

На правах рукописи



Абдулхакимова Лилия Равкатовна

**Управление профессиональным становлением
молодых специалистов аграрного сектора современной
России**

22 00 08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук



Москва – 2007

26

Работа выполнена на кафедре менеджмента
Московского государственного университета приборостроения и
информатики

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Красноженова Галина Федоровна

Официальные оппоненты доктор социологических наук, профессор,
академик РАН Асеев Юрий Иванович

кандидат социологических наук, доцент
Куликова Наталья Вячеславовна

Ведущая организация Российский государственный аграрный университет
– МСХА им К А Тимирязева

Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук состоится 12 ноября 2007г в 16.00 часов на
заседании диссертационного Совета по социологическим наукам К
212 119 02 при Московском государственном университете приборостроения
и информатики по адресу 107996, г Москва, ул Стромынка, д 20, корпус 1,
Зал заседаний Ученого совета

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского
государственного университета приборостроения и информатики

Автореферат разослан

12 октября 2007 г

Ученый секретарь
диссертационного Совета,
кандидат социологических наук, доцент



А А Громова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Переход к рыночным отношениям в условиях структурной перестройки российской экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в сфере управления трудовыми отношениями. Предъявляются особые требования к каждому человеку, к его знаниям, специальной подготовке, карьерному росту, самореализации, к процессу его профессионального становления. Особенно сложной эта ситуация является для молодых специалистов, выступающих объектами управленческого воздействия, в силу несовершенства этого процесса и отсутствия у молодежи навыков самоменеджмента.

Происходит отток молодых специалистов в город, который представляет больше возможностей для их профессионального роста и самореализации. На состоянии нашего общества в целом и сельского хозяйства, в частности, негативно сказались последствия перестройки. При социализме руководители колхозов и совхозов создавали условия для карьерного роста молодых специалистов, претворялась в жизнь система социально-экономических, идейно-воспитательных и организационных мер, направленных на удержание молодежи в сельском хозяйстве. В настоящее время в связи с образованием новых субъектов хозяйствования меняется процесс управления профессиональным становлением молодых специалистов. Управленческое воздействие на профессиональное становление молодых специалистов аграрного сектора России оказывают те субъекты хозяйствования, в которых он осуществляет свою профессиональную деятельность, применяя свои профессиональные способности и качества. Это воздействие во многом определяется типом организации и заинтересованностью руководителей сельскохозяйственного производства как субъектов управления молодыми специалистами.

В настоящее время важным фактором, влияющим на процесс профессионального становления молодых специалистов, является коммерциализация отношений во всех сферах социума. По существу,

происходит замена профессиональной карьеры предпринимательской деятельностью, что блокирует молодым людям возможность состояться в профессиональном отношении. Смещение ориентации молодых людей от общественно-производственной к предпринимательской, коммерческой сфере актуализирует проблему профессионального становления молодых специалистов в новых экономических условиях.

Несмотря на принятие и введение в действие различных программ по поддержке молодых специалистов, их реализация в аграрном секторе России не является достаточно эффективной, что обусловлено незаинтересованностью руководителей хозяйств в профессиональном росте молодых специалистов.

Степень исследованности проблемы. Понятие «профессиональное становление» в научной социологической литературе не имеет однозначного истолкования, и, в целом, на наш взгляд, оно недостаточно разработано. Поэтому для рассмотрения и определения данного понятия автор исходит из существующих определений и теоретических разработок смежных с социологией управления дисциплин. Кроме того, в диссертации применяются сопредельные ему понятия «профессиональная социализация», «профессиональная адаптация», «профессиональная карьера», «профессиональная деятельность» и т.д., которые в совокупности отражают суть профессионального становления.

Исследование профессиональных и образовательных ориентаций в социологии начались в СССР с 1962 года. В Новосибирске под руководством В.Н. Шубкина был запущен глобальный проект изучения социальных проблем молодежи, образования и выбора профессии. Вслед за новосибирскими социологами изучать профессиональные и образовательные ориентации начали социологи Прибалтики (К.А. Пярна, М.И. Тальюнайте, М.Х. Титма), ленинградские (В.В. Водзинская и В.А. Ядов), социологи из Свердловска (Л.Я. Рубина, М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов), украинские социологи (В.Л. Оссовский, В.И. Паниотто, В.Ф. Черноволенко).

Подобные исследования были проведены в Белорусской (Я В Леверовская, В Н Тихонов), Таджикской (Ш Шоисматулов), Узбекской (З Х Саидов), Туркменской (Г Н Джумаева) ССР и в некоторых социалистических странах Варшавского договора

Работа управленческих кадров, вопросы их подготовки, профессионального становления давно находятся в сфере пристального внимания различных наук – социологии (Т Л Александрова, В П Горяинов, Б К Лисин, Р В Маргунас, Ю П Поваренков, С Б Савелова, Ж Т Тощенко, В А Ядов, В А Яцков, и др), менеджмента (В Г Алиев, Н А Волгин, Ю И Иванов, А А Модин, Дж Морриссей, А Морита, А М Пригожий, А А Прохожев, и многие другие), психологии управления (А Л Журавлев, А И Китов, Л Д Кудряшов, В И Лебедев, В А Пызин, А Л Свенцицкий, А В Филиппов, В М Шепель и др)

Исследования проблемы проводятся и в настоящее время Вместе с тем, вопрос управления профессиональным становлением молодежи в социологии управления не является приоритетным Среди немногочисленных исследований можно отметить работы последних лет, которые посвящены управлению профессиональным развитием (А Н Ручкин¹), управлению карьерой (З А Авдошина², А Б Амбалова³), управлению профессиональной подготовкой кадров (Р Н Каргина⁴, В И Курушин⁵) и др

Большой фактический материал, отражающий результаты крупномасштабных исследований, содержится в работах западноевропейских и американских ученых, специалистов в области проблем профессионального становления (Б Бернштейна, А Гаморана, Р Геллера, Х Диттона, Дж

¹ См Ручкин А Н Управление профессиональным развитием муниципальных служащих Дис канд социол наук 22 00 08 Саратов, 2003

² Авдошина З А Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий (на материалах г Набережные Челны, Республики Татарстан) Дис канд социол наук 22 00 08 Казань, 2003

³ Амбалова А Б Управление карьерой государственного гражданского служащего (Социологический анализ) Дис канд социол наук 22 00 08 Москва, 2006

⁴ Каргина Р Н Управление развитием трудовых ресурсов как фактор взаимодействия в системе подготовки кадров (на примере Читинской области) Дис канд социол наук 22 00 08 Чита, 2006

⁵ Курушин В И Модернизация управления профессиональной подготовкой кадров в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации Дис д-ра социол наук 22 00 08 Саратов, 2005

Коулмана, А Парелиуса и др) Эмпирические исследования в этой области проводятся российскими учеными, такими, как А И Ляшенко (1994г), Н В Соловьева (1997г), Ю П Поваренков (1999г), Т Л Александрова (2000г), С Г Анисимова (2001г), Е П Ильясов (2001г), В Н Иванов (2002г), О Л Панченко (2005г) и другие⁶

Профессионализм и профессиональную карьеру изучают такие ученые, как И А Баткаева, Е А Митрофанова, В А Поляков, Н С Пряжников, В К Шаповалов и другие⁷

Проблемы занятости молодежи, их профессиональное становление и развитие рынка образовательных услуг, государственное регулирование занятости и социальная защита молодежи рассматривались в работах Т Л Александровой, Е Г Антосенкова, З Ф Бабкиной, И Ф Безгребельной, И Ф Беляевой, В Г Бочаровой, Д С Буланова, В Н Иванова, Л С Чижовой и других В последние годы отмечается определенный интерес к вопросам трудоустройства молодежи в трудах Е П Ильясова, О Л Панченко и др

Термин «профессиональное становление» используется в психологии и педагогике (И С Батракова, С Г Вершловский, Н А Дука, Т В Зеер, Т В Кудрявцев, К М Левитан, Л М Митина, С Ю Полуикова, И И Проданов, А П Тряпицкая, Н В Чекалева, А И Щербаков и др)

В социологии управления и социологии труда проблемам профессионализма в управлении и профессионально-значимым качествам,

⁶ См Александрова Т Л Экономическое поведение и профессия Методология исследования Дис дсн 22 00 01 Екатеринбург 2000г 256с, Анисимова С Г Воздействие социальных институтов на профессиональное самоопределение молодежи Дис ксн 22 00 03 – М., 2001г, Иванов В Н Профессиональное становление молодежи Принципы и приоритеты Дис к.э.н. 08 00 05 – М., 2002г, Ильясов Е П Особенности управления подготовкой и трудоустройством молодых специалистов (Социологический аспект) Дис к.с.н 22 00 08 Москва, 2001, Ляшенко А И Профессиональное становление социального работника (Опыт системного акмеологического исследования) Дис кпн 19 00 13 Москва, 1994, Поваренков Ю П Профессиональное становление личности Дис дпн 19 00 07 – Ярославль 1999г, Панченко О Л Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе как социальная проблема (на материалах Республики Татарстан) Дис ксн 22 00 04 Казань, 2005 и др, Соловьева Н В Профессиональное становление специалиста с высшим образованием в условиях изменяющейся социокультурной среды Дис дпн 13 00 01 Казань, 1997

⁷ См Пряжников Н С Профессиональное и личностное самоопределение – М., 1996, Шаповалов В К Профессиональная карьера Учебное пособие для студентов – Старополь Ставропольсервисшкола, 1999 и др

необходимым субъекту управленческого труда, а также потенциалу работника, посвящены работы таких ученых как В В Адамчук, В И Башмаков, Б М Генкин, О В Ромашов, Л О Ромашова

Профессиональному самоопределению и интеграции молодых специалистов в социальную структуру страны в современных условиях посвящены докторская диссертация Ю Н Ключко⁸, кандидатские диссертации С Г Анисимовой⁹, М В Батырева¹⁰, Е В Фролова¹¹

Появление данных работ свидетельствует о том, что проблема профессионального становления молодых специалистов привлекает внимание не только ученых-социологов, но и политологов, экономистов, психологов и педагогов

Аграрный сектор России занимает в ее экономике значительное место. Теоретическое наследие отечественных ученых периода социализма в области аграрной науки, в целом, бесценно. Проблема развития рыночных аграрных отношений в России является предметом научного интереса философов и социологов Ю И Асеева, М В Малотиной, В В Пациорковского, П И Симуша, В И Староверова и др.

Однако несмотря на наличие большого количества публикаций по данной проблеме вопрос о профессиональном становлении молодых специалистов в аграрном секторе экономики в современных социально-экономических условиях изучен не в полной мере.

Недостаточная разработанность темы и наличие ряда противоречий позволяют сформулировать **исследовательскую проблему**

1. Теоретическая (гносеологическая) проблема – необходимость социолого-управленческого исследования вопросов профессионального

⁸ Ключко Ю Н Профессиональное самоопределение и интеграция молодых специалистов в социальную структуру в современных условиях. Дис. д.с.н. Ставрополь 2000

⁹ Анисимова С Г Воздействие социальных институтов на профессиональное самоопределение молодежи. Дис. к.с.н. 22.00.08 М., 2001

¹⁰ Батырева М В Процесс профессионального самоопределения городской молодежи. Дис. к.с.н. 22.00.04 Тюмень 2003

¹¹ Фролова Е В Формирование системы профессионального самоопределения современной российской молодежи (соц. аспект). Дис. к.с.н. 22.00.08 М., 2001

становления молодых специалистов аграрного сектора России и недостаточная степень теоретического осмысления этого процесса в современной социологической литературе

2. Практическая проблема – небольшой объем эмпирических исследований по проблеме управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора России не позволяет предложить научно обоснованные рекомендации для совершенствования этого процесса

Объект исследования: управление профессиональным становлением молодых специалистов в современной России

Предмет исследования: основные факторы и особенности управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора современной России

Цель диссертационной работы выявить факторы и особенности управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора в новых социально-экономических условиях

Исходя из указанной цели исследования, его основными задачами являются:

- 1 Рассмотреть современные теоретико-методологические подходы к управлению профессиональным становлением личности
- 2 Выявить субъективные и объективные факторы профессионального становления молодых специалистов современного аграрного сектора России
- 3 Разработать критерии выявления интегральной оценки удовлетворенности трудом молодых специалистов аграрного сектора
- 4 Определить управленческое воздействие на профессиональное становление молодых специалистов аграрного сектора основных субъектов управления данным процессом социальных институтов (федеральные, региональные и местные органы власти, система образования), организаций (агрохолдинги, долевые предприятия, фермерские хозяйства), руководителей хозяйств

5 Охарактеризовать процесс реализации целей управления профессиональным становлением молодых специалистов на примере аграрного сектора Ставропольского края

6 Выявить основные перспективы и предложить пути решения проблем управления профессиональным становлением молодых специалистов на примере аграрного сектора Ставропольского края

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования.

Изучение процесса управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора в новых социально-экономических условиях основано на теоретических положениях общей социологии, социологии управления, социологии села, социологии профессий, социологии труда и организаций, разработанных отечественными и зарубежными учеными

Центральной предпосылкой социолого-управленческого анализа исследуемого феномена является положение о том, что процесс управления во всем его многообразии (планирование, организация, мотивация и т д) обусловлен существующей системой общественных отношений

Методология социологического исследования процессов управления базируется на современной многоуровневой концепции знания, согласно которой все методы научного познания могут быть разделены на группы по степени общности и широте применения Она вырастает из методологии общей социологии, дополняясь и обогащаясь за счет собственных принципов и методов, определяющих направление научного поиска

В основе теоретического рассмотрения и эмпирического анализа управления профессиональным становлением молодых специалистов лежит системный подход в управлении, который позволяет рассмотреть этот процесс как совокупность взаимосвязанных этапов профессионального самоопределения

Анализ процесса управления профессиональным становлением

молодых специалистов рассмотрен с позиций институционального анализа, позволяющего проанализировать управленческое воздействие основных социальных институтов на профессиональное становление молодых специалистов. Управленческий процесс представлен в диссертации как субъектно-объектное взаимодействие, что позволило применить к анализу становления молодых специалистов субъектно-деятельностный подход. В диссертации кроме системного применяется сравнительный подход. Первый – при рассмотрении системы «государство – регион – школа – вуз – организация» в аспекте влияния данных социальных институтов на управление профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора России, второй – в ходе сопоставления взглядов молодых специалистов на различных этапах их профессиональной карьеры.

Информационная база исследования. Отдельные аспекты профессионального становления молодых специалистов в современных условиях нашли отражение в Национальном проекте «Развитие АПК», Федеральной целевой программой «Социальное развитие села до 2010 года», Постановлениях Правительства РФ, Постановлениях Правительства Ставропольского края и других документах и нормативно-правовых актах.

В работе были использованы данные Федеральной службы государственной статистики и Управления Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю, данные Управления Федеральной службы по труду и занятости по Ставропольскому краю, данные Министерств сельского хозяйства РФ и Ставропольского края.

Эмпирическая база диссертационного исследования. Для получения первичной социологической информации в ходе диссертационного исследования были использованы следующие методы:

- анализ документов (национальный проект «Развитие АПК», Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2010 года» и др.) и научных источников по проблеме исследования,
- почтовый анкетный опрос (2004г), выборочная совокупность составила

362 человека, респондентами выступили молодые специалисты, работающие в сельскохозяйственных предприятиях Ставропольского края после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования,

- анкетный опрос (2005-2006гг), выборочная совокупность составила 237 человек, респондентами выступили выпускники Ставропольского государственного аграрного университета,
- вторичный анализ материалов экспертного опроса руководителей организаций и учреждений различных отраслей народного хозяйства, в том числе, и аграрного сектора, проведенного в 2003-2004гг в Ставропольском крае некоммерческим партнерством «Управленческий консалтинг», выборочная совокупность составила 85 человек

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна:

- сформулировано социологическое определение категории «управление профессиональным становлением», под которым понимается осуществляемые субъектом управления функции целеполагания и целедостижения по отношению к объекту управления, который при определенном управленческом воздействии осуществляет собственную функцию целедостижения, реализуя собственный профессиональный выбор или подчиняясь объективным обстоятельствам,
- выявлены объективные и субъективные факторы влияния на процесс управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора,
- разработаны критерии интегральной оценки удовлетворенности трудом молодых специалистов аграрного сектора, среди которых наиболее важными являются материальное стимулирование, отсутствие или наличие льгот для молодых специалистов, степень напряженности труда, перспективы карьерного роста, уровень развития материально-технической базы хозяйства, организация рабочего места, отношение руководителя к молодым специалистам,

- рассмотрена роль аграрного вуза в управлении процессом профессионального становления студентов, который выступает субъектом управления профессиональным становлением будущих специалистов сельского хозяйства путем осуществления целенаправленной деятельности по их подготовке, по формированию представлений и оценок социально-экономической ситуации на селе,
- определена форма управленческого воздействия на профессиональное становление молодых специалистов аграрного сектора через сельскохозяйственные организации (агрохолдинги, долевые предприятия, фермерские хозяйства, товарные подворья селян, мелкий бизнес в сельской местности), которая определяется типом хозяйств,
- выявлены основные организационно-управленческие, нормативные, экономические, социальные и личностные проблемы профессионального становления молодых специалистов аграрного сектора, среди которых первые являются базисными в процессе управления карьерным ростом молодежи

Положения, выносимые на защиту:

- 1 Управление профессиональным становлением личности осуществляется под воздействием различных социальных институтов школы, проводящей раннюю профессиональную ориентацию учащихся, вуза, который дает студенту профессиональные знания, умения и навыки, прививает уважение к будущей профессии, организаций, где проходит начальный этап профессиональной социализации личности
- 2 К числу объективных факторов, следовательно относятся система общественных отношений, форма государственного правления, политический режим, политическая система общества, уровень развития экономики, состояние социальной сферы страны, региона, муниципального образования, нормативная база профессиональной деятельности, потребность рынка труда в специалистах, социальные факторы (инфраструктура села, жилищные условия), структура и формы деятельности организации, наличие

специализированных аграрных вузов Субъективными факторами являются уровень образования, профессиональных умений и навыков, профессиональный опыт и стаж, выбор молодым специалистом государственной или коммерческой структуры, мотивация профессионального выбора, мотивация профессиональной карьеры, отношение к нормам и ценностям профессиональной морали

3 Интегральная оценка удовлетворенности трудом молодых специалистов аграрного сектора складывается из оценки факторов привлекательности труда в сельском хозяйстве, оценки трудностей и проблем адаптационного периода В целом, удовлетворенность трудом молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края достаточно высокая

4 Позитивная оценка выпускниками аграрных вузов перспектив их профессионального становления в условиях российского сельскохозяйственного сектора обусловлена целенаправленной деятельностью вуза по формированию профессионального мировоззрения студентов, негативная - отражает общую тенденцию невостребованности молодых специалистов на аграрном региональном рынке труда

5 Активная поддержка молодых специалистов российского агропромышленного комплекса осуществляется достаточно эффективно на федеральном уровне, о чем свидетельствуют Национальный проект «Развитие АПК» и Федеральная программа «Социальное развитие села до 2010 года» Особенности управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края являются

- сведение роли региона в управлении профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора к участию края в реализации Приоритетного национального проекта «Развитие АПК» и Федеральной программы «Социальное развитие села до 2010 года» при отсутствии собственных программ по поддержке молодых специалистов,

- предоставление жилья молодым специалистам аграрного сектора является приоритетным из всех направлений реализации Федеральной целевой

программы «Социальное развитие села до 2010 года» в Ставропольском крае На региональном уровне возникло противоречие между богатейшим потенциалом, позволяющим создать новые рабочие места, привлекать молодых специалистов со знанием новых технологий, условий и мирового рынка, и отсутствием собственных региональных программ по поддержке молодых специалистов аграрного сектора Последнее говорит о недостаточном содействии молодежи в их профессиональном становлении со стороны региональных властей

6 К числу организационно-управленческих проблем, препятствующих профессиональному становлению молодых специалистов аграрного сектора, относятся недостаточный уровень управленческой компетентности ряда руководителей хозяйств, недостаточный уровень заинтересованности руководителей организации в управлении профессиональным становлением молодых специалистов, недоверие руководителей и коллектива молодым специалистам Эти проблемы усугубляются низкой территориальной мобильностью молодых специалистов аграрного сектора, нежеланием некоторой их части работать в убыточных сельскохозяйственных предприятиях

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что выявлены основные проблемы управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора и предложены пути их решения Использование материалов диссертационного исследования способствует дальнейшему исследованию социоадаптивных процессов в аграрном секторе российской экономики

Практическая значимость Материалы и результаты исследования могут быть использованы при разработке и внедрении управленческих решений в молодежной политике села, а также в процессе подготовки специалистов–менеджеров для работы в аграрной сфере, в области государственного и муниципального управления, в подготовке социологов

Они могут быть также полезными при разработке региональных и местных программ развития сельского хозяйства

Материалы работы могут применяться также при чтении дисциплин «Социология села», «Социология управления», «Управление персоналом», спецкурсов по социологии и психологии управления, при повышении квалификации руководителей организаций аграрного сектора

Апробация работы Основные положения диссертационного исследования обсуждены на кафедре менеджмента Московского государственного университета приборостроения и информатики Теоретические положения, методологические подходы, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации, излагались на научных и научно-практических конференциях I международной научно-практической конференции «Вузовская наука сегодня» (апрель, 2003г, г Ставрополь), III Всероссийской конференции «Инновационные технологии в обучении и производстве» (апрель, 2005г, г Камышин), II, III и IV Межвузовских научно-практических конференциях «Вузовская наука сегодня» (апрель 2004г, 2005г, 2006г, г Ставрополь)

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Структура работы включает введение, две главы, содержащие пять параграфов, заключение, список использованной литературы, включающий 80 наименований, библиографический список литературы, включающий 118 наименований и приложения

Во введении обосновывается актуальность диссертационного исследования, определяется его объект и предмет, цели и задачи Показаны научная новизна и практическая значимость работы

В первой главе – *«Теоретико-методологические основы анализа процесса управления профессиональным становлением молодых специалистов в новых социально-экономических условиях»* – исследуются теоретические и методологические основы процесса управления профессиональным становлением молодых специалистов в современных

условиях, которые базируются на основных положениях таких дисциплин, как теории и социологии управления, управления персоналом, акмеологии, теории организации и других, на процессуальном анализе, в основе которого профессиональное становление представлено как целенаправленная субъект-объектная деятельность

В первом параграфе – «Управление профессиональным становлением личности как объект социологического анализа» – автором сформулировано определение категории «управление профессиональным становлением личности»

Процесс управления профессиональным становлением рассматривается в институциональной парадигме. На всех этапах развития человека как профессионала различные социальные институты (школа, вуз, организация) оказывают свое социализирующее влияние.

В рамках диссертационного исследования используется понятие «молодой специалист», которое определяется, как работник, получивший подготовку к избранному им виду трудовой деятельности в профессиональном учебном заведении, находящийся в процессе профессионального выбора и последующего трудоустройства, осваивающий одну из главных социальных ролей, имеющую принципиально важное значение в его жизненном пути.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется в конкретном хозяйстве аграрного сектора (агрохолдинге, долевом предприятии, фермерском хозяйстве, товарном подворье селян и др.) при управленческом воздействии таких субъектов управления, как руководители организаций, подразделений, работники кадровых служб, трудовые коллективы. Управление профессиональным становлением молодого специалиста – это целенаправленный процесс управленческого воздействия, результатом которого является профессиональная социализация молодого человека.

Во втором параграфе – «Объективные и субъективные факторы профессионального становления молодых специалистов современного аграрного сектора России» – к числу объективных были отнесены экономические и социальные факторы, субъективными являются профессиональная мотивация и профессиональная мораль. Основные социальные институты (институты экономики, образования, семьи), порождающие эти факторы, выступают субъектами управления, выполняя функции целеполагания и целедостижения по отношению к объекту управления – молодому специалисту.

Объективные факторы молодой специалист «застает готовыми»: система общественных отношений, политическая система общества, законодательная база их профессиональной деятельности, уровень развития экономики, состояние социальной сферы страны, региона, муниципального образования. Субъективными являются те факторы, которые относятся к духовному миру личности. Их появление обусловлено волей, стремлениями, желаниями индивидов.

Управление профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора является отражением общей тенденции отношения к молодым специалистам в российском обществе в целом. В то же время фактор нестабильности аграрного сектора усугубляет противоречие и проблемы, присущие данному процессу.

Глава заканчивается выводом о том, что проблема управления профессиональным становлением молодых специалистов в новых социально-экономических условиях является междисциплинарной. В социологической науке более подробно рассматриваются профессиональная социализация, профессиональный отбор, профессиональная самореализация, что определяет путь к профессиональному становлению молодежи. В диссертации автором выделяется ряд объективных и субъективных факторов, которые оказывают управленческое воздействие на профессиональное становление молодого специалиста.

Во второй главе – «Состояние и перспективы управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края» – изучено состояние и рассмотрены перспективы профессионального становления молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края, а также проанализировано управленческое воздействие различных социальных институтов на данный процесс. В результате анализа диссертант предложил пути решения проблем управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края.

В первом параграфе – «Интегральная оценка удовлетворенности трудом молодых специалистов аграрного сектора» – представлены результаты исследования, проведенного среди молодых специалистов, работающих в сельскохозяйственных предприятиях Ставропольского края после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования.

1. Закрепляемость молодых специалистов в сельскохозяйственных предприятиях зависит от места проживания их родителей, что свидетельствует о низкой территориальной мобильности данной категории работников.

2. Удовлетворенность трудом молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края имеет высокий уровень – 61,7 %.

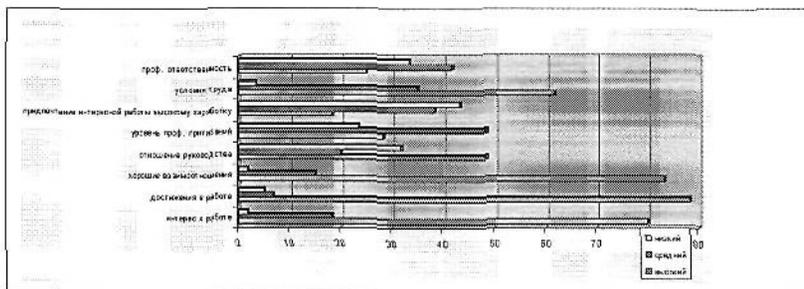


Рис.1. Составляющие интегральной оценки удовлетворенности молодых специалистов трудом, %

Если рассматривать составляющие этой удовлетворенности, то окажется, что *на первом месте* находятся высокие достижения в работе, *на втором* – хорошие взаимоотношения с сотрудниками, *на третьем* – интерес к работе. В трудовой деятельности респонденты *менее всего удовлетворены уровнем притязаний* в области профессионализма, профессиональной ответственностью и уровнем заработной платы (рис.1.).

Исследование позволило выявить также причины появления и распространения неудовлетворенности трудом среди молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края. Во-первых, 56,5% респондентов считают, что для улучшения привлекательности выполняемой ими работы нужна высокая заработная плата, т.е. денежное вознаграждение за работу часто не совпадает с ожиданиями молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края. Кроме низкой оплаты труда, 8,7% молодых специалистов отмечает несвоевременную ее выплату. Во-вторых, 41,7% респондентов считают, что отсутствие реальных льгот для молодых специалистов оказывает негативное влияние на профессиональную деятельность молодых специалистов. Социальные льготы – это то, что могло бы привлечь молодых специалистов сегодня в аграрный сектор экономики.

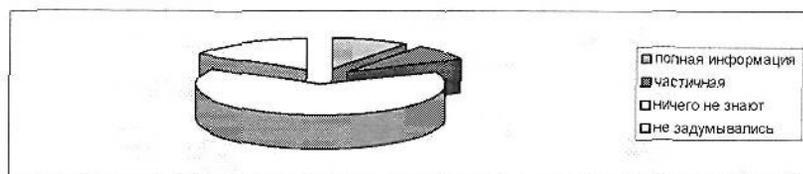


Рис.2. Информированность молодых специалистов, участников опроса, о существующих льготах, %

Проведенное нами исследование показывает, что лишь 10% опрошенных имеет полную информацию о предоставляемых льготах, 8,3% – знакомо с ней частично, и большинство – 65% – практически ничего не знает о предоставляемых льготах государством и регионом (рис.2). В-третьих, требование со стороны руководства опыта и стажа работы при приеме на работу 21,7% респондентов отметили как фактор препятствия их

трудоустройству по специальности. К сожалению, существующий опыт учета стажа не позволяет принимать в зачет годы обучения в Вузах и техникумах.

5. Несмотря на трудности, возникающие у молодых специалистов на пути их профессионального становления, у 90,1% респондентов есть желание продвигаться по служебной лестнице и повышать квалификацию в течение ближайших трех лет.

Во втором параграфе – «Перспективы профессионального становления студентов аграрного университета и роль вуза в этом процессе» – на основе анализа результатов исследования, проведенного среди выпускников Ставропольского государственного аграрного вуза, можно выделить следующее:

1. Большинство выпускников выразило желание работать на государственных предприятиях (42,9%), каждый пятый (21,2%) – планирует работать на своем собственном предприятии, еще 19,2% – при возможности выбора стало бы работать на частном и 14,1% – об этом не задумывались (рис.3).

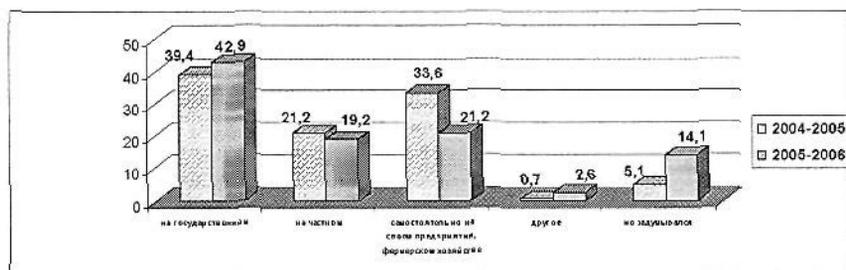


Рис.3. Предпочтительные формы собственности для профессиональной деятельности выпускников, %

По мнению одной трети опрошенных, именно профессиональное образование СтГАУ дает больше шансов при поиске работы, еще треть выпускников отметила, что у выпускников СтГАУ такие же шансы найти работу, как и у выпускников других вузов.

2. Половина выпускников отмечает, что их отношение к профессии изменилось в лучшую сторону за годы обучения в вузе. Выпускники считают,

что полученная профессия окажет существенную помощь в решении наиболее сложных жизненных проблем, что говорит о приоритетной роли профессионального образования в жизни молодежи

Учебным заведениям необходимо систематически информировать студентов и выпускников о положении на рынке труда, что позволит им объективно оценить свои силы и возможности и определиться в дальнейшем профессиональном становлении по избранной профессии

В третьем параграфе – «Перспективы и пути решения проблем управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края» – был, во-первых, проведен анализ документов федерального, регионального и местного уровней, включающих вопросы управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора и выявлена следующая проблема реализация этих нормативных правовых актов и программ не осуществляется в полной мере, что препятствует эффективному использованию потенциала молодых специалистов Наиболее существенным недостатком процесса управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора в Ставропольском крае является отсутствие региональной программы, в которую были бы включены эти вопросы Исследование выявило тенденцию усиления роли государства в процессе управления профессиональным становлением молодых специалистов при недостаточной региональной и местной поддержке реализации национального проекта «Развитие АПК»

Во-вторых, осуществлен вторичный анализ материалов экспертного опроса руководителей организаций и учреждений различных отраслей народного хозяйства, проведенного в Ставропольском крае некоммерческим партнерством «Управленческий консалтинг»

Наиболее четко управление профессиональным становлением молодых специалистов можно проследить на примере влияния руководителя на этот процесс Руководитель выступает субъектом управления профессиональным

становлением молодых специалистов в том случае, если это является одной из его профессиональных функций. Однако исследования показывают, что для руководителей многих сельскохозяйственных предприятий профессиональное становление молодых специалистов не является предметом пристального внимания.

На основе проведенного нами исследования предложены ряд рекомендаций по преодолению проблем в сфере управления профессиональным становлением молодых специалистов:

1) для преодоления несоответствия федеральных программ реальному положению дел на селе привлекать к созданию нормативной правовой базы и федеральных программ специалистов по управлению персоналом и руководителей хозяйств аграрного сектора экономики,

2) с целью улучшения материальной базы части хозяйств аграрного сектора для повышения профессионального уровня молодых специалистов включать в планируемый бюджет организации средств на повышение профессионального уровня молодых специалистов (переподготовку),

3) решение таких социальных проблем молодых специалистов, как низкий уровень заработной платы и ее несвоевременная выплата с помощью органов по контролю за исполнением законов и профсоюза,

4) преодоление недоверия руководителей организаций к молодым специалистам посредством таких мер, как прохождение всех видов практики студентами в одном хозяйстве, обучение стипендиатов хозяйства, внедрение практик тестирования и стажировки,

5) повышение уровня управленческой компетентности руководителей хозяйств посредством получения специального образования и самообразования, развитие корпоративной культуры, воспитание коллективной толерантности по отношению к молодым специалистам, развитие института наставничества,

6) преодоление проблем субъективного характера, таких, как недостаток профессионального опыта и отсутствие стажа работы у молодых

специалистов, поступающих на работу в аграрный сектор, слабая информированность молодых специалистов о льготах, предоставляемых государством, ликвидации пробелов в этом посредством самообразования и повышения квалификации молодых специалистов на профессиональных курсах, участие в семинарах по специальности, в информационных мероприятиях

В заключении подводятся некоторые итоги исследования, излагаются основные результаты работы. Анализ проблемы показал, что перспективы управления профессиональным становлением молодых специалистов аграрного сектора Ставропольского края зависят от общих тенденций развития аграрного сектора российской экономики

III. ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ.

По перечню в изданиях ВАК:

1 Абдулхакимова ЛР, Ивашова В А Управление профессиональным становлением молодежи в аграрном секторе экономики состояние и перспективы //ЛР Абдулхакимова, В А Ивашова //Вестник Самарского государственного университета – 2007 – № 5/1 (55) – С 100-108 (0,41 п л)

В других изданиях:

1 Абдулхакимова ЛР К вопросу об определении понятия «профессиональное становление» //Вузовская наука сегодня Сборник научных трудов III межвузовской научно-практической конференции – Ставрополь ООО «Мир данных», 2005 – С 75-76 (0,1 п л)

2 Абдулхакимова ЛР, Ивашова В А Исследования адаптации молодых специалистов (на примере с/х предприятий Ставропольского края) //Инновационные технологии в обучении и производстве Материалы III Всероссийской конференции В 3т – Т 3 – Волгоград Изд-во МУП «Камышинская типография», 2005 – С 177-180 (0,25 п л)

3 Абдулхакимова ЛР Профессиональное становление молодежи в современной социально-экономической системе общества социально-управленческий аспект //Управление и организация в социокультурных системах Монография – Ставрополь СевКавГТУ, 2006 – С 5-14 (0,56 п л)

- 4 Абдулхакимова ЛР К вопросу об этапах профессионального становления специалиста //Вузовская наука сегодня Сборник научных трудов IV межвузовской научно-практической конференции – Ставрополь ООО «Мир данных», 2006 – С 193-195 (0,13 п л)
- 5 Абдулхакимова ЛР К проблеме профессионального становления молодых специалистов в аграрном секторе //Актуальные проблемы современных гуманитарных и социально-экономических исследований Сборник научных статей – Ставрополь АГРУС, 2006 – С 58-60 (0,15 п л)
- 6 Абдулхакимова ЛР Этапы профессионального становления молодых специалистов социологический аспект // Циклы природы и общества Материалы XIV Международной научно-практической конференции – Ставрополь Изд-во Ставропольского института имени В Д Чурсина, 2006 – С 89-93 (0,16 п л)