

УДК 316

**Социальные модели регулирования профессиональной социализации молодых специалистов (на примере энергетической отрасли Республики Татарстан)****Хизбуллина Р.Р.**

Кандидат социологических наук,  
старший преподаватель кафедры социологии  
Казанского государственного энергетического университета

*В современных условиях развития общества особенно остро обозначается необходимость изучения особенностей социализации молодых специалистов. В данной связи актуализируются преимущества социологического подхода, с помощью которого становится возможным осуществить комплексный анализ системы социально-профессиональной социализации молодых специалистов, а также определить сущность и особенности социальных моделей регулирования данного процесса.*

*Ключевые слова: социально-профессиональная социализация, факторы профессиональной адаптации, молодой специалист, энергетическая отрасль, Республика Татарстан, рынок труда.*

Рынок труда представляет собой структурный элемент в системе хозяйственных отношений экономики Республики Татарстан. Будучи включенным в систему социально-экономических отношений, рынок труда испытывает последствия проводимых в обществе реформ. Молодому специалисту как одному из участников рынка труда требуется наличие высоких профессиональных навыков, компетенций, личностных качеств для успешной социальной и профессиональной социализации в современных социально-экономических условиях. Прежде всего, становление молодого специалиста в период радикальных перемен в жизни общества требует переосмысления взглядов на систему образования и инновационного обновления содержания профессиональной подготовки [1].

Многие проблемы, связанные с трудоустройством выпускников высшей школы, детерминированы проблемами на рынке труда. Однако нельзя исключать несоответствие профессиональных качеств молодежи требованиям, предъявляемым самим рынком труда. Помимо этого, «свободные места» на рынке труда зачастую не соответствуют социально-профессиональным ожиданиям выпускников. В то же время образ будущей работы, с точки зрения студентов, несколько идеализирован и расходится с реальными условиями, спецификой труда и ожиданиями работодателей. Сегодня существует явное

несоответствие во взаимных ожиданиях выпускников и работодателей. Так, опыт работы как значимое для работодателей качество выходит на первое место. Значит, студенты вынуждены в ущерб учебе приобретать опыт работы. Это является практически единственным способом к окончанию сроков обучения соответствовать требованиям предприятия-работодателей, т.к. производственная практика, совместные учебные и практические проекты, к сожалению, не идут ни в стаж, ни в зачитываемый работодателями опыт работы.

В отечественной литературе (И.В. Воробьева, Н.И. Машенко, М.В. Мигачева) в структурной операционализации оценки успешной профессиональной социализации и адаптации молодых специалистов выделяют две основные группы критериев [2; 3]:

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

Обе группы критериев основываются на соответствующих оценочных показателях [4]:

- 1) институциональные характеристики организации профессиональной подготовки;
- 2) представление агентов вторичной профессиональной социализации об умениях и навыках (ре-

альной квалификации), необходимых для успешной профессиональной социализации молодых специалистов;

3) адаптации молодых специалистов к условиям труда.

Критерии самооценки успешной профессиональной социализации молодых специалистов рассматривают сквозь призму следующих показателей:

1) мотивации на конкретный вид профессиональной деятельности;

2) наличия и развития профессионально важных качеств;

3) формирования готовности к профессиональной деятельности;

4) формирования профессиональной компетентности и профессионального мышления;

5) формирования профессионального самосознания и профессиональной идентичности на этапе подготовке к профессиональной деятельности;

6) институционализации системы профессионального образования в данной сфере, возможностей и условий образовательной и социальной среды [1].

На основании существующих критериев оценки профессиональной социализации молодых специалистов мы предлагаем апробацию *внешних и внутренних факторов* к оценке состояния социально-профессиональной социализации молодых специалистов. К *внешним факторам* относятся объективные показатели социально-профессиональной социализации и их можно представить в рамках определенной иерархии:

1) условия и содержание труда на предприятии;

2) уровень подготовки молодых специалистов под предприятие-заказчика;

3) корпоративная политика предприятия.

Формирование социально-профессиональных диспозиций личности как совокупности ряда субъективных показателей в изучении процесса социально-профессиональной социализации молодых специалистов можно объединить в группу *внутренних факторов*, которые представлены:

1) совпадением профессиональных ожиданий и реальных условий производственной среды;

2) адаптацией к коллективу.

Социально-профессиональная социализация конкурентоспособного молодого специалиста является приоритетной задачей, реализуемой на уровне учреждений высшего профессионального образования, уровне предприятий энергоотрасли, региональном уровне.

Основываясь на представлении о профессиональной социализации, как имеющей объективную (формирование статусно-ролевых составляющих профессиональной деятельности) и субъективную (формирование социально-профессиональных диспозиций) составляющие, можно сформулировать

модели социально-профессиональной социализации молодого специалиста.

Компетентностная модель социально-профессиональной социализации молодого специалиста в энергоотрасли конструируется на основе комплекса компетентностных кластеров и входящих в них ключевых релевантных индикаторов.

*Компетентностная модель социально-профессиональной социализации* молодого специалиста рассмотрена как основание для формирования содержания профессиональной подготовки молодого специалиста в рамках квалификационно-профессионального и личностно-ориентированного профиля. На основе квалификационно-профессионального профиля могут быть сформированы дисциплины образовательной программы высшей школы, требования к уровню подготовки выпускников. На основе личностно-ориентированного профиля могут быть сформированы требования к содержанию воспитательной программы в рамках профориентации и профессиональной идентификации.

Предложенная компетентностная модель формирует квалификационно-профессиональный и личностно-ориентированный профили социально-профессиональной социализации молодого специалиста на уровне учреждений высшего профессионального образования. На основе квалификационно-профессионального профиля целесообразно формирование дисциплин образовательной программы высшей школы, профилей специальностей и требований к уровню подготовки выпускников. На основе личностно-ориентированного профиля возможно формирование требований к содержанию воспитательной программы в рамках профориентации и профессиональной идентификации.

*Структурно-функциональная модель* предполагает формирование у молодого специалиста осознанного отношения к своей профессии как к важнейшей составляющей социально-профессиональной социализации. Данная модель позволяет систематизировать уровни социально-профессиональной социализации молодого специалиста и использовать входящие в модель структурные модули. Выработанные модули формируют на уровне учреждений высшего профессионального образования внутренние структуры профессионального сознания молодого специалиста посредством усвоения внешней социальной деятельности в процессе обучения.

На уровне предприятия энергоотрасли структурно-функциональная модель систематизирует внешние и внутренние факторы профессионально-трудовой среды, влияющие на социально-профессиональную социализацию молодого специалиста. Данное разграничение факторов необходимо для применения соответствующих программ совершенствования социально-профессиональной социализации молодого специалиста.

На этапе высшей школы предусмотрено использование следующих модулей профессиональной подготовки: аксиологический, феноменологический, предметно- и практико-ориентированный.

Аксиологический модуль формирует у студентов статусно-ролевую профессиональную идентификацию и ориентацию.

Предметно- и практико-ориентированный модуль отвечает за приращение знаний, которые требуют от молодого специалиста их умелого использования. Далее, использование феноменологического модуля отвечает за формирование внутренних структур профессионального сознания молодого специалиста посредством усвоения внешней социальной деятельности в процессе обучения, т.е. закладывает форму профессионального взаимодействия. На этапе профессионально-трудовой среды структурно-функциональная модель систематизирует внешние и внутренние факторы среды предприятия, влияющие на социально-профессиональную социализацию молодого специалиста. Данное разграничение факторов необходимо для применения соответствующих программ оптимизации социально-профессиональной социализации.

Апробация программ и моделей по социально-профессиональной социализации молодых специалистов на всех уровнях способствует: омоложению кадрового состава предприятий путем сокращения удельного веса сотрудников пенсионного и предпенсионного возрастов, притоку молодых специалистов на предприятия энергоотрасли, развитию положительного имиджа инженерных профессий и созданию привлекательного имиджа предприятий энергоотрасли как работодателя.

Таким образом, предложенные модели социально-профессиональной социализации позволят решить следующие задачи: привлечение молодых специалистов на замещение должностей на предприятиях энергопромышленного комплекса, закрепление и увеличение кадрового состава молодых специалистов, повышение качества и уровня жизни молодых специалистов предприятий, создание системы правовых и социально-экономических практик по поддержке молодых специалистов.

#### *Литература:*

1. Воробьева И.В. Особенности профессиональной социализации студентов, получающих специальность «социальная работа»: Дис. ... канд. соц. наук. – М., 2007. – 180 с.
2. Галимова Э.З. Концептуальные основы понимания сущности социализации выпускников высших учебных заведений // Вестник Челябинского государственного университета. Вып. 14. Философия. Социология. Культурология. – 2009. – № 33. – С. 176-179.
3. Мигачева М.В. Институциональный механизм профессиональной социализации молодых специалистов в современном российском обществе: Дис. ... канд. соц. наук. – Ставрополь, 2008. – 211 с.
4. Мащенко Н.И. Социально-психологические факторы становления профессионального самосознания студентов технических университетов: Дис. ... канд. психол. наук. – Киев, 2005. – 176 с.

### **Social Models of Regulation of Professional Socialization of Young Specialists (as Exemplified by Energy Industry of the Republic of Tatarstan)**

***R.R. Khizbullina***  
***The Kazan State Power University***

*The process of socialization of young specialists is acquiring topical character in present-day conditions. As a result, sociological approach becomes widely applicable, as it provides an opportunity to carry complex analysis of socio-professional socialization of young specialists and to describe the essence and particularities of social models of its regulation.*

*Key words: socio-professional socialization, factors of professional adaptation, young specialist, energy industry, the Republic of Tatarstan, labour market.*

