

тья» функция не является важной, чтобы это могло вести к разработке системной политики интеграции в региональные процессы. В этой связи, на первое место выходит активность, которая не требует длительной подготовки, легко вписывается в современные городские форматы жизнедеятельности, но в то же время не ставит серьезных задач в сфере развития отношений с региональными сообществами.

Таким образом, можно констатировать тот факт, что в Свердловской области, как и в большинстве других регионов России, сегодня отсутствуют системные стратегии и политики интеграции университета в региональные процессы. Такая активность, проявляется лишь в отдельных сегментах регионального образовательного пространства, в частности в среде некоторых федеральных университетов и главным образом ориентирована на «производство» разнообразных пиар-действий. Важно и то, что значительное число вузов не стремятся расширить спектр стейкхолдеров, с которыми они вступают в коммуникацию. В то же время, в ситуации трансформации российского высшего образования и принятия ФЦП развития образования до 2020 года, согласно которой предполагается сокращение вузов на 40 %, именно интеграция в региональные процессы, развитие системной коммуникации с различными региональными сообществами, властью, бизнесом может стать эффективным механизмом не только сохранения университета, но и его стратегического развития.

Список литературы:

1. Университет в Российской империи XVIII-первой половине XIX века / под.общ.ред. А.Ю. Андреева, С.И. Посохова. М.: РОССПЭН, 2012. 671 с.
2. Смирнов В.А. Интеграция университета в региональные процессы: возможные стратегии и ключевые факторы риска // Университетское управление: практика и анализ, №6, 2014.
3. Федеральный университет – миссия выполнима [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2013/4/federalnyy-universitet-missiya-vypolnima>.
4. Смирнов В.А., Фадеева Л.А., Пунина К.А., Голубев С.В. Университет и региональные (городские) сообщества: модели сосуществования и управленческие механизмы интеграции (российский и европейский опыт) // ARS ADMINISTRANDI, №4, 2013, с. 102-116.

УДК 331.07

НАЧАЛО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ: ПРОТИВОРЕЧИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА

Степченко Ольга Игоревна

студентка

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

E-mail: olga-stepchenko@bk.ru

THE BEGINNING OF THE PROFESSIONAL CAREER OF YOUTH: CONTRADICTIONS AND OPPORTUNITIES FOR PARENTAL LABOR

Stepchenko Olga Igorevna

student, Ural Federal University

E-mail: olga-stepchenko@bk.ru

АННОТАЦИЯ – В статье рассматриваются противоречия между началом карьеры и возможностью родительского труда у современной молодежи. Выделяются социокультурные и экономические проблемы государства и общества, которые ориентируют молодежь на восприятие профессиональной реализации как одной из основ формирования личности. Способы достижения профессиональной реализации и успешной карьеры во многом противоречат возможностям создания семьи и родительскому труду, что, в свою очередь, может негативно отразиться на показателях репродуктивной активности молодого населения.

ABSTRACT – The article discusses the differences between early career and the possibility of parental labor among today's youth. Stand out social, cultural and economic problems state and society, which are addressing the youth on the perception of professional development as the basis for identity formation. Ways to achieve professional fulfillment and successful career in many ways contradict the setting up of family and parental labor, which in turn has a negative impact on indicators of reproductive activity of the young population.

Ключевые слова: молодежь, семья, карьера, профессиональная реализация, родительский труд.

Keywords: youth, family, career, professional implementation, the parent work.

В современных экономических условиях важное значение приобретает вопрос формирования качественной кадровой среды для молодых специалистов, получающих профессиональное образование и планирующих достичь необходимых компетенции, интегрироваться в кадровую и социальную среду делового сообщества. Однако, получение профессионального образования отнюдь не гарантирует молодому специалисту быстрого трудоустройства. Для поиска работы, прохождения испытательного срока, адаптации в коллективе, достижения результатов и стабильного заработка, требуется зачастую большое количество времени. Многие молодые специалисты склонны к частой смене места работы, что связано с нестабильной оплатой труда молодым специалистам, отсутствием профессионального и карьерного роста, рутинной работой, несоблюдением условий договора и многое другое. В особенности, перечисленные проблемы характерны для предприятий малого и среднего сектора.

Существует целый ряд причин, препятствующих такому бизнесу разрабатывать лояльную кадровую политику, которая бы включала специальные программы адаптации и мотивации молодых сотрудников. Среди них - высокие налоговые ставки, большая конкуренция, недостаточная поддержка субъектов малого и среднего бизнеса со стороны государства. При этом подавляющее количество развитых стран активно поддерживает деятельность малого сектора экономики, так как малое предпринимательство в рыночной экономике является одним из ведущих. Его доля в национальном продукте составляет около 60–70 %, а в некоторых отраслях достигает 80 % [4]. Многие западные компании успешно решили проблему создания условий для адаптации и эффективного управления мотивацией молодых сотрудников. Более того, уже накоплен позитивный опыт долгосрочных инвестиций в человеческий капитал. Российское бизнес-сообщество сегодня нуждается в изменении представлений о роли людей в развитии и успешности компании. Достичь понимания того, что инвестиции в людей влияют на капитализацию компаний, возможно только совместными усилиями государства и бизнеса.

Особого подхода со стороны российских работодателей сегодня требует молодежь, поскольку именно молодежи свойственна высокая динамика и трансформация ценностей, интересов и взглядов. Молодые работники являются стратегически ценным кадровым ресурсом для развития компании, так как именно молодежь нуждается в реализации своего трудового потенциала, являясь носителем нового прозападного взгляда на стандартные трудовые процессы. Преимущественно новый взгляд, сочетание таланта и нерастроченной энергии молодого специалиста могут положительно сказаться на корпоративной культуре компании, внести вклад в устоявшиеся способы работы с клиентами и партнерами, а это, в свою очередь, положительно скажется на финансовых показателях бизнеса.

Современные условия радикальных социально-экономических перемен в российском обществе не могут не стимулировать молодого специалиста к конструированию отношения к труду, направленного на достижение нового качества жизни [2]. Таким образом, социально-психологические факторы стратификации оказывают большое влияние на молодое поколение, находящееся в процессе выбора и расставления приоритетов между созданием семьи, рождением детей и профессиональной реализацией. К этим переменам не адаптированы многие российские компании, так как в большинстве своем они не готовы предложить моло-

дым сотрудникам оптимальные условия для совмещения профессионального и родительского труда. Важно отметить, что большинство молодых людей связывают дальнейшие успехи в жизни со своей будущей трудовой профессиональной деятельностью. Многие из них не готовы к рождению детей и созданию семьи в период трудового становления, который является для них основополагающей сферой активности. Иначе говоря, трактовка потребностей современной молодежи определяется двумя основными моментами. Во-первых, стремление достичь конкурентоспособного уровня собственных ресурсов, обеспечивающего стабильность и устойчивость на рынке труда. Во-вторых, достижение финансовой независимости, которая бы позволила удовлетворять собственные материальные потребности [3]. Таким образом, поведенческие приоритеты современной молодежи расставлены в пользу получения высокого уровня образования, квалификации и карьерного развития.

Большое значение имеет тот факт, что молодежь, вступающая в возраст трудовой активности, одновременно является социально-демографической группой, влияющей на демографическую ситуацию в государстве в целом. Сегодня, как известно, наблюдаются такие негативные тенденции в России, как сокращение брачности и рождаемости, распад каждого второго брака, треть разводов приходится на молодые пары. Эта проблема принимает глобальный характер, так как именно от социальных ориентиров молодежи зависит формирование человеческого капитала страны [1]. Для решения этих проблем в числе прочего необходимо пересмотреть подходы к трудовой этике бизнеса, выступающего сегодня доминантой жизненных ценностей и приоритетов молодежи. Предприятиям необходимо учитывать не только интересы собственного развития, но и способствовать решению общечеловеческих, государственных проблем. Такой подход позволит создать комфортные условия для профессиональной реализации, создания семьи и условий родительского труда молодых специалистов. При этом осознание необходимости выбора между этими важными компонентами труда требует постепенного преодоления в молодежном сознании.

Молодежь, получившая профессиональное образование, вступает в благоприятный период для создания семьи и рождения детей. Однако, большинство молодых специалистов не задумываясь откладывают возможность родительского труда в пользу профессиональной деятельности. Все это происходит по причине того, что предприятия не готовы гарантированно сохранить рабочее место для молодых мам, пособия по уходу за ребенком являются низкими, наряду с этим возникают финансовые трудности в семье. Многие молодые семьи снимают жилье и риск столкнуться с жилищными проблемами является также одной из причин отказа от рождения детей.

С большой долей вероятности можно спрогнозировать возникновение финансовых проблем и препятствий для карьерного роста и профессиональной стабильности при создании семьи и рождения детей. При этом желание молодежи избежать подобных проблем является вполне обоснованным. Данные проблемы молодежи необходимо решать комплексно, с одной стороны, постепенно изменяя политику работы с молодежью в российских компаниях и создавая новые стандарты ведения бизнеса, с другой - развивая государственную систему стимулирования рождаемости, в основе которой будет лежать обеспечение финансовой стабильности молодых семей.

Список литературы:

1. Багирова А.П. Мотивация родительского труда: опыт социологического осмысления // Известия Уральского федерального университета. Серия 1. «Проблемы образования, науки и культуры». – 2013. – № 3. – С. 113-119.
2. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. 144 с.
3. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. 1997. №4.
4. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]//Минэкономразвития России. - 2013. - Режим доступа:

УДК 005.91:378-051

ОЦЕНКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ВУЗОМ

Стегний Василий Николаевич

доктор социологических наук, профессор

E-mail: socio@pstu.ru

Курбатова Людмила Николаевна

кандидат социологических наук, доцент

E-mail: socio@pstu.ru

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь,

TEACHER QUALITY ESTIMATION UNIVERSITY MANAGEMENT

Stegniy Vasily

Doctor of Sciences, Professor

Kurbatova Lyudmila

Candidate of Sciences, assistant professor

Perm National Research Polytechnic University, Perm

АННОТАЦИЯ – Рассматриваются: взаимосвязь эффективности системы управления в вузе и его деятельности; субъекты образовательных отношений, наиболее активно влияющие на политику вуза; формы участия преподавателей в управлении вузом; отношение преподавателей к III поколению ФГОС ВПО, подготовке бакалавров, специалистов, магистров, тестированию студентов, к качественным характеристикам инновационного вуза.

ABSTRACT – Examines the relationship management system efficiency in high school and its effectiveness; educational subjects for the most actively influencing the policy of the university; forms of participation of teachers in the management of the university; the ratio of teachers to generation III State VPO, preparing bachelors, masters, testing students to qualitative characteristics of innovative university.

Ключевые слова: эффективность системы управления в вузе, субъекты ее сегодняшней низкой эффективности, прежде всего в системе управления, качество образования

Keywords: efficiency management system in high school, subjects its present low efficiency, especially in the control system, the quality of education

Одна из самых острых проблем современного российского общества – качество и эффективность современного образования [1]. При этом специально следует отметить, что оценки качества образования и системы управления им разные: причем учащиеся школ и студенты вузов дают свою оценку; управленцы в системе образования, начиная от министерства и заканчивая вузом, школой, – свои противоположные оценки; родители, ученые, работодатели, политики, экономисты, учителя школ, преподаватели вузов и т.д. также дают хотя и разные оценки, но единодушны в том, что система управления образованием сегодня малоэффективна.

Для получения необходимых данных нами было проведено эмпирическое социологическое исследование¹.

¹ Исследование проводилось авторами в 2013 г. в Пермском национальном исследовательском политехническом университете на всех факультетах и одном филиале вуза. В выборочной совокупности из 592 человек 51 % мужчин и 49% женщин в возрасте от 23 до 70 лет, стаж работы от 1 года до 40 лет, 55,9 % имеют ученую степень и 41,8 % ее не имеют.