

жения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Инновации в СПО – неотъемлемая часть общественного развития. Но введение инноваций в профессиональное образование сопровождается рядом трудностей, не позволяющих использовать нововведения в полном объеме.

В первую очередь это неготовность многих педагогов к внедрению инноваций. Молодые преподаватели намного легче адаптируются к инновациям, чем более опытные педагоги. Но при этом молодые педагоги слабо умеют диагностировать образовательные потребности организации, у них ниже уровень профессиональной ответственности, а значит, эффективное внедрение инноваций возможно только путем интегрирования опыта более старших педагогов и готовности к новому более молодых.

Переход на интерактивные методы обучения и технологии реального времени требует значительных телекоммуникационных ресурсов, которыми большинство образовательных организаций не обладают. На этапе разработки инноваций ни один автор не может дать точную гарантию, насколько полно и эффективно будет использоваться новшество. Любые нововведения должны полностью соответствовать требованиям общества и организаций, учитывать уровень подготовки обучающихся на более ранних этапах обучения, корректироваться при необходимости.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 16.

2. *Столярова Н.А.* Введение тьюторского сопровождения в системе профессионального образования как инновационный проект для образовательных учреждений [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://worldtutors.ru/vvedenie-ts-v-sisteme-prof-obrazovaniya-kak-innovacionnyj-proekt-dlya-obrazovatelnyx-uchrezhdenij>

3. *Ходырева Е.А.* Инновационная деятельность в образовании: основные тенденции и приоритеты // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № S1.C. 46–50 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/76010.htm>.

И.А. Скоробренко, научный руководитель *А.В. Ворожейкина*
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
Челябинск, Россия

Актуальные проблемы профессиональной миграции молодых специалистов и пути их решения

Аннотация. *Статья посвящена актуальным проблемам профессиональной миграции молодых специалистов. Рассматриваются психолого-педагогические причины данного процесса, уделяется внимание особенностям профессионального самоопределения и профессиональной самоидентификации. Акцентируется важность непрерывности процесса профессиональной самоадаптации молодых специалистов. Анализируется современное состояние проблемы в системе подготов-*

ки кадров. Предлагаются возможные пути профилактики и решения проблемы профессиональной миграции на уровне общеобразовательной школы, ссуза и вуза.

Ключевые слова: профессиональная миграция, профессиональное самоопределение, профессиональная самоидентификация, профессиональная самоадаптация, мотивация.

Социально-экономические и политические изменения, происходящие в мире и отдельно взятых странах, порождают ряд проблем, неразрывно связанных с психологией трудовых отношений. Одной из таких проблем психологии труда, актуальных на сегодняшний день, стала профессиональная миграция молодых специалистов. Данное явление достаточно ярко проявляется в большинстве областей трудовой сферы жизни общества, но в первую очередь – в педагогической и медицинской ее отраслях. Число выпускников высших учебных заведений, работающих не по специальности, ежегодно возрастает. Эта тенденция приводит к нехватке трудовых ресурсов в одних сферах деятельности, и в то же время к их переизбытку в других.

С.Н. Бочкарников отмечает, что «осмысление проблемы профессиональной самоидентификации личности обусловлено процессами трансформации, которые происходят на всем постсоветском пространстве» [1, С. 148]. Действительно, причинами профессиональной миграции среди молодых специалистов являются рост спроса на профессии информационного и обслуживающего труда, постоянно растущая потребность государства в рыночных профессиях, выезд выпускников и работа за границей, отсутствие системы распределения выпускников, которая функционировала на территории СССР до 1990-х годов, изменение профессионально-квалификационной структуры занятых, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности по специальности, низкие заработные платы. При рассмотрении данного вопроса важно учесть тот факт, что на подготовку специалистов независимо от формы обучения (бюджетная или контрактная основа) государством затрачиваются немалые средства, а на местах, в свою очередь, есть спрос на кадры. Но в силу отсутствия стремления выпускников работать по специальности, большинство из них выбирает вид и место работы, не соответствующие квалификации, несмотря на наличие вакансий, что ведет к необоснованным затратам средств на подготовку специалистов государством и, следовательно, создает угрозу экономической безопасности страны.

А.Ю. Рожкова подчеркивает, что профессионально-квалификационная структура занятых за последние 10 – 15 лет существенно изменилась и это обусловлено «во-первых, снижением доли инженерно-технических специалистов всех профилей и рабочих индустриальных профессий (металлообработчиков, текстильщиков, отдельных групп строителей) в результате спада производства, во-вторых, увеличением численности финансистов, управленцев, работников, имеющих новые профессии в сфере услуг и в отраслях рыночной инфраструктуры» [5].

Профессиональная миграция достаточно часто проявляется среди выпускников вузов. В самом общем смысле профессиональную миграцию можно трактовать как переход (лат. *migratio*, от *migro* — перехожу, переселяюсь) выпускника из сферы профессиональной деятельности, соответствующей специальности, полученной в учреждении высшего или среднего профессионального образования в другую область трудовой деятельности, которая не соответствует специальности, обозначенной в ди-

племе об образовании. Определение «профессиональная миграция» связано с такими понятиями, как трудовая мотивация, профессиональное самоопределение, профессиональная самоидентификация и профессиональная самоадаптация. Профессиональная миграция молодых специалистов часто связана с несформированностью трудовой мотивации.

О.Г. Носкова под мотивом труда понимает «субъективный образ предмета потребности, побуждающий человека к трудовой деятельности как форме активности, реализующей потребность» [4, С. 85]. В самом деле, мотивационно-потребностная сфера взрослого человека является сложным иерархическим образованием, относительно устойчивым во времени, социокультурно опосредованным. Трудовая деятельность реализует обычно несколько потребностей и мотивов, то есть может быть полимотивирована. Она развивается в жизнедеятельности индивида. К сожалению, социокультурное влияние на мотивацию профессионально-трудовой деятельности не всегда является положительным, или же оно недостаточно, что проявляется в потребностях социума и государства в той или иной профессии, обусловлено низким уровнем зарплаты в отдельно взятых профессиях, недостаточностью профориентационной работы в школах, а также неэффективной работой со студентами, направленной на повышение трудовой мотивации.

Профессиональная миграция может быть обусловлена также проблемами молодых специалистов в профессиональном самоопределении, что часто проявляется еще в период обучения в учреждении среднего или высшего профессионального образования. Профессиональное самоопределение – это процесс формирования отношения личности к профессионально-трудовой среде и способ самореализации в ней. Данное понятие представляет собой длительный процесс согласования потребностей личности и социума, происходящий на протяжении всего жизненного пути. Не всем выпускникам школ удается верно определиться с выбором будущей профессии. Известны случаи, когда студенты меняют выбранное направление подготовки на иное даже на четвертом курсе, так как первое не удовлетворяет их желаниям, устремлениям, иногда возможностям. Таким образом, происходит разочарование в профессии, способствующее изменению мотивации трудовой деятельности. Если человеку не удастся выявить и решить эту проблему на протяжении обучения в вузе или ссузе, создается угроза «потери» специалиста в той или иной сфере.

Профессиональная самоидентификация представляет собой реализацию способностей личности в плане образования, профессии, личного опыта, развития адаптивных способностей. Она имеет свойство возрастать по мере накопления практического опыта и статусных характеристик профессии. Здесь особо важно подчеркнуть, что первоначально положительная профессиональная самоидентификация может меняться при столкновении с практической деятельностью. Часто человек идентифицирует свою деятельность с той или иной профессией, анализируя деятельность других людей в определенной трудовой сфере, зная особенности профессии на теоретическом уровне, но, сталкиваясь с практической составляющей той или иной профессии, частично или полностью разочаровывается в ней, что приводит к падению уровня трудовой мотивации и дальнейшей возможности профессиональной миграции.

Следующим важным фактором, которым могут быть обусловлены процессы профессиональной миграции молодых специалистов, является их профессиональная

самоадаптация, под которой обычно понимается не что иное, как процесс вхождения человека в профессию и гармонизацию взаимодействий его с профессиональной средой. Наблюдения показывают, что не всем молодым специалистам удается гармонизировать их взаимодействие с профессиональной средой и полноценно войти, углубиться в профессию, найти возможность самореализоваться в ней. Данный факт также можно рассматривать как одну из причин, порождающих профессиональную миграцию среди выпускников учреждений профессионального образования. Неслучайно Е. А. Климов отмечает, что «образы самосознания человека (наряду с образами окружающего мира) – необходимая основа целесообразной регуляции, саморегуляции его трудовой деятельности и взаимодействия с окружающим. Ведь это взаимодействие существенно определяется тем, как человек понимает свое место среди людей, за кого себя принимает, что думает о том, как он выглядит “в глазах” окружающих» [3, С. 41].

Процесс профессиональной миграции молодых специалистов заставляет общество задуматься о его последствиях для экономического, социального, нравственного и трудового развития государства. Некоторые мероприятия принимаются с целью преодоления данной проблемы, например, проводятся различные обучающие семинары, повышаются заработные платы в некоторых сферах трудовой деятельности людей (например, медицина и педагогика), так как «принципы современной государственной политики в сфере образования, такие как признание его приоритетности и гуманистический характер, свобода выбора получения образования и его непрерывность в течение всей жизни обуславливают необходимость перехода от традиционной парадигмы образования к личностно-ориентированной» [2, с. 448]. Их проведение показывает положительные результаты. Таким образом, активно ведутся мероприятия, направленные на преодоление профессиональной миграции молодых специалистов, но они являются недостаточными, трудовая политика еще не полностью совершенна и требует внесения корректив, доработок, на что указывает наличие выпускников, работающих не по специальности.

Для преодоления процесса профессиональной миграции образовательным учреждениям следует принимать следующие меры. Во-первых, усилить профориентационную работу в школе, которая заключалась бы в диагностической, прогностической и мотивационной работе с учащимися в свете рассмотрения вопросов о профессиональном самоопределении. Во-вторых, проводить повторную диагностику профессионального самоопределения студентов на первом курсе обучения и в случае необходимости проводить с ними психологическую работу, направленную на выявление и преодоление проблем, связанных с профессиональной самоидентификацией и профессиональным самоопределением. В-третьих, поднять престиж профессий, где особо остро ощущается нехватка трудовых ресурсов (повышение заработной платы специалистов, увеличение количества льгот и т. д.). На наш взгляд, предложенные меры помогут эффективно преодолеть проблему профессиональной миграции молодых специалистов.

Таким образом, для школьного образования актуальным является проведение активной профориентационной работы, для вузовского – проведение непрерывного психологического мониторинга, создание психологической службы поддержки студен-

тов, прохождение студентами практик и укрепление системы методического сопровождения практики опытными специалистами факультетов.

Список литературы

1. *Бочкарников С.В.* Профессиональная самоидентификация в сфере предпринимательства студентов вузов: социологическое исследование // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 4 (258). Философия. Социология. Культурология. Вып. 23. с. 148 – 153

2. *Быстрой Е.Б., Скоробренко И.А.* Формирование личности бакалавра педагоги путем активизации познавательного интереса / Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики материалы II Международной научно-практической конференции. Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. 2017. С. 448-454

3. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда: Учебник. М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. 336 с.

4. *Носкова О.Г.* Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений; под ред. Е. А. Климова. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 384 с.

5. *Рожкова А.Ю.* Качество трудовых ресурсов как показатель эффективной занятости. [Электронный ресурс]. URL: http://en.pskgu.ru/projects/pgu/storage/wg6110/wgpgpu05/wgpgpu_05_02.pdf (Дата обращения: 05.03.2018)

Д.А. Сударчикова, научный руководитель *Е.Ю. Немудрая*
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
Челябинск, Россия

Влияние неформальных групп на подростка: проблемы и пути решения

Аннотация. В статье рассмотрены понятия субкультуры, неформальных молодежных групп, самодейтельных объединений. Проанализированы виды неформальных объединений. Актуализирована роль неформальных институтов социализации в процессе становления подрастающего поколения.

Ключевые слова: субкультура, неформальные молодежные группы, самодейтельные объединения, неформальные институты социализации, виды неформальных групп.

Современное общество неоднородно. Каждый человек – это особенный микромир со своими интересами, проблемами, заботами. Но при этом у многих из нас похожие интересы и запросы. Порой, чтобы их удовлетворить, необходимо объединиться с другими людьми, потому что вместе легче достигнуть цели. Таков социальный механизм образования субкультур – объединений людей по интересам, которые не противоречат ценностям традиционной культуры, а дополняют её. И молодежные субкультуры – не исключение. Впервые к этой проблематике обратились социологи в 60-е годы XX века. В России с конца 80-х годов внимание исследователей к молодежным субкультурам стало более заметным.