными воз-