

*М.В. Мигачева**

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ

При смене типов социально-трудовых отношений возникают серьезные проблемы сохранения и передачи профессионального опыта, культуры и этики, норм и ценностей, а в конечном итоге — профессиональных знаний, умений и навыков. Эта ситуация актуализирует поиски путей оптимизации процесса профессиональной социализации молодых специалистов, поддержки их вхождения в профессиональную деятельность как на этапе профессионального старта, так и в период профессионального становления.

Современное общество заинтересовано в эффективности социальных структур, возникающих в процессе материального и духовного воспроизводства кадров. Выпускник современной системы высшего профессионального образования в структуре воспроизводства кадров занимает особое место: наличие диплома дает только право приступить к работе, но далеко не всегда гарантирует ее успешность. В связи с этим поиски областей для улучшения процесса профессиональной социализации молодых специалистов в условиях трансформации трудовых отношений приобретают не только социальную, но и стратегическую значимость. Последнее обстоятельство связано с тем, что эффективность профессиональной социализации в целом определяет, по нашему мнению, социальное качество народонаселения страны, а основой динамики всех социальных систем, обеспечивающих функционирование и развитие общественного производства, служит интеграция ценностных стандартов со структурой усвоенных выпускниками профессиональных потребностей и установок.

Социализация — это продолжающийся всю жизнь процесс адаптации к новым условиям общества, его трансформации в силу определенных причин. В условиях кризисного, переходного состояния общества, при смене типов социально-трудовых отношений возникают серьезные проблемы сохранения и передачи профессионального опыта, преемственности профессиональной культуры и этики, норм и ценностей, а в конечном итоге — профессиональных знаний, умений и навыков. Эта ситуация актуализирует поиски путей оптимизации процесса профессиональной социализации молодых специалистов, поддержки их вхождения в профессиональную деятельность как на этапе профессионального старта, так и в период профессиональ-

* © Мигачева М.В., 2007

Мигачева Марина Васильевна — лаборатория социально-педагогических исследований Ставропольского государственного аграрного университета

ного становления. Профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, профессионально важные качества и способы саморегуляции, активизирующие адекватные функциональные состояния, составляют профессиональный потенциал развития личности. Реализация потенциала детерминирована профессиональной деятельностью, в процессе освоения которой возникают новые сочетания свойств и качеств. В период профессиональной деятельности происходят перестройка и смена способов ее выполнения в зависимости от динамики развития самосознания, которое и стимулирует развитие личности. На развитие профессионала большое влияние оказывают социально-экономические условия, социальное окружение и активность самой личности.

Социализационные отношения, в которые вступает молодой специалист с элементами профессиональной среды, характеризуются в основном обменными и адаптационными отношениями. При этом эти отношения представляют собой и основываются на поиске субъектом определенного компромисса с элементами среды, не согласующимися сегодня ценностными ориентациями и поведенческими установками.

Агенты социализации — это многообразные элементы социальной среды (семья, школа, система высшего образования, государство, средства массовой информации, предприятия и другие), которые существенно длительно взаимодействуют с личностью, обеспечивая изменение ее структуры и становление определенного социального типа в конкретно-исторических условиях. К непосредственным агентам профессиональной социализации молодых специалистов в узком смысле относятся работодатели и специалисты, в непосредственное подчинение которых попадают выпускники профессионального образования, а в широком смысле — профессиональное сообщество. Вся совокупность этих групп влияния образует систему, которая с помощью социально-адаптационных механизмов стремится контролировать и направлять производственное, профессиональное, корпоративное поведение личности.

Понятие профессиональной социализации в широком смысле слова представляет собой процесс развития адаптационно-интегративных характеристик личности в рамках той составляющей общесоциализационного процесса, который создает потенциал горизонтальной и вертикальной мобильности в сфере трудовых отношений на всем жизненном пути индивида. Профессиональная социализация в узком смысле слова рассматривается в границах определенной социально-профессиональной группы и имеет «узкую» профессиональную направленность.

Профессиональная социализация является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения индивидом профессиональной культуры общества, его интеграции в профессиональную систему путем передачи профессиональных ценностей, традиций, норм профессионального поведения. Реализация этого процесса на различных этапах жизненного пути индивида (детство, юность, молодость, зрелость и старость) [1] имеет свои особенности. Специфика процесса профессиональной социализации молодых специали-

стов может быть выявлена с помощью методологии, предполагающей комплексный подход. Так, например, использование теории социальных процессов позволяет рассмотреть прямые и непрямые, направленные и ненаправленные формы воздействия на субъекты социализации и комбинации этих факторов, выявить влияние отдельных социальных институтов на социализацию индивидов. Структурно-функциональный подход является методологическим инструментом для описания системы функций и дисфункций современного состояния рынка труда.

Для изучения профессиональной компетенции и конкурентоспособности молодых специалистов как объекта современного рынка труда применимы теоретические принципы экономической социологии. Современная методология социологии молодежи позволяет описать специфику профессионального становления и общего развития студентов системы профессионального образования как стадии начальной профессиональной социализации.

Особенности современной профессиональной социализации молодых специалистов связаны, на наш взгляд, с тремя основными факторами:

- изменившимися условиями начальной профессиональной социализации, которая осуществляется в рамках общеобразовательной школы и в учреждениях профессионального образования;
- изменениями социально-трудовой сферы в современной России;
- усложнением видов профессиональной деятельности, связанным с процессами информатизации и возрастающей специализации, кроме того, протекающих в условиях напряженности и стресса.

Первый фактор, обусловленный процессами начальной профессиональной социализации, заметно снижает потенциальные возможности будущего молодого специалиста в успешной и эффективной профессиональной социализации на рабочем месте. По нашему мнению, он включает в себя ряд аспектов. Во-первых, общее снижение качества образования и риски (как уровень неопределенности) в сфере образования, в том числе и профессионального. Во-вторых, переход на процедуры тестирования, что ориентирует будущего специалиста на остаточные знания, а не самостоятельное решение творческих задач. В-третьих, неравные условия профессионального старта. В-четвертых, риски профессионального самоопределения, которые ведут к размытости личностных координат в становлении специалиста.

Второй фактор, с которым связаны особенности профессиональной социализации молодых специалистов в современный период развития российского общества, — это изменения социально-трудовой сферы. По нашему мнению, он включает в себя следующие аспекты: во-первых, это изменение форм собственности на средства производства, что, в свою очередь, радикально меняет производственные отношения; следующий аспект является, по сути, логическим продолжением первого — основной особенностью социализирующей среды в сфере труда является то, что представители старшего поколения, носители профессиональных знаний, ценностей и профессиональной культуры, сами оказались в сложной ситуации ресоциализации;

в-третьих, практически отсутствие государственной поддержки молодых специалистов (по сути, нет закона первого трудового найма).

Поскольку рассмотрение вопросов изменения собственности на производительные силы и соответствующие изменения производственных отношений являются предметом анализа экономических наук, оставаясь значимым условием изменений производственной и профессиональной среды, более подробно остановимся на проблемах ресоциализации и организации государственной поддержки молодых специалистов. На этапе перехода к рыночным отношениям проявилась неготовность значительного большинства работников к трудовой деятельности в рыночных условиях, что заметно осложнило процесс адаптации населения в сфере труда. Обострившиеся социальные отношения стали одной из основных причин падения уровня жизни и ухудшения социального самочувствия и привели к реальной необходимости ресоциализации, т.е. повторному внутреннему приспособлению индивида к жизни в обществе и производственной среде. Таким образом, значительная часть агентов профессиональной социализации молодых специалистов оказалась в ситуации ресоциализации в силу трансформационных изменений современной России.

Остается недостаточной поддержка молодых специалистов со стороны государства и руководителей производственных структур, что особо остро проявляется традиционно в экономически отсталых отраслях производства, таких, например, как сельское хозяйство.

По результатам опросов, проведенных лабораторией социально-педагогических исследований Ставропольского государственного аграрного университета, получена информация о том, каким же образом были реализованы льготы для молодых специалистов, прибывших в сельскохозяйственные предприятия Ставропольского края. Подавляющее большинство — 87,3 % молодых специалистов сказали, что **никаких льгот** при поступлении на работу они не получили, еще 7,9 % затруднились вспомнить какую-либо значимую помощь, и только единицы (4,7 %) сказали, что хозяйство оплачивает съем квартиры и коммунальные услуги. Практически в равной степени для успешной адаптации на первом трудовом месте необходимы как материальная поддержка и предоставление жилья (33,3%), так и наставничество (30,2%). Кроме того, важную роль играет благоприятный микроклимат в коллективе (25,4%). Эти данные дают возможность сделать вывод, что материальная сторона адаптации хотя и играет важную роль, но еще не единственное абсолютное условие. Есть факторы, которые практически не касаются материальной стороны сельскохозяйственного предприятия, а требуют определенной культуры производственных отношений и организации труда и связаны с успешностью профессиональной социализации молодых специалистов.

Третий фактор — современная производственная среда — отличается техническим перевооружением и усложнением даже в организационной поддержке производственной деятельности. Необходимы не только знания, но уже навыки работы с компьютерной, копировальной техникой для осуществления связи. Усложнение производственных практик влечет за собой не-

обходимость, с одной стороны, все большей специализации деятельности, с другой — во многих компаниях, особенно частных, в силу желания сэкономить широко практикуется многофункциональность сотрудников, что, в свою очередь, влечет появление напряженности и стресса на рабочем месте.

Успешность социализации зависит не столько от широты и глубины усвоения уже готовых норм, сколько от полученной в процессе социализации способности индивида к самостоятельной деятельности в сообществе и на благо сообщества. Социализация, таким образом, предполагает установление личностью субъективных отношений с социумом, имеющим конкретные формы и конкретные модификации. При этом специфика данного общества влияет на личность, отражается в ней, преломляясь через ее особенности.

На наш взгляд, важным в этом отношении является обладание индивидом социальными компетенциями. В настоящее время в педагогике одним из активно развивающихся направлений является компетентностный подход, сущность которого заключается в интегральном свойстве личности, характеризующем ее стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт личные качества и др.) для успешной деятельности в определенной области [2]. Данное определение в трудах Ю.Г. Татур уточнено и конкретизировано в описании основных особенностей образа молодого специалиста, выпускника вуза:

- во-первых, обладающего готовностью к деятельности в условиях динамичных изменений как в мире технологий, так и в общественной жизни;
- во-вторых, отдающего отчет как о социальной значимости своей деятельности, так и о возможных негативных последствиях для природы, общества, мира на земле;
- в-третьих, носителя свободного духа, демократических убеждений и гуманистических ценностей успешной деятельности в социальной сфере.

Европейское сообщество, поставив своей целью формирование единого образовательного пространства, отразило свои подходы в Лиссабонской конвенции и документах Болонского процесса. Во главу угла в разработке нормативных требований в сфере высшего образования европейские государства выдвигают компетентность выпускника высшего учебного заведения. Компетентностная модель предполагает сдвиг от академических норм оценки к внешней оценке профессиональной и социальной подготовленности выпускников [3].

Очевидно, что решение вопросов, связанных с компетентностью молодого специалиста, невозможно только в рамках категорий педагогики.

На наш взгляд, позиция педагогов требует уточнения с точки зрения социологического знания. Конкретизации подлежат, прежде всего, успешность деятельности в социальной сфере, социальная подготовленность молодых специалистов.

Очевидно, что помимо узкопрофессиональных знаний, умений и навыков необходимо рассматривать универсальные, общепрофессиональные, без которых реализация вышеназванных категорий просто невозможна.

Структура универсальных компетенций представлена следующими элементами (подсистемами): академические умения, навыки самоуправления, организованности, навыки работы в группе, команде, которые в свою очередь представляют собой совокупность показателей их проявления.

Академические умения: читать, понимать и использовать письменный материал, включая графики, диаграммы, таблицы; грамотно писать на языке, на котором ведется дело; понимать и разрешать проблемы, применяя математику, и использовать результаты вычисления; использовать современное техническое оборудование, приборы и инструменты; находить и применять специальные знания медицины, общественных наук, технологии и т.д.; уметь думать и действовать логично в зависимости от ситуации, уметь разрушать проблемы, принимать решения; продолжать учиться.

Навыки самоуправления, организованности: самоуважение и доверие; честность, порядочность и этичность; положительное отношение к обучению и профессиональному росту; умение адаптироваться в изменяющихся условиях; признание и уважение индивидуальных различий между людьми; чувство ответственности; способность выделять и предлагать новые идеи для выполнения работы; инициатива, энергия и настойчивость для выполнения работы.

Навыки работы в группе, команде: понимать и принимать цели, нормы, ценности, обычаи и традиции организации (коллектива); участвовать в процессах принятия решений и поддерживать результаты работы группы; уважать мнения других членов группы; искать соответствующий подход к группе; в соответствующих условиях брать на себя роль лидера.

В Ставропольском государственном аграрном университете проведено исследование среди студентов-отличников, стипендиатов Фонда имени В.Потанина по предложенной методике. По результатам опроса в рамках образовательной деятельности студентов необходимо уделить внимание формированию таких качеств, как честность, порядочность и этичность; умение применять знания и навыки; высококачественное выполнение своей работы; умение адаптироваться в изменяющихся условиях; чувство ответственности; умение работать в меняющейся ситуации и меняющихся командах; пунктуальность, нахождение на рабочем месте в рабочее время; умение планировать и организовать выполнение поставленной задачи.

По мнению опрошенных, наибольший разрыв между необходимостью и сформированностью качества находится в следующих областях:

- академические качества и навыки: умение выделять основные проблемы в работе — 1,3, развивать и оценивать подходы и способы решения проблемы — 1,2, оценивать стоимость, время и материалы, необходимые для выполнения задания — 1,2, думать и действовать логично в зависимости от ситуации, уметь разрешать проблемы, принимать решения — 1,1;

- навыки самоорганизации, самоуправления: понимание нормативно-законодательных обязанностей служащих и работодателей — 1,1, умение сочетать личные и производственные цели — 1,1, признание и уважение нужд подчиненных — 1,1;

- навыки работы в группе, команде: принимать конструктивную критику своей работы – 1,0.

Проведенное исследование позволяет перевести проблему успешности профессиональной социализации с теоретического уровня на прикладной, когда мы получаем возможность предпринимать реальные шаги для проведения корректирующих мероприятий.

Библиографический список

1. Кон, И.С. Социализация личности/ И.С.Кон. – М.: Политиздат, 1967. – 383 с.
2. Татур, Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста/ Ю.Г.Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – №3.
3. Макаров, А.В. Компетентностный подход в проектировании моделей социально-гуманитарной подготовки выпускника вуза / А.В. Макаров // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – №5.

Статья принята в печать в окончательном варианте 13.12.2006 г.

M.V.Migacheva

AN ESSENCE AND ESPECIALITIES OF SOCIALISATION OF YOUNG SPECIALISTS DURIRY TRANSFORMATION

During the change of the types of social-working relations arise the serious problems of keepiry and transformation of professional experience, culture and ethics, norms and values, in result – the professional knowledge, skills and habits. This situation stimulates in quest of the wags of optimization the process of professional socialization the young specialists, the support of their entrance in professional activity both on the stage of professional start and during the professional activity.