

Осипов А.М.,
канд. филос. наук, доцент

Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

Профессиональная адаптация студента

Цель настоящего исследования, во-первых, заключалась в том, чтобы дать теоретический анализ понятия «профессия», показать его развитие и, во-вторых, исследовать профессиональную адаптацию и социальные установки на работу у молодёжи Украины в XXI веке.

Понятие «профессия» имеет довольно давнюю историю. В своём сегодняшнем виде оно сформировалось в те времена, когда профессиональное обучение, процесс труда и его социальное окружение (цеховые союзы) составляли единое целое. В процессе промышленного развития цеховые союзы распались, то же случилось и с понятием «профессия». Его отдельные элементы обособлялись друг от друга или вовсе отмирали: быстрый прогресс разделения труда значительно уменьшил роль социальной организации по профессиональному принципу (число профессий в настоящее время составляет не менее 20 000). В то же время происходило отделение начального профессионального обучения от непосредственного производства. От промышленных, социальных и психологических основ профессии сохранилась лишь психологическая основа.

Одним из факторов, ведущих к тому, что понятие «профессия» изживает себя, является усиление и развитие механизма рынка труда. В принципе рынок труда базируется на идее, что труд должен постоянно менять свою форму, как этого требуют модернизация производства и новые промышленные начинания. Затем, особенно в конце периода бурного промышленного развития, предмет общественного обсуждения становится вопрос о мобильности труда и его привязке к профессиональным требованиям и к тому или иному региону. Наряду с мастерством, квалификацией появляется и новая группа критериев, и некоторые из них смещают рабочую мотивацию с престижа профессии только на заинтересованность в зарплате.

Таким образом, понятие «профессия» также имеет свою собственную историю: в то время как профессии, связанные с ручными умениями, формировались по типу изготавливаемого товара, профессии индустриального труда разделяются на две группы: с одной стороны, они базируются на рабочем методе и применении его в разных областях производства, а с другой стороны, тейлоровское разделение труда породило бесчисленное множество трудовых заданий, выполнение которых не требует профессионального мастерства в собственном смысле слова. Рост индустриальной промышленности ведёт к тому, что профессии во всей большей степени определяются функциональным элементом производства (областью производства) и установкой на готовность к «учёбе» в течение всей трудовой жизни.

Эти изменения проявляются на рынке труда в следующем: внутри рынка труда образуются обособленные рынки второго уровня, и связи между ними не всегда строятся по профессиональному принципу. Это показывает, что профессии не обязательно исчезают вместе с техническим и организованным разделением труда, но они изменяются конструктивно (так же, как и связанные с ними мотивационная база и форма самосознания). В контексте обсуждаемой нами темы существенно то, что понятие «профессия» широко различается в системе образования, на работе и в повседневной жизни человека. Людям обычно легче ответить на вопрос: «Что вы делаете на работе?», чем на вопрос «Какова ваша профессия?».

Мы исходим из следующих допущений.

1. Профессия – это понятие, которым люди обозначают трудовое задание, возникающее на основе технического и организационного разделения труда.
2. Профессии предъявляют определённые требования к организации жизни человека.
3. В процессе производственного обучения молодой человек в большей или меньшей степени фиксируется на изучаемой профессии, по крайней мере, на психологическом и производственном её аспектах.
4. Профессиональное обучение является официальным понятием, определяющим качественные и количественные требования к трудовой деятельности в течение нескольких последующих десятилетий.

Среди студентов, не уверенных в правильности своего профессионального выбора, выделены следующие типы профессиональной ориентации: во-первых, тип с множеством потенциальных ориентаций на другие профессии; во-вторых, с навязанным профессиональным выбором и, в-третьих, без каких бы то ни было активных и прочих профессиональных интересов и ориентаций («мотивационный ноль»). Типология основывалась на трёх параметрах, выявленных в результате проведения анкетирования. В качестве таковых были выделены: 1) степень приверженности профессии; 2) близость основных жизненных ценностей к получаемой профессии и 3) субъективно оценённая вероятность студента-выпускника работать в такой области через десять лет.

Что происходит, когда молодой человек получает диплом о высшем образовании и выходит на рынок труда? Он должен проявить личную активность и, сообразуясь с законами рынка труда, связать воедино те социальные процессы, которые дифференцировались друг от друга. И рынок труда отнюдь не помогает установить эти связи – скорее наоборот.

Формирование этой связи, регулировка спроса и предложений могут быть разделены на основании понятия профессиональной гибкости, которая проявляется в двух формах: или производственное предприятие пытается видоизменить рабочее задание, чтобы оно было приемлемо для человека, который получил более или менее адекватную подготовку (заменимость), или же человек с профессиональным образованием ищет работу, которая соответствовала бы его подготовке (мобильность). Обе эти формы гибкости могут либо диктовать вынужденные решения, либо открывают возможности для развития. С точки зрения индивидуального развития имеются

существенные различия в том, выполняет ли человек, получивший профессиональную подготовку, навязанную ему работу или же он сам самостоятельно выбирает работу.

Рассматривая социальные установки на работу у молодёжи Украины в начале XXI века, необходимо отметить, что молодые люди, получившие профессиональное образование в это время, включались в трудовую жизнь, и полный разнообразия, событий и изменений производственный процесс. Для большинства из них переход к рабочей жизни состоял из цепочки событий, включавших безработицу, короткие периоды занятости, дальнейшее профессиональное совершенствование или доучивание, изменение области специализации или смена профессии. Эта рабочая предыстория могла длиться 5-6 лет, её можно обозначить как этап профессиональной адаптации молодёжи.

Анализ результатов исследования жизненных планов молодёжи, приступившей к работе 5 лет назад, показал, что успешность процесса адаптации может быть оценена посредством следующих факторов, которые были выявлены при анализе ответов испытуемых на следующие вопросы:

- реализовались ли профессиональные планы за пять лет рабочей деятельности;
- выбрал бы данный человек то же профессиональное образование;
- насколько далеко простираются его планы на будущее.

Группировка ответов обследуемых на вопрос о реализации профессиональных планов даёт некоторое представление о том, что они думают по поводу переходного процесса (см. таблицу).

Выбрали бы вы то же профессиональное образование снова?	Имеете ли вы планы на будущее?	Реализовались ли ваши профессиональные планы?	
		Да успешные 26%	Нет подающие надежду 11%
Да	Да		
	Нет	Инертные 19%	Смирившиеся 18%
Нет	Да	Новая ориентация 4%	Разочарованные, но надеющиеся 7%
	Нет	Сомневающиеся 3%	Пассивные, пустившие на самотёк 12%

Число успешно прошедших адаптационный процесс составило 26%, а число пассивных, пустивших все на самотёк – 12%.

Это распределение может быть объяснено за счёт области профессиональной специализации, уровня образования, а также специфичности переходного периода (процент объясняемой вариантности переходного периода составляет 12-20% в зависимости от группы).

Испытуемых, прошедших адаптационный процесс, можно подразделить на четыре различные группы:

Группа 1 – быстрый переход к работе, соответствующей образованию;

группа 2 – трудовая жизнь характеризуется разбросом, т. е. виды работ не соответствуют образованию;

группа 3 – в период обучения получено образование в нескольких областях, но трудовая деятельность быстро приходит в соответствие с образованием;

группа 4 – получено образование в нескольких областях, а трудовая деятельность характеризуется разбросом в выборе работ.

Естественно, что отношение к работе формируется как суммарный эффект нескольких факторов. Однако выглядит это таким образом, как будто бы на отношение к работе влияют только характеристики последней работы (какие эта работа выдвигает требования, возможна ли какая-то её подстройка и какую степень ответственности она предполагает), поскольку модель перехода влияет не прямо, а через переживаемую успешность. Анализ результатов проведённого исследования позволил сделать следующие выводы:

1) если сравнить определённые выше «экстремальные» группы, привлекая для этого весь полученный материал, касающийся их работы, то мы придём к следующему выводу: объективные оценки переходного периода значительно сильнее влияют на социальные установки по отношению к работе, чем сам по себе переходный период, но модель перехода достаточно хорошо объясняет переживаемую успешность;

2) если же успешность рассматривать как измерение профессиональной адаптации (реализация профессиональных планов, повторное профессиональное обучение, ориентация на будущее), то можно сделать вывод о том, что влияние, которое оказывают первые годы трудовой деятельности на социальные установки к работе, зависит от того, происходит ли на этой стадии профессиональная адаптация.