

2.

*На правах рукописи*

*Л.А.*

**Мигачева Марина Васильевна**

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

22 00 04 – Социальная структура,  
социальные институты и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук



Ставрополь – 2008

**Работа выполнена в ГОУ ВПО  
«Северо-Кавказский государственный технический университет»**

**Научный руководитель:** доктор социологических наук, доцент  
**Лушников Дмитрий Александрович**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, доцент  
**Шульга Марина Михайловна**

кандидат социологических наук, доцент  
**Ступницкий Александр Иванович**

**Ведущая организация:** ГОУ ВПО «Кубанский государственный  
университет»

Защита состоится 16 июня 2008 года в 10 часов на заседании  
диссертационного совета Д 212 245.04 при Северо-Кавказском го-  
сударственном техническом университете по адресу. 355029,  
г Ставрополь, пр. Кулакова, 2, ауд № 402а

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Северо-  
Кавказского государственного технического университета по адресу  
355029, г. Ставрополь, пр Кулакова, 2

Автореферат разослан 15 мая 2008 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



А. А. Лагунов

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** обусловлена возрастанием значимости профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе. Социальный институт профессиональной социализации молодых специалистов, институционализировавшийся в советском обществе, оказался в кризисе и подвергается социально-экономической трансформации, связанной с переходом от плановой нерыночной экономики с административно-командной системой управления к капиталистической экономике, основанной на неолиберальных принципах организации и участия. Реставрация в России институтов наемного труда, рыночного хозяйства и рынка наемной рабочей силы детерминировала изменение институциональных оснований института профессиональной социализации, предопределила неизбежность его институциональной трансформации.

В изменившихся условиях социальной и социально-профессиональной среды изменились базисные институциональные характеристики профессиональной социализации молодых специалистов, что обусловило различия в программах профессиональной социализации молодых специалистов советского и постсоветского периодов развития российского общества. Традиционный механизм профессиональной социализации, связанный с деятельностью агентов первичной социализации, в силу своей специфической устойчивости оказался в меньшей степени подверженным социальным изменениям 90-х годов XX века, чем институциональный механизм, связанный с деятельностью агентов вторичной профессиональной социализации. Поэтому изменения институциональных характеристик и факторов профессиональной социализации и профессиональной социализированности детерминируют актуальность исследования институционального механизма профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе.

Возникает необходимость в разработке эмпирического инструментария факторов и критериев профессиональной социализированности, в оценке изменений профессиональной социализации молодежи в новых социальных, социально-экономических и социально-профессиональных условиях.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблема институциональных изменений профессиональной социализации в период институциональной трансформации в современной литературе до сих пор не представлена в своем целостном аспекте. Однако по отдельным ее направлениям в последнее время все активнее проводятся исследования не только в социологии, но и в психологии, политологии и философии.

Теоретической основой исследования специфики и основных факторов профессиональной социализации в современном обществе послужили работы Т. Л. Александровой, Г. М. Андреевой, Л. Г. Борисовой,

Ф Г Гиддингса, В И Добренькова, Э Дюркгейма, А. Г Здравомыслова, С. М Ковалева, О Н. Козловой, К. Маркса, В Я Нечаева, И А. Переверзевой, К. В Рубчевского, Г С Солодовой, П А. Сорокина, Г Тарда и др

Проблемы социального взаимодействия в процессе профессиональной социализации нашли отражение в работах ряда отечественных и зарубежных ученых. Среди них в первую очередь следует назвать таких, как Г М Андреева, М М Балашов, П Блау, Г Блумер, В В Выборнова, Е А Дунаева, Э Дюркгейм, А Г Здравомыслов, А И Ковалева, Ч Кули, В. Н Лавриненко, М И. Лукьяннова, Дж Мид, А. Р Г Минзарипов, И И Митрофанова, А В Морозова, Л Э Пробст, С. Тихонина, Ж Т Тощенко, М Штирнер, Дж. Хоманс, Н С Фатхулин, В А. Ядов и др

Общие теоретико-методологические подходы изучения механизмов и критерии оценки процесса профессиональной социализации представлены в трудах К Бейлза, Т Парсонса, Ж. Пиаже, Ю Г Татур, Т Шибутани, З Фрейда и др

В целом анализ степени разработанности проблемы показывает, что к настоящему времени создана определенная теоретическая и практическая база для ее исследования. Вместе с тем существующие подходы и концептуальные разработки не охватывают в полной мере всех тех особенностей, которые присущи в целом процессу институционализации профессиональной социализации молодых специалистов в период институциональной трансформации современного российского общества

Актуальность, теоретическая и практическая значимость диссертации, недостаточная разработанность важнейших вопросов институциональной трансформации профессиональной социализации молодых специалистов позволили сформулировать **научную проблему исследования**, которая состоит в необходимости определения специфики изменений в профессиональной социализации молодых специалистов в период институциональной трансформации российского общества

**Объект исследования** – профессиональная социализация молодых специалистов в период институциональной трансформации российского общества

**Предмет исследования** – институциональный механизм профессиональной социализации молодых специалистов в период институциональной трансформации российского общества

Цель диссертационного исследования состоит в системном социологическом анализе особенностей профессиональной социализации молодых специалистов в условиях институциональной трансформации их профессиональной социализации

Данная цель реализуется в процессе решения следующих исследовательских задач:

- рассмотреть специфику и основные факторы профессиональной

социализации в период институциональной трансформации общества,

- выявить характер взаимодействия молодых специалистов и агентов профессиональной социализации;
- определить механизмы и критерии оценки процесса профессиональной социализации молодых специалистов,
- исследовать факторы профессиональной социализированности молодых специалистов в региональном профессиональном обществе,
- дать анализ факторов, влияющих на процесс профессиональной социализации в оценке ее агентов,
- проанализировать навыки и умения молодых специалистов с точки зрения критерии их профессиональной социализированности в оценке агентов второй профессиональной социализации

**Гипотеза-основание:** предполагается, что в условиях институциональной трансформации современного российского общества происходит институционализация профессиональной социализации молодых специалистов

**Гипотезы-следствие:**

1. Институционализация механизма профессиональной социализации, обусловленная изменением социальной и профессиональной среды, в свою очередь, влечет изменение требований, предъявляемых к специализированным умениям и навыкам молодых специалистов
2. Высокооцениваемые как показатель профессиональной социализированности в советский период академические умения и навыки молодых специалистов уступают место требованиям современной профессиональной среды, таким как умения и навыки работы в команде, самоорганизованности и самоуправления

**Теоретико-методологические основы исследования.** Социологический анализ специфики институциональной трансформации профессиональной социализации молодых специалистов проводился с применением институционального подхода, а также структурно-функционального анализа, позволившего выявить критерии оценки профессиональной социализированности молодых специалистов в профессиональной среде

Методологическую основу работы составляют общие и частные социологические принципы и методы, апробированные методы социологии социальных изменений, социологии труда, а также общенаучные подходы и философские принципы всеобщей взаимосвязи явлений, конкретности, историзма, объективности.

Эмпирическую основу исследования составили данные социологических опросов, проведенных в 2004–2007 годах исследовательскими

центрами в различных регионах России, исследований, проведенных сотрудниками лаборатории социально-педагогических исследований СтГАУ, а также собственных исследований автора

**Методы и информационная база исследования:**

- анализ документов и научных источников по проблеме исследования;
- визуальное и статистическое наблюдение внешних и внутренних проявлений взаимовлияния содержательности труда, трудовых ценностей и мотивов,
- вторичный анализ социологических данных по проблеме исследования,
- экспертный опрос, посвященный определению навыков и умений, необходимых для успешной профессиональной социализации молодых специалистов. В опросе приняло участие 110 экспертов (из числа работников сферы среднего специального и высшего профессионального образования, работодателей, сотрудников Ставропольского городского центра занятости), разделенных на семь групп по направлениям подготовки молодых специалистов: инженеры, менеджеры, специалисты педагогических специальностей, работники пищевой промышленности, сельского хозяйства, сферы юриспруденции и экономики;
- анкетный опрос. Генеральная совокупность двух выборок представлена молодыми специалистами и агентами вторичной профессиональной социализации (руководителями организаций и структурных подразделений, специалистами), представляющими основные сферы народно-хозяйственного комплекса региона. Компьютерная обработка данных осуществлялась в программах SPSS 13.0 и Excel.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем

- дана социологическая интерпретация понятий «институциональная трансформация профессиональной социализации молодых специалистов» и «институциональный механизм профессиональной социализации молодых специалистов»;
- выявлена структура институционального механизма профессиональной социализации молодых специалистов;
- выработаны критерии оценки профессиональной социализированности молодых специалистов в период институциональной трансформации профессиональной социализации,
- исследованы факторы профессиональной социализации молодых специалистов в региональном профессиональном сообществе,
- определен и эмпирически апробирован комплекс социологических показателей оценки профессиональной социализированнос-

- ти молодых специалистов в интерпретации как их самих, так и агентов профессиональной социализации,
- охарактеризована оценка агентами профессиональной социализации навыков и умений молодых специалистов как критериев их профессиональной социализированности

**Теоретическая значимость** работы состоит в приращении научного знания об институциональных изменениях в сфере профессиональной социализации, в интерпретации и операционализации механизма и критериев оценки процесса профессиональной социализации молодых специалистов

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что его важнейшие данные, положения и выводы открывают возможность для использования научного аппарата социологического анализа профессиональной социализации молодых специалистов в условиях конкретных предприятий и учреждений, относящихся к различным социальным институтам современного российского общества

Материалы работы могут быть использованы в практической деятельности организационных социологов, руководителей предприятий и учреждений, менеджеров, консультантов. Результаты диссертационного исследования могут быть также применены при разработке и чтении специальных и факультативных курсов в учебной практике высших учебных заведений по следующим дисциплинам. «Социология воспитания», «Социология образования», «Социология труда», «Экономическая социология», «Социология организаций», «Социология управления», «Социология занятости»

Результаты и выводы проведенного исследования позволили сформулировать основные положения, выносимые на защиту.

1. Институциональная трансформация профессиональной социализации молодых специалистов интерпретируется как процесс изменения содержания, формы и методов профессиональной социализации, выступающих в качестве ее институциональных характеристик. Институциональная трансформация данного социального института обусловлена тремя группами факторов 1) трансформирующими условиями начальной профессиональной социализации, 2) трансформацией способа хозяйствования и, как следствие, социально-трудовой сферы в современной России, 3) трансформацией современной социально-экономической системы, предъявляющей новые требования к профессиональной социализации молодых специалистов

2. Институциональный механизм профессиональной социализации представляет собой процесс усвоения молодыми специалистами ценностей, норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, которые характерны для вторичных агентов профессиональной социализации (руководителей, специалистов) и являются признаками конформности во

внутриорганизационной профессиональной среде Институциональная трансформация профессиональной социализации молодых специалистов в первую очередь затрагивает ее институциональный механизм, поскольку традиционный механизм профессиональной социализации более устойчив к социальным изменениям

3 Структурная операционализация критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов включает две основные группы критериев 1) критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов ими самими, 2) критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов агентами вторичной профессиональной социализации (руководителями, специалистами) Самооценка профессиональной социализированности молодых специалистов структурно операционализируется на следующие показатели оценки молодыми специалистами 1) мотивов выбора профессии, 2) качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности, 3) проблем професиональной адаптации; 4) возможностей карьерного роста в организации, 5) возможностей профессионального роста в организации, 6) факторов служебного роста в организации, 7) возможных причин смены работы; 8) авторитетности агентов профессиональной социализации, 9) степени свободы саморазвития (свободы в реализации, воплощении своих способностей, жизненных возможностей и планов), 10) степени знания «правил игры» (этики, этикета и повседневных практик) как в коллективе, так и в обществе в целом, 11) собственного социального статуса, 12) степени общего благополучия

Оценка успешной профессиональной социализации молодых специалистов агентами вторичной профессиональной социализации (руководителями, специалистами) структурно операционализируется на следующие показатели оценки агентами вторичной профессиональной социализации 1) институциональных характеристик социальной организации, 2) условий труда молодых специалистов, 3) особенностей взаимодействия с молодыми специалистами, 4) представления агентов вторичной профессиональной социализации об умениях и навыках (реальной квалификации), необходимых для успешной профессиональной социализации молодых специалистов

4 Общая направленность в самооценке профессиональной деятельности и социализации у молодых специалистов достаточно позитивная. Институциональные характеристики социальных организаций создают достаточные условия для процесса успешной профессиональной социализации молодых специалистов. Условия труда не способствуют в настоящее время процессу успешной профессиональной социализации молодых специалистов

5 На профессиональную социализированность молодых специалистов активно воздействуют сформированные в достаточной степени академические умения и навыки. Однако навыки самоорганизованности и самоуправления у молодых специалистов сформированы в недостаточной степени, что затрудняет процесс их профессиональной социализации. Основные проблемы профессиональной социализации молодых специалистов связаны с навыками работы в команде, а также морально-этическими качествами молодых специалистов.

6 В настоящее время в региональном социально-профессиональном сообществе происходит трансформация институционального механизма профессиональной социализации, обусловленная изменением социальной и профессиональной среды, что, в свою очередь, влечет изменение требований, предъявляемых к специализированным умениям и навыкам молодых специалистов. Это ярко проявляется в том, что академические умения и навыки молодых специалистов оцениваются экспертами достаточно высоко, а требования современной профессиональной среды, такие как умения и навыки работы в команде, развиты достаточно слабо.

**Достоверность и обоснованность** результатов исследования обеспечивается исходными теоретико-методологическими позициями автора, применением спектра различных методик, адекватных предмету, целям и задачам диссертации. Надежность полученных данных обеспечивается достаточным объемом выборки и тщательным качественным анализом данных с использованием математико-статистических методов их обработки.

**Апробация результатов исследования.** Материалы и результаты работы обсуждались на межрегиональных, региональных и внутривузовских научных и научно-практических конференциях, в частности на международной научно-практической конференции «Качество – стратегия XXI века» (Томск, 2005), VIII региональной научно-практической конференции «Педагогическая наука и практика – региону» (Ставрополь, 2006), международной заочной научно-практической конференции «Наука на рубеже тысячелетий» (Тамбов, 2006), I межвузовской научно-практической конференции «Опыт и проблемы трудоустройства вузов Южного федерального округа» (Шахты, 2006), международной научно-практической конференции «Новые технологии в сельском хозяйстве и пищевой промышленности с использованием электрофизических факторов и озона» (Ставрополь, 2006), XV международной научно-практической конференции «Циклы природы и общества» (Ставрополь, 2007), международной научно-практической конференции «Современные тенденции развития мировой культуры и цивилизации культура, образование, экономика» (Новосибирск, 2007). Результаты исследования использовались при проведении лекционных

и практических занятий в Ставропольском государственном аграрном университете По теме исследования автором опубликовано 9 работ, общий объем публикаций 1,8 п л

**Структура работы.** Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, заключения, приложений и библиографии, включающей 232 наименования Общий объем диссертации составляет 211 страниц

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяются цель и задачи, сущность научной проблемы, объект, предмет и методы исследования. Формулируется научная новизна и положения, выносимые на защиту, дается характеристика теоретической и практической значимости работы, указывается ее апробация

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования процесса профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе» определяются основные подходы к пониманию сущности профессиональной социализации молодых специалистов, дается социологическая интерпретация институционального механизма и институциональной трансформации профессиональной социализации молодых специалистов

В первом параграфе «Специфика и основные факторы профессиональной социализации в период институциональной трансформации» рассмотрена специфика и основные факторы профессиональной социализации в период институциональной трансформации общества. Автором интерпретированы основные факторы профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе, которые свидетельствуют о процессе институциональной трансформации института профессиональной социализации. Данный социальный институт, институционализировавшийся в советском обществе, оказался в кризисе и подвергается социально-экономической трансформации, связанной с переходом от плановой нерыночной экономики с административно-командной системой управления к капиталистической экономике, основанной на неолиберальных принципах организации и участия. Реставрация в России институтов наемного труда, рыночного хозяйства и рынка рабочей силы детерминировала изменение институциональных оснований института профессиональной социализации, предопределила неизбежность его институциональной трансформации. Институциональная трансформация профессиональной социализации молодых специалистов интерпретируется как процесс изменения содержания, формы и методов профессиональной социализации, выступающих в качестве ее институциональных характеристик.

Институциональная трансформация данного социального института обусловлена тремя группами факторов 1) трансформирующими условиями начальной профессиональной социализации, 2) трансформацией способа хозяйствования и, как следствие, социально-трудовой сферы в современной России, 3) трансформацией современной социально-экономической системы, предъявляющей новые требования к профессиональной социализации молодых специалистов В состав института профессиональной социализации молодых специалистов входят частные социальные институты, такие как 1) институт начальной профессиональной социализации молодежи (связанный с функциями института профессионального образования и института профессиональной ориентации), 2) институт ранней профессиональной социализации молодых специалистов (связанный с рынком труда как отдельным социальным институтом, ресоциализацией молодых специалистов в конкретных социальных организациях), 3) институт переподготовки и повышения квалификации молодых специалистов

Во втором параграфе «Социальное взаимодействие молодых специалистов и агентов профессиональной социализации» изучается процесс социального взаимодействия молодых специалистов и агентов профессиональной социализации с точки зрения символического интеракционизма.

В условиях кризисного, переходного состояния общества, смены типов социально-трудовых отношений возникают серьезные проблемы сохранения и передачи профессионального опыта, преемственности профессиональной культуры и этики, норм и ценностей, профессиональных знаний, умений и навыков Эта ситуация актуализирует поиск путей оптимизации процесса профессиональной социализации молодых специалистов, поддержки их входления в профессиональную деятельность как на этапе профессионального старта, так и в период профессионального становления.

Исходя из понимания субъекта профессиональной деятельности, ее сути и оснований успешности, автор интерпретирует понятие профессиональной среды Профессиональная среда – это совокупность условий достижения целей организации через профессиональную самореализацию и достижение ее кадрами смысложизненных целей, связанных с профессиональной деятельностью

На основании теоретического анализа выделены факторы успешности социализационных процессов молодых специалистов

- активная включенность в процесс достижения целей организации (т.е. молодой специалист должен знать, понимать, разделять и поддерживать цели деятельности организации),
- социально-профессиональная подготовленность к процессу профессиональной деятельности (т.е. молодой специалист должен владеть общепрофессиональными и специальными знаниями не только в

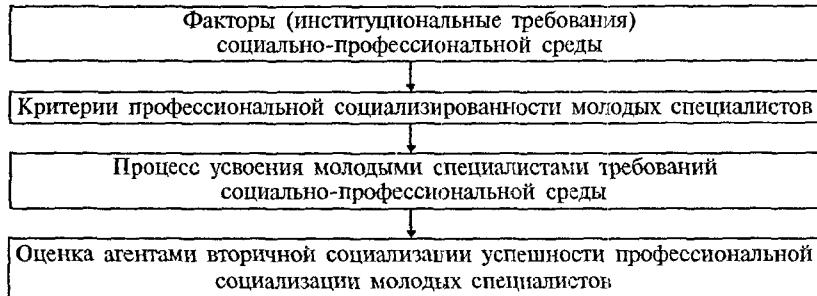
- области непосредственной профессиональной деятельности, но и смежными, кроме того, обладать социальными компетенциями, позволяющими эффективно адаптироваться к новой социальной среде),
- совпадение целей организации и субъекта профессиональной деятельности (т.е. молодой специалист должен не только разделять и поддерживать цели организации, но и эти цели не должны вступать в противоречие с его собственными как профессиональными, так и жизненными целями)

В третьем параграфе «Механизмы и критерии оценки процесса профессиональной социализации молодых специалистов» исследуется взаимосвязь трансформации профессиональной социализации молодых специалистов с деятельностью агентов вторичной профессиональной социализации

Институциональный механизм социализации функционирует в процессе взаимодействия человека с институтами общества и различными организациями, как специально созданными для его социализации, так и реализующими социализирующую функции попутно, параллельно со своими основными функциями. В процессе взаимодействия человека с различными институтами и организациями происходит нарастающее накопление им соответствующих знаний и опыта социально одобряемого поведения а также опыта имитации этого поведения и конфликтного или бесконфликтного избегания выполнения социальных норм. Институциональный комплекс механизмов социализации является объектом социологического изучения проблем социализации. Институциональный механизм профессиональной социализации представляет собой процесс усвоения молодым специалистом ценностей, норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, которые характерны для вторичных агентов профессиональной социализации (руководителей, специалистов) и являются признаками конформности во внутриорганизационной профессиональной среде.

Схема

**Структура институционального механизма профессиональной социализации молодых специалистов**



При структурной операционализации критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов выделяются две основные группы критерии

1. Критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов ими самими

2. Критерии оценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов агентами вторичной профессиональной социализации (руководителями, специалистами)

Во второй главе «Социологический анализ процесса профессиональной социализации молодых специалистов в региональном профессиональном сообществе» рассмотрена институциональная трансформация профессиональной социализации молодых специалистов на примере Ставропольского края. Отмечается, что традиционный механизм профессиональной социализации более устойчив к социальным изменениям, а трансформация затронула, в первую очередь, ее институциональный механизм

Первый параграф «Факторы профессиональной социализированности молодых специалистов в региональном профессиональном сообществе» посвящен установлению опытным путем достоверности факторов успешной профессиональной социализации молодых специалистов в период социально-экономической трансформации

Самооценка профессиональной социализированности молодых специалистов структурно операционализирована в следующих показателях

1. **Оценка молодыми специалистами мотивов выбора профессии.** Более трети респондентов при выборе специальности руководствуются интересами своей специальности, профессии и являются в известной мере мотивированными, о чем свидетельствуют и 16,7 % отметивших возможность в дальнейшем без труда найти работу по специальности, а 13,5 % указывают на возможности карьерного роста, открывающиеся после получения специальности. Немаловажное значение при выборе профессии имеет семейная традиция и рекомендации друзей и знакомых – 19 % респондентов

2. **Оценка молодыми специалистами качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.** Из данных таблицы 1 видно, что для успешной профессиональной деятельности и социализации молодые специалисты (в их собственной интерпретации) должны придерживаться инструментальных ценностей, которые выражают свойства коммуникабельности, субординационной аккуратности и исполнительности, а также самостоятельности при постановке задач и принятии решений, но в большей степени относительно собственных служебных функций. Лидерские качества и умение руководить другими у молодых специалистов недостаточно востребованы

**Какие качества важны на Вашей работе?**

Таблица 1

Варианты ответа	Процент
Коммуникабельность, умение общаться	54,2
Умение планировать рабочее время	21,9
Аккуратность, исполнительность	44,8
Умение самостоятельно ставить задачу, самостоятельно принимать решения	38,5
Способность к аналитической работе	20,8
Усидчивость, терпение	14,6
Умение концентрироваться	10,4
Лидерские качества, умение руководить другими	17,7
Умение работать в команде	29,2
Способность к обучению	19,8
Творческие качества, умение решать нестандартные задачи	21,9

**3. Оценка молодыми специалистами проблем профессиональной адаптации.** Исходя из анализа данных, представленных в таблице 2, автор делает вывод о том, что более половины молодых специалистов – 56,3 % имели некоторые сложности при адаптации к работе, хотя, с их точки зрения, являющиеся обычными в такой ситуации 17,7 % признались, что испытывали большие сложности, 25 % не испытывали вообще никаких проблем.

**Если сложности были, чем они были вызваны?**

Таблица 2

Варианты ответа	Процент
Не хватало знаний, полученных во время обучения	7,3
Не хватало практических навыков	54,2
Не хватало дополнительных знаний (например, работы на компьютере)	18,8
Не хватало знаний о специфике работы в данной отрасли	22,9
Не хватало навыков взаимодействия с коллегами, начальством, подчиненными	5,2
Не было точных представлений о характере будущей работы	11,5
Было трудно привыкнуть к распорядку, условиям работы, нагрузкам	10,4

В то же время более половины респондентов указали, что сложности при адаптации на рабочем месте заключались в недостаточности практических знаний, 41,7 % – в недостаточности знаний о специфике работы в данной отрасли и дополнительных знаний (например, работы на компьютере), 15,6 % назвали проблемы, связанные с ресоциализаци-

ей и условиями труда: «было трудно привыкнуть к распорядку, условиям работы, нагрузкам»; «не хватало навыков взаимодействия с коллегами, начальством, подчиненными». Только 7,3 % молодых специалистов указали на недостаточность знаний, полученных во время обучения, как на одну из основных проблем адаптации на новом рабочем месте

**4. Оценка молодыми специалистами возможностей карьерного роста в организации.** При ответе на вопрос «Есть ли у Вас возможность продвижения по служебной лестнице на данном предприятии?» ответы распределились следующим образом. «для этого есть все возможности» – 24 %, «это возможно, если очень постараться» – 40,6 %; «это практически невозможно» – 12,5 %, затруднились ответить – 20,4 %

Показательным является ответ на вопрос «От кого зависят возможности профессионального роста и повышения квалификации молодых специалистов?» 45 % респондентов отметили, что это зависит в большей степени от решения руководства, 35,4 % – от собственного желания, 17,9 % затруднились ответить. Если бы в данном случае вопрос касался возможностей карьерного роста, то распределение было бы вполне оптимистичным, поскольку решения о продвижении по службе принимаются все-таки руководителями. Однако именно данная коннотация делает обоснованным вывод о том, что большинство руководителей предприятий и учреждений, в которых работают молодые специалисты, индифферентны к профессиональному росту своих молодых подчиненных

Сами же молодые специалисты в большинстве своем заинтересованы в карьерном росте в своей социальной организации. Этого хотело бы безусловное большинство респондентов – 69,8 %. Не заинтересованы в карьерном росте в данной организации по причине того, что их устраивает существующее положение, – 17,7 % молодых специалистов, затруднились ответить – 11,5 %.

Таким образом, наблюдается явное противоречие между тем фактом, что молодые специалисты в большинстве своем мотивированы на то, чтобы делать карьеру и профессионально расти в данной социальной организации, и тем, что возможности своего карьерного и профессионального роста они рассматривают как ограниченные и зависящие в большей степени от руководства.

**5. Оценка молодыми специалистами возможностей профессионального роста в организации.** Возможность профессионального роста на предприятии, повышения квалификации (возможности профессиональной мобильности). Отмечают, что для этого есть все возможности 52,1 % респондентов, трудности с профессиональным ростом – «возможно, если очень постараться» – 37,5 %, невозможность этого – 10,4 %

**6. Оценка молодыми специалистами факторов служебного роста в организации.** Большинство из них связывают продвижение по служебной

лестнице в их организации с накоплением социального и профессионального опыта – 52,1 %, получением дополнительного образования – 11,5 % респондентов. Факторы «хороших отношений в коллективе, уважения коллег», «хороших отношений с начальством», «значительных достижений» играют не основную, а второстепенную роль. Это в определенной степени можно объяснить тем, что молодые специалисты ориентируются на своих старших коллег, для которых эффект накопленного опыта играл в свое время роль основного фактора восходящей мобильности.

**7. Оценка молодыми специалистами возможных причин смены работы.** На первой позиции с отрывом располагается материальный фактор – «надежда увеличить заработки» – 62,5 %, далее следует «желание изменить условия работы» – 28,1 %, «возможность попробовать себя в качестве руководителя» – 24 % и «стремление совершенствоваться в выбранной профессии» – 20,8 %. Лидирующая позиция материального фактора коррелирует с исследованиями трудовой мотивации в современном российском обществе, неизменно демонстрирующими доминирование материального фактора трудовой мотивации. Желание изменить условия труда как фактор возможной смены работы отметили около трети респондентов, что свидетельствует о том, что часть молодых специалистов неудовлетворена условиями своего труда.

**8. Оценка молодыми специалистами авторитетности агентов профессиональной социализации.** Ответ на вопрос о том, кто может оказать реальную поддержку сотруднику в случае трудового конфликта с администрацией, демонстрирует авторитетность агентов профессиональной социализации. Непосредственный начальник рассматривается молодыми специалистами в качестве наиболее авторитетного и весомого защитника их интересов. Второе место занимает трудовой коллектив. На авторитет коллег в возможности защитить от администрации указали чуть более четверти респондентов. Очевидно отсутствие авторитета профсоюзной организации. Профсоюзы, которые были в советский период придатком государственной системы, так и не стали реальными защитниками интересов работников.

**9. Оценка молодыми специалистами степени свободы саморазвития (свободы в реализации, воплощении своих способностей, жизненных возможностей и планов).** Оценка молодыми специалистами степени своей свободы в реализации, воплощении своих способностей, жизненных возможностей, планов в целом достаточно позитивная. Однако четверть респондентов отошли от средних баллов по шкале в оценке данной свободы и склонны в той или иной степени отрицать возможности саморазвития.

Только 21 % респондентов склонны расценивать собственную степень свободы в реализации, воплощении своих способностей, жизненных возможностей, планов в будущем как среднюю и низкую, вплоть до невоз-

можности саморазвития. Однако это количество (21 %) определенным образом коррелирует с четвертью респондентов, которые в актуальной самооценке данной свободы отошли от средних баллов по шкале в оценке и склонны к той или иной степени отрицания возможности саморазвития. В целом зависимость изменения степени свободы в реализации, воплощении своих способностей, жизненных возможностей, планов от усилий самих молодых специалистов демонстрирует позитивную направленность. Только небольшая часть респондентов – 4,2 % согласились с утверждением, что изменение их дохода совсем не зависит от собственных усилий.

**10. Оценка молодыми специалистами степени знания «правил игры» (этики, этикета и повседневных практик) как в коллективе, так и в обществе в целом.** Данная самооценка достаточно высокая. Только 10,4 % респондентов отошли от средних баллов по шкале в оценке этого знания и склонны к той или иной степени отрицания данной осведомленности. Это важный показатель профессиональной социализированности молодых специалистов, свидетельствующий о достаточно высокой самооценке знания ими этики, этикета и повседневных практик как в коллективе, так и в обществе в целом.

Возможность ориентироваться в окружающей действительности в оценке молодых специалистов значительным образом определяет их представление о благополучии. Только 17,7 % респондентов склонны к средней и заниженной оценке данного фактора благополучия.

Таким образом, знание «правил игры», возможность ориентироваться в окружающей реальности демонстрируют достаточно высокую степень важности для молодых специалистов успешности социально-профессиональной социализации.

**11. Оценка молодыми специалистами собственного социального статуса.** Самооценка молодых специалистов собственного социального положения, статуса в целом достаточно позитивная. Большая часть респондентов обозначили свое социальное положение как среднее и выше среднего (значения от 5 до 7 баллов по шкале) – 62,6 %. Эти данные в целом коррелируют с субъективными показателями социального статуса в стратификационных исследованиях, проводимых в современном российском обществе, и демонстрируют разницу между субъективным завышением собственного статуса и отнесением себя к средним слоям и объективно более низкими показателями социального статуса.

Перспективная самооценка молодых специалистов собственного социального статуса через 2–3 года однозначно позитивная. Только 14,5 % респондентов склонны расценивать собственное положение в обществе в будущем как среднее и низкое (значения от 5 до 0 по шкале).

Положение в социальной иерархии, в оценке молодых специалистов значительным образом определяет их представление о благополучии.

Только треть респондентов склонны к средней и заниженной оценке данного фактора благополучия.

## **12. Оценка молодыми специалистами степени общего благополучия.**

Самооценка молодых специалистов своего благополучия в целом достаточно высокая. Большая часть респондентов обозначили ее как среднюю, выше среднего и высокую (значения от 5 до 10 баллов по шкале) — 79 %. В той или иной степени неблагополучными себя считают (значения от 4 до 0 баллов по шкале) 16,6 % молодых специалистов.

Перспективная самооценка молодых специалистов собственной степени общего благополучия через 2–3 года однозначно позитивная. Только 9,4 % респондентов склонны расценивать собственное положение в обществе в будущем как среднее или в той или иной степени низкое (значения от 5 до 0 по шкале)

В целом зависимость изменения степени общего благополучия от усилий самих молодых специалистов демонстрирует позитивную направленность. Только небольшая часть респондентов — 4,2 % согласились с утверждением, что изменение степени их благополучия совсем не зависит от собственных усилий.

Далее отмечается, что три последних показателя профессиональной социализации молодых специалистов, которые предполагали десятибалльную шкалу измерения (оценка молодыми специалистами степени свободы саморазвития, оценка молодыми специалистами степени знания «правил игры», оценка молодыми специалистами собственного социального статуса, оценка молодыми специалистами степени общего благополучия), включали и ретроспективные аспекты измерения («Какое место на этой шкале Вы занимали 2–3 года назад?») Все ретроспективные аспекты данных показателей оцениваются молодыми специалистами значительно более негативно, чем перспективные («Какое место на этой шкале Вы предполагаете занять через 2–3 года?») Таким образом, можно констатировать тот факт, что общая направленность в самооценке профессиональной деятельности и социализации у молодых специалистов достаточно позитивная

Результаты эмпирического исследования показали, что общая направленность в самооценке профессиональной деятельности и социализации у молодых специалистов достаточно позитивная

Во втором параграфе «**Оценка агентами профессиональной социализации факторов, влияющих на процесс профессиональной социализации молодых специалистов**» дан институциональный анализ процесса профессиональной социализации молодых специалистов с точки зрения агентов вторичной профессиональной социализации.

Одним из критериев процесса успешной профессиональной социализации является **оценка агентами вторичной профессиональной**

**социализации институциональных характеристик социальной организации**, которые, в конечном счете, оказывают заметное влияние на результат профессиональной социализации молодых специалистов. Результаты исследования свидетельствуют о том, что институциональные характеристики социальных организаций, в которых трудятся молодые специалисты, оцениваются вторичными агентами профессиональной социализации достаточно высоко

Большинство предприятий и организаций за последние три года увеличили свой капиталооборот. Более 60 % руководителей организаций, принявших участие в опросе, ставят для своих организаций и работников достаточно амбициозные цели, связанные со стратегическим развитием, а также дальнейшим расширением производства и захватом новых рынков. В большинстве организаций функционирует система социальной поддержки наемных работников, существует практика выплат различных премий и надбавок. Приоритетом кадровой политики предприятий большинство руководителей считают развитие человеческих ресурсов, что также оказывает позитивное влияние на положительный результат профессиональной социализации молодых специалистов.

Основные институционально-нормативные характеристики предприятий и организаций, функционирующих на территории Ставропольского края, совмещают государственную, акционерную и частные формы собственности. Исходя из данных исследования делается вывод, что по численности работников большинство предприятий народно-хозяйственного комплекса Ставропольского края являются средними и малыми. Важной институциональной характеристикой, влияющей на успешность профессиональной социализации молодых специалистов, является результативность деятельности предприятия. Большая часть руководителей, принявших участие в опросе (60,0 %), утверждают, что за последние три года прибыль их компаний возрастает.

Показателем институционального развития организаций является изменение численности работников предприятия. В данном исследовании 35,6 % респондентов указали, что численность работников предприятий за последние три года увеличилась, 31,1 % – не отмечают изменения численности работников, а 33,3 % руководителей говорят об уменьшении численности сотрудников. Эти цифры говорят о том, что данная институциональная характеристика в настоящее время не способствует успешности процесса профессиональной социализации.

За последние три года производительность труда уменьшилась у 6,7 % респондентов из числа руководителей предприятий. 42,2 % респондентов утверждают, что производительность труда на их предприятиях ос-

тается без изменений. Еще 48,9 % опрошенных отметили, что производительность труда на их предприятиях за последние три года увеличилась. Эти данные также говорят о том, что институциональные перспективы развития предприятий и организаций народно-хозяйственного комплекса Ставропольского края достаточно высоки.

В структуре менеджмента предприятий работники до 35 лет составляют меньшую часть высшего руководства и линейных менеджеров, что может служить косвенным признаком, указывающим на проблемы профессиональной социализации молодых руководителей.

По итогам исследования делается вывод о том, что институциональные характеристики социальных организаций создают достаточные условия для успешной профессиональной социализации молодых специалистов.

Следующим фактором, влияющим на профессиональную социализацию молодых специалистов, является **оценка агентами вторичной социализации условий труда молодых специалистов**. Косвенным признаком, отражающим характер условий труда молодых специалистов, служит информация о трудовых конфликтах на предприятиях. Большая часть руководителей (68,9 %) отмечают, что возникающие трудовые конфликты решаются на начальной стадии, что свидетельствует о достаточно высоких функциональных условиях труда молодых специалистов.

Одним из основных важнейших индикаторов данного фактора являются цели деятельности предприятий и организаций в оценках самих руководителей. Эмпирические данные, полученные при анализе обозначенного индикатора, говорят о том, что условия труда не способствуют в настоящее время процессу успешной профессиональной социализации молодых специалистов. Так, лишь 8 % руководителей считают приоритетной целью развития организации обеспечение привлекательных условий труда для своего персонала. В качестве проблем развития предприятий большая часть опрошенных руководителей называют отсутствие средств для социальной поддержки работников и низкую заработную плату, что также отрицательно влияет на процесс профессиональной социализации молодых специалистов. Основными факторами, влияющими на решение кадровых проблем, по мнению респондентов, являются общая ситуация на рынке труда и финансово-экономическое положение предприятия.

Еще одним значимым фактором процесса профессиональной социализации являются представления агентов вторичной профессиональной социализации об умениях и навыках (реальной квалификации), необходимых для успешной профессиональной социализации молодых специалистов. Данный фактор в этой части исследования оценивается через

требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам, претендующим на вакантное место. Для абсолютного большинства работодателей определяющими требованиями являются наличие профильного образования и опыта работы по специальности. Существенное значение имеют также наличие российского гражданства, прописка и личные качества респондентов. Соответствие соискателя вакансии данным требованиям является необходимым условием для успешной профессиональной социализации молодого специалиста.

В таблице 3 представлены данные, характеризующие позиции предприятий респондентов при приеме кандидатов на вакантные должности. Определяющим здесь является полное соответствие всем имеющимся требованиям. Пятая часть опрошенных считают, что самым главным является заинтересованность в работе, а немногим менее трети респондентов (26,7 %) отмечают, что главным является способность соискателя вакантного места четко выполнять свои служебные обязанности.

Таблица 3  
Позиции предприятия при приеме кандидатов на вакантные должности

Позиция предприятия при приеме сотрудников	Процент
Главное, чтобы соискатель полностью соответствовал всем требованиям	51,1
Главное, чтобы соискатель был способен выполнять свои служебные обязанности	26,7
Главное, чтобы соискатель выражал заинтересованность в работе	20,0
Всего ответов	97,8
Пропущенные значения	2,2
Итого	100,0

В третьем параграфе «Оценка агентами профессиональной социализации навыков и умений молодых специалистов как критерий их профессиональной социализированности» представлены результаты анкетного опроса профессиональной социализированности молодых специалистов в региональном профессиональном сообществе.

К общим академическим умениям и навыкам, способствующим социализированности молодых специалистов, относятся способность к планированию карьеры, умение применять имеющиеся знания и навыки, выделение основных проблем в работе, понимание особенностей выполняемой работы, умение вырабатывать решения и оценивать их эффективность.

К основным навыкам работы самоуправления и организованности, способствующим социализированности молодых специалистов, относятся: честность, этичность, способность к планированию, пунктуальность, инициативность и творческий подход к делу.

Основными навыками работы в группе, команде, способствующими социализированности молодых специалистов, являются: понимание и принятие целей, норм, ценностей, обычая и традиций организации, принятие решений, выработанных группой сотрудников, уважение мнения членов коллектива, участие в процессах принятия решений.

К навыкам и умениям, затрудняющим профессиональную социализацию молодых специалистов, относятся несформированность таких качеств, как уважение мнения членов коллектива, признание и уважение нужд и потребностей коллег, соблюдение регламента и порядка работы, проявление заинтересованности в развитии организации.

В заключение параграфа делается вывод о том, что профессиональной социализированности молодых специалистов способствуют сформированные в достаточной степени академические умения и навыки. Навыки самоорганизованности и самоуправления у молодых специалистов сформированы в недостаточной степени, что затрудняет процесс их профессиональной социализации. Основные проблемы профессиональной социализации молодых специалистов связаны с навыками работы в команде, а также морально-этическими качествами молодых специалистов.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются основные теоретические и эмпирические результаты диссертации

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:**

### **Монографии:**

1. Мигачева, М В Социальное взаимодействие молодых специалистов и агентов профессиональной социализации / М В Мигачева, В А. Ивашова // Научные исследования: информация, анализ, прогноз : монография / под общ ред проф О И. Кирикова – Воронеж : ВГПУ, 2007 – С 75–84 (0,3 п. л.).

### **Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:**

2. Мигачева, М В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации / М. В. Мигачева // Вестник Самарского государственного университета – 2007 – №1 – С. 95–101 (0,4 п. л.).

## Статьи и тезисы докладов на конференциях:

- 3 Мигачева, М. В. Совершенствование качества профессионального образования через исследование адаптивных возможностей молодых специалистов / М. В. Мигачева // Качество – стратегия XXI века материалы X Международной научно-практической конференции – Томск Изд-во ТПУ, 2005. – С. 98–101 (0,1 п.л.)
- 4 Мигачева, М. В. Компетентностный подход в профессиональном образовании как основа развития адаптивных возможностей молодых специалистов / М. В. Мигачева // Педагогическая наука и практика – региону материалы VIII региональной научно-практической конференции – Ставрополь · ООО «Бюро новостей», 2006 – С. 21–23 (0,1 п.л.)
- 5 Мигачева, М. В. Исследование готовности выпускника вуза к экономическим условиям регионального рынка труда / М. В. Мигачева // Новые технологии в сельском хозяйстве и пищевой промышленности с использованием электрофизических факторов и озона сборник научных трудов – Ставрополь . АГРУС, 2006 – С. 162–164 (0,1 п.л.).
6. Мигачева, М. В. Исследование возможностей и условий будущего успешного трудоустройства выпускников вуза / М. В. Мигачева // Опыт и проблемы трудоустройства вузов Южного федерального округа материалы I межвузовской научно-практической конференции – Шахты Изд-во ЮРГУЭС, 2006 – С. 52–60 (0,3 п.л.)
- 7 Мигачева, М. В. Формирование универсальных компетенций как фактор подготовки конкурентоспособных специалистов / М. В. Мигачева // Наука на рубеже тысячелетий 3-я Международная заочная научно-практическая конференция. – Тамбов ОАО «Тамбов-полиграфиздат», 2006 – С. 23–26 (0,1 п.л.)
- 8 Мигачева, М. В. К проблеме профессиональной социализации молодых специалистов / М. В. Мигачева // Циклы природы и общества . материалы XV Международной научно-практической конференции – Ставрополь . Изд-во Ставропольского института имени В.Д. Чурсина, 2007 – С. 179–180 (0,1 п.л.)
- 9 Мигачева, М. В. Социальное взаимодействие молодых специалистов и основных агентов профессиональной социализации / М. В. Мигачева // Современные тенденции развития мировой культуры и цивилизации культура, образование, экономика материалы Международной научно-практической конференции – Новосибирск . Изд-во «Архивариус-Н», 2007. – С. 153–157 (0,3 п.л.)

2

Подписано в печать 12 05 2008

Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub> Бумага офсетная Гарнитура «Times» Печать офсетная  
Усл. печ л 1,4 Тираж 100 экз Заказ № 259

Отпечатано в типографии издательско-полиграфического комплекса  
СтГАУ «АГРУС», г. Ставрополь, ул. Мира, 302  
E-mail [agrus@stgau.ru](mailto:agrus@stgau.ru), [agrus2007@mail.ru](mailto:agrus2007@mail.ru), <http://agrus.stgau.ru>