

Проанализирована динамика мотивации включенности молодежи в науку. Раскрыта роль аспирантуры как мотиваторов включенности молодежи в профессиональную научную деятельность. Охарактеризованы трудности и барьеры, с которыми сталкиваются аспиранты в реализации своих жизненных стратегий, сконструированы и охарактеризованы типичные модели поведения аспирантов, масштабы их реализации.

Ключевые слова: научная деятельность, включенность молодежи в науку, аспирантура, мотивация, динамика мотивационных ориентаций, модели поведения, типология.

Babasova E. S. Motivating the post- graduates of the National Academy of Science of Belarus to do scientific efforts.

Here analyzed the dynamics of motivations of involving the youth into science. The role of post graduate course is revealed as a motivator of involving the youth into professional and scientific activities. The article describes difficulties and barriers faced by post graduate students, designed and described the typical models of the students' behavior, levels of their implementation.

Key words: scientific activity, involvement the youth into science, post graduate course, motivation, dynamics of motivation orientations, models of behavior, typology.

УДК 316.334.22-057.87

Дробаха Н. А.

**ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ СТУДЕНТОВ
УНИВЕРСИТЕТОВ Г. ЛУГАНСКА**

Актуальность изучения особенностей трудовых ценностей молодежи обусловлена тем, что развитие экономики страны (ее эффективность в будущем) во многом зависит от того, кто именно придет на смену старшему поколению. С 90-х годов XX века Украина, как и многие постсоветские страны, активно модернизируется. Наиболее значимыми являются изменения в политической (становление демократии и гражданского общества) и экономической (переход к рыночной экономике) сферах. Декларируя переход к новому, общество не смогло отказаться полностью от наследия старого. И именно стремление полностью отречься от старых норм и ценностей и сразу перейти к новым «западным» привело к целому ряду проблем. Стремительные рыночные преобразования привели к резкому сокращению производства и к высокому уровню безработицы, особенно среди молодежи, что повлекло за собой не только обнищание

значительной части населения (появился феномен «работающих бедных» и превращение труда по найму в средство выживания), но и дезориентацию социально-трудовой сферы. Кроме того, начали внедряться нормы и ценности западного общества, без соответствующей подготовки, что привело к тому, что многие из них были приняты в искаженном виде, что, прежде всего, повлияло на ценностно-мотивационную структуру молодежи. Неблагоприятное воздействие на формирование новой системы трудовых ценностей оказали медленные и противоречивые институциональные изменения. Параллельно со становлением рыночной системы в экономике мы видим изменения присущие для общества Второго модерна, увеличивается значение информационных технологий и человеческого капитала, что привело к существенным изменениям в системе занятости населения (распад системы профессий и быстрая смена занятий) [1]. Социология уже имеет, опыт осмысления подобных кардинальных социально-экономических сдвигов, так М. Вебер подчеркивает, что становление капитализма невозможно без становления новой трудовой этики [2].

Цель данной статьи – описать, основываясь на материалах фокусированных групповых интервью, особенности трудовых ценностей молодежи.

В социологической литературе данная проблема чаще всего рассматривается на примере результатов количественных методов. Мы будем использовать инструментарий, апробированный в работах Магуна В.С.[3] и Хлоповой Т.В., Озерниковой Ж.Г. [4], но в рамках качественной методологии для уточнения мотивов и смыслов.

В рамках социологической практики в марте 2010 года были проведены 5 фокусированных групповых интервью (ФГИ), участниками которых стали студенты 2–5 курсов (как имевшие опыт работы, так и не имевшие) высших учебных заведений города Луганска. Модераторами были студенты-практиканты Варданян Г., Девиза О., Сосоенко В., Алейникова Е., Орел М. Все фокусированные интервью проводились по общему сценарию. Далее в тексте мы будем приводить высказывания участников интервью и в скобках подавать информацию, которую они сообщили о себе.

В данной статье мы рассмотрим, как молодые люди относятся к работе и важным сторонам трудовой деятельности (трудовым ценностям). Участникам ФГИ мы задавали вопрос: «Если бы у Вас была материальная возможность не работать, то, что бы Вы предпочли? Почему?» Большинство молодых людей высказали позитивное отношение к труду и заявили о своем намерении работать независимо от материального положения. Об этом свидетельствуют следующие высказывания: *«Я тоже бы работала обязательно, потому, что, несмотря на то, что, сколько денег у человека, все равно каждому человеку важно самореализовать себя. Иначе, зачем тогда получать образование? Должно же быть к чему-то стремление. Если сидеть*

дома, как можно развиваться как личность» (Инна Б., студентка 3 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Социальная работа»). «Скажем так, деньги рано или поздно заканчиваются, сколько бы денег ни было, рано или поздно они могут закончиться. В любом случае, работать стоит, лишь потому, что работа развивает человека» (Алексей Б., студент 4 курса ВНУ имени В.Даля, специальность «Управление персоналом»). « Ну, я думаю, скорее бы предпочел бы заняться каким-нибудь видом деятельности, так как если бы у меня и было достаточно средств, сидеть дома немножко было бы как-то скучновато. Ну, как говорится, труд облагораживает человека. Я думаю, надо было бы чем-то заняться в любом случае» (Антон Г., студент 3 курса Институт экономики и торговли). «Я бы предпочел работать потому, что я вижу свое будущее в том, чтобы как-то способствовать развитию нашей страны. То есть не работать, это значит быть пассивным, а это плохо влияет на экономику и на развитие вообще нашей державы. Поэтому лучше работать, чтобы давать какую-то пользу» (Дмитрий М., студент 4 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Международные отношения»). Те же, кто заявил о своем намерении не работать, говорили о необходимости вложить деньги в какое-то производство или передать в управление банку, что свидетельствует об успешном усвоении действий в рамках рыночной экономики.

В социологической литературе [2,3,4,5] в качестве важных сторон трудовой деятельности (трудовых ценностей) выделяются следующие: хорошая зарплата; интерес к работе; возможность реализовать свои способности; график работы; наличие социального пакета (бесплатное питание, медицинская страховка и пр.); обстановка в коллективе; местонахождение работы; своевременная выплата зарплаты; перспектива карьерного роста; производственные условия; соблюдение на предприятии трудового законодательства; возможность трудоустройства по специальности; стиль руководства; официальная выплата всей зарплаты; возможность профессионального совершенствования; сфера деятельности предприятия (компания); возможность инициативы. Очевидно, этот список неполный, так как содержит в основном ценности, используемые в разнообразных базах данных. В своем исследовании мы предложили участникам ФГИ ответить на вопрос: «Если бы Вы искали работу, то, что было бы самым важным при ее выборе?». То есть мы ожидали, что наши участники сами определят важные для них стороны трудовой деятельности, а потом мы уточняли какой смысл, они вкладывают в каждое определение. Так участники всех пяти ФГИ выделили следующие ценности: хорошая зарплата, возможность трудоустройства по специальности, обстановка в коллективе, перспективы карьерного роста, приемлемый график работы, интересная работа. Единичные упоминания мы получили по таким ценностям: наличие социального пакета, своевременность выплаты

зарплаты, официальная выплата всей зарплаты, возможность профессионального совершенствования, престижность работы.

Начнем рассмотрение с позиций, которые выделялись всеми участниками. Чаще всего назывались позиции «хорошая зарплата» и «возможность работы по специальности», мнения участников разделились примерно поровну. Одни утверждали, что имеет значение только материальное вознаграждение за труд, а высшее образование нужно только для получения работы: *«Сейчас в основном поступают, идут получать высшее образование, потому, что без образования никуда не берут, в принципе. Если нет высшего образования – нет работы»*. Подобное отношение к высшему образованию наблюдается не только в постсоветских странах, а например, в Германии 70-х годов, что было описано и теоретически осмыслено в работе У.Бека «Общество риска». Другие настаивали на необходимости профессиональных знаний для дальнейшего трудоустройства. О своем намерении работать по специальности высказали участники, обучающиеся не только за бюджетные средства, но и по контракту. Среди мотивов, почему хотели бы работать по специальности, можно назвать «желание закрепить знания на практике» и „нравится содержание работы”: *« Я могу сказать просто, мне нравится то, на что я учусь. Мне это доставляет удовольствие, мне это интересно и поэтому я считаю, что я воспринимаю свою работу, не как именно работу, а как удовольствие. Я хочу, чтобы в первую очередь работа доставляла удовольствие, а потом какие-то... Ну, это конечно не обязательно, чтобы низкая зарплата. Ну, то есть здесь неважно именно работать просто для того, чтобы реализовать как-то свой диплом, а просто потому, что мне нравится, то, что я учусь, и я хотела бы работать с детьми, прежде всего»* (Екатерина К., студентка 3 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «История и право»). Ожидания относительно будущей зарплаты среди тех, кто высказал свое намерение работать по специальности существенно отличаются, что свидетельствует о осознании участниками ФГИ наличия профессиональной стратификации: *«Да, у меня специальность «Менеджмент организаций» и поэтому я надеюсь, что после окончания университета у меня будет хорошая заработная плата»* (Карина К, студентка 2 курса, Региональный институт менеджмента). *«Вот, в принципе, я как бы сейчас учусь на учителя, да, по трудовому обучению, ну и там, в принципе, хорошую зарплату получить сложновато, да? Так что... Ну, хотя в другом случае, если работать учителем, то у тебя есть свои столярки, и ты можешь заниматься помимо уроков еще чем-то, как делают все столяры»* (Игорь Ш., студент 4 курса, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Трудовое обучение»).

Участниками ФГИ ценность «хорошая зарплата» была определена достаточно четко как описательно, так и в конкретных цифрах: *« Мне сложно сказать в цифрах, но чтобы хватало на самое*

необходимое, потому что я с прошлой зарплаты купила две пары хороших сапог и больше не осталось ни на что. И вот теперь экономлю на всем... Чтобы хотя бы на сапоги хватало..» (Ира К., студентка 5 курса Института культуры, специальность «Журналистика», телеведущая) *«Какая сумма трудно сказать, это зависит, где ты будишь работать и кем, в каком городе. Я думаю, что для Луганска 3-4 тысячи вполне нормально»* (Дарья П., студентка 2 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Международные отношения»). Желаемая стартовая зарплата была определена участниками ФГИ от 3 до 10 тысяч, что свидетельствует о достаточно высоких притязаниях выпускников вузов.

Также четко была определена ценность «удобный график работы». Большинство участников отдали предпочтение нормированному графику работы: *«Хотелось бы с 9 до 18 и суббота, воскресенье выходные»* (Оксана Ф., 4 курс ВНУ имени Даля, специальность «Маркетинг»). *«Нужно брать во внимание график работы, то есть, если от семи до семи работать, лично для меня это как-то многовато, рано вставать, поздно приходить и потом на личную жизнь времени попросту не будет оставаться»* (Александр П., студент 4 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Информационные технологии»).

Многие участники ФГИ подчеркивали важность доброжелательной обстановки в коллективе: *«Если коллектив плохой, то нет желания работать, и нет стимула ходить на работу»* (Алексей Б., студент 4 курса ВНУ имени В.Даля, специальность «Управление персоналом»). *«Я считаю, что обстановка в коллективе очень важна, так же как и для отдельного работника, так и для предприятия в целом, потому что предприятие это как часы и каждый работник - это отдельный механизм. Если кто-то где-то сделает не так, повалится все. И я считаю, что должны все сплоченно работать, и тогда все будет идти хорошо»* (Никита Ч., 1 курс, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Социология») *«Любая работа, как бы ты ее не любил, если тебя не воспринимают в коллективе, ты там не проработаешь и месяца»* (Женя, студент 4 курса, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Психология», начальник охраны).

Ценность «интересная работа» понимается участниками ФГИ так: *«Когда приходишь на интересную работу, тогда хочется что-то придумывать, реализовываться. А когда ты приходишь на неинтересную работу, то просто коротаешь время и ждешь, когда твоя смена закончится. Тогда это очень нудно. Нужно, чтобы работа была интересной»* (Дмитрий К., ЛНУ имени Тараса Шевченко, оператор телевидения). *«Ну, интересная работа – это стимул для того, чтобы работать. Ну, это уже сказали. Ну, в принципе, для того, чтобы каждый человек воплотил свои амбиции, чем-то показал, что он что-то может. Для меня, например, интересная работа – это общение с*

людьми» (Анна С., студентка 3 курса Национального аграрного университета, специальность «Экономист»).

Особое внимание участники ФГИ уделили такой стороне трудовой деятельности, как «перспектива карьерного роста»: «*Мне бы не хотелось работать на одном предприятии по 10, 15 лет без повышения в должности*» (Инна Б., студентка 3 курса, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Социальная работа»). «*Естественно со временем захочется больше зарплату, появится больше потребностей, семья. Захочется чего-то большего*» (Владимир Ч., студент 4 курса ВНУ имени В.Даля, компьютерный факультет). «*Ну, я считаю, что это важно потому, что, когда приходишь до какого-то предела, тебе хочется чего-то нового, тебе становится скучно, тебе нужно развиваться, двигаться все дальше и дальше. Это очень важно*» (Дмитрий К., ЛНУ имени Тараса Шевченко, оператор телевидения).

В группе, где была участница, ждущая ребенка, возник вопрос о медицинской страховке и, вообще, о «наличии социального пакета» и большинство высказалось, что не задумывались об этом или не придавали этому фактору особого значения: «*Хотелось бы найти работу с социальным пакетом. Вот. Но так, как уже отмечалось, работу сейчас найти довольно сложно, поэтому, ну знаете, не обращаешь внимания особо*» (Александр Л., студент 2 курса ЛНУ). «*Если я устроюсь на работу, которая не предоставляет этой страховки (медицинской). Я, извините, никак не застрахована, сама отвечаю за свою жизнь. Как бы и финансово, и ...*» (Надежда Т., Луганский институт труда и социальных технологий, специальность «Менеджмент»).

Участники, имевшие опыт работы, упомянули о «возможности профессионального совершенствования»: «*Если работодатель следит за своими сотрудниками, то он будет делать какие-то шаги для того, чтобы люди развивались*» (Владимир Ч., студент 4 курса ВНУ имени В. Даля, компьютерный факультет, программист). «*Совершенствование навыков, усовершенствование производительности труда, в то же время если ты сам совершенствуешься, ты должен помогать улучшаться своей команде, то есть тех, кто рядом с тобой, и это, в принципе, только плюс*» (Дмитрий М., студент 4 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Международные отношения»).

При рассмотрении вопроса, что такое «хорошая зарплата», участники выделили еще такие близкие стороны трудовой деятельности: «своевременность выплаты зарплаты»: «*зарплата должна выплачиваться своевременно. Такое даже нельзя задавать, это право каждого трудящегося*» (Владимир Ч., студент 4 курса ВНУ имени В.Даля, компьютерный факультет); и «официальная выплата всей зарплаты»: «*Для меня лично слишком большого значения не имеет в конверте или получить более официально, зависит от того, как ты будешь работать, от этого зависит, какой будет конверт и все остальное*» (Виталий Ч, студент 5 курса ЛНУ имени Тараса Шевченко).

«Я считаю, это нужно искоренить, если большую сумму получаем в конвертах, то так можно всю молодость проработать, а в итоге, когда наступает пенсионный возраст, то какую пенсию мы будем иметь? От этого страдает наше государство, потому, что налоги скрываются» (Инна Б., студентка 3 курса, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Социальная работа»). «Я думаю, что у нас сейчас юношеский максимализм. Пенсия? Где эта пенсия? Это не скоро, я вообще не буду старым... До пенсии, может, я еще не доживу... Поэтому мы легко отказываемся от этого. На самом деле это скучно. Это то, о чем не хочется задумываться» (Ира К., студентка 5 курса Института культуры, специальность «Журналистика», телеведущая).

Многие из участников ФГИ говорили о том, что, накопив достаточно опыта, можно было бы попробовать открыть свое дело.

Так же хотелось бы отметить, что участники ФГИ имеют представление о тех проблемах, с которыми им придется столкнуться при поиске работы: *« Ну, как бы сейчас молодые люди, те, что оканчивают университет, они сталкиваются с такой проблемой, например, должен быть опыт работы. Ну, откуда у студента, который закончил, например, ВУЗ, у него будет опыт работы? Вот это самая главная проблема, которую надо сейчас решать» (Евгения, студентка 3 курса, ЛНУ имени Тараса Шевченко, специальность «Переводчик с английского...»). «Вот сейчас очень много объявлений, по ним можно, в принципе, устроиться, но опять же, самая главная проблема, причина, по которой уже все это отпадает, это стаж. То есть, опыт работы, стаж какой у вас? И все. Естественно у тебя за плечами ничего, ну, может быть, где-то подрабатывал... Опять-таки без трудовой книжки» (Надежда Т., Луганский институт труда и социальных технологий, специальность «Менеджмент»).*

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что некоторые ответы участников ФГИ свидетельствуют о недостаточной информированности молодых людей о состоянии рынка труда. Некоторые их утверждения можно «списать» на юношеский максимализм. Но большинство высказываний все-таки свидетельствует о том, что выпускники вузов усвоили рыночные ценности и принимают «правила игры», принятые в украинской экономике.

Литература

- 1. Симончук О.** Професійна структура сучасної України // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2009 – № 3 – С. 62 – 99.
- 2. Вебер М.** Протестантська етика і дух капіталізму. Пер с нем. М.И. Левиной // М. Вебер. Избранные произведения. Пер. с немецкого под ред. Ю.Н. Давыдова. – Москва: Прогресс, 1990.
- 3. Магун В.С.** Динамика трудовых ценностей российского населения (1991-2007) // социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы первого германо-российского форума « Формирование социальной

политики». – М. – 2009 – С. 88–101 // http://www.isras.ru/files/File/Publication/Novye_publicazii/Magun_statya_Trudovye_zennosti.pdf. 4. **Хлопова Ж.Г.** Озерникова Трудовые ценности молодежи <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0133/analit02.php>. 5. **Анкета** на мотивацию и трудовые ценности <http://www.hr-portal.ru/tags/attestatsiya-personala>. 6. **Петрушов В.Д.,** Бессокирная Г.Г. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социс. – 2003. – № 5.

Дробаха Н. О. Трудові цінності студентів університетів м. Луганська.

У статті розглядаються особливості трудових цінностей студентів університетів м. Луганська.

Ключові слова: молодь, студенти, трудові цінності, університет.

Дробаха Н. А. Трудовые ценности студентов университетов г. Луганска.

В статье рассматриваются особенности трудовых ценностей студентов университетов г. Луганска.

Ключевые слова: молодежь, студенты, трудовые ценности, университет.

Drobaha N. O. Work values of the students of Luhansk universities.

The article reviews the work values of the students of Luhansk universities.

Key words: the youth, students, work values, university.

УДК 316.74:378.09(477.61)

**Калініна К. М.,
Мотунова І. Г.**

**УНІВЕРСИТЕТ ДРУГОГО МОДЕРНУ: АСПЕКТ СОЦІАЛЬНОЇ
ДИСТАНЦІЇ МІЖ УКРАЇНСЬКИМИ ТА ІНОЗЕМНИМИ
СТУДЕНТАМИ (НА ПРИКЛАДІ ЛУГАНСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА)**

В останні роки на соціологічному полі предметом дискусій є проблеми Другого модерну. Він став об'єктом досліджень у З. Баумана [1], У. Бека [2], І. Кононова [3] та ін. Другий модерн не залишив без уваги інститут освіти. Серед останніх публікацій можна виділити роботи М. Тейлора [5], Е. Князева [5], Лактіонової Г. [6], та ін. Але вони мають скоріше суто педагогічну точку зору. Саме про університет другого