

тов.

Таким образом, большинство работающих студентов понимают, что работа работой, а практическими навыками должен обладать. Безусловно, работа, даже несовпадающая со специализацией, способствует профессиональной интеграции, поскольку она помогает накапливать социальный опыт, а также расширяет навыки общения.

К сожалению, такой вид практической деятельности, как постоянная работа, имеет свои недостатки и в первую очередь это пропуск занятий, что отрицательно сказывается на процессе обучения. Ведь не для того предназначена теория, «научное отражение практики» [1], чтобы, сдав очередную сессию забыть про нее раз и навсегда, она создана, прежде всего, для того, чтобы можно было проверить и применить ее на практике, согласиться или опровергнуть, сопоставить свои знания из теории с жизнью. Именно проверенные теории как раз объясняют суть выбранной работы. Поэтому нельзя пренебрегать и теорией, уделяя все время практике, поскольку наука дает основную базу, которую нужно пополнять практическими навыками, для того чтобы сложилась полная картина о будущей профессии. Таким образом, нужно стараться совмещать практику с теорией, но не в ущерб одной из них.

В заключении хотелось бы еще раз обратить внимание на огромную роль практики как при обучении, именно благодаря практическому подтверждению взаимосвязанных гипотез формируется теория, так и в жизни, во многом определяющая будущую карьеру студента. Поэтому так важно раньше занять активную жизненную позицию. К тому же многие фирмы поддерживают программу работы студента во время обучения, предлагают свободный график работы, в результате фирмы проводят внутреннее обучение, этим самым они готовят специалиста, имеющего хорошую теоретическую базу, «под себя» – это отличный способ приобретения практических навыков, а, проявив свой профессионализм и коммуникабельность, возможно, получить высокую должность.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Методы научного исследования - Методы и средства эмпирического исследования [электронный ресурс] // <http://nayki.net/str.php?zag=1194022100>

Чернов Г.А., г.Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В РОССИИ

Проблема трудовой миграции является одной из самых актуальных для современной России и, судя по всему, будет оставаться таковой и в будущем. Несмотря на то, что многие сферы (общественный транспорт, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство и т.п.) в нашей стране оказались практически полностью контролируемыми мигрантами (ввиду их подавляющего численного перевеса), их большинству (тем, которые, не имея ничего в своей стране, приезжают в Россию, чтобы стать рабочей силой) приходится преодолевать большие трудности, начиная с проблем с местом жительства, заканчивая проблемами адаптации.

Проблемы адаптации изучаются несколькими подходами. Мы в нашей статье остановимся на подходе концепции культурного шока, которая основана на том, что опыт новой культуры неприятный или шоковый частью потому, что он является неожиданным, а частью потому, что он может привести к негативной оценке собст-

венной культуры [1].

Культурный шок — дезориентация индивида при вхождении в инокультурную среду. Процесс межкультурной адаптации сопровождается:

- 1) чувством потери друзей и статуса из-за оторванности от привычного окружения;
- 2) чувством отверженности;
- 3) удивлением и дискомфортом при осознании различий между культурами;
- 4) путаницей в ролевых ожиданиях, ценностных ориентациях и в собственной личностной идентичности;
- 5) чувством бессилия из-за невозможности эффективно взаимодействовать со своим новым окружением [2].

Симптомами культурного шока могут оказаться недостаток уверенности в себе, тревожность, раздражительность, бессонница, психосоматические расстройства, депрессия [3]. Чаще всего культурный шок ассоциируется с негативными последствиями, но необходимо обратить внимание на его позитивную сторону для тех индивидов, у кого первоначальный дискомфорт важен для саморазвития и личностного роста.

Культурный шок ускоряется тревогой, которая является результатом потери знакомых знаков и символов социального окружения. Эти знаки включают способы, с помощью которых мы ориентируемся в каждодневной жизни: когда пожать руку, что сказать при встрече, когда принимать утверждения всерьез, а когда нет. Для каждого из нас наш внутренний мир зависит от сотен таких знаков, которые остаются неосознанными.

Подобной проблематикой занимался З. Фрейд; задаваясь вопросом о том, что и почему ограничивает человека в проявлении его врожденных биологических инстинктов, Фрейд обращается к истокам культуры, к возникновению религиозных верований [4]. Обнаруженные закономерности влияния внешней среды на мышление, поведение, деятельность человека позволили Фрейду дать свою трактовку таким важнейшим вопросам как генезис и предназначение культуры, соотношение природных и культурных начал в структуре личности, истоки нравственности и т.д. Таким образом, Фрейд рассматривал культуру в этом узком смысле как систему ограничений и запретов («культурных запретов»), которые вытесняют известные влечения человека в сферу бессознательного и упорядочивают отношения людей между собой.

Существует несколько теоретических аспектов, с точки зрения которых рассматривают миграцию. Мы приведем примеры нескольких из существующих теорий [5]:

Теория страдания рассматривает миграцию как опыт утраты (социальных связей, близких, положения, имущества и т.д.). Особенно это характерно для первой волны эмиграции. Эмиграция – это настоящая трагедия, «операция без наркоза». Это – тяжелейшее испытание, порождавшее внутренний кризис людей, вынужденных покинуть свою родину.

Среди психологических факторов, оказывающих наибольшее воздействие на сознание и духовный мир эмигрантов – чувство утраты и тоски по родине, разрыв родственных связей, социальная невостребованность личности в чужом обществе, невозможность интеллектуальной и профессиональной самореализации.

Следующая теория – *ценностных различий* – объясняет культурный шок столкновением разных систем ценностей. При этом считается, что степень различий в

ценностях между страной «выхода» и страной «поселения» мигрантов прямо пропорциональна количеству трудностей, переживаемых человеком в процессе адаптации. Взрослые мигранты имеют уже устоявшиеся, сравнительно неизменные системы ценностей и соответствующие им образцы поведения. Ценности их детей в силу более тесных и частых контактов с представителями иной культуры и неустойчивости их ценностных систем будут больше склоняться к ценностям представителей доминирующей культуры. Это говорит о том, что в эмиграции неизбежен разрыв поколений, поскольку ценности родителей, сформированные под влиянием своей культуры, будут в сильной степени отличаться от ценностей детей, растущих в условиях других культур.

Согласно *теории аккультурации* процесс интеграции связан с двумя основными проблемами: поддержание культуры (в зависимости от того, в какой степени признается важность сохранения культурной идентичности) и участие в межкультурных контактах (то, в какой степени следует включаться в иную культуру, оставаясь при этом среди «своих»). В зависимости от комбинации ответов на эти два важнейших вопроса выделяют четыре основных стратегии аккультурации: ассимиляция, сепарация, маргинализация и интеграция.

Недоминирующим группам, члены которых не стремятся сохранить культурное своеобразие и ежедневно ищут взаимодействие с другими культурами, соответствует стратегия *Ассимиляция*.

Напротив, стратегия индивидов, пытающихся сохранить свою исконную культуру и, в то же время, пытающихся избежать влияния других культур, определяется как *Сепарация*.

Когда же речь идет о желании не только сохранить культурную самобытность, но и непрерывно взаимодействовать с другими группами, мы имеем дело со стратегией *Интеграции*.

Наконец, в случае если интерес либо возможность сохранения культуры невелика (часто по причине навязанного отказа от культуры), и заинтересованность в отношениях с другими практически отсутствует имеет место стратегия *Маргинализации*.

Отношение индивидов к этим четырем путям аккультурации может меняться, и их модели поведения могут меняться соответственно.

Еще три проблемы требуют особого комментария.

Во-первых, обычно полное и последовательное предпочтение отдается какой-либо одной стратегии. Однако могут также быть изменения согласно положению: в личных областях (таких как дом, семья, этническое сообщество) сохранению культуры может уделяться больше внимания, чем в публичных сферах, допустим, на месте работы. К тому же, в частных сферах меньше проявляется стремление к межгрупповым контактам, чем в публичных.

Во-вторых, более широкий национальный контекст может влиять на стратегии аккультурации так, что индивидам вполне может быть навязан выбор стратегии, тогда роль личного предпочтения ограничивается до минимума.

Наконец, в-третьих, очевидно то, что в течение развития, а также основного периода аккультурации, индивиды пробуют различные стратегии, в конечном счете, останавливаясь на той, которая является более полезной и удобной, чем другие. Однако известно, что нет никакой последовательности или сроков, в течение которых используются те или иные стратегии.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1 Арутюнян Ю.В., Дробизева Л.М., Соколов А.А. Этносоциология. М., 2006. С. 118.

2 <http://www.optimalist.by.ru/lit/psy>

3 Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию. М., 2007. С. 56.

4 Дороченков А.И. Этничность, национальные движения, социальная практика. СПб., 2005. С. 147-154.

5 Прусаускас А.А. Этнос и политика. М., 2006. С. 207-256.

Щапина Ю.Ю., г. Челябинск

КАК СТАТЬ ВОСТРЕБОВАННЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА РЫНКЕ?

Сегодня ответ на вопрос о самых востребованных и высокооплачиваемых профессиях не вызывает затруднений. Точные рейтинги, аналитика и статистика, экономическая реальность четко определяют профессиональные ниши. В свою очередь, их подразделяют на три большие группы.

Первая группа – это менеджерские позиции среднего и высшего уровня в отраслях — флагманах национального экономического роста: газовая и нефтяная промышленность, IT-технологии, связь и телекоммуникации, жилая и коммерческая недвижимость, банковская и страховая деятельность. Здесь необычайно высоко ценят талантливых менеджеров, за ними на рынке труда идет настоящая охота.

Вторая группа - профессии, обеспечивающие развитие бизнеса компании: маркетологи, менеджеры, финансовые аналитики, логисты, торговые представители, специалисты по связям с общественностью. Именно на них приходится большинство запросов фирм-работодателей при обращении в кадровые агентства. Именно от квалификации персонала среднего звена во многом зависит успех той или иной компании на конкурентных и быстрорастущих рынках.

Третья группа — представители экономики услуг: парикмахеры, имиджмейкеры, социальные работники, продавцы-консультанты небольших магазинов, официанты и бармены, служащие отелей, таксисты, узкопрофессиональные рабочие специальности: электрики, строители-отделочники, плотники, сантехники.

Естественно, такое разделение символическое и не дает полного представления о всем многообразии профессий. Тем более что уже сегодня есть много парадоксальных примеров профессионального успеха без вертикального карьерного роста в крупных компаниях. Например, заработки хорошего парикмахера, особенно в столице, вполне сопоставимы с доходами менеджеров среднего звена.

Одна из самых важных задач выпускника школы — выбор под будущее образование перспективной сферы экономики, имеющей высокий потенциал развития. Абитуриентам надо осознать, что свои жизненные планы они должны выстраивать в соответствии с объективной реальностью, ориентируя себя на востребованные профессии. Именно дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы — это один из основополагающих факторов, порождающих безработицу. Во всем мире интеграционные процессы, сопровождаемые быстрым технологическим развитием, оказывают определяющее влияние на структуру спроса на рынках труда.

Невостребованными окажутся профессии, связанные с энергетическим сектором. Значение топливно-энергетического комплекса в дальнейшем только возрастет. Нефтяная и газовая промышленность долго будут определять состояние не только российской, но и мировой экономики. Окажется востребованной группа технологических профессий — высококвалифицированные инженеры, механики, наладчики оборудования, специалисты по трубопроводам и контрольно-