
СОЦИОПОГИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ, МОПОДЕЖИ

© В.В. ГАВРИЛЮК

gavriliuk@list.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПРОВИНЦИАЛЬНЫХ ВУЗОВ*

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается малоисследованная проблема взаимосвязи человеческого и профессионального потенциала. Определяется методология изучения и технологии измерения профессионального потенциала. Профессиональный потенциал рассматривается форма проявления человеческого потенциала в сфере трудовых отношений. Содержательные характеристики профессионального потенциала складываются из четырех взаимосвязанных признаков: профессиональной компетентности, инновационной готовности; социального потенциала; культурного потенциала; нравственного потенциала.

Рассмотрены проблемы старения научно-педагогических кадров в высшей школе, особенности их ротации в разных регионах страны. Столичные вузы по-прежнему имеют возможность рекрутирования талантливых молодых ученых и преподавателей из российской провинции. Провинциальные вузы вынуждены пополнять свой кадровый потенциал выпускниками только региональных вузов, т.е. наблюдается простое воспроизводство существующих научных школ и традиций профессионально-педагогической деятельности. Именно поэтому проблема формирования и реализации профессионального потенциала молодых научно-педагогических кадров сегодня практически значима.

SUMMARY. The article deals with an insufficiently studied issue of the relationship of human and professional potential. The methodology of the study and measurement technology of professional potential are identified in the article. Professional potential is treated as a form of human potential in the area of labor relations. Substantive characteristics of the professional potential are made up of four interrelated criteria: professional competence, innovation readiness, social development; cultural potential; moral potential.

Moreover, the article focuses on the problems of aging of the teaching staff in higher education and the specifics of their rotation in different regions of the country. Higher educational establishments in capitals still have the opportunity to recruit talented young scientists and teachers from Russian provinces. Provincial universities are forced on replenishing their human resource capacity only from graduates of regional universities, namely there is a simple reproduction of the existing schools of thought and traditions of vocational and educational activities. That is why the problem of the formation and implementation of the professional potential of young scientists and teachers today is practically significant.

* Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ № 12-03-00191 а Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческий потенциал, профессиональный потенциал, научно-педагогические работники, молодежь, провинциальный вуз.

KEY WORDS. Human resources, professional potential, teaching staff, youth, provincial university.

Понятия «человеческий» и «профессиональный потенциал» вошли в категориальное поле социальных наук сравнительно недавно. Содержание понятия «человеческий потенциал» сегодня трактуется неоднозначно. Сущность его большинство авторов (Т.И. Заславская, О.Г. Генисаретский, И.С. Маслова, Г.Б. Солнцева, Г.Л. Смолян, В.Ж. Келле) рассматривают как характеристику качества национального общества, как субъекта социального воспроизводства и развития. Именно уровень развития человеческого потенциала оказывает решающее влияние на жизнеспособность и динамику общества, в то время как другие факторы определяют либо условия, либо результаты его реализации. К числу элементов, составляющих человеческий потенциал, относят: демографические признаки населения, уровень благосостояния, образованность, доминирующие цели и ценности населения (А.Г. Вишнеvский) [1]; здоровье населения, готовность к семейной жизни и воспитанию детей, знания и квалификацию, адаптацию к социальной инфраструктуре общества, культурно-ценностные ориентации, психологическую компетентность (О.И. Генисаретский) [2]; потенциал духовного развития общества, информационный, технологический и образовательный потенциал, мотивацию деятельности (Г.Б. Солнцева, Г.Л. Смолян) [3]. Как видно из простого перечисления подходов к выделению признаков человеческого потенциала, сегодня нет решения этой научной проблемы, хотя смысловое ядро можно вычленить. На наш взгляд, обладает большим эвристическим потенциалом позиция Т.И. Заславской [4]. Она рассматривает человеческий потенциал как один из факторов жизнестойкости социума, наряду с другими — экономическим, геополитическим, историко-культурным.

Согласно Заславской, социально-экономический компонент человеческого потенциала отражает уровень квалификации и профессионализма экономически активных граждан, востребованность обществом их труда, уровень и структуру занятости, степень реализации их трудовых, деловых и интеллектуальных ресурсов. Социокультурный аспект человеческого потенциала характеризует социально значимые особенности менталитета граждан, связанные с процессом социализации в разных национальных, конфессиональных и социальных общностях и характером последующей деятельности. Социокультурный аспект раскрывается через типологию нормативно-ценностного сознания, особенностей убеждений и верований, уровня морали и нравственности, структуры мотивационных комплексов и типов поведения.

Социальное и экономическое развитие современных государств все больше зависит от того, как формируется и используется человеческий потенциал, именно человеческие ресурсы становятся для развитых стран главным возобновляемым ресурсом. Сегодня индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) — признанный критерий оценки динамики социального развития. И хотя измерение его базируется лишь на нескольких известных социально-демографических показателях (средняя продолжительность жизни; состояние здоровья населения, которое косвенно оценивается по уровню затрат на медицинское обслуживание; грамотность населения, уровень образования; удельное

значение ВВП, приходящегося на душу населения) — объективные характеристики ИЧП учитываются при определении стратегии социального развития. Человек в современном мире рассматривается не как рабочая сила, функциональный элемент экономики, а как главный источник национального богатства.

В конце 90-х гг. прошлого века под эгидой Программы развития ООН было проведено исследование [5] по оценке национального богатства разных стран и регионов. В качестве базовых компонентов для оценки национального богатства использовались: природные ресурсы; производственная инфраструктура; человеческий потенциал. Обобщенные результаты этого проекта обсуждались и в отечественной науке (табл. 1).

Таблица 1

Структура богатства регионов мира (на душу населения)

Регионы мира	Всего (тыс.S)	Производственный потенциал	Природный потенциал	Человеческий потенциал
Северная Америка	326	62 (19%)	16 (5%)	249 (76%)
Западная Европа	237	55 (23%)	6 (2%)	177 (74%)
Ближний Восток	150	27 (18%)	58 (39%)	65 (43%)
Южная Америка	95	16 (9%)	9 (9%)	70 (74%)
Восточная Азия	47	7 (15%)	4 (8%)	36 (77%)
Россия	2500	7-10%	83-88%	5-7%
Мир в целом	100%	16%	20%	64%

Исследование проводилось в 1997 г., поэтому сегодня конкретные цифры выглядят иначе, однако тенденция сохранилась. Итак, 64% всего богатства, которым располагает мировое сообщество, приходится на долю человеческого потенциала. Доля природных ресурсов и производственно-технологической структуры — всего лишь одна треть ресурса богатств. Для современной России, обладающей наибольшими природными ресурсами, актуализация развития и использования человеческого потенциала является приоритетной, она столь же необходима, как и обновление технологий, инфраструктуры производства.

Только в середине 2000-х гг. Россия вошла в число стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала, ее индекс в 2011 г. составил значение 0,755. Число регионов с индексом, соответствующим показателю развитых стран, резко увеличилось — с 4 в 2004 г. до 12 в 2006 г., при этом Москва преодолела планку 0,900, опередив страны Центрально-Восточной Европы. На втором месте после Москвы сегодня — Тюменская область.

Человеческий потенциал — самая инерционная из социетальных характеристик общества, он складывается и воплощается в таких физических и духовных качествах людей, значительная часть которых зависит от генофонда страны, условий социализации новых поколений и особенностей национальной культуры. Для того, чтобы совершенствование структурных характеристик общества привело к росту человеческого потенциала, требуются не только значительные усилия, но и достаточно долгое время.

Проблема человеческого и профессионального потенциала содержит большой, еще не до конца осознанный фактор развития социологической науки.

Новизна проблемы изучения человеческого и профессионального потенциала состоит и в том, что исследование условий и факторов его развития не является решением проблемы. Другая сторона исследовательской задачи состоит в изучении возможностей и способов реализации человеческого и профессионального потенциала, т.е. активности, самовыражения человека в обществе. Все вышесказанное определяет широкий круг новых проблем в традиционных сферах исследования.

Содержание понятия «профессиональный потенциал» напрямую связано с понятием «человеческий потенциал», но при этом не тождественно ему. Работ такого уровня обобщения, который достигнут в описании категории «человеческий потенциал», посвященных профессиональному потенциалу, в отечественной социологии сегодня нет. Разработка содержания и критериев оценки профессионального потенциала — новая исследовательская задача.

В нашем исследовании мы исходили из гипотезы, что *профессиональный потенциал есть форма проявления человеческого потенциала в сфере трудовых отношений. Содержательные характеристики профессионального потенциала складываются из четырех взаимосвязанных признаков:*

- профессиональной компетентности, инновационной готовности;
- социального потенциала;
- культурного потенциала;
- нравственного потенциала.

Ценность профессионального потенциала в принципе нельзя свести только к количественной оценке, поскольку методов непосредственного измерения возможностей не существует. Для понимания феномена профессионального потенциала важна не столько формально вычисленная его величина, сколько оценка качества социальной жизни и экономических условий для формирования и самореализации человека в трудовой, социокультурной сферах.

В измерении ИРЧП уровень образования населения является одним из важнейших показателей, напрямую связанных с человеческим капиталом. Сами по себе расходы на образование не гарантируют прироста человеческого капитала, инвестиции в образование представляют собой лишь возможные выгоды в будущем, при условии развития и применения профессионального потенциала. Базовым социальным институтом для сохранения и развития интеллектуального потенциала нации остается институт образования, особенно высшего профессионального образования. Отсюда вполне оправданный интерес к главному субъекту формирования профессионального потенциала новых поколений — преподавателям высшей школы.

Проблема старения научно-педагогических кадров в высшей школе, трудности их ротации имеют существенные различия в разных регионах страны. Столичные вузы по-прежнему имеют возможность рекрутирования талантливых молодых ученых и преподавателей из российской провинции. Провинциальные вузы вынуждены пополнять свой кадровый потенциал выпускниками только региональных вузов, т.е. наблюдается простое воспроизводство существующих научных школ и традиций профессионально-педагогической деятельности. При этом, как показывает вузовская практика, нередко на преподавательскую работу сегодня идут не лучшие выпускники, а получившие соответствующую на-

учную квалификацию молодые ученые покидают преподавательскую работу. Зоной максимального риска является группа молодых преподавателей, проработавших в региональных вузах 5–7 лет. Именно поэтому проблема формирования и реализации профессионального потенциала молодых научно-педагогических кадров, сегодня практически значима.

Кризис науки как социального института выражается в ее отставании в разработке и внедрении наукоемких технологий, что, в свою очередь негативно отразилось на экспорте наукоемкой продукции на мировой рынок. Доля России в таком экспорте составляет лишь 0,3%, высокотехнологичной продукции — 2%. В этом отношении Россия уступает не только развитым европейским странам и США, но и быстроразвивающимся (Китай и Южная Корея). Сокращение затрат на исследования и разработки в последние десятилетия привело и к уменьшению числа занятых в российской науке на 28%. Сегодня общая численность кадров в этой сфере — 761,3 тыс. чел., причем собственно исследователей — 375,8 тыс. чел. В это же время число персонала, выполняющего научные исследования в Германии, увеличилось на 8%, в Великобритании — на 21%, в Корею — на 77%, в США — на 38%. [6; 60]. Низкая степень участия России в международном научно-технологическом обмене обусловлена не только кризисной социально-экономической ситуацией, которую обостряет отсутствие адекватной научно-технической политики и эффективных механизмов государственного регулирования сферы науки и инноваций, но и нехваткой высококвалифицированных кадров нового поколения, самостоятельных в мышлении, обладающих высоким лидерским потенциалом, высокомотивированных на творчество и инновации.

Общая численность и возрастные распределения основного персонала научно-исследовательских, научно-образовательных учреждений и высокотехнологичных предприятий, в том числе по категориям, численность молодых ученых представлена в следующем соотношении [7; 63]. Вместе с тем статистические данные свидетельствуют о значительном потенциале кадров в регионе (табл. 2).

Таблица 2

Общая численность и возрастные распределения научных и научно-педагогических работников региона*

Возраст	Общая численность работников	Исследователи	Преподаватели и профессора	Руководители различных уровней	Другие работники
до 30	2180	80	658	61	1301
31-40	2510	67	1156	136	1091
41-50	1905	40	489	171	1002
51-60	2050	52	681	182	1036
60-70	845	20	396	68	367
Ст. 70	300	13	182	16	82

* По данным Департамента образования и науки Тюменской области о состоянии кадрового потенциала научных, научно-педагогических кадров Тюменской области и их численность сегодня составляет 9790 чел.

Эффективность развития и реализации научного потенциала имеющихся кадров во многом определяется созданием профессиональной среды и формирования соответствующей мотивации.

Эмпирические исследования развития профессионального потенциала молодых преподавателей вузов на уровне региона проведены социологами Тюменского государственного нефтегазового университета в 2012-2013 годах. Основные методы эмпирического исследования — опросы (массовый и экспертный), фокус-групповые интервью. Опрос молодых преподавателей проводился в вузах Тюмени, Шадринска, Екатеринбурга, Нижневартовска. Общий объем выборки составил 208 человек. Учитывая узость такой социальной группы как молодые преподаватели, молодые ученые, указанный объем выборочной совокупности представляется достаточным для получения репрезентативных данных. Анкета состояла из нескольких блоков и включала в себя 53 вопроса, направленных на выявление оценки условий формирования и возможности использования в научной и преподавательской деятельности потенциала молодых преподавателей. В 2013 г. были проведены экспертные опросы и фокус-групповые исследования по этой тематике. В качестве экспертов выступили руководители научно-педагогических коллективов, заведующие кафедрами, научными лабораториями. Всего было опрошено 50 экспертов в г. Тюмени. В шести фокус-группах приняли участие преподаватели большинства вузов города (Тюменского государственного университета, Тюменского государственного нефтегазового университета, Тюменской государственной медицинской академии, Тюменской академии культуры, искусств и социальных технологий). Анализ полученных материалов позволяет сделать ряд выводов и обобщений.

Прежде всего отметим, что группа молодых ученых региона достаточно однородна по образу жизни, ценностным ориентациям, досуговым практикам, экономическому положению. В области социальных установок молодые ученые выражают стремление к творчеству и карьерному росту, демонстрируют высокое чувство ответственности; желание совершенствовать свои знания и навыки. В целом доминирует достижительная мотивация, однако внутри группы заметна дифференциация по отношению к перспективам профессионального роста и планам на преподавательскую деятельность. Молодые преподаватели, имеющие ученую степень кандидата наук, представляют собой основу рассматриваемой группы, поскольку занимают более устойчивые социально-профессиональные позиции в структурах вузов, имеют социально значимые признаки (семья, дети, собственное жилье), и их мотивационные установки направлены в основном на дальнейшее продолжение профессиональной научной и педагогической деятельности. Другая тенденция наблюдается среди молодых преподавателей, не имеющих ученой степени, и аспирантов. Эта группа вузовской молодежи отмечает невостребованность их научного потенциала, отсутствие возможности закрепления в вузе и перспектив карьерного роста. Такая позиция негативно влияет на идентификацию молодежи с научным сообществом, неадекватное воспроизводство социально-профессиональных норм, неопределенность социальных установок, рост социальной апатии, и как следствие — размывание структуры социально-профессиональной группы молодых ученых.

Приоритетными мотивами выбора профессии респонденты назвали взаимосвязанные группы факторов, прежде всего: интерес к своей работе, профессии

— 71,2%; свободный режим работы — 39,0%; интересная среда, окружение — 33,7%. На втором месте — собственно социальные мотивы: престиж научной карьеры — 22,9%; надежды на улучшение ситуации в науке — 22,9%; принадлежность к научной школе — 14,6%. Одним из главных факторов начального периода научно-образовательной деятельности для молодых ученых, как показывают результаты, является интерес и свободный режим работы. При этом свободный режим работы чаще всего трактуется как возможность для творческого самовыражения, условие для занятия наукой и профессиональным самосовершенствованием, отсутствие рутинного нетворческого труда. При этом такие показатели как «Престиж научной карьеры», «Надежды на улучшение ситуации в науке», «Принадлежность к научной школе» осознаются в основном как важные, но не являются приоритетными, их выделило менее 25% опрошенных. Это подтверждается ответами на открытые вопросы анкеты и характеристиками, данными в ходе фокус-групп.

При всей положительной мотивации и высокой социальной ответственности научно-педагогической молодежи, респонденты отмечают значительное количество негативных факторов и условий для профессионального роста для их становления как научных работников. Среди негативных моментов, отмеченных респондентами, на первом месте стоят финансовые проблемы (необходимость дополнительного заработка). Этот фактор отметили 55,3% респондентов. Второе место в ранговой таблице занимает невозможность решения социальных проблем молодых ученых и преподавателей (жилищные, поддержки молодых семей, обеспечение детскими садами и т.д.) — 51,9%. Почти половина респондентов (47,1%) отметили в качестве негативного фактора снижение качества высшего образования. Около четверти респондентов (24,0%) считают политику государственных органов в сфере образовательных инноваций непоследовательной, несистемной. В зоне наименьшей поддержки оказались реформы высшего образования, присоединение к Болонскому процессу. Данный фактор положительно оценили лишь 5% респондентов. В целом лишь 8,9% респондентов отметили в качестве позитивного условия четкую политику государственных органов власти в сфере образования. Некоторая усталость от реформ характерна сегодня для всего российского общества [8]. Достаточно острой проблемой считают молодые ученые и проблему эмиграции — 41,3% респондентов озабочены «утечкой умов». Из них проблему оттока талантливой молодежи из сферы науки в бизнес отметили 27,4% респондентов, внешнюю эмиграцию как проблему обозначили 13,9%. В этих оценках очевидна региональная специфика: так, для столичной научной молодежи более актуальна проблема эмиграции, поиска приложения своих творческих сил в зарубежных лабораториях и научных центрах.

В целом необходимо отметить высокую степень удовлетворенности респондентов сделанным когда-то выбором в пользу профессии вузовского преподавателя, ученого. На вопрос о возможности повторения выбора профессии 64,4% молодых преподавателей ответили положительно и только 12,5% (каждый восьмой респондент) — отрицательно. Вместе с тем практически каждый четвертый респондент (23,1%) затруднился дать ответ на данный вопрос.

Профессиональный потенциал, как было указано в начале нашего исследования, не отделим от социальных, социокультурных характеристик личности. Молодые ученые находятся в возрастном диапазоне создания семьи, рождения

детей. Однако, как показывают результаты нашего исследования, состоит в браке менее половины опрошенных (45,2 %). Значительно отложено в социальной группе молодых ученых не только создание семьи, но и рождение детей. На низкую репродуктивную активность молодежи, занятой в сфере науки, могут влиять нежелание иметь детей в связи с обучением в аспирантуре, написанием диссертационной работы, отсутствием перспективной работы по специальности, низким материальным доходом, отсутствием собственного жилья и т.д. Уровень социальной защищенности молодых преподавателей вузов можно охарактеризовать как недостаточный. Признаками низкого уровня социальной защищенности являются: не адекватная современным социально-экономическим условиям оплата труда; нерешенность жилищных проблем; уязвимость правового положения, неполнота и фрагментарность правовой базы в вопросах социально-экономического обеспечения; недостаточная престижность труда и низкое морально-психологическое самочувствие. В порядке компенсации молодым преподавателям разрешено работать по совместительству, что многие и делают, работая в двух, трех и более вузах. Это ведет к перегрузке, отсутствию времени и стимулов к ведению научных исследований, повышению квалификации, развитию профессиональных контактов. Ненадежность социальных гарантий, необязательность их выполнения со стороны государства, возрастание социально-экономической и социально-правовой ущемленности, низкий социальный статус могут привести к дальнейшему падению престижа научно-педагогической работы, отрицательно сказаться на мотивации к профессиональному росту и реализации профессионального потенциала молодых педагогов.

Анализ блока вопросов анкеты, посвященных культурному потенциалу и капиталу НПП, демонстрирует достаточно высокий уровень вовлеченности молодых преподавателей в культурное пространство города. Вместе с тем в структуре досуга наблюдается явное доминирование «отдыха на природе, даче» над потребностью в посещении учреждений культуры. Необходимо отметить, что данные нашего исследования подтверждают известный в науке факт нивелирования социокультурных различий между поколениями [9], тем не менее некоторые особенности группы научной молодежи были выявлены [10]. Специфика культурного потребления данной группы: большинство респондентов не доверяет телевидению и предпочитают использовать его как рекреативный инструмент, а не информационный источник. Предпочитаемые респондентами виды искусства — это музыка и кино, достаточно слабо выражен интерес к изобразительному искусству и архитектуре. Что касается литературных пристрастий, то они формируются под влиянием профессии: подавляющее большинство респондентов читает в основном научную литературу. Особого внимания заслуживает субкультурный контекст молодежного досуга, особенности его проявления в среде научной, творческой молодой интеллигенции [11]. Для выявления более глубоких содержательных характеристик культурного капитала молодых преподавателей, оценки их потенциала и возможности его реализации в современных социокультурных условиях необходимо проведение качественных исследований. Оценка влияния регионального аспекта на культурный капитал и потенциал респондентов также требует дополнительного изучения.

Система образования может стать одним из главных факторов сохранения и развития человеческого потенциала нашей страны. Для решения этой про-

блемы необходимо изменить качество и уровень интеллектуализации российского общества в соответствии с новыми вызовами XXI века, что в свою очередь требует:

— повышения качества высшего профессионального образования в соответствии с требованиями интеграции фундаментальной науки и приоритетных направлений развития науки;

— поддержки и развития инновационной ориентации системы образования, выявления и реализации социального заказа (т.е. требований общества, власти, бизнеса) в подготовке высококвалифицированных кадров;

— возвращение воспитания в высшую школу. Она должна воспитывать патриота и гражданина, осознающего свою личную ответственность за судьбу страны. Решение этой проблемы для России — сегодня уже не гуманитарная задача, а основной вопрос выживания российской нации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вишневецкий А.Г. Серп и рубль. Консервативная модернизация в СССР. М., 1998.
2. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: основные положения // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. М., 1999.
3. Солнцева Б.Г., Смолян Г.Л. Человеческий потенциал: размышления о смысле понятия // Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. М., 1999.
4. Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М., 2004.
5. Человеческий потенциал как критический ресурс России / Отв. ред. Б.Г. Юдин. М: ИФРАН, 2007. С. 2.
6. Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов. Коллективная монография / Ред. В.В. Гаврилюк. Вестник ТОГИРРО. № 52 (26). Тюмень, 2012.
7. Мехришвили Л.Л., Маленков В.В. Мотивационный комплекс и деятельностная ориентация молодых ученых. В кн.: Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов. Коллективная монография. Ред. Гаврилюк В.В. // Вестник ТОГИРРО. № 52 (26). Тюмень, 2012. С. 54-97.
8. Горшков М.К. Готово ли российское общество к модернизации. Аналитический доклад. М., 2010. 179 с. Официальный сайт Института социологии РАН. URL: http://www.isras.ru/analytical_report_modernization.html
9. Костина А.В. Массовая культура как феномен постиндустриального общества. Изд 4-е. М.: ЛКИ, 2008. 352 С. 109-110.
10. Латышева Т.В. Культурный потенциал молодых преподавателей. В кн.: Профессиональный потенциал молодых преподавателей провинциальных вузов. Коллективная монография / Ред. Гаврилюк В.В. Вестник ТОГИРРО. № 52 (26). Тюмень, 2012 С. 128-152.
11. Латышева Т.В. Феномен молодежной субкультуры: сущность, типы // Социологические исследования. 2010. № 6.

REFERENCES

1. Vishnevskij, A.G. *Serp i rubl'. Konservativnaja modernizacija v SSSR* [Hammer and ruble. Conservative modernization in the USSR]. М., 1998. (in Russian).
2. Genisaretskij, O.I., Nosov, N.A., Judin, B.G. The concept of human potential: the main provisions. *Celovecheskij potencial: opyt kompleksnogo podhoda — Human Potential: Experience of an integrated approach*. М., 1999. (in Russian).

3. Solnceva, B.G., Smoljan, G.L. Human potential: reflections on the meaning of the concept. *Chelovecheskij potencial: opyt kompleksnogo podhoda — Human Potential: Experience of an integrated approach*. M., 1999. (in Russian).

4. Zaslavskaja, T.I. *Sovremennoe rossijskoe obshhestvo: social'nyj mehanizm transformacii* [Modern Russian society: the social transformation mechanism]. M., 2004. (in Russian).

5. *Chelovecheskij potencial kak kriticheskiy resurs Rossii* [Human potential as a critical resource in Russia] / Ed. by B.G. Judin. M., 2007. P. 2. (in Russian).

6. *Professional'nyj potencial molodyh prepodavatelej provincial'nyh vuzov. Kollektivnaja monografija* [Professional potential of young teachers in provincial high schools: Collective monograph] / Ed. by V.V. Gavriljuk. *Vestnik TOGIRRO — The bulletin of Tyumen regional state institute of regional education development*. № 52 (26). Tyumen, 2012. (in Russian).

7. Mehrishvili, L.L., Malenkov, V.V. Motivational complex and activity orientation of young scientists // *Professional'nyj potencial molodyh prepodavatelej provincial'nyh vuzov. Kollektivnaja monografija* [Professional potential of young teachers in provincial high schools: Collective monograph] / Ed. by V.V. Gavriljuk. *Vestnik TOGIRRO — The bulletin of Tyumen regional state institute of regional education development*. № 52 (26). Tyumen, 2012. Pp. 54-97. (in Russian).

8. Gorshkov, M.K. *Gotovo li rossijskoe obshhestvo k modernizacii. Analiticheskiy doklad* [The readiness of Russian society to modernization: Analytical Report]. M., 2010. 179 p. The official website of the Institute of Sociology. URL: http://www.isras.ru/analytical_report_modernization.html. (in Russian).

9. Kostina, A.V. *Massovaja kul'tura kak fenomen postindustrial'nogo obshhestva* [Popular culture as a phenomenon of postindustrial society]. 4th edition. M., 2008. Pp. 109-110. (in Russian).

10. Latysheva, T.V. Cultural potential of young teachers // *Professional'nyj potencial molodyh prepodavatelej provincial'nyh vuzov. Kollektivnaja monografija* [Professional potential of young teachers in provincial high schools: Collective monograph]. *Vestnik TOGIRRO — The bulletin of Tyumen regional state institute of regional education development* № 52 (26). Tyumen, 2012 Pp. 128-152. (in Russian).

11. Latysheva, T.V. The phenomenon of youth subculture: the nature and types. *Sociologicheskie issledovanija — SOTSIS*. 2010. № 6. (in Russian).