

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ БИЗНЕСА И УПРАВЛЕНИЯ

*На правах рукописи*



003451675

ФОКИНА НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
СОЦИАЛИЗАЦИИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ  
ЗАВЕДЕНИИ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата  
социологических наук

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N. Fokina', written in a cursive style.

Москва, 2008

Работа выполнена на кафедре социологии Международной академии бизнеса и управления (г. Москва).

**Научный руководитель:**

Шарков Феликс Изосимович, доктор социологических наук, профессор

**Официальные оппоненты:**

Корченев Владимир Васильевич, доктор социологических наук, профессор

Бородин Игорь Иванович, кандидат социологических наук, доцент

**Ведущая организация:**

Московский педагогический государственный университет им. В.И.Ленина

Защита состоится «6» ноября 2008 г. в 16-00 часов на заседании диссертационного совета Д 602.001.01 в Академии труда и социальных отношений по адресу: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, 90. ауд. №201.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Академии труда и социальных отношений.

Автореферат разослан «4» октября 2008 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
д.социол.н., профессор



Деревянченко А.А.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время результаты многочисленных исследований показывают, что современная система подготовки специалистов с высшим образованием во многом не отвечает потребностям рынка труда. Многие учебные заведения за короткий срок разработали новые образовательные программы, открыли и лицензировали новые специальности, и, своевременно отреагировав на платежеспособный спрос со стороны будущих субъектов рынка труда, начали выпускать специалистов наиболее популярных специальностей: бухгалтеров, юристов, менеджеров, маркетологов, специалистов по связям с общественностью и т.д. Высшие учебные заведения, сделав высшее образование практически доступным и массовым, определили диспропорции на рынке труда, когда в структуре предложения рабочей силы стали преобладать специалисты с высшим образованием, в то время, как 70% объема спроса на рынке труда составляют специалисты рабочих специальностей. В совокупности с тем, что содержание подготовки кадров (ГОС ВПО, учебный план и содержательное наполнение изучаемых дисциплин) во многом не соответствуют фактическим требованиям рынка труда, деятельность высших учебных заведений является не эффективной – в результате выпускники вузов испытывают серьезные проблемы при трудоустройстве в силу того, что рынок труда стал требовать специалистов совершенно другого уровня.

Современная система обучения в высшей школе не успевает за динамичными изменениями рынка труда: он выдвигает новые требования к профессиональной подготовке специалиста, а вуз не в состоянии обеспечить своих выпускников в полной мере необходимыми им в профессиональной деятельности знаниями, умениями и навыками. Таким образом, выпускник не получает в рамках ВУЗа той части профессиональной социализации, которая должна протекать в стенах учебных заведений, путем приближения учебного процесса к практике (производственная практика, практические занятия на производственной базе и т.д.).

Эффективная профессиональная социализация кроме образовательно-профессионального воздействия на студента, продолжается в последующем на рабочем месте. Задача ВУЗа – отслеживать процесс профессиональной социализации специалиста и после его выпуска с тем, чтобы освоение социально-профессиональных норм протекало наилучшим образом, с учетом уже достигнутых успехов в ходе получения профессии.

**Степень разработанности проблемы.** Проблемы социализации рассматриваются учеными целого ряда наук: социологии, педагогики, психологии, медицины и других. Исследования процесса социализации личности можно найти в работах таких известных ученых, как Э. Дюркгейм, Т.Парсонс, К. Манкгейм, В.Стюарт, У.Томас, З.Фрейд, Ч.Х. Кули, И.Кон, А.Мудрик, В.Чупров, А.Занковский, В.Князев и другие.

Одним из первых отечественных исследователей молодежи как социально-демографической группы выступил В.Лисовский. профессиональные ориентации молодежи изучали В.В.Водзинская, В.Черноволенко, В.Оссовский, В.Паниотто.

Различные аспекты социализации молодежи находят отражение в работах В.И. Дашичева, А.В. Вахрамеева, Е.Л. Ануфриева, Н.В. Астраханцевой, Е.М.Захаровой, Коспокевича В.Ф., Щеглова А.И., Л.В.Владимировой и других.

С точки зрения влияния образовательного процесса в высшем учебном заведении на формирование профессионализма выпускника стоит отметить авторов, чьи работы посвящены образованию взрослых: Л.К.Авраменко, Н.Г.Астафьевой, С.Г.Вершовского, В.С.Збаровского, С.И.Змеева, Ю.Н.Кулюткина, Л.Н.Лесохшиной, В.Г.Онушкина, Г.А.Рудик, Г.С.Сухобской, Е.П.Тонконогой, Т.В.Шадринной, Ю.Е.Волкова, В.Н. Киселева.

Работы, посвященные проблемам дополнительного профессионального образования: А.Л.Денисовой, И.В.Кузьминой, Э.М.Никитина, А.М.Новикова, А.П.Ситник, В.А.Сластенина, И.Д.Чечель, Ю.И.Турчанниновой.

Создание эффективной образовательной среды, преимущественно в системе бизнес-образования, разработано в трудах: А.Г.Грязновой, А.Л.Денисовой, Л.И.Евченко, А.М.Зобова, Н.П.Пучкова, С.Р.Филоновича, М.А.Эскиндарова, С.А.Щенникова и др.

Исследования методологии непрерывного образования: С.И.Архангельского, Ю.К.Бабанского, Е.В.Бондаревской, А.Л.Денисовой, З.Д.Жуковской, В.И.Журавлева, Б.М.Кедрова, И.Я.Лернер, Н.В.Молотковой, Т.А.Молибг, О.П.Околелова, М.С.Савиной, В.А.Сластенина, А.И. Каптерева и др.

Однако, несмотря на достаточное количество публикаций и исследований в указанной тематической области, по нашему мнению, в научной литературе проблема обеспечения эффективной профессиональной социализации в высшей школе так и не решена.

**Цель исследования** – развитие теоретико-методологической основы и определение факторов оптимизации механизмов профессиональной социализации студентов.

В соответствии с данной целью в работе ставятся следующие **задачи**:

- рассмотреть общие теоретические положения процесса социализации личности, составляющие основу профессиональной социализации;
- выделить основные элементы профессиональной социализации студенческой молодежи, как социально-демографической группы, непосредственно участвующей в процессе профессиональной социализации;
- рассмотреть содержание и механизмы процесса профессиональной социализации в рамках образовательного процесса ВУЗа, на основе взаимосвязи требований рынка труда и профессиональной подготовленности молодых специалистов;

- определить основные требования регионального рынка труда к профессионально-функциональным и социально-профессиональным качествам соответствующих выпускников ВУЗов;

- разработать основные направления оптимизации процесса обеспечения эффективной профессиональной социализации студентов высшего учебного заведения в системе непрерывного образования и последующего включения в производственный процесс, в соответствии с единой концепцией вузовской и послевузовской стадий социализации.

**Объект исследования** – профессиональная социализация студентов региональных высших учебных заведений.

**Предмет исследования** – социальное управление процессом профессиональной социализации студентов в региональном ВУЗе.

**Теоретико-методологической основой** настоящего диссертационного исследования послужили труды зарубежных и отечественных авторов по социологии, психологии, педагогике, работы специалистов в области экономики труда и социологии образования, в которых исследуются различные аспекты процесса социализации личности, в том числе и профессиональной; исследования образовательного процесса с точки зрения его содержания; исследования рынка труда молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений и т.д. Данное исследование выполнено на основе комплексности, объективности и системности с использованием общенаучных методов исследования (логического и системного анализа, классификации, наблюдения), а также методов социологического исследования, в частности экспертного опроса, контент-анализа, вторичного анализа социологических данных и других.

**Эмпирическая база исследования.** В своем исследовании автор опирался на объективные данные, содержащиеся в официальных документах и статистических отчетах. Кроме того, в работе использованы данные результатов различных социологических исследований, в том числе проведенных с участием автора:

1. Аналитическое исследование «Мониторинг рынка труда выпускников московских вузов на основе анализа базы данных резюме». Исследование проведено летом 2006 года рекрутинговой компанией «Агентство контакт» по заказу независимого рейтингового агентства «РейтОР»; n=2460.

2. Экспертный опрос «Удовлетворенность работодателей образованием выпускников вузов». Исследование проведено летом 2006 года рекрутинговой компанией «Агентство контакт» по заказу независимого рейтингового агентства «РейтОР»; n=720.

3. Социологический опрос работодателей «Конкурентоспособность выпускников вузов города Новороссийска на рынке труда». Исследование проведено автором летом 2006 года в г.Новороссийске, n=38.

4. Экспертный опрос «Чего не хватает выпускникам вуза для эффективной профессиональной деятельности» по методу фокус-групп. Исследование проведено автором летом 2006 года в г.Новороссийске, n=118.

5. «Имидж вуза глазами студентов и сотрудников Новороссийского филиала Академии маркетинга и социально-информационных технологий». Исследование проводилось Центром маркетинговых и социальных исследований Новороссийского филиала Академии ИМСИТ г.Новороссийска при участии автора., n=1100.

**Научная новизна** результатов диссертационного исследования заключается в следующем:

1. В работе дано авторское определение профессиональной социализации как процесса усвоения социально-профессиональных норм, включающих знания, умения и навыки выполнения соответствующих должностных функций (ЗУН). В тоже время, в современных экономических условиях и сформировавшихся тенденциях развития рынка труда, профессиональная социализация студентов не может быть ограничена освоением набора профессиональных ЗУН. Этот процесс также должен включать освоение элементов корпоративной культуры предприятий соответствующего профиля, а также основ профессиональных коммуникации (уже в стенах высшего учебного заведения) с учетом сложившихся социально-профессиональных ценностей в конкретных типах предприятий.

2. Отмечено, что процесс профессиональной социализации имеет расширенные временные рамки: начиная со стадии выбора профессии, периода обучения, подготовки к выполнению профессиональных функций (начала усвоения профессиональных ЗУН) и до момента окончания профессиональной деятельности по освоенной специальности. Гибкость рынка труда требует, также, готовности специалистов к вынужденной «ресоциализации»

3. Автором определена особенность профессиональной социализации студентов высших учебных заведений, функционирующих в регионах России, которая заключается в большей акцентированности внимания на потребностях регионального рынка труда, что не может быть достигнуто в рамках подготовки специалистов в ВУЗах федерального уровня. Автор предлагает гибкую модель профессиональной социализации, учитывающую изменение структуры и содержания потребностей рынка труда.

4. Отмечено, что профессиональная социализация связана с трудовой социализацией, но не тождественна ей. Трудовая социализация представляет собой освоение социально-профессиональных норм (не имеется в виду содержание трудовых операций) в процессе трудовой деятельности на рабочем месте. Такой вид социализации не может происходить в рамках учебных заведений. Та часть профессиональной социализации, которая осуществляется в стенах вузов лишь виртуально может быть дополнена трудовой социализацией, в процессе практики на рабочем месте.

5. В рамках понятия «профессиональная социализация» выделены термины «междисциплинарная профессиональная социализация», «межспециальная профессиональная социализация» и «межпрофессиональная социализация». Такое расширение рамок профессиональной социализации позволяет выпускникам значительно лучше реагировать на изменение конъюнктуры рыночного спроса на универсальных специалистов.

6. Рассмотрено содержание образовательного процесса, основанного на Государственном стандарте, с точки зрения его обеспечения эффективной профессиональной социализации. Проанализированы материалы некоторых отечественных ВУЗов, уже ведущих подготовку бакалавров и магистров (Московский государственный университет им. Ломоносова, Московский педагогический государственный университет, Международная академия бизнеса и управления, Академия труда и социальных отношений), а также материалы Болонского процесса с целью выработки некоторых предложений профессиональной социализации в модели подготовки «бакалавр - магистр». В частности, предлагается - вузовскую стадию профессиональной социализации разделить на два этапа:

- в ходе выбора и освоения направления подготовки основной упор сделать на освоение общепрофессиональных норм и ценностей;

- продолжить глубокую профессиональную социализацию на этапе выбора и освоения специализации в рамках магистратуры. Такая модель требует, реализацию параллельно с классической, «сквозной модели» подготовки (4-2), которую абитуриент выбирает при поступлении и заключает договор с ВУЗом на 6 лет обучения.

7. Впервые факторы, влияющие на процесс профессиональной социализации студентов высших учебных заведений рассмотрены на трех уровнях (на макро-, мезо- и микро-). Причем все эти уровни взаимообуславливают интегрированное воздействие факторов различного уровня на процесс профессиональной социализации будущего специалиста.

**Положения, выносимые на защиту:**

- Профессиональная социализация, как процесс усвоения профессиональных знаний, умений и навыков, начинается с момента обучения в образовательном учреждении и получения необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности знаний, умений и навыков. Профессиональная социализация заканчивается тогда, когда индивид прекращает профессиональную деятельность, обусловленную полученной специальностью.

- Профессиональная социализация не тождественна социализации трудовой, так как требует специального набора знаний, умений и навыков, необходимых именно для профессиональной деятельности, связанной с трудом по конкретной специальности.

- Современное состояние высшей школы и образовательного процесса, осуществляемого ею, таково, что вуз не обеспечивает выпускника достаточным уровнем результатов профессиональной социализации в силу неадекватности содержания образования требованиям рынка труда к профессиональной подготовке специалиста.

- Региональное высшее учебное заведение, имея ряд преимуществ по сравнению со столичным вузом, может обеспечивать более высокий уровень профессиональной социализации своих выпускников за счет более тесной связи с региональными работодателями и более концентрированного мониторинга их потребностей к профессиональной подготовке специалистов.

- Высшее учебное заведение, как никакое иное учреждение, имеет достаточно ресурсов для создания такой системы образования, при которой достижима наибольшая эффективность профессиональной социализации не только студентов, получающих базовое высшее образование, но и тех, кто желает повысить свой профессиональный уровень за счет краткосрочных курсов, программ переподготовки и т.д.

- Региональное высшее учебное заведение с точки зрения осуществления профессионального социализирующего воздействия имеет ряд особенностей по сравнению со столичным вузом. Преимущества региональных вузов по сравнению с вузами федерального значения обусловлены следующими факторами:

- студенты региональных вузов ориентированы на региональный (местный) рынок труда;

- региональному вузу достаточно просто проводить мониторинг местного рынка труда и отслеживать требования к профессиональной подготовке специалистов, корректируя программу их подготовки;

- региональный вуз имеет возможность установления более тесных взаимоотношений с реальным сектором экономики региона в части организации всех видов практики студентов, стажировок и т.д.;

- региональный вуз имеет возможности создания обучающих программ под заказ местных (региональных) предприятий для организации системы непрерывного образования и курсов повышения квалификации, а также переобучения сотрудников данных предприятий;

- региональный вуз находится в местном (региональном) правовом поле и ориентирован на цели и задачи экономического и социального развития региона своего нахождения.

**Практическая значимость исследования** состоит в разработке в рамках социального управления предложений, способных обеспечить высокий уровень эффективности профессиональной социализации в высшем учебном заведении, за счет создания образовательного процесса, адекватно реагирующего на требования рынка труда к профессиональной подготовленности выпускника.

Материалы диссертации могут оказать помощь административному персоналу высших учебных заведений при создании учебных планов, организации практик и стажировок, курсов повышения квалификации и внедрения различных дополнительных программ обучения.

На основе результатов диссертационного исследования была разработана и внедрена в деятельность Новороссийского филиала академии маркетинга и социально-информационных технологий и городского управления Центра занятости населения программа «Взаимодействие высшей школы и рынка труда в условиях реализации молодежной политики местного самоуправления», давшая соответствующий социальный эффект, о чем имеется «Справка о практическом внедрении».

Материалы диссертации использованы в разработке лекций и чтении дисциплин «Основы профессиональной коммуникации», «Информационные технологии управления».

**Апробация результатов исследования.** Содержание диссертационного исследования обсуждалось на заседании кафедры Социологии Международной академии бизнеса и управления (г.Москва), а также в рамках методических семинаров для преподавателей, проводимых кафедрой Социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Новороссийского филиала Академии маркетинга и социально-информационных технологий. Основные положения диссертации изложены в публикациях автора в научных журналах (в том числе и рекомендованных ВАК для отражения результатов диссертационных исследований) и сборниках по итогам конференций: «Современные тенденции развития России», Новороссийск; «Актуальные проблемы современной России: взгляд молодежи», Новороссийск и других.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава диссертационного исследования **«Теоретико-методологические основы социализации личности»** состоит из двух параграфов. В первом – **«Определение, структура и функции социализации личности»** – рассмотрены общенаучные аспекты понятия социализации с позиции ученых – представителей социологии, педагогики, психологии, изучающих данное социальное явление, с особым акцентом на социализацию молодежи, как особой социальной группы.

В зарубежной и отечественной научной литературе существует достаточно большое количество определений понятия «социализация». В основном, проблемы социализации личности рассматриваются в рамках педагогики, социологии и психологии, однако, в последнее время, представители медицинской, экономической

и иных наук также обратились к исследованию факторов и особенностей того, или иного социализирующего воздействия.

Философский словарь дает определение социализации, как процессу усвоения и дальнейшего развития индивидом социально-культурного опыта – трудовых навыков, знаний, норм, ценностей, традиций, накапливаемых и передаваемых от поколения к поколению, процесс включения индивида в систему общественных отношений и формирования у него социальных качеств<sup>1</sup>.

По мнению Л.С.Выготского, социальная среда выступает источником развития психических функций; с возрастом отношение индивида к среде меняется, а, значит, меняется и влияние среды на развитие индивида. Обучение является движущей силой развития человека оно вызывает у ребенка интерес к жизни, побуждает и приводит в движение внутренние процессы развития. Обучение только тогда хорошо, когда оно идет впереди развития<sup>2</sup>.

По нашему мнению, на эффективность социализирующего воздействия в разное время оказывает влияние тот, или иной набор факторов, различающихся как по форме, так и по силе воздействия. Кроме того, успешность социализации будет зависеть от способности человека усвоить направленное воздействие социализирующих факторов.

В социализации личности участвует большое число институтов, однако центральное место в этом процессе, безусловно, занимает семья. Именно семья является агентом первичной социализации личности, закладывая основы его формирования. По мнению Т. Парсонса, семья - основной орган социализации, мать и отец - главные творцы личности, ребенок - пустой сосуд, который надо наполнить культурой<sup>3</sup>.

В рамках вторичной социализации наибольшее влияние на формирование гармонично развитой личности оказывает система образования: дошкольное образование (ясли, детский сад), среднее образование (школа, лицей, гимназия колледж), средне-специальное (училище, техникум), высшее (университет, институт, академия). По нашему мнению, социализирующее воздействие системы образования не заканчивается в момент приобретения выпускником заветной «корочки» пусть даже по окончании высшего учебного заведения. Обучение продолжается в течении долгих лет после окончания ВУЗа, превращаясь в образование в течение всей жизни.

Образование можно определить как вид социализирующего воздействия, в рамках которого происходит трансляция социального знания и опыта. Получателем этого опыта является студенчество, преимущественно молодежное, составляющее большую часть учащихся средне-специальных и высших учебных заведений.

---

<sup>1</sup> Философский словарь// Под ред. И.Т.Фролова. – М.: Политиздат, 1987 - С.441

<sup>2</sup> Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. – М., 1956. – С.40

<sup>3</sup> Цит. по Арон Р. Этапы развития социологической мысли. - М.: Прогресс, 1993. - С.279

Молодежь – это специфическая социально-демографическая группа в структуре общества, выделяемая на основе определенных, присущих только ей характерных однородных признаков (возраст, духовный мир, социальные ценности, устремления, поступки, характер поведения и др.), являющаяся активным участником социальных взаимоотношений и на определенных этапах своего становления являющаяся объектом или субъектом общественного воздействия.

Как показывают многочисленные исследования, менталитет молодежи начинает формироваться на этапе так называемой первичной социализации в связи с необходимостью принятия решений и осуществления выбора дальнейшего образования, профессии, друзей, любимых, системы ценностей и идеалов, образа жизни, формирования собственного взгляда на мир и поиска своего места в нем. Наиболее специфичным признаком и основной направленностью менталитета молодых людей в этот период является устремленность в будущее.

Студенческая молодежь является объектом социализирующего воздействия учебного заведения, в котором проходит процесс ее обучения. В научной литературе принято определять студенчество как большую общественную группу, являющуюся главным источником пополнения высшего слоя интеллигенции. Это особая социальная группа молодежи, состоящая из тех, кто обучается в высших учебных заведениях, готовясь стать специалистами высшей квалификации<sup>4</sup>.

Второй параграф первой главы – «Профессиональная социализация и основные ее элементы» – акцентирует свое внимание на специфическом социализирующем воздействии с целью подготовки молодого человека – учащегося образовательного учреждения – к дальнейшей профессиональной деятельности по соответствующей специальности.

Под профессиональной социализацией понимается процесс усвоения специального набора знаний, умений и навыков, необходимых специалисту для существования в рамках профессионального сообщества и выполнения предписанных данной профессией ролей.

Профессиональная социализация – это вторичная социализация. Не смотря на то, что на профессиональный выбор человека огромное влияние оказывает семья, тем не менее, основное социализирующее воздействие с точки зрения овладения профессией проходит не в детском возрасте, а гораздо старше и за пределами семьи (в учебных заведениях, непосредственно на рабочем месте и т.д.).

Одной из главных сфер жизнедеятельности при социализации является трудовая сфера и выбор профессии. Профессиональное самоопределение накладывает отпечаток на всю дальнейшую жизнь человека, ибо кадрово-профессиональная структура – одна из основ стратификации общества.

---

<sup>4</sup> Социологическая энциклопедия. Т.2.-М., 2003 – С.60

Поэтому, выбор профессии – ответственный шаг, могущий повлиять на успешное продвижение будущего специалиста как на профессиональном поприще, так и на его положение в обществе.

Влияние родителей на профессиональный выбор ребенка сложно переоценить. Семья является не только агентом первичной социализации личности, но и самым важным в жизни человека фактором общей социализации. Родители оказывают духовное влияние на формирование личности подростка, его вкусов, предпочтений, они же обеспечивают ребенку свободу выбора, в том числе, и профессиональной деятельности.

Следующим институтом профессиональной социализации выступает учебное заведение, в котором обучается ребенок, прежде всего, средняя школа. Профорientационный процесс в школе, по нашему мнению, представляет собой в большей степени обозначение некоторых ориентиров для самоопределения ребенка. Элементы профессиональной социализации реализованы в проведении соответствующих классных часов, экскурсий на предприятия; кроме того, в создании профильных и специализированных классов с углубленным изучением ряда предметов и ориентированных на дальнейшее поступление выпускников в соответствующие высшие учебные заведения. Но этих мер на сегодняшний день явно недостаточно.

С проблемой окончательного выбора профессии человек сталкивается в юношеском возрасте, к моменту окончания школы. Большинство подростков между работой дальнейшей учебой, как правило, выбирают продолжение обучения.

Мы определяем профессиональную социализацию как процесс формирования и обновления ранее сформированных профессиональных знаний, умений и навыков субъекта, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональная социализация – это процесс формирования профессионала: индивид усваивает профессиональные роли, знания, умения, навыки и готовится их применять на благо не только себе, но и обществу. Необходимо помнить, что профессиональная социализация является механизмом, который осуществляет воспроизводство социально-профессиональной структуры общества. Роль образования в профессиональном становлении личности огромна.

Учитывая то, что процесс профессиональной социализации проходит в рамках учебного процесса, организованного в высшем учебном заведении, необходимо отметить, что современная российская система высшего образования имеет ряд внутренних факторов, негативно отражающихся на эффективности профессиональной социализации студента, а именно: дисбаланс между уровнем подготовки специалиста и реальными требованиями рынка на профессиональную подготовленность специалиста – претендента на должность, соответствующую его специальности, указанной в дипломе, что приводит к трудностям с трудоустройством выпускников (даже «отличников») высших учебных заведений; отсутствие или

недостаточность предварительной профессиональной ориентации абитуриентов, желающих овладеть той, или иной специальностью в ВУЗе, что в дальнейшем приводит к внутренним противоречиям личности: реальное профессиональное наполнение трудовой деятельности вступает в противоречия с ее профессиональными ожиданиями; организация учебной деятельности далеко не всегда соответствует современным требованиям подготовки специалиста: отсутствие необходимого и достаточного финансирования, нехватка квалифицированного профессорско-преподавательского состава и т.д.; содержание учебных дисциплин, необходимых согласно учебному плану для овладения будущего специалиста не соответствует реальному содержанию его будущей профессиональной деятельности; другое.

Система образования, выступая агентом профессиональной социализации формирует у субъекта определенный профессиональный статус. Кроме того, в рамках образовательного процесса должна быть сформирована корпоративная культура будущего профессионала, или, как минимум, ее элементы, являющиеся универсальными для всех типов предприятий. При этом, по нашему мнению, именно высшее учебное заведение способствует получению наиболее высокого статуса на начальном профессиональном пути субъекта: диплом о высшем образовании дает некоторое преимущество среди претендентов на должность, профессиональная подготовка которых происходила в учебных заведениях более низкого уровня.

Некоторые исследователи отмечают, что процесс профессиональной социализации заканчивается одновременно с окончанием высшего учебного заведения и получением диплома о соответствующем уровне профессиональной подготовки. Далее идет процесс профессиональной ресоциализации: процесс пополнения профессиональных знаний, умений и навыков.

По нашему мнению, такая точка зрения не совсем корректна. Динамизм современного экономического развития общества требует от специалиста не только обновления профессиональных знаний, умений и навыков, а порой и освоения абсолютной новой специальности, никак не связанной с изначальной профессиональной подготовкой. Таким образом, данный процесс все-таки является новой профессионализацией, а не ресоциализацией. По нашему мнению, процесс профессиональной социализации заканчивается по достижению субъектом пенсионного возраста и при условии прекращения профессиональной деятельности (фактического выхода на пенсию). Если специалист продолжает заниматься профессиональной деятельностью в рамках своей специальности, то процесс профессиональной социализации продолжается.

По нашему мнению, профессиональная социализация отлична от социализации трудовой, ибо последняя осуществляется в процессе труда (целесообразной деятельности). Профессионализация же осуществляется в процессе осуществления трудовой деятельности, обусловленной конкретной специальностью. Таким образом,

человек, получивший определенную специальность, не является объектом социализирующего воздействия, если по данной специальности не работает.

Во второй главе диссертационного исследования **«Управление социальным процессом профессиональной социализации в соответствии с требованиями современного рынка труда»** в первом параграфе анализируется **«Влияние макро- и микро-факторов на процесс профессиональной социализации студентов высших учебных заведений»**.

Высшее учебное заведение, как институт профессиональной социализации и как субъект образовательной системы, осуществляет свое социализирующее воздействие на студентов под влиянием целого ряда макро- и микро-факторов.

Воздействие на макро-уровне ВУЗ испытывает наравне с другими ВУЗами страны, так как воздействие на данном уровне осуществляется не адресно, а является своего рода общим фоном и базисом для осуществления образовательной деятельности любым учебным заведением.

На микро-уровне профессиональная социализация зависит от воздействия таких факторов, которые характерны для конкретного учебного заведения и его студентов. Схематично это изображено на рисунке 1.

Таким образом, социальное управление процессом профессиональной социализации должно происходить по двум направлениям: на макро-уровне и на микро-уровне конкретного учебного заведения.

Молодежь, особенно студенческая, объединенная в формальные и неформальные группы, способна гибко реагировать на любое воздействие, в том числе и социализирующее, поэтому управление процессом профессиональной социализации должен осуществляться параллельно на макро- и микро-уровне, регулироваться через соответствующую государственную образовательную и молодежную политику, корректироваться на региональном уровне. В свою очередь образовательное учреждение обязано на микро-уровне использовать весь арсенал инструментов для повышения эффективности социализирующего воздействия, оптимизировать затраты и ресурсы для того, чтобы его выпускник оказался вполне конкурентоспособным на рынке труда, качественно выполнял свои профессиональные обязанности и способствовал не только развитию предприятия, в котором он работает, но и экономическому росту страны в целом.

Второй параграф второй главы – **«Управление профессиональной социализацией студентов через образовательный процесс высшего учебного заведения»**.

В Законе Российской Федерации «Об образовании» сказано: «Высшее профессиональное образование имеет целью подготовку, переподготовку и

повышение квалификации специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования»<sup>5</sup>



Рисунок 1. Факторы воздействия на процесс профессиональной социализации студентов высших учебных заведений.

<sup>5</sup> Закон Российской Федерации «Об образовании». М., 1996.

Социологический подход к определению сущности образовательного процесса высшего учебного заведения позволяет сформулировать его цель следующим образом: многостороннее эффективное социализирующее воздействие на студента с целью его подготовки к последующей профессиональной деятельности.

Следовательно, образовательный процесс и по форме, и содержательно призван обеспечить максимально эффективную профессиональную социализацию студента.

Механизм социального управления профессиональной социализацией включает в себя организацию и управление такими элементами образовательного процесса, которые способны обеспечить соответствующие знания, умения и навыки в совокупности, так как отсутствие какого-либо из данных элементов в подготовке студента не позволит говорить о его полноценной профессиональной социализированности. Если студент по окончании учебного заведения не приступил к выполнению трудовых обязанностей в соответствии с полученной специальностью, он не использует результаты профессиональной социализации для достижения каких-либо целей, связанных с профессиональной деятельностью (карьерный рост, повышение заработной платы, улучшение условий труда и т.д.).

В соответствии со ст. 32 закона «Об образовании», содержание образовательного процесса в отдельно взятом учебном заведении определяется образовательными программами, которые разрабатываются, принимаются и реализуются данным учебным заведением самостоятельно. Они должны учитывать региональные особенности подготовки специалиста и определяются в соответствии со ст. 29 региональным компонентом ГОС.

Обязательный же минимум содержания профессионального обучения определяется в соответствии со ст. 7 закона «Об образовании» и федеральным компонентом государственного образовательного стандарта (ФК ГОС).

Стандартизация образовательного процесса в высшем учебном заведении призвана осуществлять такую образовательную деятельность, которая в наибольшей степени своими результатами приближена к идеальной модели специалиста, заложенной в ГОС ВПО. Модель специалиста – это некий эталон выпускника; совокупность знаний, умений и навыков, полученных в процессе обучения.

В работе рассмотрены элементы государственного образовательного стандарта специальности «Финансы и кредит» (шифр специальности 080105.65).

Указанные требования ГОС формируют модель специалиста, итоговый результат профессиональной социализации, полученной студентом в ВУЗе. Таким образом, можно сделать вывод, что государственный стандарт формирует ту цель социализирующего воздействия ВУЗа на студента, которая обязательно должна быть достигнута в процессе обучения. В противном случае процесс профессиональной социализации будет искажен и будет иметь пробелы.

Параграф третий – «Требования рынка труда к профессиональной подготовленности специалиста» - определяет цели профессиональной социализации, установленные пожеланиями работодателей.

Современный выпускник ВУЗа чаще всего является неконкурентоспособным на рынке труда. Как отмечают исследователи, причиной этого является недостаток практического опыта работы по профессии. По нашему мнению, это связано, прежде всего, с неадекватностью содержания образования (в том числе, и в части, касающейся организации практик и стажировок) требованиям рынка труда к подготовленности специалиста.

Подготовка специалистов в высшей школе, как было показано ранее, регулируется требованиями ГОС, он же является критерием оценки качества подготовки студента. Однако, этот факт не должен исключать комплекс мероприятий, осуществляемых ВУЗом самостоятельно по адаптации и «подгонке» образовательного процесса тем требованиям, которые выдвигает рынок труда.

Контент-анализ объявлений о свободных вакансиях, опубликованных в специализированных изданиях и Интернет-сайтах, проведенный автором, показал, что с точки зрения профессиональной компетенции, работодатели предъявляют соискателям следующие требования: опыт работы в данной должности (по специальности) не менее 2-х лет – до 97% объявлений; знание рынка – до 21% вакансий; наличие установленных деловых связей или клиентской базы – до 18% объявлений, в основном в сфере рекламы и продаж; общий образовательный уровень (указывается, как правило, в общем виде – в/о гуманитарное, техническое, медицинское, юридическое, в отдельных случаях указывается конкретный ВУЗ и специальность); специальность (специализация) – в основном, указывается должность; дополнительные профессиональные знания – до 76% объявлений по отдельным направлениям; знания в смежных областях – до 20% вакансий; компьютерная грамотность – 100% вакансий; знание специальных программ – зависит от вакансии; знание иностранных языков – до 30% вакансий; дополнительные навыки – зависит от специфики выполняемой работы.

Основная проблема молодых специалистов, по мнению работодателей и представителей кадровых агентств – недостаток опыта работы и связанная с этим нехватка практических знаний. Многие вузы ориентированы на теоретизированный, академический подход в обучении студентов. Студенческая практика чаще всего является формальной и неэффективной, не дающей представления о том, что ждет выпускника на работе после окончания вуза. Притом, что большинство респондентов отмечают довольно высокий уровень общеобразовательной подготовки выпускников, ее приложение в реальной деятельности компаний в большинстве случаев оказывается бесполезным.

Многие программы, преподаваемые в вузах, на сегодняшний день основательно устарели (особенно это касается технических специальностей) и не имеют отношения

к потребностям рынка труда. Поэтому во многих компаниях приходится обучать молодых специалистов заново. Решение этой проблемы может заключаться, по мнению экспертов, во введении в программы обучения спецкурсов, проводимых преподавателями-практиками, в том числе представителями компаний-работодателей.

**Глава 3 – «Социальный механизм оптимизации процесса профессиональной социализации в условиях высшего учебного заведения (на примере Новороссийского филиала Академии маркетинга и социально-информационных технологий)».**

Первый параграф третьей главы – «Обеспечение профессиональной социализации студентов в Новороссийском филиале Академии маркетинга и социально-информационных технологий». Как уже было сказано, высшее учебное заведение вправе применять и использовать любые методы, средства и технологии обучения, способствующие наилучшему профессиональному социализирующему воздействию.

Очевидно, что для целей профессиональной социализации содержание образования должно изменяться, усиливаться практическая направленность обучения, обновляться структура, методика и методология знания с целью использования учащимися полученных знаний, умений и навыков в дальнейшей трудовой и профессиональной деятельности. Как отмечают исследователи, «система знаний является одним из необходимых условий социализации личности в современном обществе»<sup>6</sup>. Для усиления эффективности социализирующего воздействия необходимо гармонично совмещать различные виды образовательных программ, их вариативность, разноразность, методы и методики обучения, технологии и формы при сохранении непрерывности, преемственности и целостности образовательного процесса.

Современная российская высшая школа готовит не узких специалистов, а профессионалов широкого профиля, способного выполнять профессиональные обязанности, не только обусловленные его специальностью по диплому, но и, в случае необходимости, по смежным и близким специальностям.

Так, например, анализ государственного образовательного стандарта по специальности «Менеджмент организации» (шифр специальности – 080507.65) показывает, что по ряду изучаемых дисциплин будущий выпускник должен иметь сходные знания, умения и навыки с выпускником специальности «Финансы и кредит».

Таким образом, видно, что совпадение дисциплин идет по 32-м предметам. В большей степени это касается дисциплин циклов ГСЭ и ЕН, однако, даже и среди дисциплин профессиональной подготовки есть совпадения. Конечно, количество часов, отведенных на изучения этих дисциплин разное по каждой специальности, тем

---

<sup>6</sup> Теоретические основы содержания общего среднего образования. М., 1983. – С.43

не менее, студент обязан усвоить набор ЗУН по данному предмету, достаточный для их использования в практической деятельности.

Структурные преобразования рынка и определенные деформации рынка труда, а также высокая конкуренция на нем могут привести к тому, что далеко не все выпускники смогут работать по специальности, прописанной в дипломе. Практика свидетельствует, что большое количество вчерашних студентов не работает по специальности: устраиваются на работу по близкой профессии, или уходят в совсем иную трудовую область.

В данных условиях можно говорить о том, что ВУЗ дает студентам шанс не остаться совсем без работы, а уметь приложить свои знания, умения и навыки в работе по другой специальности. Таким образом, мы вводим понятие «межспециальностной профессиональной социализации» которая является страховкой на случай структурной безработицы, или негативных последствий жестокой конкуренции на рынке труда.

Для определения перспектив трудоустройства выпускников специальности «Финансы и кредит» в городе Новороссийске автором было проведено два экспертных опроса представителей крупных городских банков и финансовых учреждений, а также выпускников региональных вузов прошлых лет, добившихся определенных профессиональных и карьерных успехов.

В первом опросе приняли участие руководители верхнего звена и крупных отделов банков города Новороссийска: Петрокоммерц, Кубань-кредит, Юг-банк, Уралсиб, Траст, ПромФинСервисБанк, Сбербанк, Крайинвестбанк, ВТБ, МеТраКомБанк, Русский стандарт, Возрождение. Кроме того, экспертами выступили сотрудники Инспекции Федеральной налоговой службы по г.Новороссийску, Пенсионного фонда РФ, городского отдела статистики. Всего в опросе приняли участие 38 человек, принимающие решения о приеме на работу соискателей вакантных должностей.

Результаты опроса оказались следующими:

1. Большинство работодателей нуждаются в притоке молодых кадров в возрасте до 35 лет, поэтому у выпускников ВУЗов есть реальные шансы по трудоустройству.

2. Большинство выпускников высших учебных заведений, претендующие на вакантные должности в вышеуказанные компании, имеют экономическое образования, однако крайне мало выпускников со специализацией «Банковское дело», «Налоги и налогообложение». Это связано с тем, что в городе только один ВУЗ готовит специалистов по данным специализациям, и годовое количество выпускников по ним не превышает 40 человек в сумме.

3. Работодатели предпочитают принимать на работу выпускников очного отделения, чем заочного, мотивируя это тем, что на очном отделении контроль за посещаемостью выше, преподаватели больше работают персонально с каждым

студентом, отношение у студентов-очников к занятиям гораздо серьезнее, чем у заочников.

4. Выпускники ВУЗов, впервые ищущие работу, демонстрируют в большей степени теоретические знания, и практически не владеют необходимыми навыками и умениями: не знают соответствующих компьютерных программ, методик расчета и определения необходимых параметров (например, оценки кредитоспособности заемщика, или скоринг-системы).

5. Молодые специалисты нуждаются в доучивании, а иногда и переучивании при приеме на работу.

6. Соискатели вакантных должностей из числа выпускников ВУЗов, как правило, испытывают трудности коммуникативного характера: не могут легко и быстро «влиться» в рабочий коллектив, установить нормальные взаимоотношения с коллегами по работе, не имеют представления о правилах субординации, дресс-кода, профессиональной этики и т.п.

7. Большинство выпускников легко обучаемы и стремятся проявить инициативу при выполнении поручений, но при этом их зарплатные ожидания не соответствуют их реальным профессиональным возможностям.

Выпускники поделились своим опытом построения карьеры и профессиональной деятельности. Экспертами из числа выпускников были выделены следующие основные плюсы и минусы профессиональной социализации, полученной в период обучения в ВУЗе:

1. Обучение в высшем учебном заведении в целом не дает студенту таких знаний, умений и навыков, которые достаточны для немедленного выполнения профессиональных обязанностей на конкретном предприятии. Знания скорее теоретического, чем прикладного характера.

2. В наибольшей степени непосредственно на рабочем месте пригодились знания по таким предметам, как Бухгалтерский учет, Основы аудита, Экономический анализ, Финансы, Налоги и налогообложение, Банковское законодательство, Финансовое право и ряд других.

3. В самом начале трудовой деятельности по специальности ощущалась нехватка более глубоких знаний, которые можно было получить в рамках таких дисциплин, как Финансы организаций (предприятий), Рынок ценных бумаг, Учет и операционная деятельность в банках, Анализ деятельности банка, Банковское законодательство, Финансовое право, Операционная техника и учет операций с ценными бумагами.

4. В наибольшей степени возникли проблемы с работой на компьютерной технике по специальным прикладным банковским программам, о которых во время обучения даже не упоминалось.

5. Все эксперты отметили, что им пришлось доучиваться непосредственно на рабочем месте, проходить курсы повышения квалификации, организованные предприятиями, а также и по собственной инициативе.

6. Времени отведенного на практику (прежде всего, преддипломную) недостаточно, чтобы прочувствовать работу по специальности и оценить свои знания, умения и навыки в реальном профессиональном труде.

7. В целом, содержание образовательного процесса не отвечает требованиям реальной профессиональной деятельности. Таким образом, эксперты отмечают, что эффективность профессиональной социализации по окончании обучения в ВУЗе у них была низкая.

Во втором параграфе – **«Повышение эффективности профессиональной социализации через создание системы непрерывного образования»** - рассматривается социализирующий потенциал системы непрерывного образования и возможности ее внедрения в региональных ВУЗах; в третьем – **«Повышение профессионализма преподавателя как необходимое условие эффективности профессиональной социализации учащихся ВУЗа»** определяется необходимость постоянного процесса повышения квалификации профессорско-преподавательского состава ВУЗа и возможность организации такой практики.

Снижение качества образования (наблюдаемое как в региональных, так и в столичных высших учебных заведениях) в целом и социализирующего воздействия ВУЗа на учащегося в частности негативно сказывается в итоге на положении выпускника на рынке труда, вызывает проблемы при трудоустройстве. Компенсировать низкое качество традиционного образовательного процесса в высшем учебном заведении можно с помощью эффективно и грамотно организованной системы непрерывного обучения.

Истоки системы организации непрерывного образования можно обнаружить в работах ученых, мыслителей прошлого: Конфуция, Платона, Аристотеля, Сократа, Сенеки и других. У Вольтера, Гете, Руссо идеи непрерывного образования связываются с достижениями человеческого развития.

В соответствии с целями и задачами современной высшей школы концепция непрерывного образования должна базироваться на следующем:

1. Принцип «образование на всю жизнь» должен быть заменен на принцип «образование в течение всей жизни», то есть «...от образования законченного к образованию непрерывному, что позволяет ликвидировать разграничения между тремя основными периодами жизни человека: периодом обучения, периодом трудовой деятельности и пенсионным периодом»<sup>7</sup>.

2. Необходимо создание и поддержание условий для «повсеместного распространения знаний и образовательных ценностей», что надо трактовать как то, что образование должно быть не просто «в течение всей жизни», а с акцентом «для всех в течение всей жизни».

---

<sup>7</sup> Зарецкая Л.С. Образование в контексте глобализации. / С.Л.Зарецкая// Глобализация и образование: Сб.обзоров/Отв.Ред.С.Л.Зарецкая. – М: ИНИОН, 2001. – С.19.

3. Признание возможности существования как формальных, так и неформальных способов обучения, призванных нивелировать недостатки второго и гармонично дополнять друг друга.

С точки зрения эффективной профессиональной социализации, по нашему мнению, концепция непрерывного образования высшего учебного заведения должна отвечать следующим критериям:

1. Сопровождение всей профессиональной (в рамках трудовой) жизни человека.
2. Вертикальная и горизонтальная интеграция: преемственность между уже усвоенными этапами и блоками обучения, а также связь с дополняющими блоками.
3. Связь общего профессионального и узко специализированного профессионального образования.
4. Гибкость и вариабельность системы образования.
5. Разнообразие и широта используемых методов, методик, средств обучения; включение различных видов практики в обучающий процесс; гибкий подход к определению места и времени обучения.
6. Предоставление учащимся возможности выбирать цикл дисциплин, которые им необходимо изучить.
7. Разработка механизмов стимулирования мотивации учащихся к включению в непрерывный процесс обучения, постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Очевидно, что любая ВУЗовская система непрерывного образования должна иметь опережающий характер: предлагаемые учащимся курсы должны быть остро востребованы рынком труда, формировать неудовлетворенный спрос на те или иные специальности.

Главную роль в повышении эффективности социализирующего профессионального воздействия на студента высшего учебного заведения играет преподаватель – субъект социализирующего воздействия, от профессионализма и педагогического мастерства которого во многом зависит эффективность не только всего образовательного процесса, но и траектория профессионального роста учащегося-выпускника-специалиста.

Важность преподавателя для эффективности профессиональной социализации студентов переоценить практически невозможно, так как именно педагог является посредником в процессе трансляции знаний, умений и навыков; является воспитателем, организатором и учебного, и части свободного времени учащегося; мотиватором и вдохновителем; контролером итоговых знаний выпускника.

Система высшего образования и ее кадровый состав переживают в настоящее время не лучшие времена. Среди основных проблем высшей школы, снижающих эффективность профессиональной социализации выпускника, на наш взгляд, необходимо выделить следующие:

1. «Кадровый голод» молодых профессиональных кадров для высшей школы.

Многие современные исследования показывают, что в рейтинге профессий, наиболее предпочитаемых молодежью профессия педагога занимает одно из последних мест.

Низкая заработная плата преподавателей, отсутствие дополнительных социальных гарантий и четко очерченных перспектив профессионального и карьерного роста останавливает приток молодых специалистов на преподавательскую работу и катализируют стремительное старение педагогических кадров.

Единственные реально существующие сегодня, мотивации привлекают на преподавательскую работу исключительно женщин, обремененных семьей (в возрасте 35 лет и старше), для которых низкий уровень заработной платы компенсируется ненормированным рабочим днем и продолжительным летним отпуском, что естественно ведет к чрезмерной феминизации преподавательских кадров.

Очевидно, что рассчитывать на существенное (а требуется, по меньшей мере, 5-ти кратное) повышение заработной платы в ближайшем будущем не приходится, то остается лишь один путь - усиление мотивации.

Единственное, что реально может повлиять на сложившуюся ситуацию и сделать преподавательскую работу привлекательной для молодых специалистов - это создание перспектив профессионального и карьерного роста в виде системы непрерывного многоуровневого дополнительного образования (магистр-соискатель(аспирант)-кандидат-наук-профессор), четко связанной с материальным поощрением при восхождении на каждую последующую «по вертикали» ступень.

Для материального обеспечения предлагаемой системы стимулирования могут быть использованы как бюджетные средства в виде:

- установления целевых отраслевых стипендий (грантов) для поддержки молодых специалистов;
- целевого финансирования инновационно-образовательных и научно-практических проектов;
- получения региональных (именных) стипендий (грантов), так и внебюджетные средства учебных заведений.

Естественно, система должна функционировать в режиме партнерства. Работник на четко оговоренных в договоре условиях получает возможность профессионального роста, а работодатель обеспечен, на четко установленный договором временной период, высококвалифицированным преподавателем.

Таким образом, определилась первая задача программы – создание четко выстроенной и логичной системы непрерывного многоуровневого дополнительного образования, т.е. нормативно-правового и организационно-экономического механизмов привлечения молодых специалистов на преподавательскую работу в учреждения среднего специального образования.

2. Низкий профессионализм преподавателей. Здесь мы имеем ввиду, что большинство преподавателей ВУЗа не отслеживают тенденции профессий, которые нуждаются в теоретической базе читаемых ими предметов.

В данном контексте, когда речь идет о преподавании термин «профессионализм» имеет две составляющие:

- Знание предмета;
- Педагогическое мастерство.

Надо ясно понимать: преподаватель - это уникальный специалист. Это специалист, который не только знает и умеет делать, но еще и владеет методологией обучения других этим умениям!

Суть же проблемы в том, что фактически 99% преподавателей общепрофессиональных и специальных дисциплин это специалисты - производственники, не имеющие педагогического образования, которые с переходом на преподавательскую работу к тому же резко сузили или вовсе ограничили круг профессионального общения.

Следовательно, повышение уровня профессионального мастерства должно складываться из:

- получения и повышения педагогического мастерства;
- обновления и повышения уровня подготовки по специальности (повышение квалификации по вертикали).

Таким образом, определилась вторая задача – создание эффективной, оперативно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации для формирования высококвалифицированного преподавательского корпуса, системы позволяющей к тому же организовать возможность регулярного профессионального общения.

3. Создание (а точнее, отсутствие) возможностей для расширения профессиональных возможностей преподавателя.

Причины фактически две.

«Кадровый голод» как реалия сегодняшнего дня требует «затыкания дыр», это вынужденная замена преподавателя по причине продолжительной болезни и при других «форс-мажорных» обстоятельствах, т. е. занятия зачастую ведут преподаватели мало компетентные в предмете.

Кроме того, в ближайшем будущем вследствие демографического спада учебные заведения будут вынуждены сократить число учебных групп. Следовательно, чтобы иметь необходимую нагрузку, преподаватель будет вынужден вести занятия по нескольким смешанным дисциплинам (в лучшем случае), или ряду дисциплин другого профиля.

Таким образом, определилась и третья задача – организация подготовки преподавателя по смежным областям знания (обеспечение широкопрофильности) и

другим специальным дисциплинам (многофункциональности), т. е. проведения повышения квалификации по горизонтали.

Осознание данных проблем на уровне отдельного высшего учебного заведения неизбежно приведет к созданию так называемой системы адаптации преподавательского состава к изменяющимся условиям рынка труда. Эту систему можно назвать системой непрерывного образования преподавателей, так как в рамках нее ВУЗовский педагог сможет постоянно повышать свою квалификацию с учетом требований специальности и спроса на нее со стороны учащихся.

На сегодняшний день в России нет централизованной системы, позволяющей повышать профессионализм ВУЗовского преподавателя с учетом требований, отмеченных выше. В образовательном пространстве существует ряд Центов (в том числе и государственных), предлагающих программы повышения квалификации работников Высшей школы. Однако, подавляющее большинство этих программ организационного, методического и административного характера.

По нашему мнению, образовательные учреждения должны самостоятельно создавать условия для повышения профессиональной квалификации своих преподавателей. Очевидно, что для большинства ВУЗов, особенно региональных, создание такой системы невозможно в силу ее высокой затратности. Тем не менее, такая система может быть создана в коалиции с другими ВУЗами, осуществляющими подготовку студентов по аналогичной специальности и ведущих обучение по аналогичным учебным дисциплинам.

В **Заключении** подведены итоги и сформулированы выводы по диссертационному исследованию.

Основные положения диссертационного исследования изложены автором в следующих публикациях:

**- публикации в журналах, рекомендованных ВАК:**

1. Влияние семьи на профессиональный выбор подростка// Этносоциум и межнациональная культура – Москва, 2007, №6. – 0, 8 п.л. (В соавторстве, авт. – 0,4 п.л.).

2. Преподаватель высшей школы как фактор эффективной профессиональной социализации студентов// Этносоциум и межнациональная культура – Москва, 2007, №6. – 0, 7 п.л.

3. Влияние макро- и микро-факторов на процесс профессиональной социализации студентов высших учебных заведений// Этносоциум и межнациональная культура – Москва, 2008, №5. – 0, 5 п.л.

**- прочие публикации:**

4. Некоторые вопросы профессиональной социализации студентов ВУЗов// Вестник ИМСИТа. – Краснодар, 2006, №3-4 – 0, 6 п.л..

5. Проблемы определения качества образования: обзор оценок и мнений// Актуальные проблемы современной России: взгляд молодежи: сб.статей по итогам городской научно-практической конференции. – Новороссийск, 2006. – 0, 6 п.л.
6. Роль ВУЗа в профессиональной социализации студенчества// Современные тенденции развития России: сб.статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции. – Новороссийск, 2006. – 0, 7 п.л.
7. Семья как фактор профессиональной социализации// Актуальные проблемы современной России: взгляд молодежи: сб.статей по итогам городской научно-практической конференции. – Новороссийск, 2006. – 0,6 п.л.
8. Требования рынка труда к молодым специалистам и профессионалам// Основы управления экономическим процессом в период стабилизации экономики в Российской Федерации: сб. научных трудов под ред. Л.С.Андреановой. – Пенза, 2006. – 0,7 п.л.
9. Молодежь как объект социализирующего воздействия// Актуальные проблемы современной России: взгляд молодежи: сб.статей по итогам II городской научно-практической конференции. – Новороссийск, 2006. – 0,6 п.л.
10. Профессиональная социализация в условиях учебного заведения// Актуальные проблемы современной России: взгляд молодежи: сб.статей по итогам II городской научно-практической конференции. – Новороссийск, 2006. – 0,7 п.л.
11. Повышение качества профессиональной социализации студентов через создание системы непрерывного образования// Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук: сб.науч.трудов. – Новороссийск, 2008. – 1,1 п.л.
12. Участие вуза в решении проблем трудоустройства выпускников// Образование молодежи: доступность, качество, востребованность: сб. статей по итогам заседания круглого стола. – Москва, 2008. – 0,3 п.л.

**Академия труда и социальных отношений**

---

**Формат А-5. Объем 1,7 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 103.**

---

**Типография ИД «АТИСО»**

**119454, Москва, ул. Лобачевского, 90**

**Тел.: 432-47-45**