

На правах рукописи

**КАРПОВА Маргарита Константиновна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ  
СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА**

**Специальность 22.00.04 – Социальная структура,  
социальные институты и процессы**



**А в т о р е ф е р а т**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата социологических наук**

**ПЕНЗА 2006**



Диссертация выполнена на кафедре «Управление и социология» Института государственной службы и управления государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет».

Научный руководитель – кандидат социологических наук,  
доцент Букин В. П.

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,  
профессор Полутин С. В.;  
кандидат социологических наук,  
Осипова Н. В.

Ведущая организация – Поволжская академия государственной службы им. П. А. Столыпина (г. Саратов).

Защита состоится «26» декабря 2006 г., в 14 часов, на заседании диссертационного совета К 212.186.01 в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет» по адресу: 440026, г. Пенза, ул. Красная, 40.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в библиотеке государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет» и на сайте университета [www.pnzu.ru](http://www.pnzu.ru).

Автореферат разослан «24» ноября 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор социологических наук,  
профессор

 Найденова Л. И.



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В современной России в условиях переходного общества возникает проблема формирования менеджера нового типа. Этому способствует проводимая модернизация высшего образования, реформирование различных сфер жизнедеятельности человека. В данных условиях представляют практический интерес проблемы профессиональной социализации студентов управленческих специальностей в системе высшего образования.

От качества деятельности управленца зависят социально-экономическое развитие, состояние духовной составляющей и благосостояние общества в целом. Будущим менеджерам предстоит решать возникающие проблемы, и от того, каких принципов, норм и ценностей придерживаются выпускники вузов, во многом зависит либо успех, либо неудача модернизации российского общества.

В настоящее время особую роль в профессиональной подготовке играет социализация в период обучения в вузе. Это объясняется тем, что данный этап социализации отличается не только воспитательным воздействием на личность, но и усилением ее саморазвития.

Отказ общества от целенаправленной реализации воспитательной функции через официальные институты приводит к деформации социализации, доминированию в ней адаптационного, т. е. приспособительного, аспекта. Эта тенденция особенно опасна для социализации молодежи в транзитивном обществе, отличающемся потерей четких социальных ориентиров и норм.

В связи с этим представляется актуальным изучение процесса профессиональной социализации студентов управленческих специальностей в системе высшего образования. Это дает возможность привести процесс социализации студентов управленческих специальностей в соответствие с требованиями к уровню подготовки менеджера.

**Степень научной разработанности проблемы.** Проблемы профессиональной социализации занимают важное место в исследованиях отечественных и зарубежных социологов. Современную социологическую литературу, имеющуюся по этой проблематике, можно условно разделить на несколько групп. Основой исследования стали работы, в которых отражены методологические подходы к изучению процесса социализации, в частности работы П. Бергера, П. Бурдье, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Ч. Кули, Т. Лукмана, А. Маслоу, Д. Миды,



Т. Парсонса, П. А. Сорокина, Г. Спенсера. В отечественных исследованиях разработка проблемы социализации связана с именами таких ученых, как Н. В. Андреевкова, В. П. Воробьев, А. Г. Здравомыслов, Л. А. Зеленов, Ф. Г. Зиятдинова, С. П. Иваненков, А. И. Ковалева, В. Н. Лавриненко, В. В. Москаленко, А. Тесленко, Ж. Т. Тощенко, Н. С. Фатхуллин, В. А. Ядов.

Психолого-педагогические аспекты исследования социализации представлены в трудах Г. М. Андреевой, И. С. Кона, А. Н. Леонтьева, А. В. Петровского, А. В. Мудрика.

Проблемы социализации с точки зрения институционального подхода рассматриваются в исследованиях А. В. Дмитриева, Г. Б. Кораблевой, Л. И. Найденовой, О. Н. Никитиной, Е. А. Шуклиной.

В отечественной социологии достаточно широко представлен анализ исследования проблем образования и интересов студенчества, взаимодействия образования и общества. Этот аспект рассмотрен в работах А. Н. Джуринского, Г. Е. Зборовского, Л. Н. Курбатовой, В. Т. Лисовского, С. Г. Спасибенко, Ф. Р. Филиппова, В. И. Чупрова. Проблемам высшего образования в русле социализации студенчества на современном этапе трансформации общества посвящены работы Р. Н. Абрамова, А. А. Баранова, Г. И. Герасимова, Н. Г. Ивановой.

Вопросы о социальной стратификации современного российского общества, оказывающие большое влияние на установки будущего менеджера, нашли отражение в работах Ю. В. Арутюняна, Л. А. Беляевой, З. Т. Голенковой, Т. И. Заславской, М. Н. Руткевича, Н. Е. Тихоновой.

Молодежь в системе социального воспроизводства рассматривается М. К. Горшковым, В. А. Луковым, В. В. Маркиным, С. В. Полутинным, В. И. Чупровым.

Ценностные ориентации субъектов управления в российском обществе рассматриваются в работах Г. П. Зинченко, С. П. Дырина, Е. В. Ереминой, Н. В. Осиповой.

Проблемы социального неравенства молодежи в сфере образования нашли отражение в исследованиях Л. И. Бойко, Ю. А. Зубок, Д. Л. Константиновского, В. Я. Нечаева.

Анализ различных подходов к классификации профессионально значимых качеств личности менеджера представлен в работах таких зарубежных и отечественных ученых и практиков теории управле-



ния, как П. Вейль, В. Кнорринг, Ф. Тейлор, Л. Файоль, Дж. Шаик, Э. М. Коротков.

Тем не менее конкретные факторы, влияющие на процесс профессиональной социализации студентов управленческих специальностей в современном российском обществе, остаются еще недостаточно изученными, что и обусловило выбор темы диссертационного исследования.

**Объектом исследования** являются студенты управленческих специальностей.

**Предметом исследования** выступают содержание и факторы профессиональной социализации будущих менеджеров в вузе.

**Целью диссертационной работы** является исследование процесса профессиональной социализации студентов управленческих специальностей. В соответствии с поставленной целью основными задачами выступают следующие:

- анализ основных теоретико-методологических подходов к исследованию проблемы профессиональной социализации студентов в вузах;
- определение основных этапов профессиональной социализации студентов управленческих специальностей;
- выявление факторов, влияющих на процесс и результаты профессиональной социализации;
- разработка критериев успешности профессиональной социализации студентов управленческих специальностей и выявление соответствующих типов социализации;
- определение роли профессиональной социализации студентов управленческих специальностей в процессе воспроизводства социальной структуры современного российского общества;
- выработка рекомендаций по улучшению профессиональной социализации в вузе.

**Методологической и теоретической основой исследования** послужили основные положения и принципы концепции социального конструирования реальности П. Бергера и Т. Лукмана, а также институциональный и междисциплинарный подходы, примененные к исследованию социализации личности будущего специалиста в период обучения в вузе.



**Источниками и эмпирической базой послужили:**

- законодательные и другие нормативно-правовые акты, касающиеся высшего профессионального образования;
- материалы анкетного опроса 440 студентов, проведенного автором в 2005–2006 гг., обучающихся в вузах Пензы по направлению «Менеджмент» (выборка целенаправленная, гнездовая);
- материалы вторичного анализа исследований по соответствующей тематике, опубликованные в научных изданиях.

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

- социализация личности будущих менеджеров на стадии обучения в вузе представлена как процесс интернализации, при которой у студентов складываются представления о социально-профессиональных нормах, стандартах, перспективах, требованиях;
- выделены основные стадии профессиональной социализации студентов управленческих специальностей;
- определены факторы, влияющие на процесс и результаты профессиональной социализации будущих менеджеров: ближайшее окружение (семья, учебная группа, персонал по месту прохождения практики), его ценности и нормы; тип отношения к высшему профессиональному образованию (прагматическое, культуросообразное, пассивное); жизненные планы и намерения;
- выявлены критерии профессиональной социализации студентов управленческих специальностей: уровень освоения социальных ролей, уровень достижения поставленных целей, степень реализации жизненных планов и намерений, избранных индивидом;
- выделены три основных типа социализации: состоявшаяся, несостоявшаяся, неустойчивая.

**Положения, выносимые на защиту:**

1 В системе высшего профессионального образования происходит интернализация социально-профессиональных требований на уровне личности будущего менеджера. При этом они воспринимаются личностью избирательно, а конструирование социальной реальности носит вариативный характер в силу того, что разные субъекты социализации (малая группа, семья, преподаватели, работодатели) формируют различные картины социального мира.



2 Формирование личности менеджера в период обучения в вузе можно охарактеризовать как освоение своеобразной социальной реальности, в которой нормой обыденной, повседневной жизни является процесс обучения, связанный с выполнением учебной программы, с усвоением профессиональных знаний и навыков, с развитием личностных качеств и освоением социальных ролей.

3 Освоение профессии менеджера в вузе происходит на мезоуровне, представляющем переход от микросообществ к большим социальным общностям. Оно осуществляется в процессе коммуникаций личности с окружающими мирами, которых может быть несколько (в зависимости от уровней социальной среды).

4 Профессиональная социализация студентов управленческих специальностей проходит три основные стадии: предварительную – во время поступления в вуз; основную – во время обучения в вузе, условно – до пятого курса; окончательную – в период, предшествующий непосредственному окончанию вуза и получению диплома.

5 Возможность конструирования социальной реальности означает то, что можно и нужно регулировать процесс профессиональной социализации, проводить отбор индивидов с культуросообразным отношением к избранной специальности, стараться по возможности сократить долю индивидов с пассивным отношением. Этому будут способствовать определенные социальные технологии, направленные на освоение профессии менеджера.

6 Важнейшую роль в создании благоприятных условий для профессиональной социализации будущего менеджера должна сыграть маркетинговая служба соответствующих факультетов, в задачи которой входили бы профессиональные консультации, прогнозирование потребностей в специальностях и специалистах (выпускниках вузов), формирование информационного банка данных о трудоустройстве и качестве подготовки специалистов, корректировка учебных программ с учетом ситуации на рынке труда.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в разработке теоретических положений и рекомендаций практического характера для подготовки учебных пособий, корректировки учебного процесса и практики студентов управленческих специальностей, методических рекомендаций для создания маркетинговой службы факультета, выпускающего специалистов по направлению «Менеджмент».



Сформулированные в диссертации конкретные рекомендации могут быть использованы в практической работе по совершенствованию профессиональной социализации будущего менеджера в вузе.

Основные положения и выводы диссертации могут найти применение в педагогической практике: в процессе преподавания общей социологии, социологии молодежи, социологии образования, социологии управления и других дисциплин для специальностей по направлению «Менеджмент».

**Апробация работы.** Основные положения и выводы диссертационного исследования, теоретические и практические результаты, содержащиеся в диссертации, докладывались и обсуждались на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: «Социальная политика в проблемном регионе» (Пенза, 2004); «Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний» (Пенза, 2005); «Рынок труда и качество профессионального образования» (Пенза, 2005); «Социальная политика государства и возможности ее реализации в условиях региона» (Пенза, 2005); «Европейские социальные модели: подходят ли они для России» (Пенза, 2005); «Самоорганизация социокультурного пространства поволжских регионов: векторы, факторы, механизмы изменения» (Ульяновск, 2006).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 8 работ, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК (журнал: Известия вузов. Поволжский регион. – 2006. – № 4).

**Структура диссертации** включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, освещается степень ее разработанности, определяются объект и предмет, цель и задачи исследования, раскрывается теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования, формулируется научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации.

Первая глава «Теоретико-методологические аспекты исследования профессионального компонента социализации личности будущего менеджера» состоит из двух параграфов.



В первом параграфе «Профессионально-образовательный компонент социализации личности в системе социологических категорий» определены теоретические составляющие профессиональной социализации в вузе, рассмотрены различные подходы к образованию (философский, педагогический, экономический, социально-психологический, социологический).

Особенностью социологического подхода к образованию является выявление механизмов взаимодействия и взаимовлияния образования и различных подсистем общества: экономических, политических, социальных, культурных. Образование является элементом общества, поэтому все социальные изменения оказывают влияние на этот институт.

Автор подчеркивает, что в вузе закладывается основа для выбора и реализации адаптационных стратегий молодых менеджеров при их трудовой деятельности. Адаптация – это результат социализации, и ее успешность в период обучения в вузе отразится на социально-профессиональных характеристиках будущего менеджера, а также в практике трудоустройства, жизненных планах, целях, отношении к действительности и т. д.

В качестве методологической основы исследования автор использует концепцию П. Бергера и Т. Лукмана. Во взаимодействии (интеракции) самым существенным является прежде всего язык. Посредством языка осуществляется процесс коммуникации. Язык и другие средства коммуникации играют двоякую роль: они сугубо ситуативны, но при этом складываются в знаковые системы и становятся объективированными образцами, которые делают возможной и «реальность».

Сейчас к средствам такого общения добавились многие феномены, которые с успехом играют роль языка, так как основаны на тех же символах (например, Интернет, дистанционное обучение, электронные учебные пособия и тесты, переписка по электронной почте). Это происходит в процессе общения небольшой группы людей, но такие ситуации охватывают большие социальные группы и слои. Поэтому правомерно рассматривать процессы формирования и развития личности как представителя социальной группы или слоя с позиции конструирования социальной реальности.

Среда, с которой взаимодействует студент, – это родители и другие родственники, в вузе – преподаватели, сотрудники деканата, сту-



денты из своей и других учебных групп. Благодаря указанным новым средствам передачи и приема информации увеличивается интенсивность коммуникаций. Например, с помощью Интернета, в ближайшее окружение могут попасть лица, находящиеся на огромном расстоянии от абонента. Но поскольку связь по Интернету работает постоянно, то их мнения, оценки, убеждения воспринимаются конкретной личностью тоже постоянно, и все это тоже формирует картину реальности повседневной жизни.

Профессиональная подготовка менеджеров в высшем учебном заведении может быть представлена в качестве целенаправленной трудовой профессиональной социализации будущих специалистов.

Профессионально-образовательный компонент социализации личности – это часть процесса профессиональной социализации, включающая в себя подготовку будущего специалиста в вузе с первого по последний курс обучения. Данный компонент создает условия для достижения определенного статуса и вхождения в соответствующую страту (слой) общества. Поскольку признаками принадлежности к какому-либо слою всегда является образование, квалификация, занимаемая должность и ее престиж в обществе, постольку получение высшего образования и специальности дает доступ к достижению соответствующего статуса.

Профессионально-образовательная социализация личности в каждом обществе определяется наличием статусов и состоянием стратификации этого общества. Социальная структура и стратификация общества, в том числе современного российского, делают своеобразный «заказ» и «программу» на подготовку именно тех квалифицированных специалистов, которые будут востребованы в этом обществе. Но может возникнуть и противоречие, состоящее в том, что, несмотря на потребности в специалистах данного профиля, многие выпускники после окончания вуза устроятся работать не по специальности.

Применительно к объекту исследования основными стадиями профессиональной социализации студентов управленческих специальностей являются:

– *предварительная*, во время поступления в вуз. Происходит формирование той ближайшей среды, в которой затем будут складываться представления об учебной деятельности и о будущей специальности;



– *основная*, во время обучения в вузе, условно – до пятого курса. Происходит формирование и закрепление представлений о будущей специальности и о предстоящей деятельности как о такой социальной реальности, с которой придется иметь дело после окончания вуза;

– *окончательная*. Это период, предшествующий непосредственному окончанию вуза и получению диплома. Во время преддипломной практики, работы над дипломным проектом происходит утверждение и проверка представлений о своей будущей социальной роли.

Профессиональная социализация личности будущего менеджера происходит на своеобразном мезоуровне, представляющем переход от микросообществ к большим социальным общностям. Она выполняется в процессе коммуникаций личности с окружающими мирами, которых может быть несколько (семья, учебная группа, преподаватели, работодатели).

*Во втором параграфе «Институциональный подход к социализации личности будущих менеджеров в системе высшего образования» институциональный подход к предмету исследования используется для анализа в системе высшего образования.*

Развитие личности будущего менеджера происходит в системе высшего образования, которая представляет самостоятельный уровень института образования. Овеществленной деятельностью в данном случае является процесс передачи и получения знаний, норм, традиций, формирование профессиональной культуры в процессе обучения.

Высшее образование также представляет форму интернализации, т. е. приобретения социального опыта. Но этот опыт означает не только знания, полученные в прошлом и передаваемые в процессе обучения. Современные социальные процессы оказываются такими разнообразными, нестандартными, что социальный опыт приобретает содержание повседневной реальности, которая конструируется самими участниками и ими же воспринимается более или менее критично, в зависимости от того, на каком этапе развития находится конкретная личность.

Для части современных студентов их обучение, студенческая жизнь, выполнение ролей – это в некоторой степени игра. Если их считают будущими менеджерами, руководителями – значит надо выполнять эту роль или игнорировать ее (если эта роль представляется



ненужной и бесполезной). И Болонский процесс, характерный для становления современного рыночного общества, укрепляет во многом такие тенденции.

Студенты, обучающиеся в вузе по управленческим специальностям, не только выполняют непосредственную социальную роль, но и создают представление о будущей роли, и, что самое важное, после окончания вуза будут следовать исполнению этой задуманной роли. Например, можно предположить, что уже на средних и тем более на старших курсах студенты достаточно определенно представляют свои перспективы трудоустройства после окончания вуза.

Такой характер социализации неизбежно приводит к появлению и воздействию стратифицирующего фактора на результат социализации личности будущего менеджера. Это выражается, например, в планах трудоустройства, неодинаковых для представителей разных социальных страт, в их отношении к избранной специальности, в ценности высшего образования.

Вторая глава «Механизм профессиональной социализации личности студентов управленческого профиля» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе *«Социально-профессиональные требования к личности менеджера и их реализация в образовательной деятельности»* диссертант избрал в качестве концептуального принципа подход Э. М. Короткова, который утверждает, что профессия менеджера представляет собой комплекс ролей, которые он осуществляет в своей профессиональной деятельности: концептолог, инноватор, организатор, арбитр, эксперт, консультант и лицо, принимающее решение. Независимо от уровня управленческой иерархии и выполняемой роли основная задача деятельности менеджера состоит в создании таких условий для совместной деятельности работников, при которых каждый из них вносил бы свой вклад в достижение общих целей с минимальной затратой денег, времени, усилий и материалов, а также с минимальными неудобствами.

В Пензенской области подготовка специалистов ведётся практически по всем направлениям и специальностям, необходимым экономике и социальной сфере региона. Наибольшая численность студентов обучается по следующим группам специальностей: экономика и управление (24 %), педагогика и образование (19 %), гуманитар-



ные науки (9 %), сельское и рыбное хозяйство, металлургия, машиностроение и материалобработка (по 5 %).

С целью изучения предпосылок, факторов и перспектив профессиональной социализации были опрошены студенты пензенских вузов – будущие менеджеры. Технология проведения социологического исследования включала анкетирование в 2005–2006 гг. студентов Пензенского государственного университета (Институт государственной службы и управления, Институт экономики и управления), Пензенского государственного педагогического университета (факультет экономики менеджмента и права) и Современной гуманитарной академии (направление «Менеджмент»). Было опрошено 440 студентов на основе целенаправленной гнездовой выборки.

В выборке оказались 69,32 % девушек и 30,68 % юношей. В общей совокупности опрошенных составляют 45,91 % студенты до 20 лет, 50 % – от 20 до 22 лет и около 4 % опрошенных старше 22 лет. 59,32 % студентов являются местными жителями, 24,32 % – из других городов и 16,36 % приехали из сельской местности.

Результаты опроса показали, что подавляющее число студентов – выходцы из семей специалистов (46 %), руководителей (20 %) и предпринимателей (21 %).

Основным мотивом поступления в вузы является возможность обучения по интересующей абитуриента специальности. Что касается жизненных планов, то около 80 % опрошенных студентов намерены после окончания учебы устраиваться на работу по выбранной специальности. Кроме того, более 30 % опрошенных студентов намерены организовать свой собственный бизнес.

В этом прослеживается влияние социально-стратифицирующего фактора социального статуса родителей, который создает основу для начала профессиональной социализации. Именно в этом проявляется действие мезоуровня социализации, который является переходным от небольших социальных групп (семья) к большим социальным общностям (члены той же семьи как представители определенного социального слоя).

Около 50 % студентов предполагают стать профессионалами в своем деле, а также уверены, что будущая работа по выбранной специальности будет интересной, позволит сделать удачную карьеру и неплохо зарабатывать. В качестве жизненных ценностей от 50 до 80 % опрошенных студентов выбрали приоритеты высокого зара-



ботка, интересной работы, верного (любимого) человека и хороших друзей.

В целом анализ результатов социологического опроса студентов показывает достаточную зрелость подходов студентов к оценке перспектив предстоящей профессиональной деятельности.

Во втором параграфе «Мотивация личности к достижению социального статуса менеджера» рассматриваются проблемы, связанные с особенностями мотивации к получению высшего образования по управленческим специальностям. Дифференциация социальных групп в получении высшего образования начинается с различий в наличии мотивации, а точнее, в представлениях о предпочитаемой карьере. В связи с этим важно получить адекватные представления об ожиданиях молодежи, принадлежащей к различным социальным группам, и о факторах, формирующих соответствующую мотивацию.

В результате социологического исследования, проведенного автором, была выявлена мотивация и обстоятельства поступления студентов в вуз. Так, на вопрос: «При каких обстоятельствах Вы поступили в наше учебное заведение?» – были получены ответы, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Обстоятельства поступления в вуз

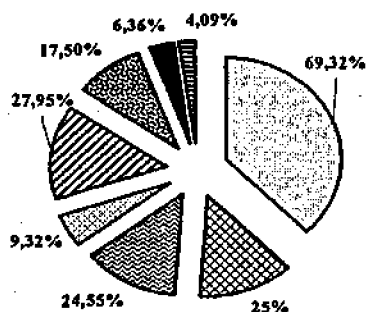
Обстоятельства поступления	Число опрошенных	Процент к числу опрошенных
Сразу после школы	409	92,95
После нескольких лет работы	8	1,82
После службы в армии	—	—
После окончания училища (колледжа)	10	2,27
Перевелся из другого учебного заведения	9	2,05
Другое	4	0,91
Итого	440	100

Обстоятельства поступления воздействуют на предварительную стадию профессиональной социализации. Результатом является выбор будущей специальности в вузе.

Мотивы поступления в учебное заведение и выбор конкретной специальности – один из основных показателей формирующегося отношения к профессии. Анкета предполагала выбор нескольких вариантов мотивации.

На вопрос: «Что Вас побудило, в свое время, поступить в наше учебное заведение?» – были получены такие ответы (рисунок 1).





- ☐ Интересовала будущая профессия (специальность)
- ☒ Чувствовал призвание к данной профессии
- ☒ Посоветовали родители
- ☒ Посоветовали друзья
- ☒ Привлекла известность учебного заведения
- ☒ Нужен документ о профобразовании
- ☒ Другого выбора практически не было
- ☒ Мне было все равно, куда поступать

Рисунок 1 – Мотивы поступления в вуз (в процентах к числу опрошенных)

69,32 % опрошенных студентов интересовала будущая специальность, 25 % чувствовали призвание к данной профессии. Привлекательность профессии, осознанное желание абитуриента посвятить себя любимому делу будут способствовать, по нашему мнению, более успешному и продуктивному обучению в вузе, помогут выработке профессионально значимых качеств. Это *адекватная мотивация*, которая придаёт всем аспектам профессиональной подготовки глубокий личностный смысл.

27,95 % опрошенных студентов привлекала известность учебного заведения, и 24,55 % респондентов сделали свой выбор по совету родителей. Эта *поверхностная мотивация* (связанная со стремлением следовать чужим советам, с прагматическими или сугубо престижными соображениями) может быть весьма сильной, но она не обеспечивает подлинного «врастания» личности в выбранную профессию.

В этом проявляются субъективные факторы профессиональной социализации. Можно видеть, что разные типы мотивации приводят и к разным типам отношения к получению образования по избранной специальности. Прагматическим можно назвать отношение, которое



складывается под влиянием мотива «нужен документ о высшем образовании». Культурсообразное отношение складывается под влиянием мотивов призвания и заинтересованности в данной профессии. Подчинение обстоятельствам, воле родителей, отсутствие «другого варианта выбора» – все это характерно для пассивного типа отношения к избранной специальности, которая, вероятно, никогда не станет реальным жизненным призванием. Первые же два типа закладывают основу для осознанного профессионального совершенствования в долговременной перспективе (культурсообразное отношение) либо для осознанного стремления к достижению того статуса, который можно приобрести только получив высшее образование (прагматическое отношение).

В целом опрос показал, что у студентов преобладает адекватная мотивация поступления в вуз, однако привлекательность учебного заведения и советы родителей имеют тоже большое значение.

Информация, характеризующая отношение студентов к учёбе, представлена в ответах на вопрос: «Интересно ли Вам учиться?». Принадлежность к трем типам отношения к избранной специальности прослеживается и в данном случае. Респонденты, относящиеся к прагматическому и культурсообразному типам, чаще выбирали ответы, свидетельствующие об интересе к учебе. Пассивное же отношение к специальности, соответственно, проявилось и в незаинтересованности в своей учебе. 68,41 % респондентов отметили, что учатся с интересом и учеба нравится, 30 % студентов на этот вопрос ответили: «трудно сказать», и лишь 1,14 % – «учиться не интересно».

Для оценки сформированности профессиональной позиции используются комбинацией следующих показателей:

- 1) стремление устраиваться на работу после окончания учебного заведения;
- 2) оценка будущей работы как интересного вида деятельности;
- 3) стремление сделать карьеру;
- 4) желание стать профессионалом в своём деле;
- 5) намерение в будущем не работать по избранной специальности.

Степень сформированности профессиональной позиции оценивалась в условных баллах в пределах от 0 до 8. Студенты, получившие от 0 до 2 баллов, относятся к группе «риска»: у них складывается явно выраженная негативная позиция в отношении своей профессии



(позиция отторжения). Студенты, получившие от 6 до 8 баллов, относятся к «продвинутой» группе: у них формируется позитивная профессиональная позиция (позиция вовлеченности). Студенты, набравшие оценки от 3 до 5 баллов, образуют «промежуточную» группу: их позиция включает противоречивые элементы.

Результаты исследования показали, что 91,14 % студентов относятся к «продвинутой группе» и вовлечены в профессию.

Познавательный интерес, учебные трудности, усилия студентов и успеваемость влияют друг на друга, образуя комплекс взаимосвязанных параметров. Коэффициенты корреляции между указанными выше вопросами представлены в таблице 2. Положительные коэффициенты корреляции между параметрами 1–5 означают следующее: чем лучше отношение к учебе, тем более позитивна профессиональная позиция.

**Таблица 2 – Влияние основных факторов на социально-профессиональную ориентацию будущего менеджера**

Вопросы	Как Вам дается учеба?	Интересно ли Вам учиться?	Стремитесь ли Вы к высоким оценкам?	Какие оценки Вы получаете?	Профессиональная позиция (СПП)
Как Вам дается учеба?	1,00	0,108	0,154	0,441	0,040
Интересно ли Вам учиться?	0,108	1,00	0,233	0,193	0,266
Стремитесь ли Вы к высоким оценкам?	0,154	0,233	1,00	0,379	0,217
Какие оценки Вы получаете?	0,441	0,193	0,379	1,00	0,168
Профессиональная позиция (СПП)	0,040	0,266	0,217	0,168	1,00

Из полученных результатов (таблица 2) можно сделать вывод: очень мало связаны профессиональная позиция и оценка трудности обучения (коэффициент корреляции 0,040). Больше всего эта же оценка связана с результатами обучения (коэффициент корреляции равен 0,441). Довольно сильно связаны результаты учебы и стремление к успехам в учебе (коэффициент корреляции составляет 0,379). Тем не менее очевидно, что стремление к успехам в учебе не всегда является фактором хороших результатов.



Опрос показал также, что факторами, влияющими на выбор данной специальности и данного места обучения (вуза, факультета), служат личные ценности и качества (среди них на первых местах – уверенность в себе и своих силах, уверенность в завтрашнем дне); ценность высшего образования и отношение к нему в обществе (здесь преобладают получение хорошей работы и достижение престижного положения в обществе).

На основе таких результатов можно вывести и критерии успешной профессиональной социализации. Это освоение социальных ролей, достижение поставленных целей, устойчивость первоначальных ценностей; степень реализации жизненных планов и намерений, избранных индивидом.

С точки зрения итогов профессиональной социализации можно выделить несколько ее типов: состоявшуюся, несостоявшуюся, неустойчивую.

По результатам опроса среди студентов выделяются следующие типы: активные (ведущие); пассивные (ведомые); с еще не раскрытым потенциалом или несформированной жизненной позицией.

Сложившееся у студента общее отношение к своему учебному заведению невольно корректируют, преломляют любые внешние воздействия, во многом влияя на его обучаемость. Различные мнения молодых людей об учебном заведении отразились в данных нашего исследования: 21,05 % считают, что вуз помогает приобрести друзей; 19,06 % – даёт профессиональные знания; 18,26 % – учит работать и думать самостоятельно; 13,24 % – учит общению, сотрудничеству с людьми. Около 1 % отметили, что вуз им ничего существенного не дает. Полученные результаты свидетельствуют о том, что процесс обучения проходит в правильном направлении и у многих респондентов есть определенные цели для получения высшего образования и приобретения профессиональных знаний.

О престиже учебного заведения в молодёжной среде и ориентировочном прогнозе будущего набора говорят следующие данные: 65,91 % опрошенных студентов удовлетворены своей учёбой и обстановкой в вузе (они повторили бы свой выбор); около 11 % поступили бы в другое учебное заведение или не стали бы никуда поступать вообще. Обозначилась и группа неопределившихся, колеблющихся (23,18 % к числу опрошенных).



Жизненные планы студентов после окончания вуза распределились следующим образом: 77,5 % опрошенных студентов будут устраиваться на работу, 32,7 % планируют организовать собственное дело, 15 % намерены поступить в аспирантуру, 14 % займются устройством личной жизни, столько же уедут жить за границу, 8,8 % продолжают обучение (в очной форме). Не определилось с дальнейшими планами 6,9 % респондентов.

В иерархии предпочитаемых жизненных ценностей первые четыре позиции занимают верный, любимый человек (78,18 %); хорошие друзья (59,32 %); интересная работа (56,36 %); высокий заработок (50,91 %). Следует обратить внимание на то, что невостребованными оказались такие жизненные ценности, как профессиональные достижения (17,5 %) и чистая совесть (15 %). Скорее всего, это говорит о том, что современные условия накладывают отпечаток на формирование жизненных ценностей личности, усиливая их сугубо прагматическую составляющую.

Автор считает, что социализация личности студентов управленческих специальностей происходит под воздействием релятивности (относительности) всех миров, включая и свой собственный. В современном российском обществе фактором такой релятивности является нестабильность, проявляющаяся и в экономике, и в социальной политике, и в системе образования (причем все это приводит еще к изменениям и ценности образования, и в понимании смысла и цели получения высшего образования).

В третьем параграфе «Социальные технологии практического освоения профессии менеджера» социальные технологии представлены как средство регулирования процесса профессиональной социализации будущего менеджера.

Возможность конструирования социальной реальности означает то, что можно и нужно регулировать процесс профессиональной социализации, проводить отбор индивидов с культуросообразным отношением к избранной специальности, стараться по возможности сократить долю индивидов с пассивным отношением. Этому будут способствовать определенные социальные технологии, направленные на освоение профессии менеджера.

В диссертационном исследовании отмечается, что социальная технология – это комплекс приемов для достижения социально по-



лезных целей, в той или иной степени соответствующих требованиям социального времени, в том числе:

- обеспечения благоприятных условий жизни людей;
- их организованности;
- эффективности взаимодействия;
- удовлетворения общественного интереса.

В применении к предмету исследования это предполагает:

- создание благоприятных условий для обучения студента-менеджера: отбор, обеспечение учебными программами;
- организацию обучения: переход на двухступенчатую модель – бакалавриат и магистратуру;
- взаимодействие с работодателями как заказчиками на подготовку специалистов.

Важнейшую роль в создании благоприятных условий для профессиональной социализации будущего менеджера должна сыграть маркетинговая служба соответствующих факультетов.

Диссертант предлагает методические рекомендации для деятельности маркетинговой службы факультета, выпускающего специалистов по направлению «Менеджмент».

План маркетинговой деятельности состоит из следующих разделов.

1 Составление долгосрочных и краткосрочных целей подготовки специалистов по менеджменту.

2 Описание результатов изучения потребностей в специалистах по менеджменту на рынке труда.

3 Выделение основных направлений маркетинговой деятельности в зависимости от внешних условий и от изменения спроса на специалистов разных профилей.

4 Характеристика системы контроля маркетинговой деятельности через определение ее эффективности и изменения спроса на выпускаемых специалистов.

Разработке маркетинговых стратегий обычно предшествует ситуационный анализ, который включает в себя:

- 1) описание состояния подготовки специалистов по менеджменту в вузе в настоящее время;
- 2) прогноз основных направлений подготовки специалистов и деятельности своего вуза на ближайшую перспективу с учетом изме-



няющейся социально-экономической ситуации, тенденций научно-технического прогресса и др.;

3) определение факторов, которые могут воздействовать на требования к качеству подготовки со стороны внешней среды.

Информационную базу маркетинговой службы вуза образуют следующие блоки:

1 Характеристика потребности в специалистах по менеджменту включает в себя:

- номенклатуру специальностей, территории их распределения, конкретных потребителей;

- описание изменений спроса на специалистов и распределения потребности в них по сегментам рынка рабочей силы;

- новые требования к качеству и структуре подготовки специалистов на каждом из выделенных сегментов рынка;

- характеристику профориентационной деятельности вуза;

- информацию о деятельности вуза с целью заключения договоров о прохождении практики и возможных заказах на специалистов.

2 Характеристика вуза как производителя продукта – специалиста. В нее входят:

- общая информация (наименование, местонахождение, имеющиеся филиалы, структура вуза, состав профилирующих специальностей, правовой статус);

- сведения о базе для подготовки специалистов (номенклатура профилирующих специальностей, численность и состав преподавательских и научных кадров, основные технологии подготовки специалистов);

- возможности заключения договоров на подготовку специалистов по заказам потребителей.

3 Характеристика выпускаемого специалиста. В нее включаются основные характеристики профилирующих специальностей, сравнительные сведения об уровнях подготовки выпускников.

4 Структура внешних факторов. В нее входят сведения об основных законодательных и нормативных актах, регулирующих деятельность вуза по подготовке специалистов, характеристика условий работы выпускников вуза.



**Функциональные задачи маркетинговых служб:**

1) аналитико-оценочные задачи: исследование рынка труда специалистов; исследование деятельности выпускников по новым перспективным направлениям научно-технического прогресса; исследование деятельности выпускников вуза; оценка качества подготовки специалистов; изучение опыта переподготовки специалистов после вуза;

2) задачи, связанные со стратегическим управлением: исследование состояния и прогнозов основных направлений научно-технического прогресса; определение прогнозов потребности в специалистах (выпускниках вузов); прогнозирование потребностей в специальностях; определение эффективности системы подготовки и переподготовки специалистов;

3) исполнительские задачи: определение перечня специальностей, пользующихся спросом в настоящее время; формирование информационного банка данных об использовании и качестве подготовки специалистов; разработка методов для его улучшения; корректировка учебных программ с учетом ситуации на рынке труда.

В заключении определены основные теоретические и аналитические выводы по проведенному исследованию, предложены рекомендации по совершенствованию профессиональной социализации будущего менеджера в вузе и намечены перспективы дальнейшего исследования по данной проблематике.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК России**

1 Карпова М. К. Институциональный подход к социализации личности будущего менеджера в системе высшего образования // Известия вузов. Поволжский регион. – 2006. – № 4. – С. 32–37.

### **Публикации в других изданиях**

2 Карпова М. К. Особенности социализации специалиста по управлению в современном учебном процессе // Социальная политика в проблемном регионе: Сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2004. – С. 110–112.

3 Карпова М. К. Особенности профессиональной социализации специалиста по управлению в вузе // Социально-экономическое раз-



витие общества: система образования и экономика знаний: Сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2005. – С. 96–99.

4 Карпова М. К. Социальные ориентации и позиции студентов управленческих специальностей // Рынок труда и качество профессионального образования: Сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2005. – С. 57–59.

5 Карпова М. К. Технология организации мониторинга социально значимых качеств менеджера-управленца / М. К. Карпова, О. С. Кошевой, Ю. А. Мухоморова // Социальная политика государства и возможности ее реализации в условиях региона: Сб. ст. II Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2005. – С. 55–61.

6 Карпова М. К. Различия институционального и системного подходов к образованию // Социальная политика государства и возможности ее реализации в условиях региона: Сб. ст. II Всерос. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2005. – С. 73–76.

7 Карпова М. К. Формирование профессионально значимых качеств в системе подготовки менеджеров государственного и муниципального управления / М. К. Карпова, В. В. Маркин, О. С. Кошевой // Европейские социальные модели: подходят ли они для России: Сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: ПДЗ, 2005. – С. 286–291.

8 Карпова М. К. Профессионально-образовательный фактор социализации в процессе воспроизводства трудового потенциала // Самоорганизация социокультурного пространства поволжских регионов: векторы, факторы, механизмы изменения: Сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. – Ульяновск: УлГУ, 2006. – Ч. II. – С. 33–37.



*Карпова Маргарита Константиновна*

**Профессионально-образовательный компонент  
социализации личности будущего менеджера**

**Специальность 22.00.04 – Социальная структура,  
социальные институты и процессы**

**Редактор *Е. П. Мухина*  
Технический редактор *Н. А. Вялякова*  
Корректор *Ж. А. Лубенцова*  
Компьютерная верстка *С. П. Черновой***

**ИД № 06494 от 26.12.01**

**Сдано в производство 22.11.06. Формат 60х84<sup>1</sup>/16.  
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,39.  
Заказ № 683. Тираж 100.**

---

**Издательство Пензенского государственного университета.  
440026, Пенза, Красная, 40.**







