

тета ТывГУ. Девушки составили 71,5% от всей выборки, юноши соответственно – 28,5 %. Участники опроса распределились по двум возрастным группам: до 20 лет – 85,7%, остальные 14,3% – более старшего возраста (от 20 до 25 лет). Среди респондентов 9,5% замужем/женаты, 90,5% – не замужем/неженаты. В настоящий момент 4,8% из опрошенных имеют детей, остальные 95,2% – не имеют. Большая часть студентов поступили в свой ВУЗ сразу же после окончания школы. Таким образом, сегодняшняя студенческая молодежь в своей массе не имеет ни трудового стажа, ни серьезного жизненного опыта. Основная часть студентов (57,1%) является жителями Кызыла, 9,5% – приехало из других городов республики, 33,3% – из сельской местности. Респонденты заканчивали разные типы школ: 85,7% – обычную среднюю школу, 14,3% – специализированную школу (с углубленным изучением некоторых учебных дисциплин).

*Мотивы поступления в ВУЗ.* Мотивы поступления в учебное заведение и выбора конкретной специальности — один из основных показателей формирующегося отношения к профессии. Преобладает «профессиональный мотив» – интерес к будущему виду деятельности (57,1%). Некоторая доля молодых людей недостаточно профессионально мотивирована. Они поступили в ВУЗ в силу случайных обстоятельств. Следовательно, вопросы дальнейшей профессиональной ориентации остаются актуальными и для студенческого контингента. Для некоторых респондентов важен был прагматический мотив: необходим документ о высшем образовании (4,8%). Самую проблемную группу составляют студенты, которым было все равно, куда поступать (19%). Из-за отсутствия профессиональной мотивации их обучать сложнее.

*Стимулы учения.* Ответственным моментом анализа служит выяснение значимых стимулов учебной деятельности студентов. Данная информация подсказывает руководству вуза и преподавательскому составу, какие методы учебной работы и стиль общения с молодежью являются наиболее эффективными. Для студентов наиболее значимыми стимулами учения являются следующие факторы: высокие требования на экзаменах и зачетах – 57%; когда преподаватель интересно рассказывает, подробно объясняет – 33%. Таким образом, значительную роль в системе стимулирования учебы студентов факультета играют контроль и требование. Некоторая часть студентов (4,8%) отметила, что их стимулирует возможность самим работать практически.

*Оценка своего учебного заведения.* Мнение самих студентов о своем вузе можно рассматривать как своеобразную экспертную оценку. Сложившееся у студента общее отношение к своему учебному заведению невольно корректирует, преломляет любые внешние воздействия, во многом влияет на его процесс обучения и в известной мере предопределяет обучающий эффект. В прожективной ситуации повторного выбора большинство студентов (38%) вновь стали бы поступать в свой вуз (видимо, они полностью удовлетворены обстановкой и учебой), 28,6% затрудняется с определенным ответом, 23,8% поступило бы в другое учебное заведение, и только 9,5%

студентов снова не стали бы поступать в знакомый вуз.

*Требования к личности преподавателя.* Из полученной информации сложно определить, какие требования выдвигает студенческая молодежь к личности своего преподавателя. В среднем каждый участник указал 2-3 различных качеств из предложенного в анкете списка. На первое место 81% респондентов поставили «глубокое знание своего предмета», на второе – «умение преподавателя излагать материал, объяснять» (76%), на третье – «требовательность» (38%). Вторую группу предпочитаемых качеств составили: «хорошее знание практики» – 23,8%, «общительность» – 14,3%, «демократичность убеждений» – 9,5%, «отзывчивость, чуткость» – 9,5%. Остальные качества отмечались заметно реже. Итак, «эталонный» портрет преподавателя с точки зрения студентов: специалист, хорошо знающий свой предмет, интересно излагающий материал, с демократичными убеждениями и умением общаться с молодежью.

*Выводы:*

1. Большинство студенческой молодежи удовлетворено учебой и дает положительную оценку своему вузу.

2. В систему управления вузом должен активно внедряться информационно-аналитический подход, позволяющий руководителям учебного заведения более детально и оперативно отслеживать содержательные аспекты образовательного процесса [1].

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Опыт оперативного социологического анализа образовательного процесса // Аналитический отчет-СПб, 2002. - 41с.
2. Образование взрослых: перспективы развития в XXI веке - СПб: ИОВ РАО, 2003.-172 с.

#### ЭЛЕМЕНТЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ним А.Ю.

Основы отечественной социальной прогностики стали складываться в 60-е годы XX-го века, когда перед советскими учеными была поставлена задача повышения научной обоснованности разработки народнохозяйственных планов и управления общественным развитием. В трудах В. Бестужева-Лады, Е. Д. Гражданникова, Ж. Т. Тощенко, Н. А. Аитова, В. Г. Винградова, С. И. Гончарука, Г. А. Антониюка, В. Э. Шляпентоха рассматривается широкий круг методологических и методических аспектов социального прогнозирования, планирования и проектирования.

В отечественной и западной социальной прогностике достаточно четко разработана методика прогнозирования развития социальной структуры на общемировом и общегосударственном уровнях. Однако социально-трудовая мобильность как одна из важных динамических характеристик социальной структуры, связывающей изменения в сфере занятости с социальной стратификацией, не рассматривается в качестве

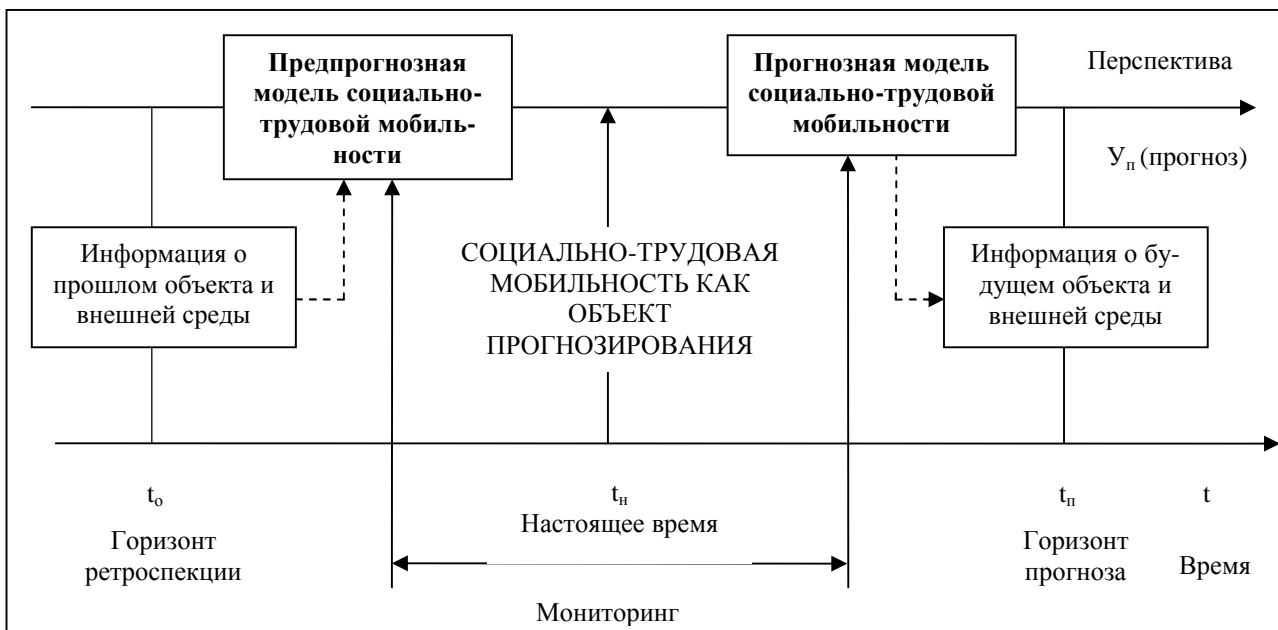
ве объекта прогнозирования. Кроме того, каждый конкретный социальный объект требует разработки своей прогнозной концептуальной основы. Это обусловлено спецификой объекта прогнозирования, методами прогнозирования, располагаемой эмпирической информацией и т.д. [1].

В предлагаемой схеме представлен процесс прогнозирования социально-трудовой мобильности работников промышленности (рис.1). В основе процесса прогнозирования лежит стандартная методика разработки социального прогноза: предпрогнозная ориентация, определение фоновых показателей, анализ рядов динамики, выработка предварительных гипотез, построение серии прогнозных нормативных и поисковых моделей, верификация прогнозных сценариев и т.д. [2].

В нашей схеме процесс разработки прогноза выступает в обобщенном виде применительно к социально-трудовой мобильности. После этапа предпрогнозной ориентации разработку прогноза следует продолжить сбором ретроспективной информации о предыдущих состояниях объекта и внешней среды к

моменту, от которого исходит мониторинговое исследование. Это делается для того, чтобы определить «историю» объекта, исходные предпосылки, которые предопределили именно это состояние объекта к моменту прогноза. Анализ данных из личных карточек учета кадров, записи в трудовых книжках, приказы о найме и увольнениях работников – все это источники ретроспективной информации о социально-трудовых перемещениях работников предприятия.

Информация о настоящем предполагает проведение мониторинга в течение ряда лет. Мониторинг позволяет проследить динамику важнейших показателей мобильности: текучесть кадров, найм, увольнения, внутрифирменный оборот кадров, интенсивность, масштабы, потоки и др. показатели. Кроме того, с помощью анкетного опроса работников через определенные интервалы времени мы можем собрать информацию о динамике потенциальной мобильности, т.е. об изменении системы факторов, влияющей на решение работника о социально-трудовом перемещении.



**Рисунок 1.** Процесс прогнозирования социально - трудовой мобильности работников промыш. предприятий

Информация о настоящем и прошлом в обработанном и систематизированном виде есть предпрогнозная модель социально-трудовой мобильности, т.е. отражение реального объекта прогнозирования к моменту, от которого исходит прогноз. Отсюда начинается разработка прогнозной модели прогнозирования, которая «поставляет» информацию о будущем.

Говоря, о моделях прогнозирования следует упомянуть о том, что наиболее точными и достоверными являются математические модели. В плане исследования социально-трудовой мобильности перспективными методами прогнозирования являются регрессионное моделирование, факторный анализ и цепи Маркова. Существуют и другие методы, которые могут быть успешно адаптированы для исследований в данной области.

Первые два метода получили широкое распространение среди отечественных социологов. Что касается последней, то использование цепей Маркова в исследованиях мобильности связано с именем Д. Бартоломью и вышедшей в свет его книгой «Стохастические модели социальных процессов» [3]. Исследователи предлагают разные модификации этого метода под конкретные исследовательские разработки. Следует также упомянуть о том, что применение тех или иных математических моделей призвано дополнять и проверять достоверность содержательных и описательных моделей, которые в социологии являются доминирующими.

Согласно предложенной схеме, при проведении 1-го этапа исследования социально-трудовой мобильности работников промышленных предприятий на примере полиграфической отрасли Республики Саха

(Якутия) были получены предварительные результаты. Анализ ретроспективной информации показал следующее:

1. Работники, имеющие значительную трудовую биографию и внушительный опыт внутризаводской мобильности, являются наиболее квалифицированными и стабильными группами работающих. Специфика отрасли такова, что в этой группе доминируют женщины в возрасте от 41- до 50 лет, имеющих среднее специальное образование.

2. К самым нестабильным категориям персонала относятся молодые люди, как правило, не имеющие профессионального базового образования и соответствующей квалификации. Обычно за счет этих групп и формируются высокие показатели внешней мобильности.

3. По мере увеличения стажа работы скорость вертикальной восходящей мобильности снижается. Это объясняется тем, что в качестве одной из мер сохранения работника администрация практикует быстрое продвижение по квалификационным разрядам.

4. Специалисты и служащие по интенсивности внутризаводских перемещений занимают промежуточное положение между квалифицированными работниками и руководителями. Руководители, в свою очередь, испытывают интенсивные восходящие и нисходящие должностные перемещения.

5. Существенную роль в преодолении стратификационных барьеров между категориями персонала

в восходящем направлении играет уровень образования. Максимум, на что может рассчитывать рабочий со средним специальным образованием, проработав на предприятии большую часть своей трудовой жизни, – это продвинуться до должности мастера цеха.

В заключение отметим, что прогнозирование социальных явлений в современных условиях наталкивается на ряд трудностей. Ученые отмечают нестабильный характер социальных процессов, связанных с трансформацией социальной структуры и социальных институтов российского общества, неопределенностью в отношении критериев оценки социального статуса и социального продвижения и т.д. Вопрос о возможности прогнозирования общественных явлений остается пока еще неясным. Однако с определенной долей уверенности можно сказать, что потребность в проведении подобного рода исследованиях уже назрела. Прогнозирование социально-трудовой мобильности работников промышленных предприятий является одной из таких попыток.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Прогнозное социальное проектирование / Под ред. Т. М. Дризе. — М.: Наука, 1994. — 304с.
2. Рабочая книга по прогнозированию // Отв. ред. И. В. Бестужев-Лада. — М.: Мысль, 1982. — 430с
3. Бартоломью Д. Стохастические модели социальных процессов // Под ред. О. В. Старовойтова. — М.: Финансы и статистика, 1985. — 295с.