

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ
імені С. З. ГЖИЦЬКОГО****Факультет економіки та менеджменту****Кафедра публічного управління
та адміністрування****Допускається до захисту****„___” _____ 2021 р.****Зав. кафедрою _____****проф. Парубчак І.О.****ДИПЛОМНА РОБОТА****Студента АСРІЯНА АРСЕНІЯ АРТУРОВИЧА****на тему: «Формування державної політики соціалізації молоді
у закладах вищої освіти в Україні»****на присвоєння кваліфікації – магістра публічного
управління та адміністрування****Керівник роботи _____
(підпис)****доц. Пенцак Т. Г.
(вчене звання, прізвище та ініціали)****Консультант _____
(підпис)****_____
(вчене звання, прізвище та ініціали)****Консультант _____
(підпис)****_____
(вчене звання, прізвище та ініціали)****Львів 2021**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ	8
1.1. Молодь як соціально-професійна група в структурі українського наукового співтовариства: концептуалізація понять	8
1.2. Формування соціалізації української молоді: теоретико- методологічний конструкт дослідження.....	17
1.3. Вивчення та аналіз перспектив професійної складової в контексті соціалізації молоді у закладах вищої освіти	25
РОЗДІЛ 2. ЕТАПИ, УМОВИ І ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	33
2.1. Етапи та умови соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві	33
2.2. Менторські чинники формування соціалізації молоді у закладах вищої освіти	41
2.3. Трансформація економічних і соціокультурних чинників планомірної соціалізації української молоді	48
РОЗДІЛ 3. СПЕЦИФІКА І РЕСУРСИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ	58
3.1. Специфіка планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві	58
3.2. Статистичні данні про українську молодь у контексті набуття соціологічної зрілості методом політики вищих освітніх закладів	65
3.3. Діяльність як стратегічний ресурс соціалізації молоді у освітніх зкладах в Україні	72
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНА ТА КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	75
РОЗДІЛ 5. ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ	86
ВИСНОВКИ	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	102

ВСТУП

Актуальність вивчення проблеми планомірної соціалізації молоді визначається динамізмом соціальних процесів, що відбуваються в українському соціумі в умовах глобального ринку праці та інноваційної економіки.

Тому сьогодні як ніколи зростає значимість вітчизняної науки, покликаної стати «локомотивом» соціально-економічного розвитку країни. Крім того, складність сучасної економічної та геополітичної ситуації, в якій сьогодні опинилася Україна, настійно вимагає якнайшвидшого модерного ривка, забезпечити який покликана, в першу чергу, вітчизняну науку.

У свою чергу, це породжує підвищення рівня вимог до професіоналізму сучасного розвитку, який повинен володіти творчою здатністю, створювати інноваційний продукт. Однак креативність та інноваційність наукового продукту багато в чому залежить від ефективності наукової діяльності молоді, здатної, в силу своїх вікових соцікультурних характеристик, більш інших вікових груп до інноваційного праці.

Специфіка і характер наукової праці створюють особливий тип особистості, який формується в результаті складного і суперечливого процесу планомірної соціалізації. З одного боку, сьогодні перед молодими вченими відкривається більше можливостей для професійної самореалізації, ніж двадцять років тому:

- Виросло міжнародне наукове співробітництво;
- Наука стала більш відкритою і демократичною;
- З'явилася можливість за допомогою наукових фондів брати участь в розробці перспективних наукових напрямків;
- В регулюванні творчої наукової діяльності зникла ідеологія і значно ослабло адміністрування.

З іншого боку, знизився рівень фінансування освіти і науки з боку держави, впав рівень доходів вчених в порівнянні з доходами інших соціальних груп, знизився рівень академічної культури і престижу викладацької та наукової діяльності в суспільстві, змінилися мотивації до наукового і

викладацькому праці. Існуюча на сьогоднішній день депривація молоді, крім перерахованих вище обставин, пов'язана також з обмеженим числом можливостей для здійснення планомірної соціалізації і недоліком в стартових майданчиках для реалізації свого творчого потенціалу. Тому в сучасних умовах вітчизняної науки молодому вченому доводиться постійно змінювати свою соціальну траєкторію, намагатися адаптуватися до існуючих соціальних структур і ринкового механізму, що ускладнює процес його планомірної соціалізації.

В результаті привабливість вітчизняної наукової діяльності як однієї з професійних сфер для молоді істотно знизилася, про що свідчать постійне скорочення чисельності в науковій сфері і триваючий процес «відтоку мізків» за кордон. В зв'язку з цим дослідження планомірної соціалізації молодих людей в науці має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Мета дослідження полягає в отриманні нового соціологічного знання про специфіку планомірної соціалізації молоді в контексті зміни ролі науки і наукового співтовариства в українському суспільстві. Реалізація поставленої мети здійснюється шляхом поетапного вирішення наступних дослідницьких завдань:

1. Проаналізувати зміст концепту «молоді освітяни»; визначити соціальні характеристики і місце даної групи в структурі наукового співтовариства в сучасній Україні.

2. Систематизувати теоретичні підходи до аналізу категорії «професійна соціалізація» та розробити теоретико-методологічний конструкт дослідження планомірної соціалізації молоді.

3. Проаналізувати етапи і умови планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві; вивчити місце і роль наукового етосу в цьому процесі планомірної соціалізації молоді.

4. Виявити особливості трансформації економічних і соціокультурних факторів планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві.

5. Дослідити специфіку планомірної соціалізації молоді; сформулювати

комплекс заходів щодо підвищення ефективності соціалізації молоді в сучасному українському науково-освітньому просторі.

6. Визначити особливості інноваційної діяльності молоді як стратегічний ресурс їх планомірної соціалізації в сучасній Україні.

Гіпотеза магістерського дослідження полягає в припущенні про те, що трансформація установок молоді, що має індустріально-модернізаційну підставу, свідчить про прийняття моделі економічно орієнтованої поведінки, що, поряд з трансформацією самої науки, веде до зміни наукового етосу, що розуміється як емоційно насичений комплекс нормативних цінностей, що розділяється членами наукового співтовариства (Р. Мертон).

В результаті науковий етос, як традиційне умова планомірної соціалізації молоді, поступово перестає функціонувати, а особливу значимість починають набувати такі фактори і ресурси планомірної соціалізації молоді, як інноваційна діяльність, інституційні параметри функціонування науки і освіти, соціально-економічні умови для роботи, науково-технічна державна допомога тощо.

Тому заходи, здатні підвищити ефективність планомірної соціалізації молоді, ймовірно, повинні включати в себе відтворення на загальнодержавному рівні інноваційних та інституційних соціальних ресурсів. Наукова новизна дослідження визначається сукупністю отриманих результатів, які розкривають характер, зміст і особливості соціально-планомірної соціалізації вітчизняної наукової молоді змістовно збільшуючи наукові знання полягає в наступному:

1. Проведено соціологічний аналіз концепту «молоді освітяни» і дано його авторське визначення; виявлена композиція соціально-професійної групи, яка визначається через її статусно-рольову позицію; показані місце і специфіка даної групи в структурі наукової спільноти, яка характеризується двоїстим характером формування статусу, неузгодженістю ряду статусних елементів, сильною залежністю від наукової державної політики, недостатнім рівнем розвитку інноваційних практик.

2. Розроблено методологічний конструкт дослідження планомірної соціалізації молоді, заснований на поєднанні теорії суспільного відтворення з

елементами стратифікаційного та інституційного підходів, що дозволяє сформулювати авторську інтерпретацію поняття «професійна соціалізація». Освітня соціалізація розуміється як багаторівневий процес, спрямований на засвоєння особистістю спеціальних знань, соціально-професійних умінь і навичок, цінностей і норм для досягнення високого професіоналізму як основи ефективності професійної діяльності, і орієнтований на розвиток інноваційних, адаптаційних і інтеграційних якостей індивіда, необхідних для ефективного включення в професійно-трудове співтовариство.

3. Виявлено та досліджено етапи планомірної соціалізації молоді, які включають в себе студентство (бакалаврат, магістр), навчання в магістратурі та навчання в аспірантурі; вивчений в якості традиційного умови планомірної соціалізації науковий етос і обґрунтована неминучість трансформації образу розвитку класичного типу в ціннісній системі молоді в умовах ринкової економіки.

4. Виявлено об'єктивні і суб'єктивні чинники планомірної соціалізації молоді і обґрунтовано, що на професіоналізацію молоді впливають соціально-економічні умови їх роботи, науково-технічна державна політика, стан інститутів науки та освіти, трансформація внутрішньої мотивації наукової діяльності у молоді.

5. Показано специфіку планомірної соціалізації молоді в сучасному українській суспільстві і встановлена кореляція між етапами планомірної соціалізації і трансформацією ціннісних орієнтацій майбутніх науковців; доведено, що в умовах лібералізації економіки традиційне умова планомірної соціалізації молодого розвитку, що складається в освоєнні особливого наукового етосу, поступово перестає функціонувати.

6. Доведено, що одним з основних ресурсів планомірної соціалізації молоді є інноваційна діяльність і визначена змістовна складова інноваційного потенціалу молодого розвитку; виявлені бар'єри в розвитку його інноваційного потенціалу, пов'язані з недостатнім рівнем розвитку інноваційних практик (знання в області інноваційного менеджменту), підприємницьких та лідерських

навичок, здатності до роботи в міжнародній науковій комунікативній середовищі, навичок організації української спілки для молоді.

Науково-практична значущість магістерського дослідження полягає в тому, що його результати можуть використовуватися при вдосконаленні системи управління наукою, освітою, науково-інноваційною діяльністю; при розробці та вдосконаленні науково-інноваційної та науково-технічної політики на різних рівнях; при формуванні базисних принципів інноваційної дослідницької культури молоді.

Різні положення і висновки, а також безпосередньо матеріали магістерського дослідження можуть бути використані при розробці та модернізації як базового курсу по соціології, так і різних спецкурсів (соціологія освіти, соціологія науки, соціологія інноваційної діяльності, управління персоналом, соціальний менеджмент та ін.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

1.1. Молодь як соціально-професійна група в структурі українського наукового співтовариства: концептуалізація понять

Молодь, зайнята в сфері освіти і науки, є однією з специфічних соціально-професійних груп, оскільки її ознаки і властивості відображають специфіку розвитку не тільки молоді в цілому, але і наукового професійного співтовариства, здійснює інтелектуальну науково-педагогічну і наукову діяльність.

Перш, ніж ми будемо характеризувати специфічні ознаки групи «молоді освітяни», необхідно визначитися з термінами і уточнити, що мається на увазі під такими поняттями як «соціальна група», «соціально-професійна група», а також «молодь» і «молоді освітяни».

Ми спробуємо виявити в даному параграфі особливості молоді, характеризують їх як соціально-демографічну та соціально-професійну групу, визначити соціальний статус і ролі представників даної групи, сформулювати ознаки і критерії соціальної диференціації молодого наукового співтовариства. Соціальна група як предмет для досліджень аналізується в роботах багатьох зарубіжних класиків соціології (Г. Блумер, Е. Гідденс, П.А. Сорокін). У руслі західних теоретичних підходів до аналізу цього соціального феномена для соціальної групи характерна наявність соціальних інтеракцій між її членами, які включають в себе взаємні зв'язку і ролі [38, ст.115].

Вітчизняне трактування соціальної групи акцентує увагу, перш за все, на те, що вона є елементом соціальної структури, типовою формою буття в суспільстві поширеного безлічі будь-яких суб'єктів, які мають стійким

подібним становищем. В українській соціологічній енциклопедії соціальна група трактується як якась «сукупність людей, об'єднаних будь-яким ознакою: загальним просторовим і тимчасовим буттям, спільною діяльністю, спільними економічними, демографічними, етнографічними, психологічними та іншими характеристиками». Ця група має схожість соціального положення і, відповідно, спільністю соціальних проблем, які впливають на її формування та виконують в суспільстві набір певних функцій (соціальні ролі).

Особливий інтерес для нас серед соціальних груп представляють соціально-професійні групи, дослідження яких у вітчизняній соціології досить довго перебували на периферії соціологічного поля досліджень: вони служили, як відзначають В.А. Мансуров і О.В. Юрченко «засобом для вирішення різних виробничих проблем і пояснення соціальних процесів, має здатність формувати особливий тип спільнот - професійний, інтегрувати людей в соціальну систему на основі професійних ознак незалежно від типу держави і громадського ладу і регулювати взаємодії між ними» [42, ст.37].

В цьому випадку, зауважує автор, в формованій соціальної групи виникає спільність соціальних і психологічних ознак, «в результаті формується стійка система професійних ролей», а також стереотипи поведінки і спосіб життя спеціалістів.

В цілому соціально-професійна група характеризується наступними ознаками:

- Сумісність професійної діяльності, що припускає об'єднання представників певної професії на підставі загальних завдань і цілей цієї діяльності;
- Спільне буття в просторі і часі, що створює передумови для професійної комунікації між людьми;
- Розмежування функцій між членами конкретного професійного співтовариства, що призводить до координації дій і формування професійних та інформаційних взаємодій.

Якщо ми спробуємо зараз ідентифікувати за цими ознаками соціально-

професійну групу «молоді освітяни», то необхідно при цьому врахувати, що вона включає в себе характеристики не тільки членів наукового співтовариства, а й молоді. Тому виникає необхідність в експлікації поняття «молодь». Зупинимося на цьому докладніше.

Використання даного поняття як визначення соціально-демографічної групи починається на рубежі XVIII - XIX ст. практично перше визначення молоді у вітчизняній соціології було дано В.Т. Лисовським, який визначив її як «покоління людей, що проходять стадію соціалізації, засвоюють, а в більш зрілому віці вже засвоїли, освітні, професійні, культурні та інші соціальні функції; в залежності від конкретних історичних умов вікові критерії молоді можуть коливатися від 16 до 30 років».

Надалі більш змістовно молодь була визначена І.С. Коном, який вказав на соціально-історичну природу її соціального статусу і соціально-психологічних особливостей. Автор визначив молодь як «соціально-демографічну групу, що виділяється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального положення і обумовлених тим і іншим соціально-психологічних властивостей. Молодість як певна фаза, етап життєвого циклу біологічно універсальна, але її конкретні вікові рамки, пов'язаний з нею соціальний статус і соціально-психологічні особливості мають соціально-історичну природу і залежать від суспільного ладу, культури та властивих даному суспільству закономірностей соціалізації» [55, ст.62].

В даний час в соціології набуло поширення уявлення про молодь як про референтної соціально-демографічної групи, специфічними особливостями якої є вікові характеристики, невизначеність соціального становища і пов'язані з ними соціально-психологічні якості молодих людей. Ця група знаходиться в періоді становлення соціальної і психофізіологічної зрілості, адаптації до виконання соціальних ролей дорослих, її вікові межі розмиті і рухливі, але законодавчо встановлений вік від 14 до 30 років.

Цікавим є трактування дефініції «молодь», зроблена провідними вітчизняними соціологами М.Г. Горшковим і Ф.Е. Шереги. Автори вважають,

що молодь в контексті соціологічного знання може розумітися як «наукова категорія для позначення процесу відтворення розподільних відносин у своїй всеосяжної (тотальної) визначеності останніх». Інакше кажучи, мова йде про процес «становлення суспільних відносин в сукупності їх зародження (біологічна стадія), формування (соціалізація) і функціонування (закріплення статусу в суспільному розподілі праці). У всіх інших відносинах молодь є об'єкт аналізу інших наук (психології, соціальної психології, медицини)».

Отже, як ми бачимо, що у всіх визначеннях молоді увага акцентується, перш за все, на її вікові особливості і соціальному стані. Залежно від аспекту дослідження, можна виділити три підходи до дослідження молоді як соціального явища (С.Н. Іконникова):

- Соціально-психологічний - аналіз найбільш значущих якостей і інтересів різних груп;
- Індивідуально-психологічний - концентрація аналізу на окрему людину;
- Соціологічний - пояснення місця молоді в структурі духовного і матеріального виробництва, а також споживання в організаційній соціальної структурі.

Дослідники Ю.Р. Вишневський, А.І. Ковальова та ін. Виділяють в науковій літературі, присвяченій аналізу молоді як соціальної групи, понад чотирнадцять варіантів. Ми не будемо зупинятися детально на їх аналізі, проте відзначимо, як найбільш перспективні в контексті нашого дослідження, такі:

- Стратифікаційний підхід, відповідно до якого молодь розглядається як особлива соціально-демографічна спільність, маркована віковими межами і має свої специфічні статуси, позиції і ролі. Відзначимо в цьому зв'язку концепцію соціального відтворення відомих дослідників проблем молоді (В. Чупров, Ю.А. Зубок). Де молодь позиціонується як соціально-демографічної групи, яка виконує найважливіші соціальні функції (відтворювальну, інноваційну і трансляційну) [61, ст.92].

Відтворюючи склалася структуру соціально-професійних відносин в науковій сфері, молодь переймає професійний досвід попередніх поколінь і

вносить щось своє нове в даний процес, реалізуючи свої інноваційні властивості. Такого роду процес становить фрагмент наступності і зміни поколінь. Згодом молодь, дорослішаючи, в свою чергу перетворюється в джерело соціально-професійного досвіду для наступного покоління, таким чином реалізується трансляційна функція молоді;

- Процесуальний підхід, відповідно до якого до молоді належать тільки ті індивіди, які знаходяться в процесі становлення і поки не інтегровані в соціум. Великий інтерес в цьому контексті викликає концепція І.М. Ілінського, яка сформувалася на основі сучасних уявлень про глобалізацію. Суть даної теорії полягає в тому, що світ стрімко змінюється і процеси, що в ньому відбуваються, не можуть бути в повній мірі осмислені, а тим більше взяті під контроль старшим поколінням. Тому сьогодні важливо використовувати суб'єктність молоді для того, щоб «витягнути» даний сучасного суспільства в майбутнє.

- Соціальний підхід, коли молодість розглядається як етап первинної соціалізації і соціального зростання. Даний підхід в контексті дослідження особливу значущість, оскільки ми спираємося на нього при дослідженні планомірної соціалізації молоді в умовах сучасного українського суспільства. Тому в подальшому цей підхід буде конкретизований у наступних розділах дослідження.

В іншому державному документі «Основи державної молодіжної політики України до 2025 року», молодий вчений визначається як «працівник освітньої або наукової організації, що має вчений ступінь кандидата наук у віці до 35 років, або науковий ступінь доктора наук у віці до 40 років (для учасників програм вирішення житлових проблем працівників - до 45 років) або є аспірантом, дослідником або викладачем освітньої організації вищого освіти без наукового ступеня у віці до 30 років)» [4, ст.14].

Яка ж «початкова» вікова межа для молоді? На сьогоднішній момент, мабуть, це період закінчення навчання в бакалавраті і в магістратурі, тобто 23-24 роки. Слід зазначити ще один важливий момент: студенти, які займаються

науковою роботою, формально (тобто на законодавчому рівні) до молоді не належать, але в процесі нашого дослідження неможливо обійти специфіку залучення студентської молоді до занять наукою. Процес вивчення планомірної соціалізації молодих вчених не буде повним без звернення до студентства як соціальної групи.

Крім того, при визначенні молоді змістовно необхідно враховувати ще й особистісно-суб'єктивні якості (засвоєння професійних навичок в процесі навчання, моделі поведінки в рамках статусу). Однак нерідко молода людина знаходиться на ставці інженера (немає наукового стажу), а захист відкладається на невизначений термін (немає ступеня), що тим не менш не заважає йому вести наукову діяльність. Крім того, серед самих представників технічних наук, зайнятих, як правило, пошуком вирішення практичних завдань, захист дисертації не так популярна, як у представників гуманітарних і суспільних наук. Побічно підтвердження цьому факту ми знаходимо в статистичному збірнику «Наука України в цифрах»: приблизно половина всіх аспірантів припускають захищатись з гуманітарних та суспільних дисциплін, при цьому частка дослідників, що працюють в цих секторах науки, склала в 2012 р. всього 5,2 відсотка від загальної кількості дослідників. Тому видається, що критерій визначення віку «молодого розвитку» є не тільки необхідним, але і достатнім.

Молодих вчених як соціальну групу неможливо структурувати ще по ряду параметрів:

- стать;
- сімейний стан;
- специфіка мотивації до наукової діяльності;
- характер професійної діяльності (науково-дослідна або науково-педагогічна);
- рівень схильності до інноваційної діяльності;
- соціально-культурні переваги;
- рівень матеріального благополуччя; рівень освіти (наявності і характер наукового ступеня);

- стан здоров'я та ін.

Усередині соціальної групи молоді особливо помітна диференціація у ставленні професійних планів, життєвих стратегій і т.д. Як показали дослідження, ядром групи виступають молоді освітяни - кандидати наук, так як вони мають більш стійкими, в порівнянні з іншими членами групи, соціально-професійними позиціями в вузівських структурах, їх характеризують соціально важливі ознаки - діти, сім'я і власне житло, а мотивація спрямована на продовження науково – професійної діяльності [11, ст. 30].

На думку О.Ю. Осипової, «протилежна тенденція спостерігається серед молодих викладачів без наукового ступеня і аспірантів. Незатребуваність їх наукового потенціалу, відсутність можливості закріплення в вузі і перспектив кар'єрного зростання негативно впливають на ідентифікацію молоді з науковим співтовариством і її невизначену соціальну приналежність. Наслідками такого невизначеного положення молоді в соціумі стають маргіналізація їх соціального статусу, розмивання структури соціально-професійної групи молоді, зростання соціальної апатії».

Соціально-професійна група молоді має не тільки свою структуру, але і композицію, визначальну організацію соціального простору і його сприйняття. Інакше кажучи, композиція групи - це поєднання її елементів, що утворюють гармонійну єдність, яке забезпечує цілісність образу її сприйняття як соціальної групи. Нерідко композицію групи ототожнюють з набором демографічних і професійних її параметрів, що не зовсім вірно. Ці параметри важливі лише в тій мірі, в якій вони характеризують статусно-рольову позицію групи і виступають в якості соціальних фільтрів, що дозволяють їй здійснювати соціальне дистанціювання, щоб не злитися, не бути «розмитою» або поглиненої іншими позиціями [20, ст.55].

Композицію групи зазвичай визначають через індикатори соціального статусу. Зупинимося на цьому докладніше. Згідно з науковими роботами, можна виділити два роду показників для визначення соціального статусу науково-педагогічних працівників:

- Об'єктивні - низький рівень фінансування освіти і науки з боку держави; скорочення асигнувань національної влади на науково-дослідницьку роботу, мала затребуваність фундаментальних досліджень; певна ізольованість вчених від влади і, як наслідок цього, недостатній вплив розвитку співтовариства на політичні процеси в суспільстві; зниження рівня доходів вчених в порівнянні з доходами інших соціальних груп; падіння престижу викладацької та наукової діяльності в суспільстві; кадрові проблеми, пов'язані зі старінням наукових кадрів і відтоком наукової молоді в інші сфери;

- Суб'єктивні - усвідомлення невідповідності рівня кваліфікації та освіти одержуваного доходу; труднощі в побудові кар'єри і з самореалізації себе як розвитку; зниження рівня академічної культури; зміни в мотивації до наукового і викладацькому праці; неможливість або небажання пристосовуватися до нових вимог в освітній та науковій середовищі значного числа вчених; низький рівень мотивації наукової молоді до наукової діяльності.

Сьогодні особливого значення для соціального статусу молоді набувають такі об'єктивні чинники як соціально-економічні умови для їх роботи, науково-технічна державна політика, стан інститутів науки та освіти, інноваційні процеси в регіональних і загальноукраїнському соціумах. Отже, зробимо деякі висновки: 1. Молоді вчені як соціально-професійна група є певний тип наукової спільноти, що включає в себе людей у віковому інтервалі від 22 до 40 років на основі науково-освітньої діяльності та обліку науково-професійних і соціальних ознак, які відносяться до середньої професійної соціальної верстви в науково-педагогічному середовищі, мають специфічний професійно-соціальний статус науково-педагогічних працівників, виконують особливу соціальну роль щодо реалізації соціально значущих науково-освітніх функцій, мають особливі стереотипами поведінки, способом мислення й стилем життя, сформованими під впливом традицій науково-освітнього простору [36, ст.60].

2. Структура соціально-професійної групи молоді включає в себе молоді в процесі отримання після вузівської освіти (здобувачів та аспірантів денної та заочної форми навчання); молоді з науковим ступенем кандидата наук; молоді

до 40 років з науковим ступенем доктора наук; молодих викладачів без наукового ступеня.

Ядром цієї групи виступають молоді кандидати наук, які мають відносно стійкими соціально-професійними позиціями і соціально значущими ознаками, в той час як аспіранти і молоді викладачі без наукового ступеня переживають невизначеність свого соціального положення через відсутність перспектив кар'єрного зростання і незатребуваності наукового потенціалу. В результаті відбувається маргіналізація їх соціального статусу та розмивання структури соціально-професійної групи молоді.

Композиція групи, яка визначається через її статусно-рольову позицію, детермінується об'єктивними і суб'єктивними показниками, провідними серед яких стають соціально-економічні умови для їх роботи, науково-технічна державна політика, стан інститутів науки і освіти, інноваційні процеси в регіональних і загальноукраїнському соціумах.

3. Стратифікаційні позиція соціально-професійної групи молоді визначається її приналежністю до середнього прошарку, а соціальною базою для рекрутування наукових кадрів виступають низько- і середньо статусні соціальні верстви суспільства.

4. Соціальні ознаки і властивості соціально-професійної групи молоді відображають специфіку загальних характеристик (невизначеність статусу в суспільстві, тривалість навчання, підвищена орієнтованість на мережеві комунікації, кар'єру і патерналістські відносини з державою і ін.) і соціально-професійних якостей наукового професійного співтовариства. Специфіка соціально-професійної групи молоді визначається двоїстим характером формуванням статусу молоді, неузгодженістю статусних елементів (доходу та рівня освіти) і суттєвою залежністю її соціального стану від державної наукової політики [45, ст.83].

1.2. Формування соціалізації української молоді: теоретико-методологічний конструкт дослідження

Формування кваліфікованих кадрів вищої школи неможливо без ефективного процесу планомірної соціалізації. Якщо розглядати цей процес в широкому соціальному контексті, то в нього входить професійне і соціальне становлення індивіда, тобто засвоєння певної ціннісно-нормативної системи, соціального досвіду і зразків поведінки, в подальшому відтворюваних їм у трудовій діяльності.

В зв'язку з цим необхідно попередньо проаналізувати два поняття - «професійне становлення» і «соціалізація», неявно змістовно включених в поняття «професійна соціалізація». Проблема соціалізації індивіда в українській науці досліджується, в основному, з точки зору соціології і соціальної психології. Якщо в соціологічному напрямку соціалізація індивіда розуміється як розвиток певних соціальних якостей з метою інтеграції в систему соціальних відносин, то для соціально-психологічного спрямування соціалізація виступає процесом інтеріоризації індивідом ціннісно-нормативної системи культури.

Відомий соціолог Ф. Гіддінгс також в як пояснювального принципу соціального життя суспільства використовує психічне початок. Автор вважає, що механізм навіювання і наслідування лежить в основі спільної діяльності людей, завдяки чому формуються спільні цінності, які, в свою чергу, сприяють формуванню у індивіда групових установок і власної ідентичності.

Для Т. Парсонса суспільство являє собою раціонально організовану систему, яка функціонує за цілком певними правилами. Її основною функцією є відтворення і соціалізація нового покоління. У зв'язку з цим завданням суспільства буде формування механізму соціалізації, здатного допомогти особистості виробити адекватну мотивацію для того, щоб брати участь в соціально значущих зразках поведінки [58, ст.12].

Безумовно, в оцінці рівнів соціалізації підходи дослідників істотно відрізняються. Так, велике поширення набула точка зору, згідно з якою існують

два рівня соціалізації, де найбільш глибоким рівнем є інтеріоризація (установки і цінності перетворюються у внутрішні регулятори поведінки індивіда); другим рівнем виступає соціалізація, пов'язана з адаптацією індивіда до суспільства.

При іншому підході інтеріоризація і адаптація - це дві сторони процесу соціалізації. В цьому випадку група або індивід, опинившись в середовищі з новими умовами життєдіяльності, з необхідністю буде навчатися вже новим способам і зразків поведінки, зберігаючи при цьому колишню систему цінностей. Зокрема така ситуація характерна для нашої країни, яка переживає перехідний період.

Затребуваною в науковому співтоваристві є диференціація типів соціалізації, запропонована Е. Дюргейм. Автор виділяє два типу суспільства - засноване на кровній спорідненості просте товариство і суспільство, в основі якого лежить поділ функцій і спеціалізацій. Відповідно до цих товариств Е. Дюргейм розглядає два типи солідарності - механічна і органічна. Соціалізація в першому випадку полягає в тому, що індивід, не володіючи індивідуальністю, розчиняється разом з іншими представниками простого товариства в колективному типі.

У другому випадку соціалізуються індивіди, які мають як особистий вигляд, так і особливу діяльність, які відрізняють їх від інших індивідів. Наскільки ці індивіди відрізняються від інших членів суспільства, настільки від них і залежать, тобто залежать від суспільства. Дюркгеймовська концепція ґрунтується на розумінні подвійної природи людини, коли він, завдяки наявності комплексу психічних станів, відчуває себе індивідуальністю, але, в той же час, є носієм почуттів, ідей і звичок соціальної спільності, якій він належить. Тому, стверджує автор, соціалізація нового покоління повинна мати в соціумі цілеспрямований характер.

Інший дослідник Г. Зіммель також ґрунтується на тому, що в процесі взаємодії люди набувають свідомість усупільнення, об'єднуючись в суспільство. Для білоруського соціолога Е.М. Бабосова важливим є факт двостороннім процесу соціалізації, при якому, з одного боку, відбувається

засвоєння індивідом ідеалів, культурних норм і соціального досвіду за допомогою інтегрування в соціальну систему взаємодій з іншими індивідами, з іншого боку, включається активний процес відтворення нормативних цінностей і стандартів поведінки шляхом переробки і творчого видозміни соціального досвіду [62, ст.165].

Виходить, що індивід не тільки засвоює соціальний досвід, він його усвідомлено трансформує в свої установки, цінності, орієнтації і ін. Цікавим є позиція Л.Я. Авер'янова, згідно з якою соціалізація має три рівні соціалізації - нижчий, звичайний і вищий, а також поріг соціалізації, який настає при високому рівні загальної культури і дозволяє людині розвиватися не тільки у відсутності соціального середовища, але при необхідності і підтягувати її до свого рівня.

Л.Я. Авер'янов називає такий процес само соціалізацією. Найвища ступінь соціалізації індивіда розташовується за порогом соціалізації. Такого індивіда автор позиціонує як людину, яка має всю повноту необхідного професійного і соціального знання, ерудита в галузі фундаментальних знань. Для Л.Я. Авер'янова якість соціальної та освітньої середовища є однією зі значних причин у відмінностях рівня соціалізації індивіда. Зокрема інтенсивна розумова діяльність стимулює збереження в нормальній формі більшості програм соціалізації, в той час як розрив між рівнями соціалізації різних соціальних груп негативно впливає на соціалізацію.

Акцентує увагу на самоактуалізації індивіда і дослідник А.В. Мудрик про складові соціалізації, визначає усвідомлену трансформацію людини як індикатор рівня соціалізації індивіда. Автор диференціює рівні соціалізації за їх рівнями: мінімальний рівень соціальної зрілості, рівень особистості недостатньо зрілості і високий рівень соціалізації особистості. Останній рівень передбачає можливості до особистісного самовизначення і творчого виконання, для нього характерна висока самоактуалізація особистості людини [74, ст.24].

Узагальнюючи різні теоретичні підходи до дослідження соціалізації, ми можемо позначити в ній чотири сторони:

- По-перше, інкультурація як процес трансляції нормативно задаються морально-культурних цінностей;
- По-друге, інтерналізація, засвоєння соціально значимого досвіду;
- По-третє, адаптація (мова йде про можливі результати соціалізації);
- По-четверте, процес відтворення індивідом вже засвоєного соціального досвіду.

Безсумнівно, що соціалізація неможлива без активної взаємодії індивіда з суспільством, в процесі якого відбувається особистісне становлення і розвиток людини шляхом освоєння їм духовної та матеріальної культури в конкретно-історичних умовах його життєдіяльності. Підкреслимо цілеспрямований характер впливу суспільства на особистість, завдяки чому остання засвоює соціальні правила, цінності, норми, в цілому громадський досвід.

Крім впливу суспільства в цілому, дуже впливає на індивіда надає конкретна соціальне середовище, в якій він існує і розвивається, тобто не тільки освоєє соціальний досвід, а й нарощує його. В підсумку реалізується процес інтеграції особистості в суспільство, а також його адаптація до соціально-економічним, культурним і політичним умовам соціального життя.

Отже, сформулюємо основні фактори, що визначають характер соціалізації:

- Цілеспрямований вплив соціуму на особистість;
- Конкретна соціальне середовище, в якій індивід існує і розвивається;
- Активність особистості, її самодостатність з відбору та осмислення отриманих знань;
- Вміння особистості самої зіставляти і критично оцінювати різноманітні точки зору;
- Активність особистості в процесі практичної і перетворювальної діяльності.

Соціалізація особистості, включаючи в себе чотири складових процесу формування особистості: психологічний, педагогічний, ціннісний, соціологічний, постає як інтегративний процес насичення особистості

важливими соціальними знаннями і якостями, що дозволяють згодом освоїти весь спектр соціально схвалюваних ролей. При цьому, залежно від теорії, акцент в розумінні суті соціалізації та її завдань може мати відчутні відмінності. В теорії соціалізації Т. Парсонса в центрі уваги знаходиться саме засвоєння особистістю соціальних ролей і способів взаємодії [72, ст.44].

У іншого класика Н. Смелзера, як послідовника ідей Т. Парсонса, розуміння завдань соціалізації розширюється за рахунок включення в них соціальних установок особистості. Ще більш розширене розуміння можна знайти у Е. Дюркгейма. Який процес соціалізації співвідносив з процесом функціонування колективної свідомості, що дозволяло здійснювати між поколіннями передачу традицій і соціальних норм. М. Вебер виділив, ґрунтуючись на засобах (заохочення, примус), що застосовуються при соціальному впливі на моральну складову особистості, в соціалізації асоціативну та інституційну форми.

Найчастіше при вивченні соціалізації увага акцентується на моральних імперативах соціалізації. На питаннях сім'ї та освіти як інститутів соціалізації молоді і ін. В іншій класифікації, де критерієм виступає вирішення соціальних завдань, виділяють наступні етапи соціалізації: первинна соціалізація; вторинна соціалізація; групова соціалізація; ресоціалізація; організаційна соціалізація. При цьому деякі з виділених етапів можуть перетинатися (наприклад, первинна і вторинна етапи соціалізації) або навіть збігатися (наприклад, групова та організаційна соціалізації).

Найбільш усталеним серед них є функціональний підхід, базується на соціології французького позитивізму. Для функціональної парадигми, згідно з Г. Береллу і Г. Моргану, характерно уявлення про соціальний світ, згідно з яким суспільство розуміється як попереднє людині, що орієнтує функціоналізм на пошук місця людини і його дій в широкому соціальному контексті. Фундамент функціоналізму складають такі категорії, як соціальна дійсність, соціальна інтеграція, соціальний порядок, потреби і ін.

Його базової теорією є концепція науки, здатна об'єктивно розглянути

навколишню дійсність і сформулювати об'єктивний прогноз. Підкреслимо, що функціоналізм все соціальні явища розглядає як структурні компоненти ширшого соціального контексту.

Саме представники функціоналізму вперше заговорили про планомірної соціалізації. Так, Р. Мертон, П. Кендал і Г. Рідер провели в 1957 р. дослідження соціалізації студентів-медиків, в результаті чого авторами було сформульовано зміст процесу соціалізації. Цей процес цей бачили дослідниками як передача студентам основних навичок і принципів, прищеплення їм правильних орієнтацій, які допомагають освоїти життя лікаря. Що стосується планомірної соціалізації, то автори визначили її як «м'яку трансформацію абсолютних якостей особистості» [70, ст.119].

Надалі вже В. Хой і Р. Рис продовжили дослідження студентів в руслі функціоналізму, розглянувши професійну соціалізацію студентів педагогічного вузу. На думку авторів, визначальну роль в цьому процесі для студентів-педагогів грає бюрократичний механізм інституту професійної вищої освіти, здатний досить успішно прищеплювати студентам бюрократичний догматизм і спрямованість.

В цьому випадку соціалізація є наслідком не стільки цілеспрямованого навчання, скільки результатом бюрократичної освітньої середовища. Значущим для аналізу планомірної соціалізації в контексті функціонального підходу є підхід В. Вентворт, який в роботі «контекст і розуміння: дослідження теорії соціалізації» акцентував увагу на розумінні планомірної соціалізації як засобу для відтворення наявного стану речей, здатного забезпечити соціальну безперервність.

Що стосується другого підходу до пояснення планомірної соціалізації - інтерпретаційного, то основою його виступає німецька ідеалістична традиція в гуманітарній та соціологічній думки (М. Вебер, В. Дільтей, А. Шютц, Е. Гуссерль та ін.). Для цього підходу характерний пошук пояснення об'єктивної соціальної реальності з позиції суб'єктивності, на протигагу сторонньому спостерігачеві дії. На думку Г. Берелла і Г. Моргана, в основі

інтерпретаційного підходу лежать антипозитивізм, номіналізм і волонтаризм, що і формує розуміння професійної соціалізації. Спочатку спробу дослідити професійну соціалізацію студентів-медиків в контексті цього підходу зробили Г. Беккер, Б. Гір, І. Хьюз, А. Страусс. Вони які спробували осмислити студентський досвід зсередини [73, ст.144].

Відповідно, студентське середовище розглядалася як соціальний інститут, а сам процес соціалізації представлявся як можливість студенту трансформувати самого себе в такий вид особистості, який потрібно в даній професійній ситуації. У зв'язку з цим професійна соціалізація вже бачилася більш складним процесом, ніж це уявлялося при функціоналі.

Дослідники Г. Беккер, Б. Гір, І. Хьюз, А. Страусс і К. Лейсі акцентують свою увагу на суб'єктивності намірів студентів, хоча і відзначають наявність структурних елементів в тому соціальному контексті, в рамках якого протікає професійна соціалізація.

Якщо досліджувати процес соціалізації з номінальної позиції, то існування соціального світу в значній мірі обумовлено за допомогою імен, понять і міток, які використовуються учасниками відносин. У свою чергу, інший різновид інтерпретаційного підходу - антипозитивна - вважає неможливим використання коштів природничих наук для вивчення соціальних явищ і процесів. І, нарешті, для третього різновиду інтерпретаційного підходу - волонтаристською - процес планомірної соціалізації виступає як реалізація суб'єктів, готових до «автономних дій».

В основі третього підходу - критичного, лежать теоретичні концепції марксизму і франкфуртської школи. Критична парадигма базується на розбіжності точок зору відомих вчених в галузі соціології з приводу характеристик соціального процесу: для одних з них (Бурдьє, Альтуссер, Боулс, і ін.) Соціальний процес був процесом відтворення; для інших (Вілліс, Жиро, і ін.) соціальний процес виступав як процес виробництва. Свого часу А. Болстер, прагнучи узагальнити уявлення про сутність критичної парадигми, запропонував позиціонувати соціальний процес як сукупність соціального

виробництва і використання [72, ст.61].

Основною темою дослідників, що працюють в контексті критичної парадигми, є дослідження соціальних перетворень, орієнтованих на захист свободи і рівності людей. У цьому випадку соціальна дійсність аналізується в сукупності її виробництва і відтворення. При аналізі соціалізації як концепту, введеного функціоналізмом, використовується прийом деконструкції.

Зразком такої критичної деконструкції даного поняття є «соціальний аналіз освіти» П. Векслера. З точки зору дослідника, категорія соціалізації свідчить про безпорадність індивіда перед виражена спільністю. Більш того, саме поняття «соціалізація» вже з самого початку можна розглядати як засіб для колективного впливу на трансформацію особистості людини для приведення її до системного поданням, де особистість стає «гвинтиком» в соціальному механізмі.

Представники критичного підходу, намагаючись виявити сутність процесу соціалізації, формулюють загальні характеристики, властиві як природним, так і гуманітарних напрямів підготовки студентів. Ці характеристики полягають у тому, що професійна соціалізація включається в контекст більш загального соціального процесу, який їх в кінцевому рахунку і визначає. В результаті зміна процесів і механізму соціалізації можливо тільки разом зі зміною загального соціального процесу.

Найбільш часто предметом емпіричного дослідження для представників критичного підходу стає професійна соціалізація студентів. Так, в кінці ХХ століття М. Гінзбург дослідив соціалізацію вчителя перед початком своєї професійної діяльності, охарактеризувавши її як формальний підготовчий процес до професії «вчитель». Спираючись на концепт «протиріччя», автор пов'язав конкретно-практичний досвід планомірної соціалізації з гендерними, расовими і класовими відносинами в рамках соціуму і в межах освітньої системи. Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок щодо змісту планомірної соціалізації індивіда, яка включає в себе: загальну соціалізацію; теоретичну соціалізацію в процесі навчання; практичну соціалізацію протягом

підготовчої практики до заняття професійною діяльністю.

У зв'язку з цим можна виділити три аспекти соціального контексту аналізу планомірної соціалізації - інституційний, інтерактивний і культурний. Хоча в більшості випадків в зарубіжних наукових дослідженнях при аналізі планомірної соціалізації використовується функціональний підхід, мабуть, все-таки необхідно при цьому враховувати суперечливість практичної реалізації процесу соціалізації, який здійснюється в широкому діяльному контексті культурних і соціальних інститутів [6, ст.23].

1.3. Вивчення та аналіз перспектив професійної складової в контексті соціалізації молоді у закладах вищої освіти

У розумінні планомірної соціалізації у вітчизняній соціологічній думці, тут зустрічаються найрізноманітніші тлумачення цього поняття: від щодо широкого до досить суворого наукового визначення цього феномена. Зокрема, що процес планомірної соціалізації необхідно пов'язувати з попередньою підготовкою індивіда до його професійно-трудової діяльності, яка полягає в «залученні її до обраної професії шляхом навчальної, художньої та іншої літератури, сприйняття інформації ЗМІ, оповідань родичів, знайомих, спостереження дій професіоналів і їх результатів, професійного навчання, включення в відповідні дії і т. д.».

На мій погляд, таке визначення більш характерно для процесу планомірної соціалізації учнів у закладах середньої освіти. Мабуть, більш змістовний концепт цього явища пропонується в роботі Н.А. Перінського, що розглядає його в двох аспектах. З одного боку, це процес інтеграції людини в професійне середовище, що передбачає засвоєння їм професійного досвіду, цінностей і стандартів спільноти професіоналів. З іншого боку, це процес ефективної реалізації професійного досвіду, орієнтований на оптимальну поведінку, що складається в безперервному самовдосконаленні в своїй професії.

На думку М.В. Мігачева, професійну соціалізацію можна розглядати як

процес розвитку інтеграційно-адаптаційних характеристик людини, яка формує можливості для вертикальної і горизонтальної мобільності в трудовій сфері в процесі життєдіяльності людини [13, ст.47].

Спираючись на роботи перерахованих вище авторів, ми можемо сформулювати найбільш значущі характеристики планомірної соціалізації:

1. Освітня соціалізація входить в загальну соціалізацію особистості як одна з її складових частин.
2. Вона є невід'ємним етапом розвитку професіоналізму індивіда.
3. Освітня соціалізація знаходиться в нерозривному зв'язку з професійним вихованням і навчанням особистості.
4. Ефективність планомірної соціалізації індивіда залежить від активності участі особистості в різних видах соціально-професійної діяльності.

Отже, підсумовуючи різні підходи до аналізу планомірної соціалізації індивіда, ми можемо визначити її як багаторівневий процес засвоєння особистістю спеціальних знань, соціально-професійних умінь і навичок, цінностей і норм з метою розвитку адаптаційних і інтеграційних якостей індивіда, необхідних для ефективного включення в професійно-трудова середу.

Як досить тривалий процес професійна соціалізація складається з етапів, під час яких формується професійна мотивація, визначається як пріоритетне для себе професійна трудова сфера, проводиться професійне навчання і отримання спеціальних професійних знань, навичок і вмінь. У цей період відбувається формування значущих професійних і соціальних характеристик особистості, а також професійне самовизначення і інтеграція майбутнього фахівця в професійно-трудова середу, ефективне оволодіння професією в процесі трудової діяльності, самореалізація в ній.

Згідно з концепцією «кар'єрної зрілості» Д. Сьюпера, професійна соціалізація складається з етапів «пробудження», «дослідження», «збереження» і «зниження». Іншими словами, стадії соціалізації співвідносяться з періодами життя, тобто з віком особи. Дослідник Ю.П. Поваренков розглядає такі етапи планомірної соціалізації як допрофесійної розвиток особистості, інакше

кажучи, підготовка до професіоналізації; пошук і визначення в обраній професії і навчального закладу; навчання професії і, нарешті, самостійна професійна діяльність. Кошти, виділені автором чотири стандартних періоду є структурними компонентами стадій і складаються з професійної адаптації, потім стійкого зростання показників, періоду максимальних досягнень [29, ст.40].

У більшості досліджень планомірної соціалізації виділяють два основних етапи: професійна адаптація і подальша інтеграція індивіда в професійне середовище, що складається в освоєнні їм професійного досвіду і стандартів спільноти професіоналів. В теж час відбувається ефективна реалізація професійного досвіду, що припускає безперервне самовдосконалення в обраній професії. На першому етапі здійснюється процес поступового входження в професію, освоєння змісту і особливостей обраної професії, поступова адаптація до вимог і умов роботи за професією, до соціально-професійної групи, у взаємодії з якою реалізується професійна діяльність.

У цей період індивід починає активно освоювати нові соціальні ролі, функції професійного характеру, включається в міжособистісні відносини в процесі вирішення своїх професійних завдань. Тривалість професійної адаптації завжди індивідуальна і залежить від психологічних і особистісних особливостей особистості, її ціннісних орієнтацій, ділових якостей, стану здоров'я і т.д. З огляду на розробки вчених з теорії планомірної соціалізації (Ф.Б. Березін, Є.Ю. Коржова та ін.), ми можемо сформулювати її сутнісні особливості: вона є системним, цілісним процесом; виступає найважливішою стадією процесу планомірної соціалізації; проявляється як активна форма самореалізації особистості і є необхідною умовою її успішності в професії.

У контексті нашого дослідження планомірної соціалізації молоді відзначимо, що в цьому випадку процес складається з трьох етапів: студентство, навчання в магістратурі та навчання в аспірантурі. Тут професійна соціалізація починає здійснюватися ще на стадії навчання майбутнього

розвитку в вузі, коли його основною діяльністю в психічному розвитку є навчально-професійна діяльність.

В цей час поступово формуються професійні інтереси. Процес формування «я-образу» починає інтегрувати в себе елементарне «я - професійне». Саме з соціальної групи студентства рекрутуються молоді освітяни. Для цього життєвого періоду характерні переживання, пов'язані з можливістю майбутнього успіху в житті, а творча професійна діяльність стає провідним видом діяльності в особистісному і психічному становленні індивіда. З точки зору загального психічного розвитку студентства цей період для майбутнього розвитку є часом інтенсивної соціалізації його особистості, розвитку всіх інтелектуальних здібностей і самої особистості в цілому [33].

Суб'єктами планомірної соціалізації майбутніх вчених виступають безпосередні учасники - студенти, адміністрація навчального закладу, роботодавці і учасники - найближче соціальне оточення, що включає в себе друзів, батьків, однолітків і т.д. Важливу роль в планомірній соціалізації грає трудовий колектив, що впливає на цей процес в період студентських переддипломної та виробничих практик.

Процес планомірної соціалізації складається з професійного і соціального становлення особистості. У першому випадку мається на увазі формування мотивів і намірів щодо професії, усвідомлений вибір трудової професії, проходження професійного навчання, твердження в своєму професійному самовизначенні; інтеграція в професійну трудову середу.

Ученими також розглядаються негативні і позитивні наслідки реалізації планомірної соціалізації. У першому випадку мова йде про не включення в соціально-професійне трудове середовище, другий випадок передбачає успішну інтеграцію та адаптацію в соціально-професійне середовище.

В цілому більшість дослідників в якості критеріїв результативності планомірної соціалізації розглядають освоєння освітньої вузівської програми; сформованість професійно значимих якостей; сформованість соціально важливих якостей (мотивація, життєві плани, ціннісна система і т. д.) і

професійну ідентичність.

Умовами, що детермінують перебіг процесу планомірної соціалізації молоді, є науковий етос (звід морально-ціннісних імперативів для наукового співтовариства). Саме ціннісні критерії виступають необхідним умовою ефективної комунікації та планомірної соціалізації індивіда в сфері науки. Завдяки неформальному спільноті, заснованому на особистісному спілкуванні, формується наукова традиція, оскільки конкретне наукове суспільство не тільки пропагує своєю роботою певні засоби і методи дослідження, а й є носієм певного етосу і стилю мислення [46, ст.10].

За допомогою міжособистісного спілкування між науковим керівником і його учнем відбувається освоєння останнім наукового етосу, реалізуючись в подальшому в його науковій діяльності. Деякі дослідники диференціюють об'єктивні чинники в залежно від їх дії на макрорівні і мезорівні. У першому випадку мова йде про:

- Інституціоналізації системи вищої освіти;
- Сформованості професійного співтовариства;
- Затребуваності фахівців на трудовому ринку;
- Престиж отриманих спеціальностей в суспільстві;
- Рівні заробітної плати фахівців.

Об'єктивні чинники мезорівня включають в себе:

- Інформаційно-навчальне оточення вузу;
- Професійну молодіжну орієнтованість на отримання освіти в певному вузі;
- Діяльність ЗМІ;
- Провідні компоненти вузівського навчально-виховного процесу;
- Кількість чинників соціального мікросередовища життєдіяльності вузівської молоді.

Суб'єктивні чинники, що впливають на професійне становлення молоді, включають в себе професійне середовище, ставлення до професії і особистісні особливості майбутнього розвитку. Велику роль в професійному становленні

розвитку грають його взаємини з науковим керівником і старшими колегами. У неформальному співтоваристві вчених за рахунок гнучкості неформальних наукових зв'язків, заснованих на наукових інтересах і інтелектуальних пріоритетах каналу «вчитель-студент», молодий вчений може здійснити вихід за межі формалізованих комунікативних каналів [50, ст.60].

Представляючи професійну соціалізацію як інтегральний процес, обумовлений суб'єктивними і об'єктивними факторами, відзначимо, що його провідними внутрішніми (суб'єктивними) компонентами є професійні диспозиції особистості - ціннісні орієнтації, мотиви, спрямованість, соціальні та професійні установки, сформовані на особистісному рівні.

Провідну роль у професійній соціалізації студентів грають система теоретичного і практичного навчання в вузі, науково-дослідницька та інші види діяльності студентів. Активність студентів у реалізації цих соціальних механізмів сприяє розкриттю їх здібностей, самоактуалізації, дозволяє сформуватися не тільки професійним, а й соціальним навичкам, затребуваним в їх майбутньої професії.

Інформаційно-освітня середовище, що включає в себе організаційні, методичні та науково-технічні ресурси, культурний та інтелектуальний потенціал навчального закладу, також робить істотний вплив на соціально-професійне становлення майбутніх вчених. Не меншим за значимістю елементом системи планомірної соціалізації є професійна орієнтація, яка складається з профінформації, профвідбору та профадаптації.

В результаті професійного самовизначення формується професійна і соціальна конкурентоспроможність молодого фахівця, визначальна потенціал його професійної затребуваності як сукупності певних соціальних, кваліфікаційних, психологічних якостей індивіда.

У той же час в соціології відзначаються фактори, що перешкоджають планомірної соціалізації майбутніх вчених, а саме:

- Низька мотивація для професійної реалізації в спеціальності, отриманої в вузі;

- Недолік вмінь у вибудовуванні професійних перспектив розвитку;
- Завищена особистісна самооцінка як результат незнання реального стану справ на ринку праці;
- Низька оцінка студентами знань, навичок і умінь, отриманих у вузі.

Успішність планомірної соціалізації багато в чому визначається тією обставиною, наскільки ефективно індивід зміг скористатися ресурсами соціалізації, які залежать від його культурного і соціального капіталу. Однак формування цього капіталу визначається не тільки особистісними якостями індивіда, але і залежать від зовнішніх чинників, серед яких найбільш значущими є постійно змінюються регіональні ринки освітніх послуг і праці. У контексті нашого дослідження підкреслимо, що основним ресурсом планомірної соціалізації молоді буде розвиток і підвищення ефективності їх інноваційно-творчої активності [68, ст.29].

В умовах, коли відбувається ускладнення і розширення професійного середовища, зростає необхідність прийняття рішень зі значним ступенем особистої відповідальності і ризику, все більше назріває професійна зрілість фахівця.

Підіб'ємо деякі підсумки:

1. Грунтуючись на різних теоретико-методологічних підставах і категоріальному апарату, підходи до аналізу планомірної соціалізації по різному трактують це соціальне явище:

- Функціональний підхід розглядає професійну соціалізацію як структурний компонент більш широкого соціального контексту; інтерпретаційний підхід акцентує увагу на суб'єктивну сторону процесу професіоналізації;
- Критичний підхід пов'язує зміна процесів та механізму соціалізації зі зміною загального соціального процесу.

Дискусія проблематики планомірної соціалізації (ступінь ефективності, наявність нульового рівня соціалізації). Викликана неоднозначністю дії суб'єктивних і об'єктивних факторів, динамічністю соціального процесу,

наявністю в суспільстві не тільки організованих, але і стихійних каналів соціалізації.

2. Освітня соціалізація розуміється нами як багаторівневий процес, спрямований на засвоєння особистістю спеціальних знань, соціально-професійних умінь і навичок, цінностей і норм і орієнтований на розвиток адаптаційних і інтеграційних якостей індивіда, необхідних для ефективного включення в професійно-трудове співтовариство.

3. Процес входження молодого спеціаліста в соціально-професійне оточення наукового товариства відбувається під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. Перші детерміновані протиріччями між системою освіти, ринком праці та професійними цінностями індивіда і включають в себе, в першу чергу, соціальну середу і стан інституту науки. На професіоналізацію молоді впливають соціально-економічні умови їх роботи, науково-технічна державна політика, стан інститутів науки та освіти, інноваційні процеси в регіональних і загальноукраїнському соціумах. Суб'єктивні чинники, що впливають на професійне становлення молоді, включають в себе професійне середовище, ставлення до професії і особистісні особливості майбутнього розвитку. Провідними компонентами процесу професіоналізації виступають професійні диспозиції особистості - ціннісні орієнтації, мотиви, спрямованість, соціальні та професійні установки, сформовані на особистісному рівні.

4. Умовою, що детермінують перебіг процесу планомірної соціалізації молоді, є науковий етос, чий нормативно ціннісні критерії формують необхідні для ефективного наукового праці соціально-моральні та інтелектуальні якості особистості. Ресурси планомірної соціалізації визначаються культурним і соціальним капіталом особистості і залежать від особистісних властивостей індивіда, а також постійно змінюються регіональних ринків освітніх послуг і праці. Основним ресурсом планомірної соціалізації молоді виступає розвиток і підвищення ефективності їх інноваційно-творчої активності [5, ст.18].

РОЗДІЛ 2

ЕТАПИ, УМОВИ І ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

2.1. Етапи та умови соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві

У процесі соціалізації особистість молодого розвитку відчуває не тільки вплив соціального середовища, але і сама виступає творцем наукового знання. Часто під професійною соціалізацією розвитку розуміється становлення його як суб'єкта наукової діяльності, засвоєння їм не тільки спеціальної інформації, але самого способу бачення (парадигми), традиції і системи філософського, світоглядного знання.

Психологічне визначення соціалізації розвитку вимагає врахування додаткових особливостей соціалізації. Так, для Г.М. Андрієвої соціалізація є «двосторонній процес, що включає в себе, з одного боку, засвоєння індивідом соціального досвіду шляхом входження в соціальне середовище, систему соціальних зв'язків, з іншого боку, процес активного відтворення індивідом системи соціальних зв'язків за рахунок його активної діяльності, активного включення в соціальне середовище». Тим самим враховується не тільки аспект засвоєння, а й відтворення знань і навичок [17, ст.41].

Сучасні автори додатково виділяють третій аспект - процес соціального творчості, тобто створення людиною нових галузей соціальної практики, побудови нових соціальних спілок. Таким чином, в якості робочого можна використовувати наступне визначення планомірної соціалізації розвитку - це процес засвоєння і відтворення норм і цінностей суспільства та наукової спільноти в науковій творчості розвитку.

Спочатку суб'єкт наукового пізнання (він навіть не завжди є членом співтовариства вчених, але прагне до цього) видобуває потрібну йому інформацію, використовуючи традиційні канали комунікації - підручники,

журнали, статті і т.д. В результаті він засвоює певний обсяг явного знання, вираженого в мові, поняттях, судженнях. Наступний етап включає в себе вже знання неявне, «імпліцитне, що міститься латентним чином в схемах сприйняття, практичному майстерності, мистецтвах, тілесних навичках і т.д.».

Зауважимо, що на відміну від явного знання, яке вербально і має безособистісний характер, неявне знання носить суб'єктивний характер і імпліцитно міститься в науковій діяльності. Процес засвоєння неявного знання вимагає участі в ньому наставника, вчителя, який, як носій наукової традиції, допомагав би майбутньому вченому інтегруватися в систему наукового взаємодії.

Реалізація принципу діяльності при визначенні етапів соціалізації передбачає виділення дотрудової, трудової та післятрудової:

1. Дотрудова (весь життєвий період особистості до початку трудової діяльності, що включає в себе два етапи: рання соціалізація - від народження до початку навчання в школі і юнацька соціалізація - весь процес навчання до початку трудової діяльності).

2. Трудова (весь період трудової діяльності особистості до виходу на пенсію).

3. Післятрудова (починаючи з виходу на пенсію і до припинення земного буття).

Дана періодизація найбільш поширена у вітчизняній науці, і її класифікаційними ознакою виступає трудова діяльність. Названі етапи соціалізації мають специфіку в додатку до науці. Особливу значущість в соціалізації сучасного розвитку має дотрудовий етап, точніше стадія юнацької соціалізації, що включає навчання в вузі. У цей час майбутній вчений формує уявлення про науковий підхід до вивчення реальності, ідеалах наукового знання. Від проходження цієї стадії соціалізації залежить вибір подальшого професійного шляху, успішність адаптації в «науковому колективі» на стадії трудової соціалізації. Значення вузівської підготовки продемонстровано в ряді робіт. Зокрема, результати, отримані В.Є. Михайличенко, дозволили зробити

висновок про більш успішної адаптації випускників, які отримали досвід наукової роботи на дотрудовій стадії [27, ст.77].

Трудовий етап соціалізації сучасного розвитку реалізується в ході спільної діяльності в малій групі (науковому колективі). Основними напрямками соціалізації молодого розвитку на цьому етапі стають засвоєння нормативно-рольових і предметно-рефлексивних відносин. За думку У. Бека, в процесі індивідуалізації групова ідентифікація слабшає і людина поступово втрачає зв'язок з родиною, друзями, з соціальною групою. Індивід стає все більш самостійним у своєму особистісному виборі, конструюванні групової ідентифікації і власної ідентичності. Даний процес все більш стає характерним для групи молоді.

Отже, підіб'ємо деякі попередні підсумки. Інститутами планомірної соціалізації молодого розвитку виступають наукова школа, наукове співтовариство, науковий інститут. Істотну роль в науковій соціалізації молодого розвитку грають такі сфери, як спілкування і діяльність. Крім цього соціалізація визначає і сам процес наукової творчості, його «соціалізована», «комунікативний» характер. вона також детермінує уявлення розвитку про себе, своє місце, ролі в науковому співтоваристві, можливості особистісного внеску в науку.

Соціалізація відбувається в умовах мікросоціуму розвитку; її конкретними інститутами є такі спільності, як сім'я, науковий колектив, наукова школа. В якості агентів соціалізації виступають рідні, колеги, вчителі. Висловивши ряд принципових зауважень по етапах планомірної соціалізації молоді, необхідно тепер конкретизувати це питання стосовно до вузівської системи української освіти [30, ст.4].

І тут хотілося б ще раз підкреслити важливу, думку, що дослідження процесу планомірної соціалізації молоді неможливо без урахування того факту, що початок формування професійних компетенцій та професійної мотивації у майбутнього розвитку виникає ще в період навчання у вузі. Тому ми виділяємо в планомірної соціалізації молоді три етапи - перші два (бакалаврат і

магістратура) пов'язані зі студентством, на третьому етапі (аспірантура) вже представлені, власне, молоді освітяни. Зупинимося на цьому докладніше:

1. Студентство (бакалаврат, спеціалісти). На самому початку шляху майбутній молодий вчений виявляється в статусі студента. Очевидно, що на перших курсах частка тих студентів, які чітко знають, що вони «підуть» або «не підуть» займатися наукою, мізерно мала. Потім в процесі навчання на середніх курсах в кожній групі починає оформлятися деякий «ядро» студентів, які мають схильності і виявляють інтерес до науково-дослідної діяльності. І тільки до старших курсів в студентській групі з'являється кілька людей, які з певним ступенем впевненості в своїх планах пов'язують свою майбутню професійну діяльність з наукою.

2. Студентство (магістратура). Наступним етапом на шляху до науки як сфері професійної діяльності виступає магістратура. Одна частина випускників вузів робить цей вибір цілком усвідомлено, інша – все ще продовжує «шукати себе», знаходячи в магістратурі лише тимчасовий притулок. Багато магістранти, нерідко переживають період професійного самовизначення, вибору, знаходяться в стані невпевненості щодо того, чи правильно був зроблений ними вибір. Відзначимо, що приблизно половина вузівських магістрів приймає рішення «піти в науку», перебуваючи на «фінішній прямій» навчання у вузі, при тому, що в студентські роки вони практично не цікавилися і не займалися науково-дослідницькою діяльністю. Очевидно, що 4-5 років навчання у вузі (досить тривалий і значимий період професійного становлення майбутнього молодого розвитку) безповоротно втрачено цими молодими людьми [42, ст.33]. Тому їм доводиться розвивати навички написання статей, участі в конференціях і конкурсах на другій стадії планомірної соціалізації. Однак тут виникає інша проблема - друга стадія значно коротше першій за часом і володіє своєю організаційною специфікою. Магістратура ставить перед собою інші цілі, ніж бакалаврат, і спирається на припущення того, що людина вже володіє необхідними професійними знаннями і вміннями, базовими уявленнями про наукову діяльність.

3. Аспірантура. Після закінчення другого етапу планомірної соціалізації одна частина закінчили магістратуру вирішує припинити своє навчання, інша частина, переконавшись в правильності обраного шляху, вступає до аспірантури, вирішуючи продовжити професійну соціалізацію в сфері науково-дослідницької діяльності. На обличчя «виділення» з групи магістрантів більш мотивованих, успішно минулих професійну соціалізацію як майбутніх молоді. Для них наукова робота в аспірантурі стає основним видом діяльності, який повинен завершитися успішним захистом кандидатської дисертації. Між закінченням вузу і надходженням нинішніх викладачів до аспірантури проходив чималий термін, в середньому - 4,8 року. Цього часу цілком достатньо, щоб набути професійного досвіду і зорієнтуватися щодо своїх наукових інтересів.

Молоді викладачі у віці до 30 років, які закінчили аспірантуру, надійшли в неї в середньому через 2 роки після закінчення вузу. Цей термін майже в 3 рази менше, ніж аналогічний показник у покоління старше 50 років (5,5 років). В 1990-х рр. ХХ ст. значне збільшення числа здобувачів вчених ступенів (особливо доктора наук) було підтримано і державою, яке послабило контроль за якістю дисертаційних робіт. Нам представляється, що цей факт обумовлений низькою зарплатою викладацького складу вищих навчальних закладів [59, ст.176]. Мабуть, можливість досить легко захиститися і отримати науковий ступінь негласно вважалася державою якоїсь «компенсацією» гуманітарної інтелігенції, спрямованої на зниження масового відтоку кадрів з системи науки і вищої освіти. Відзначимо, що аспірантура - це, з одного боку, планомірний вид роботи, розписаний по роках, етапам, змістом, з іншого – реалії нашої аспірантури такі, що далеко не всі аспіранти в термін встигають підготувати дисертаційне дослідження і представити його до захисту.

Причин тому може бути досить багато. Однак і на цьому етапі можуть виникати проблеми в професійній соціалізації. На третьому етапі в вузівській аспірантурі у майбутніх молоді може відбуватися досить серйозна трансформація професійних орієнтацій, може трапитися «розчарування» в

раніше зроблений вибір, може приходити розуміння того, що не вистачає будь-яких якостей (характеристик, навичок) для завершення роботи над дисертаційним дослідженням.

Багато в чому ефективність проходження етапів планомірної соціалізації залежить від того, як у майбутніх вчених формується певний ціннісно-пофарбований образ обраної спеціальності, пов'язаний з поданням про значущість можливостей, які їм з часом може надати професійна діяльність. Тому закономірно виникає питання: чи будуть студенти українських вузів вибирати дослідні спеціальності і надалі орієнтуватися на кар'єру в науковій сфері.

Що взагалі примушує людину вибрати науку в якості своєї майбутньої професійної діяльності? У зв'язку з цим відомий фізіолог, творець теорії стресу Г. Сельє пише, що, опитуючи в своїй молодості знаменитих вчених про мотиви їх діяльності, найчастіше отримував вказівку на «допитливість». Іноді згадувалося бажання принести користь або ж навіть простий випадок (наприклад, наявність вільного місця в лабораторії).

Такі мотиви, як бажання заробити авторитет і отримати визнання, з обуренням відкидалися. Це, з точки зору Сельє, свідчить про те, що визнати в якості спонукальної сили дослідницької діяльності прагнення до визнання вважається непристойним. Але як би не заперечували самі вчені прагнення до успіху в якості значущого мотиву своєї діяльності, факти, наприклад боротьба за пріоритети, свідчать про зворотному.

Однак в цьому середовищі, як вказує Г. Сельє, побутують інші, ніж у більшості, цінності життєвого успіху: вчених приваблює не тільки схвалення «натовпу» і всенародна слава, скільки визнання вузького кола фахівців: «давайте не будемо себе обманювати: навряд чи спонукальною силою творчості є чиста допитливість. Вчені пихаті, їм подобається визнання, вони не байдужі до популярності, яку приносить слава, але дуже розбірливі щодо того, чийого визнання їм хотілося б домогтися і за що їм хотілося б стати знаменитими», - писав Сельє. [66, ст.40]

Зауважимо, що прагнення стати обраним в колі обраних можна розглядати як ще більше марнославство, ніж звичайне прагнення до успіху. Але не можна не погодитися з Г. Сельє, що «молода людина, що бажає піти в науку, повинен бути здатний до переоцінки цінностей і відмови від загальноприйнятих символів успіху, особливо від культу «красивого життя». Для цього потрібні неабияку мужність і віра - перш за все в свої власні ще не випробувані можливості». Таким чином, діяльність розвитку полімотивована: це і бажання грошей, влади, суспільного становища, і бажання приносити користь, потреба в схваленні. Однак перераховані мотиви неспецифічні для діяльності розвитку, вони можуть бути спонукальними і для представників інших професій. Саме мотиваційна складова є найважливішою в діяльності розвитку, тому що серед найважливіших характеристик розвитку на перше місце Г. Сельє ставить ентузіазм і наполегливість, «оскільки без мотивації до дослідницької роботи інші якості втрачають сенс». Це не означає, що пізнавальний мотив є єдиним спонуканням творчості справжнього розвитку він виступає як провідний в його діяльності.

На основі даних соціологічних опитувань, які фіксують непопулярність науки у випускників шкіл, можна було б зробити висновок про відсутність серед сучасної молоді тих, хто готовий відмовитися від зовнішніх критеріїв успіху заради жаги пізнання. Так, З.К. Селіванова, яка проводила протягом тривалого часу опитування учнів різних міст Харківщини, фіксувала, що лише 2-4% з них вибрали сферу науки [2, ст.15].

Дослідження соціального самопочуття молоді свідчать про тому, що до неї не можна підходити як до єдиної цілісності, для нашого часу характерна її висока якісна диференціація. Дія одних тих же самих суспільних цінностей і ідеологічних установок виявляється різним для різних груп молоді і по-різному трансформується в індивідуальні цінності. Особливо рельєфно цей факт виступає в різні перехідні періоди, коли поставлена і йде системи цінностей функціонують пліч-о-пліч, конкуруючи один з одним.

Наступною ланкою впливу суспільних цінностей виявляється

мікросередовище старшокласників - сім'я, школа, референтні групи однолітків. Не можна забувати і про те, що поряд з «зовнішніми» чинниками, такими як низька заробітна плата, престиж професії, істотну роль при професійному виборі відіграють «внутрішні» психологічні фактори: інтереси молодої людини, його схильності, особистісні особливості. І хоча дослідники говорять про «революції зрослих домагань» сучасної молоді, можна припустити, що при наявності високої пізнавальної мотивації суб'єкта і того середовища, де створюються умови для її реалізації, професія розвитку, незважаючи на падіння її престижності та низький рівень заробітної плати, не повинна ігноруватися при професійному виборі.

Згідно з даними, отриманими соціологами, в системі цінностей в групі молодих представників науки висока і пріоритетна загальна цінність освіти. У той же час відзначається, що фактор конформного поведінки, навіть за умови впливу на респондента прикладу сім'ї, не стає мотивом вибору науково-освітньої кар'єри.

У вітчизняних дослідженнях респонденти не розглядали орієнтацію на освіту як прояв моди на певний життєвий стиль. В цьому відношенні і приклади з найближчого соціального оточення інформантів також не зіграли визначальну роль в їх виборі активної освітньої стратегії. Тільки вже на більш пізніх етапах соціалізації починається усвідомлене формування способу життя, яке співвідноситься з груповими нормами; і ось тут вже освіта розглядається як якась можливість для досягнення більш високого статусу, пов'язаного з накопиченням символічного капіталу і визнанням з боку референтної групи.

За словами самих респондентів, найбільш важливою причиною орієнтації на наукову кар'єру була можливість особистісної самореалізації. Рідше озвучувався мотив служіння суспільству, науці, сім'ї. Обидва ці обставини вказують на необхідність особистої активності для побудови життєвої траєкторії. Самим малозначущими фактором для формування первісної мотивації отримання освіти та здійснення наукової кар'єри був прагматичний вибір кар'єри в сфері освіти як способу виживання в умовах, що змінюються

соціальних умовах [14, ст.37].

Отже, ми спробували проаналізувати деякі соціокультурні умови планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві. Однак професіоналізація молодого розвитку в значній мірі залежить також від організаційних і соціокультурних характеристик наукового співтовариства. У процесі свого професійного становлення майбутній вчений, освоюючи соціальний простір наукової спільноти, засвоює його норми і цінності. Тому звернення до аналізу специфічних характеристик наукового співтовариства дозволить надалі сформулювати ті тенденції і умови інституційного середовища, в рамках яких здійснюється професійна соціалізація сучасного розвитку.

Мабуть, наукове співтовариство, яке надається як складно структурована сукупність організаційних форм, - це соціальна система з розгалуженим будовою, що включає в себе комунікативні канали, здатні забезпечити певну автономність і єдність цієї системи, і в той же час підтримують мобільність входять до неї її елементів. Єдність наукового співтовариства забезпечується процесом виробництва наукового знання як особливого продукту. Це виробництво «достовірного знання» прямо пов'язане з конкретно історичними та соціокультурними умовами життєдіяльності наукової сфери, впливають на соціальну структуру суспільства вчених.

2.2. Менторські чинники формування соціалізації молоді у закладах вищої освіти

Якщо аналізувати спільноту з урахуванням його системності, то можна виділити в його структурній композиції три аспекти: соціально-комунікативний, соціально-стратифікаційний і ціннісно-культурний, зв'язок і взаємозумовленість яких детермінована спільною метою наукової діяльності. В рамках соціально-стратифікаційного аспекту співтовариство вчених постає як цілісна соціальна система, що складається з різних спільнот професійних

вчених, що належать різним науковим напрямками. Звісно ж, що диференціація наукового співтовариства на різні мікро-спільноти є безпосереднім наслідком прискореного розвитку і концентрації наукового знання, а також поділу наукової праці [25, ст.115].

Найважливішим фактором розвитку наукового співтовариства як інституційної системи виступає реалізація на практиці досягнень наукової праці членів спільноти. З одного боку, інституціоналізація відтворення і передачі знання, яка ініціює розвиток цивілізації, неможлива без інтеграції наукового продукту в систему соціальних взаємодій. У той же час соціум, за допомогою соціальних інститутів, постачає співтовариство вчених необхідними ресурсами. Безперечно, що для наукової спільноти важливе визнання своєї діяльності не тільки з боку мікро-спільноти, але і з боку соціуму в цілому.

Отже, розвиток і функціонування спільноти вчених є діалектичним процесом, що включає в себе процеси диференціації та інтеграції, які є значущими характеристиками його структурної композиції, впливаючи на вектори соціального розвитку наукового співтовариства. Україна за кількістю дослідників на 10 000 економічно активного населення знаходиться на восьмому місці в світі, в 2013 році цей показник дорівнював 65, а в Кореї (128), Японії (101), Франції (92), США (88) [47, ст.12].

Чисельність наукових співробітників до 2011 року зменшилася більш, ніж в два з половиною рази - з 992,6 тисяч осіб до 374,8 тисяч осіб. В основному це скорочення відбулося за період 1995 - 2006 роки, і саме в цей період різко скоротився приплив молоді. Результати досліджень, проведених центром соціального прогнозування і маркетингу в 2005-2011 році, говорять про те, що сьогодні основною проблемою в науковій сфері є гострий дефіцит в кадрах через слабе припливу молодих фахівців через низький рівень оплати праці, відсутність соціальних гарантій і невизначених кар'єрних перспектив.

Фінансове забезпечення в науковій сфері скоротилося в 5-7 разів, значно скоротився обсяг і широта досліджень (особливо в прикладній науці). Відсутність конкурентоспроможності змусило зникнути навіть цілі напрямку в

галузевому цивільному секторі, торкнулося академічну науку.

На даний момент відбувається поступова зміна організаційної структури науки: істотно скорочуються розміри науково-дослідних організацій, виникають нові форми малого інноваційного бізнесу та недержавної науки, представлені, наприклад, у вигляді технопарків та інноваційно-технологічних центрів. формується їх інформаційна та фінансова інфраструктура, функціонує асоціація венчурного інвестування, почали діяти приватні і державні інвестиційні фонди. Конкуренція і відкритість ініціюють диференціацію потенціалу, але існуючі патерналізм і відомість перешкоджають процесу природного відбору і ліквідації неефективних. Приватизація науково-технічних організацій в галузях, хоча і проведена з помилками, все-таки сприяла формуванню нормальної в умовах ринку «внутрішньо-фірмової» науки - виникло багато ефективно працюючих науково-технічних організацій, по суті, повністю фінансуються промисловістю.

З іншого боку, багато наукових установ галузевих і академічного сектора практично зберегли принципи управління і організації, що робить неминучим їх відставання від світових лідерів і деградацію наукового потенціалу. Демографічний склад наукової спільноти демонструє небезпечну тенденцію до зростання частки старшого віку. згідно з даними статистики науки, середній вік науковця в Україні в 2012 р, по порівняно з 1998 р, збільшився на три роки і склав 52 роки. Однак за останні кілька років помітно зріс інтерес молоді до природничих і технічних вузів, що дає певну надію на відродження української науки [51, ст.24].

Досить гострою залишається проблема менеджменту в науці, який, як стверджують експерти, абсолютно неадекватний новій економічній ситуації в Україні. Це особливо очевидно стає помітним на рівні управління науково-технічними організаціями. Мабуть, основна проблема вітчизняної науки полягає, на погляд, не стільки навіть у недофінансуванні бюджету науки (навряд чи в найближчим часом можливо його істотно збільшити), скільки в неефективності використання нинішніх бюджетних коштів, яке в свою чергу є

наслідком незавершеного реформування науково-технічної сфери.

У науково-організаційній середовищі насамперед необхідно реформувати занадто велику і «пухку» мережу організацій наукової діяльності, де переважають відомчі інститути традиційного радянського типу, а також застарілі механізми фінансування. Іншими словами, на шляху створення нової моделі вітчизняної науки ще належить зробити чимало.

До одним з перспективних варіантів розвитку і збереження вітчизняного науково-технологічного потенціалу відноситься інтеграція українських вчених в європейський трансфер знань. Крім того, на успішність інтеграції вітчизняного наукового співтовариства в європейську систему впливають і особливості української системи впровадження науково-технологічної розробок:

- Бюрократизм в організації діяльності;

- Збалансованість в державному фінансуванні на відміну від конкурентної боротьби за гранти в науковій системі заходу;

- Превалювання переважно адміністративних важелів в конкурентній боротьбі за фінансування проектів над науковими критеріями.

На думку В. Курінного, державна наукова політика, орієнтована на підтримку автономних наукових інститутів, що займаються фундаментальними дослідженнями, неминуче з часом «зламає "непримиренний фундаменталізм" академічної спільноти» і спробує зробити його рентабельним. Тому автор пропонує «переміщення фундаментально-наукової діяльності з вимираючих або підлягають трансформації академічних інститутів в сферу вищої освіти (в першу чергу - університетів), що, з одного боку, може оздоровити і як цю останню, так і надати науці то простір свободи дослідження, яке органічно може поєднуватися з університетською свободою викладання» [64, ст.122].

Дійсно, сектор вищої освіти як один із сегментів науки включає в себе вузи, а також клініки і експериментальні станції, що належать вузам. Однак вузівський науковий потенціал - це не тільки діяльність організацій, чії співробітники займаються дослідницькою діяльністю відповідно до своїх посадових обов'язків. З темою наукового співтовариства тісно пов'язана ідея

його етосу. Особливо це важливо при вивченні планомірної соціалізації молоді. Тим більше, що наше дослідження базується на тому, що трансформація установок молоді, що має індустріально модерні підстави, свідчить про прийняття моделі ринкової поведінки, що, в свою чергу, веде до зміни наукового етосу, що розуміється як емоційно насичений комплекс нормативних цінностей, що розділяється членами наукового співтовариства.

В результаті науковий етос, як традиційна передумова планомірної соціалізації молоді, поступово перестає функціонувати, а особливу значимість починають набувати інші чинники і ресурси планомірної соціалізації молоді. В даний час осмислення етосу науки тісно пов'язане з двома досить різними сферами, з одного боку, - це об'єктивна закономірність, що відкривається наукою, з іншого - світ оцінок і цінностей, розпорядчих людині норми його поведінки.

Важливо розуміти, що етичні норми науки в основному носять неписаний характер. Професійний характер етики науки пов'язаний з автономністю наукової спільноти: воно самостійно підтримує і застосовує власні норми і цінності, саме визначає зміст і мету своєї діяльності. З іншого боку, це не вузько корпоративна етика, вона втілює деякі універсальні норми демократичної поведінки.

Це пов'язано з тим, що становлення сучасного новоевропейського наукового етосу базується, по-перше, на релігійно-ціннісних установках протестантизму (гіпотеза Вебера-Мертон) і, по-друге, на тому, що в кодексі розвитку ще з часів середньовіччя підкреслюється не утилітарні, а вищі інтелектуальні цінності. Не можна залишити без уваги і дослідження основоположника концепції наукового етосу Р. Мертона, чії праці ініціювали два основні напрями в аналізі феномена «наукове співтовариство» і «етос науки» [1, ст.8].

Традиційно вважається, що саме Р. Мертон застосував поняття «етос» до соціології науки і позначив цим поняттям набір узгоджених норм, певний соціальний код, емоційно сприймається комплекс інституційно схвалених і

захищаються правил, приписів, суджень, що панують над «науковим братством». Запропонований Р. Мертоном звід морально-ціннісних імперативів (морально-ціннісний імператив) для наукової спільноти викликав жваву дискусію, в ході якої чимало її учасників стверджували, що морально-ціннісний імператив є, скоріше, ідеальною моделлю організації досліджень, ніж має якесь відношення до реальної діяльності розвитку.

Однак, незважаючи на цю критику, морально-ціннісний імператив змогла затвердити в науковому середовищі нормативні регулятиви наукової діяльності на тривалий період часу. У контексті дискусії з проблематики наукового етосу Мертоновської концепція надалі була розвинена Д. Зіманом, що обґрунтував якісно нову систему нормативних цінностей сучасної науки - систему PLACE. Це дозволило йому методологічно закріпити процес інституціоналізації наукової спільноти як соціально-професійної групи і дало можливість визначити рамки його соціальної організації на етапі комерціалізації науки.

Інший дослідник Н. Сторер аналізує науку як соціальну систему в контексті Мертоновського підходу, пропонуючи в той же час змінити зміст морально-ціннісний імператив. Він розглядає універсалізм як переконаність в однаковості всюди явищ природи, а також в незалежності істинності тверджень від суб'єкта, що робить ці затвердження. Загальність означає для розвитку доступність знання для всіх, хто його потребує. Безкорисливість передбачає відсутність пошуку вченим особистої вигоди від своїх відкриттів.

Організований скептицизм, по думку Н. Сторер, означає гласність оцінок праці розвитку з боку колег і його відповідальність за високопрофесійну роботу інших. Автор акцентує увагу на аналізі поведінки членів спільноти вчених, їх мотиви і механізм соціального управління. Він диференціює наукове співтовариство, використовуючи як критерій «поділ науки на дисципліни», однак при цьому основною умовою успішної комунікації у нього є ціннісні критерії [16, ст.50].

Як правило, в перелік переваг людей, які займаються науковою діяльністю, включають логічність, критицизм, антидогматизм, об'єктивність,

толерантність, неприйняття грубої сили. Для розвитку завжди було дуже важливо існування «безвідповідального» вільного простору думки, була небажана наслідування або копіювання, культивування критичне ставлення до самого себе. Зауважимо, що для наукової ментальності характерна просвітницько-етична позиція.

Сьогодні складно говорити про якийсь стабільної формотворною моделі дослідника, оскільки класичний його образ вже втрачено, а некласичний поки не сформований. І це цілком зрозуміло. У сучасних складних умовах вітчизняної науки молодому вченому доводиться постійно змінювати свою соціальну траєкторію, намагатися адаптуватися до існуючих соціальних структур і ринкового механізму, тобто відмовлятися в певному сенсі від об'єктивності на користь пристосуванства і конформізму, що завжди було чуже критичного науковому інтелекту.

Однак необхідність вижити в кризових умовах розмиває кордони дозволеного, відбувається зміщення акцентів з площини занепокоєння за долю всього людства в сторону занепокоєння власним незадовільним соціальним становищем, своєю індивідуальною невлаштованістю і відсутністю перспектив у своїй подальшій науковій роботі. Гарантій автоматичного відтворення типу особистості розвитку в зміні наступних поколінь вже немає. Підіб'ємо підсумки нашого аналізу.

1. Освітня соціалізація молоді включає в себе три стадії: студентство, навчання в магістратурі та навчання в аспірантурі. На першій стадії пріоритетними мотивами для орієнтації на заняття науково-освітньою діяльністю виступає можливість особистісної самореалізації та загальна цінність освіти, яке дає можливість придбати певний статус, пов'язаний з висхідною мобільністю, накопиченням символічного капіталу і визнанням з боку референтної групи.

При цьому на мотив вибору науково-освітньої кар'єри не впливає ні фактор конформного поведінки, навіть за умови впливу на респондента прикладу сім'ї, ні прагматичний вибір кар'єри в сфері освіти як способу

виживання в умовах, що змінюються соціальних умовах. На другому і третьому етапах планомірної соціалізації молоді відбувається вже усвідомлене побудова способу життя, що співвідносить з груповими нормами.

2. Наукове співтовариство виступає інституціональним середовищем для формування професійного етосу молоді, в якій протікає професійна соціалізація молоді. Воно являє собою важко організовану соціальну структуру, що володіє унікальним характером комунікації та функціонування і специфікою своєї організаційно-стратифікаційні системи. З одного боку, наукове співтовариство має певною автономією по відношенню до соціуму, з іншого - розвиненими формами взаємодії із зовнішнім середовищем і внутрішньогрупових зв'язками, де суб'єкти мають спільні інтереси, єдині нормативні зразки соціально-економічних відносин і внутрішнього групового контролю [28, ст.44].

3. Умовою, що детермінують перебіг процесу планомірної соціалізації молоді, є процес залучення до наукового етосу як склепіння морально-ціннісних імперативів (морально-ціннісний імператив), характерних для наукової спільноти. Зазвичай до характеристик розвитку, до його етосу відносили об'єктивність і логічність його суджень, відчуженість і терпимість, але в сучасних умовах неможливо говорити про системостворюючі «моделі» розвитку. А тому і молодий вчений, відповідно, змушений змінювати свою соціальну траєкторію і адаптуватися до ринкових обставин, що, власне, завжди було чуже специфіці діяльності розвитку. Можливо, відбувається відмова від норм і цінностей, властивих соціокультурного коду, і гарантії автоматичного відтворення типу особистості розвитку в зміні наступних поколінь вчених практично відсутні.

2.3. Трансформація економічних і соціокультурних чинників планомірної соціалізації української молоді

Для зручності аналізу згрупуємо фактори впливу на професійність молоді в дві групи: зовнішні і внутрішні чинники. Перші, здебільшого, пов'язані з

кризовими явищами української науки, а другі визначаються вікової і особистісної специфікою представників цієї соціально-професійної групи. Зупинимося на цьому детальніше.

До об'єктивних факторів належать:

- Низький рівень фінансування освіти і науки з боку держави;
- Скорочення асигнувань національної влади на науково-дослідну роботу, мала затребуваність фундаментальних досліджень;
- Певна ізольованість вчених від влади і, як наслідок цього, недостатній вплив розвитку співтовариства на політичні процеси в суспільстві;
- Зниження рівня доходів вчених в порівнянні з доходами інших соціальних груп; падіння престижу викладацької та наукової діяльності в суспільстві.

На думку Б.Г. Салтикова, основні системні недоліки моделі науки радянського типу полягали в наступному:

- Непрозорість наукової системи, її закритість, в результаті чого був відсутній зв'язок між потребами соціуму і найбільш значущими напрямками наукової державної політики;
- Нездатність ефективно управляти великими коштами, які виділяються державою на науку;
- Надцентралізація науково-технічного управління, що призводило до вкрай низькою мобільності і гнучкості системи;
- Занадто велике число науковців (важко збутові системи), що в результаті породжувало «баласт» і також знижувало ефективність наукового виробництва. На сьогоднішній момент статистичні дані свідчать про збереженні проблеми наступності кадрів в науковій сфері. Частка вікової групи до 30 років в структурі наукового співтовариства становить в середньому не більше 10% від загальної чисельності дослідників, а в таких областях, як хімія, біотехнології, геодезія, картографія, легка харчова промисловість, астрономія частка цієї вікової групи ще нижче 5-6%.

Число науковців від 30 до 40 років в структурі зменшилася з 1994 р.

(24%) по 2012 р. (13,8%). Також виявляється падіння чисельності вчених у віковій групі від 40 до 50 років. В цілому загальна кількість науковців в період 1998-2012 рр. скоротилося всього на 0,5%, при це абсолютна кількість вчених у віковій когорті 30-39 років скоротилося на 25%, а в групі від 40 до 49 р. - на 16%. У структурі число дослідників старше 60 років протягом цього часу істотно збільшилася (20,4%), в той час як частка молодих дослідників з 1994 р. (9,2%) виросла в 2012 р. до 13,5% [35, ст.19] .

Слід зазначити падіння чисельності дослідників з вченим ступенем в окремих вікових групах. Докторів і кандидатів наук у віковій когорті 40-49 років зменшилася на 4,8% і 8,7% відповідно, при цьому частка докторів і кандидатів наук в групі 70 і старше збільшилася на 14,6 і 9,3% відповідно. Протягом цього часу число дослідників, захистили кандидатську дисертацію у віці 30-39 років, збільшилася на 11%, у віці до 29 років лише на 3%.

Якщо говорити про питання залучення в науку молодих дослідників, то, як правило, вказують насамперед на неприпустимо низьку зарплату науковців. Дійсно, молодь в науці зараз знаходиться в самому скрутному становищі. Крім низьку зарплату, самі інформантів в соціологічних опитуваннях вказують і на інші чинники, що негативно впливають на привабливість наукової праці, наприклад: дуже низький рівень забезпечення ресурсами і лабораторно-технічної оснащеності, який перешкоджає вирішенню сучасних наукових проблем.

Мабуть, ця обставина є одним з факторів, що сприяють «витоку розуму» за кордон. Еміграція найбільш характерна для молодих дослідників віком 25-40 років. Молоді вчені емігрують в США, Німеччину і Канаду.

До проблем, що знижують привабливість праці в сфері науки, відносяться також погано розвинена наукова інфраструктура, невисокий рівень менеджменту в науковій сфері, відсутність повноцінних науково-виробничих зв'язків, малозначна частка високотехнологічної продукції. Багато питань виникає у зв'язку з інформаційним науковим забезпеченням, в тому числі з доступом до інформаційного ресурсу (наприклад, до платних ресурсів

Інтернету, наукової періодичної преси та ін.).

Представлений нами далеко не повний список існуючих проблем в науці свідчить про те, що на сьогодні зусиль владних структур щодо їх вирішення явно недостатньо, а тому відтік молодих кадрів з науки триватиме. Але тут є ще одна сторона проблеми. У контексті системного підходу процес розвитку науки можна розглядати як процес змін її трьох взаємообумовлених складових - накопичення, виробництво і передача знань. на початковому етапі діяльності розвитку його зусилля зосереджені в основному на засвоєнні дослідницької методології та наявного наукового знання. Такий вид діяльності ініціює виробництво нових знань.

Надалі починає переважати вид діяльності, орієнтований на передачу і реалізацію накопиченого і нового наукового знання. така послідовність в певній мірі забезпечує ефективність роботи наукових колективів, яка потребує врахування балансу різновікових категорій. Тому проблема «старіння» наукового колективу - це не тільки наслідок недостатнього фінансування науки, але також і проблема функціонально-структурної неузгодженості.

У цьому сенсі «вимивання» шару молодих дослідників з наукових колективів і порушення в останніх балансу в віковому складі веде не просто до старіння наукового співтовариства, а й ініціює розрив наступності в процесі відтворення кадрів у науковій сфері діяльності.

В цей же час у вітчизняній науці різко зменшилось виробництво нового знання. Домінуюче на сьогодні в наукових колективах старше покоління поступово втрачає можливість здійснювати передачу знання молодому поколінню і виступати в якості експертів з оцінки ефективності отриманого знання для науки. В результаті формується негативний кумулятивний ефект, відбувається деградація наукової системи.

В результаті кризи в науці практично відсутні серйозні перспективи професійного зростання для молодого розвитку. Значна частина творчо активної молоді воліє йти шляхом «вищу освіту - аспірантура - дисертація - перехід в більш прибуткову сферу діяльності: бізнес, фінанси, державне

управління». Причинами догляду дослідників в комерційний сектор служать обставини, які нами вже неодноразово зазначалося: низька оплата праці (так вважає 84,7% дослідників), зниження престижу наукової праці (52,6%), неясність своєї життєвої перспективи (42,7%), відсутність перспектив кар'єрного росту (36,6%) [48, ст.115].

Потенційно кожен другий науковий співробітник хотів би поїхати працювати за кордон. Покинути наукову сферу готові 15% дослідників віком 25-40 років. Для того щоб знизити відтік вчених, необхідно підвищити рівень оплати праці, на їхню думку, до 30 тис. грн, що далеко не відповідає сьогоднішнім реаліям.

Невирішеним залишається питання про наукове менеджменті. На сьогоднішній день шлях в нього для молоді практично закритий, так як навіть найперспективніші серед них не призначаються на посаду керівника ні наукових установ, ні навіть невеликих лабораторій. Однак реальне реформування науки неможливо без омолодження наукового менеджменту.

Наступна проблема пов'язана з навчанням в аспірантурі, де в основному і відбувається професійна соціалізація молодих людей в науці. Так, кількість аспірантів в Україні за минуле десятиліття зросла на 7,7% (з 136 тис. чоловік в 2002 р. до 146 тис. в 2012 р). За цей же період максимальну кількість аспірантів зафіксовано у 2010 році - 157 тис. чоловік. Слід звернути увагу на різницю в 1,5 - 2 рази між аспірантами, що виходять на захист у вузах. Так, в 2012 р. на захист вийшло тільки 15,9% аспірантів. У вищих навчальних закладах їх частка є вищою майже в два рази (27,4%). За даними на 2012 р. - 92,2% захищених дисертацій припадає на аспірантуру при вузах.

Серед наукових напрямків аспірантури найбільш численні технічні науки (26,7% від загальної чисельності в 2012 р.), економічні (15,6%), медичні та юридичні науки (7,9 і 7% відповідно). Найвищий показник ефективності аспірантури у представників медицини - 37,8% аспірантів випускається із захистом дисертації. Мінімальний даний показник в мистецтвознавстві (10,5% при середньому значенні з усіх наукових галузях - 24,6%) [57, ст.18].

Можна погодитися з позицією сучасного автора Г.Ф. Куцева і про те, що структура підготовки в аспірантурі потребує модернізації на користь природничо-наукового і технічного напрямків. Особливим чином «насторожує ситуація, коли в деяких вузах країни до половини аспірантів навчається по соціальним, в основному економічних наук». При відборі аспірантів діють технології, орієнтовані на перевірку інформованості кандидата. Надалі аспірант повинен буде в процесі самостійної роботи перетворитися в розвитку. Однак формальні знання не говорять про здатність до самостійної і творчої роботи. Наукова діяльність передбачає здатність відмовитися від заданих рамок, побачити несподівані сторони ситуації, самостійно прийняти рішення. Навпаки, сьогодні засвоєння інформації досягається за рахунок дисциплінованості, вміння дотримуватися правил, вміння змусити себе працювати всупереч власним інтересам і без урахування своїх бажань.

Всі складності були об'єднані авторами в вісім груп. Найбільш актуальною проблемою забракло ресурсів (25%), на другому місці - претензії до колективу кафедри (20%), на третьому - складності наукового характеру (14%), проблеми, пов'язані з постійною роботою аспіранта і претензії до наукового керівника (по 13% відповідно). Значно рідше вказуються складності, пов'язані з недосконалістю навчальних планів і організацією занять (2%), а також з низькою мотивацією аспірантів в підготовці дисертації (3%).

Як ми вже відзначали, дефіцит наукових кадрів - ключова проблема модернізації суспільно-економічного життя України. Середній вік доктора наук в 2012 р. склав 63 роки, кандидата наук - 48 років. Так само несприятливий вплив на чисельність наукового складу надають наслідки «демографічної ями», що призводить до скорочення числа аспірантів і докторантів. Відповідно до прогнозу центру соціального прогнозування і маркетингу 2025 року чисельність аспірантів скоротиться на 25% (з 31814 чоловік у 2012 р. до 25863 чоловік в 2025 р).

Суб'єктивні чинники впливу на професійну мотивацію молоді в науці включають в себе:

- Усвідомлення невідповідності рівня кваліфікації та освіти одержуваного доходу;
- Труднощі в побудові кар'єри і самореалізації себе як розвитку;
- Зниження рівня академічної культури;
- Зміни в мотивації до наукового і викладацькому праці;
- Неможливість або небажання пристосовуватися до нових вимог в освітньої та наукової середовищі значного числа вчених;
- Низький рівень мотивації наукової молоді до наукової діяльності.

Трансформація установок молоді, безумовно, має індустріально модернізаційні підстави. Воно свідчить про прийняття змін стандартів, передових технологій, досягнень і способу дії представників техногенної цивілізації. Так чином орієнтований сучасний молодий вчений прагне до еталонного способу життя, забезпеченості і благополуччя, до адекватної своєму інтелекту ринкової вартості. Він освоїв або намагається освоїти моделі ринкової поведінки. Вчений світ сьогодні помітно комерціалізовані, залучений в динаміку суспільства споживання і його пріоритети [60, ст.211].

Сучасні вітчизняні дослідники з гіркотою відзначають, що вищу освіту перестає бути свого роду капіталом, що приносить відсотки у вигляді буржуазного рівня життя і високого соціального престижу. Університетський диплом забезпечує всього лише більш вигідні умови продажу високопрофесійної робочої сили, але аж ніяк не статус «особи вільної професії». Даний стан веде до пониженню статусу наукового працівника.

У його діяльності, установках і ментальності з'являється все більше виражена підпорядкованість соціальному замовленню, наявними ієрархій, заданими програмами, а також зменшення креативності та власне творчої, пошукової компоненти в процесі наукової діяльності. Особистісна самовіддача і індивідуальні прагнення проявляються в більшості випадків з орієнтацією на кар'єру, престиж, високооплачуваний статус.

У зв'язку з цим особливої уваги заслуговує проблема залежності сучасного молодого розвитку. Інституціоналізація науки обмежує простір

особистої ініціативи, вона передбачає вбудоване, функціональне використання праці розвитку. У зв'язку з цим помітно відчутні зрушення у мотиваційній сфері. Мотивація набуває чітко виражену економічну форму. Вона визначається доходом. Молода людина вже не соромиться ні запитати про ціну, ні назвати її. Тут проявляються процеси трансформації інтелігенції «третього світу», тих, хто стоїть на останній сходинці економічного рівня добробуту. Широко поширена пролетаризація представників розвитку світу викликає занепокоєння не тільки необхідністю роботи за наймом, скільки принципово економічно незабезпечених існуванням, що перешкоджає відтворенню наукової спільноти.

Перефразувавши вислів К. Маркса, можна сказати, що молодим вченим необхідно з «класу в собі» трансформуватися в «клас для себе», тільки в цьому випадку вони зможуть грати роль активного суб'єкта в соціально-політичній реальності. Іншими словами, наукова молодь повинна усвідомити свої власні інтереси як самостійна соціальна група і бути готовою ці інтереси захищати.

І хоча зараз все частіше можна почути від представників влади на найвищому рівні про необхідність враховувати і просувати інтереси молоді в науці, однак на рівні місцевих організацій залишається чимало бар'єрів для їх успішної планомірної соціалізації. Звісно ж, що багато в чому це пов'язано з певною традицією взаємовідносин між державою і наукою. Якщо порівнювати з європейською наукою, яка формувалася і розвивалася навколо університетів і забезпечувала свою самостійність здебільшого за рахунок поєднання викладацької та наукової діяльності, українська наука народилася і виростала завдяки піклуванню державної влади і за рахунок держави [1, ст.13].

Саме в силу цього у українського наукового співтовариства немає традицій корпоративності і справжньої незалежності. Можна, можливо також згадати і такі причини соціальної пасивності науковців, як орієнтація вітчизняної інтелігенції на духовні, а не матеріальні життєві пріоритети, а також прихильність ідеї соціального реформування, заради якої ця інтелігенція здатна багато в чому пожертвувати своїм власним благополуччям. Резюмуючи, зробимо деякі висновки:

1. На соціально-професійну соціалізацію молоді впливають як зовнішні (об'єктивні), так і внутрішні чинники. Перші, по здебільшого, пов'язані з кризовими явищами української науки, другі визначаються вікової і особистісної специфікою представників цієї соціально-професійної групи. До перших відносяться:

- Низький рівень фінансування освіти і науки в з боку держави;
- Скорочення асигнувань національної влади на науково-дослідну роботу, мала затребуваність фундаментальних досліджень;
- Певна ізольованість вчених від влади і, як наслідок цього, недостатній вплив розвитку співтовариства на політичні процеси в суспільстві;
- Зниження рівня доходів вчених в порівнянні з доходами інших соціальних груп;
- Падіння престижу викладацької та наукової діяльності в суспільстві.

2. Суб'єктивні чинники впливу на професійну мотивацію молоді в науці включають в себе:

- Усвідомлення невідповідності рівня кваліфікації та освіти одержуваного доходу;
- Труднощі в побудові кар'єри і самореалізації себе як розвитку;
- Зниження рівня академічної культури;
- Зміни в мотивації до наукового і викладацькому праці;
- Неможливість або небажання пристосовуватися до нових вимог в освітньої та наукової середовищі значного числа вчених;
- Низький рівень мотивації наукової молоді до наукової діяльності.

3. Суттєвим фактором, що впливає на приплив молоді в наукову сферу діяльності, є трансформація її внутрішніх цілей і мотивів. Трансформація установок молоді, безумовно, має індустріально модернізаційні підстави. Воно свідчить про прийняття змін стандартів, передових технологій, досягнень і способу дії представників техногенної цивілізації і орієнтації на модель ринкової поведінки. У зв'язку з цим помітно відчутні зрушення у мотиваційній сфері. Мотивація набуває чітко виражену економічну форму. Вона визначається

доходом. Широко поширена пролетаризація представників розвитку світу викликає занепокоєння не тільки необхідністю роботи за наймом, скільки принципово економічно незабезпеченим існуванням, що перешкоджає її відтворення. В цих умовах загострюється процес трансформації розвитку класичного типу, що знайшло своє відображення в понятті «амбівалентність ученого».

4. Кардинальне вирішення проблеми підвищення ефективності планомірної соціалізації молоді бачиться нами не по дорозі з зосередженням коштів для фінансування малопотужних і розрізнених програм підтримки молоді, а в контексті трансформації положення науки в цілому, з урахуванням мотиваційних, організаційних і соціальних аспектів [39, ст.150].

Іншими словами, необхідно акцентувати увагу на взаємопов'язаних заходи, в тому числі і на стимулюванні. У ці заходи бажано включити: розвиток взаємодії між промисловістю і наукою, зміна законів з регулювання наукової сфери, збільшення фінансування на оновлення приладового обладнання наукової діяльності, розширення масштабів фінансування проектів та конкурсів; розвиток міжнародного науково-технологічного співробітництва.

РОЗДІЛ 3

СПЕЦИФІКА І РЕСУРСИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

3.1. Специфіка планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві

Проблема розвитку сучасної української науки має стратегічне значення в сучасній соціально-економічній і політичній ситуації. Українська наука вже досить довгий час переживає період трансформацій і реформ, що не могло не відбитися на її кадровий склад. Кількість дослідників в науці за період з 1991 р. по 2013 р. скоротилося з 1677784 до 727029 осіб.

Член-кореспондент А.В. Юревич досить докладно окреслив симптоми кризи української науки, серед яких згадуються:

- Низький рівень фінансування; зниження фондоозброєності;
- Зниження результативності досліджень;
- Зниження авторитету і престижу української науки і наукової праці;
- «Внутрішня» і «зовнішня» відплив розумів;
- Старіння наукових кадрів.

На погляд, найбільш значущим кризовим проявом є криза відтворення і старіння наукових кадрів. Закономірно виникає питання: Чому випуски вузів мало орієнтовані на наукову кар'єру? Чому праця розвитку є непрестижним? Перше дослідження «наука і наукова діяльність в оцінці студентів» було здійснене автором в березні 2011 року і грудні 2014 р. дослідженні брали участь студенти всіх факультеті. Проведене анкетування дало можливість простежити динаміку і зафіксувати проблеми, які потребують аналізу і їх рішення державними органами управління наукою і освітою. Перш ніж аналізувати ставлення студентів до науки і наукової діяльності та орієнтації на наукову кар'єру, представляється важливим виявити життєві цінності студентів. Для цього нами в анкету були включені відповідні питання [49, ст.202].

Головним в житті студенти вважають життєвий успіх і благополуччя (57,8%), друга рангова позиція - це успішна кар'єра (50%). Перешкодами в життєвому успіху велика частина студентів вважає такі особистісні фактори, як невпевненість в собі (35,97%) і лінь (21,87%). У найближчі три роки пріоритетними цілями для респондентів стають придбання житла або поліпшення житлових умов (46,87%), підвищення освіти (вступ до аспірантури або магістратуру, проходження додаткового навчання, підвищення кваліфікації - однаково розподіл відповідей - 40,62%).

Аналіз життєвих пріоритетів сучасних студентів допоможе сформувати систему мотивації і відповідних програм підтримки майбутніх вчених, що дозволяють їх залучити і закріпити в сфері науки. Вищі навчальні заклади є першою сходинкою в підготовці і відтворенні кадрів для наукової роботи. Від організації науково-дослідної роботи у вузі залежить формування дослідницьких компетенцій у студентів і знайомство їх з особливостями і специфікою наукової спільноти.

Серед форм науково-дослідної роботи у вузі студенти віддають перевагу участі в студентських конференціях - 26,56% (у 2011 р. - 27,8%), роботі в науковому гуртку - 23,4% (у 2011 р. - 19,6%), не беруть участі в науково-дослідній роботі 27% опитаних студентів (у 2011 р. - 29,7%). При цьому зауважимо, що наукова робота привертає 40,6% (не приваблює 59,37%) опитаних.

Наукова діяльність привертає респондентів можливістю вивчати те, що цікаво (34,2%), творчим характером роботи, можливістю самореалізації (23,68%), перспективою працювати за кордоном (13,15%, в 2011 - 8,7%). Перевагами наукової роботи студент вважають саморозвиток (74,3%, в 2011 р. 70,1%), отримання нової інформації (60,1%, в 2011 р. - 54,3%), міжнародні зв'язки (50,4% в 2011 - 47,8%). До недоліків відносять низьку матеріальну оснащеність лабораторій, дослідницького процесу в цілому 68,4% (практично без змін в порівнянні з 2011 р. - 66,9%), мало вільного часу - 56,6 % (У 2011 р. - 60,3%) [55, ст.86].

Число студентів, які не планують займатися науковою роботою, зросла, в основному, за рахунок тих, хто раніше мав труднощі з визначенням своєї позиції, але істотно не змінилося - 32% і 40,1% (сума відповідей «скоріше, ні» і «ні»). У підсумку можна зробити висновок, що кадровий науковий потенціал практично залишився незмінним. Проте, всередині ці підгрупи продемонстрували істотні зміни.

Якщо в першому опитуванні домінували протилежність позиції безумовного характеру (відповіді «так» і «ні»), в сукупності що охопили 60% опитаних, то тепер домінують позиції умовні - «скоріше, так» і «скоріше ні» (64%). Частка студентів, які обирають наукову кар'єру, безумовно, скоротилася в 3 рази. Тепер це не кожен третій, а тільки кожен дев'ятий випускник. У той же час в 2,5 рази скоротилася і частка студентів, безумовно відмовляються від наукової кар'єри. Очевидно, що вибір кар'єри (наукової або будь-якої іншої) стає переважно раціональним, а не моральним, ціннісним: основна маса студентів зробить свій вибір на користь наукової кар'єри тільки за певних умов [64, ст.130]. Згідно з даними соціологічного опитування можна зробити висновок, що магістранти в порівнянні з бакалаврами більш орієнтовані на наукову діяльність. На факультетах орієнтація на наукову роботу поширена в різного ступеня. Причому за минулий між двома опитуваннями час тут також відбулися істотні зміни. На природничих факультетах значно збільшилася частка бажаючих присвятити себе науковій кар'єрі і скоротилася частка тих, хто цього не планує. Зараз тут максимальна частка студентів - більше половини - пов'язує своє майбутнє (з тієї чи іншої ступенем визначеності) з науковою кар'єрою і мінімальна частка – не пов'язує.

При формулюванні нашої гіпотези ми враховували тезу Р. Мертон про визначальний вплив наукового етосу на професійну соціалізацію. Згідно Р. Мертону, науковий етос є певну сукупність принципів, норм і цінностей, які лежать в основі професійної діяльності розвитку, формують його поведінку, визначаючи, тим самим, приналежність до наукової спільноти. Ці принципи включають в себе універсалізм, колективізм (комунізм), принцип

незацікавленості і організований скептицизм.

Хоча з плином часу ці принципи постійно змінюються, спростовуються і доповнюються (Н. Сторер, Д. Блур, М. Малкей і ін.), проте сама наявність наукового етосу як особливого морально-цінносного комплексу, призначеного для збереження і відтворення науки як особливого інституту, ніколи не було оскаржено.

Ідеальний образ науки формується з двох груп висловлювань, характеризують дві такі базові функції науки як когнітивна та соціальна. Обидва опитування показали у відповідях студентів найбільшу значимість когнітивної функції науки. Зміст поняття «наука» у студентів асоціюється, в першу чергу, з дослідженнями (перший опитування - 18,2%, другий опитування - 13,5%), відкриттями (16,7 і 1,9% відповідно), пізнанням (12,2 і 11%), знаннями (11,7 і 11,4%) і тільки потім - з розвитком (11,8 і 11,9% відповідно), прогресом (6,2 і 5,8% відповідно) і технологіями (6,3 і 8,5% відповідно) [8, ст.90].

В цілому, студенти вважають, що наука, перш за все, - це система знань про світ. У той же час другий опитування показало, що ідеальний образ науки включає тепер в себе ще один компонент - освіта (18% респондентів асоціюють поняття «наука» з утворенням (це друга рейтингова позиція)). Мабуть, на таке рішення вплинуло погіршення якості освіти, зростаюча прірва між освітою та науковими дослідженнями, що, в свою чергу, ініціює зміну способу науки.

Відзначимо, що пріоритет когнітивної функції науки найбільш яскраво виражений у студентів, орієнтованих на наукову діяльність. Образ ідеального розвитку для студентів - це людина, «занурена з головою в науку» (в першому опитуванні - 39,8% і в другому опитуванні - 32,7%). Дана характеристика найбільш поширена серед респондентів. Крім того, респонденти характеризують розвитку як людини розумного (13,5% і 7,6% відповідно), різнобічного (13,9% і 9,2% відповідно), що володіє широким кругозором (11% і 3,3% відповідно).

Однак зазначимо, що в другому опитуванні в образ розвитку додаються нові риси. Так, за винятком фізико-математичного факультету, на всіх

факультетах друге місце займає позиціонування розвитку як людину, здатну на крок випереджати всіх інших людей (17,5%). Ця нова риса в характеристиці розвитку виступає в зв'язці з такими якостями, як висока ступінь кваліфікації (11,1%), зацікавленість в своїй роботі (12,3%), фінансова незалежність (11%).

Друге опитування демонструє образ розвитку як людини, займається своєю справою, яке здатне забезпечити стійкість його фінансового і статусного положення. Його більше вже не розглядають як дивака «не від світу цього» або фанатика науки, позбавленого корисливих спонукань і інші, що ще спостерігалось в першому дослідженні. Тут вчений вже постає перед нами реалістом і прагматиком, здатним подбати про гідне для себе місце в суспільстві. Студенти найменше при опитуванні звертали увагу на людські якості розвитку: найменш затребуваними виявилися серед них гумор (Менше 4% опитаних в першому випадку і 1% у другому випадку), а також педагогічні та організаторські здібності розвитку. Відмітимо, що вкрай низько було наголошено на такому якості, як патріотизм (приблизно 3%), що нехарактерно для вітчизняного українського етосу. Інакше кажучи, образ сучасного ідеального розвитку фактично такої якості позбавлений [6, ст.70].

Уявлення респондентів про ідеальний вчений і науці, хоча і містять ряд атрибутів етичного ідеалу, характерного для наукового етосу традиційної науки, в той же час розширилися за рахунок включення в них характеристик нетрадиційної науки. Зауважимо, що основну характеристику ідеального розвитку як людини, який пішов з головою в науку, максимально підтримали ті, хто, швидше за все, не буде займатися науковою роботою. Мабуть, ця характеристика для них і є причиною відмови від вибору наукової кар'єри. Звісно ж, що ми можемо говорити про різному поєднанні позанаукової і всередині наукової мотивації вибору респондентами наукової кар'єри.

Перше питання, з якого ми почали своє дослідження, був про привабливість для респондентів наукової діяльності. Лідруючі позиції зайняв варіант відповіді - «можливість вивчати те, що мені цікаво» (44%) і «можливість приносити користь суспільству» (35%). Наукова діяльність

залучає людей творчих, що прагнуть реалізувати свої здібності і розширити кругозір знань, принести користь суспільству, для таких людей матеріальна складова не має пріоритетного значення.

Як оцінюють престижність наукової професії молоді освітяни та студенти? Наше дослідження підтверджує загальну тенденцію слабкою орієнтації студентів на наукову роботу у вузі, коли відбувається первинна форма залучення до науково-дослідного праці, формуються здатності до аналітичного мислення. професійні орієнтири студентів визначаються престижністю і прибутковістю професії, а не суспільною значимістю і власними інтересами і схильностями. Основними показниками ефективності науково-дослідного праці є наявність публікацій статей в наукових журналах (в тому числі наявних в переліку). Серед інформантів:

- 76,6% мають опубліковані виступи й доповіді на міжвузівських, міжрегіональних і міжнародних конференціях;
- 36,2% - підручники і навчальні посібники;
- 10,4% мають монографії;
- 12,1% - брошури;
- 9,6% - винаходи для патентування;
- 29,4% - звіти за підсумками дослідження.

Однак жоден з респондентів не відзначив, що має впровадження у виробництво. При цьому слід зазначити, що кожен третій аспірант не має статті у високорейтингових журналах (журналах з переліку і журналах, що входять в базу цитування Web of Science і Scopus), а наявність таких публікацій є обов'язковим критерієм допуску до захисту дисертації [17, ст.9].

Як нами було вже зазначено, професійна соціалізації – це процес інтеграції молодого розвитку в наукове співтовариство, прийняття соціокультурних цінностей і професійних компетенцій. В даному процесі науковий керівник і колектив кафедри відіграють значну роль. Основним критерієм планомірної соціалізації молоді є їх інтеграція в науковий колектив і освоєння навичок наукового дослідження.

Наше опитування показало, що 76,8% опитаних респондентів вважають, що науковий керівник, безумовно, має великий авторитет і є вчителем. Однак слід зазначити недостатній ступінь інтегрованості молоді в науковий колектив, оскільки 52,1% респондентів не залучаються до наукових досліджень і розробок, 30,9% вели спільно з колективом кафедри науково-дослідну роботу, результати якої стали / стануть основою дисертації, і 17% вели спільну науково-дослідницьку роботу, результати якої не складуть / які не склали основу дисертації.

Результати нашого дослідження показують, що інтеграція в наукове співтовариство молоді зводиться, в переважній кількості випадків, тільки до спілкування з науковим керівником, що є недостатнім для успішної планомірної соціалізації молодого розвитку. Також нами було вивчено думку респондентів щодо достатнього рівня своєї освіти і вибору шляхів підвищення кваліфікації. Згідно з отриманими даними, 36,9% респондентів впевнені, що це завжди необхідно; 69,0% вважають за краще із шляхів підвищення кваліфікації здобуття розвитку ступеня; 84,4% впевнені, що підвищення кваліфікації буде сприяти кар'єрному зростанню [24, ст.52].

Перешкодами до отримання додаткової освіти та підвищення кваліфікації респонденти відзначають фінансові проблеми, 50,2% готові підвищити свою кваліфікацію або отримати додаткову освіту за сприятливих умов, і якщо це буде профінансовано керівництвом.

Аналіз фінансового стану молоді має важливе значення, так як від задоволеності своїм матеріальним становищем, житловими умовами залежить їх вмотивованість на продовження наукової кар'єри. Незадоволеність грошовим платнею сприятиме пошуку молодими вченими додаткових фінансових джерел на стороні. Так, 42,0% опитаних респондентів працюють ще десь крім університету / інституту; 56,8% працюють час від часу в якості підробітку; 50,2% вважають, що можливість отримання додаткового заробітку з використанням наукових знань і кваліфікації є у кандидатів і докторів наук.

Доходи молоді складаються із заробітної плати університету (81,3%),

допомоги найближчих родичів (48,9%), стипендії аспіранта (33,5%), дослідницьких грантів українських фондів (21,4%), заробітної плати викладача (18,1%), репетиторства (16,5%). В цілому, матеріальне становище молоді можна оцінити як задовільний (50,4% - грошей цілком вистачає на придбання побутової техніки, але немає можливості придбати автомобіль).

Повністю задоволені своїми житловими умовами 38,4% опитаних, відчують гостру потребу в їх поліпшенні 15,6% і 46,0 %. Потребують їх поліпшення, але деякий час можуть почекати. Власну квартиру мають 12,8%; 28,4% живуть з батьками (родичами) в їх квартирі; 26,6% знімають (орендують) квартиру; 44,4% респондентів сподіваються придбати квартиру в кредит (іпотеку) і 30,1% планують купити квартиру за допомогою батьків (родичів). При цьому заробити на квартиру, займаючись наукою - працюючи за грантами і госпдоговорами в університеті / інституті - збирається лише 0,4%, отримати відомче житло в університеті / інституті - 1,1% [31, ст.96].

3.2. Статистичні дані про українську молодь у контексті набуття соціологічної зрілості методом політики вищих освітніх закладів

В рамках нашого дослідження молодим вченим пропонувався перелік певних особистісних якостей і характеристик, що сприяють проходженню успішної наукової кар'єри. На підставі обраних пріоритетів ми розділили всі ці якості на «особливо значущі», «значимі» і «мало значущі». У категорію «особливо значущі» потрапили такі якості, як інтелект (94%), талант (91%), працьовитість, посидючість і цілеспрямованість (87%). До категорії «значущі» відносяться такі змінні, як володіння науковим ступенем (78%), товарицькість, вміння будувати взаємодія (74%), доступ до фінансових ресурсів, грантам (69%), зв'язки і знайомства в академічному середовищі (61%).

Дані змінні можна охарактеризувати, як уміння будувати міжособистісні комунікації, що має важливе значення в науковому середовищі (наприклад, вміння гідно і грамотно подати результати досліджень в науковому середовищі,

що і послужить доступом до фінансових ресурсів і грантам).

До категорії «мало значущі» респонденти віднесли закордонні відрядження та стажування (55%), здатність до креативного мислення (49 %) і близькість до тих, хто має владу в науці (33%). низькі значення даних змінних свідчать про те, що респонденти не пов'язують кар'єрний ріст із зарубіжними відрядженнями і креативним мисленням, а вже тим більше з таким сумнівним способом, як близькість до тих, хто має владу в науці.

Кар'єрне зростання молодих науковців є важливим фактором в процесі формування творчих і професійних якостей, їх подальшої адаптації та закріпленні в науковому середовищі. Під кар'єрним ростом респонденти нашого опитування розуміють, перш за все, придбання наукового ступеня (розвитку звання) (55,6%) і збільшення кількості наукових праць (20,2%).

Задаємося питанням: яка ж позиція цього нового соціокультурного типу розвитку в сучасній науці? Образ сучасної науки представляється молодим вченим неоднозначним і складним. базові характеристики мають наступні пріоритети: на першому місці заробляння грошей і комерціалізація (20%), технології - 18,4%. одночасно підкреслюється прогрес, здійснюваний за допомогою сучасної науки - 19,2%; формулюється нова характеристика світової науки в сучасному суспільстві - наукові симпозіуми та конференції, діяльність міжнародних наукових колективів, вибудовування системи, здатної забезпечити спільне творчість представників науки з різних країн - 15,1% [43, ст.21]. Але все-таки у молоді образ сучасної ідеальної науки у чому не збігається з її класичними уявленнями. Так, фактично відсутні її когнітивні характеристики, що виступають базовими уявленнями респондентів про ідеальну науці.

Активний негативізм виникає в зв'язку з однією з характерних рис сучасної світової науки - комерціалізацією. Ця тенденція для респондентів виступає як сумнівна, нав'язана ззовні, внутрішньо не притаманна природі науці. Основні причини такого стану справ у вітчизняній науці сьогодні більшість респондентів бачать в зменшенні фінансування (89%), у відсутності

продуманої політики держави (50,8%), що призводить до незатребуваності науки і вчених (35%), а також до витоку розуму (24,9% відповідно). У той же час респонденти все більше звертають увагу на роль і інших факторів, в першу чергу соціокультурних. Так, наприклад, відзначається зниження якості освіти, фіксуються такі фактори, як недолік висококваліфікованих фахівців, зниження престижу наукової роботи та трансформація цінностей, що веде до зміни моральної ситуації в науковому середовищі і тим самим сприяє зникненню такого морального типу, як «безкорисливий учений». Внаслідок трансформації сучасної державної наукової політики, ініціювавши падіння престижу працівників науки в суспільстві, а також у зв'язку зі зміною пріоритетів у системі цінностей, українська наука втрачає своє якісну відмінність від західної науки.

Тепер вже сучасна наука в Україні більше не сприймається як оптимальна морально-етична середовище для репродукування «ідеального розвитку». У зв'язку з цим відповіді респондентів на запитання про майбутнє вітчизняної науки не демонструють відчуження по відношенню до загальносвітової науці. Респонденти не оцінюють негативно зближення із заходом, здатне привести до відмови від національної специфіки української науки, і не виражають побоювання від такого «злиття».

Молоді вчені продемонстрували розуміння вітчизняної науки як найбільш потужної інтелектуальної складової загальної світової науки, а також як «фабрики розуму» для розвинених західних країн. При цьому вченими висловлювалися побоювання з приводу майбутньої можливості заходу підпорядкувати своєму впливу російську науку. вплив це може здійснюватися через надання замовлень заходу українським вченим або шляхом перетворення українського установи в базу як нікого пункту розвитку наукової західної думки, розробки якого будуть реалізовуватися в західних країнах.

Відзначається песимізм в оцінюванні перспективи взаємодії світової та вітчизняної науки, спрямованого на інтеграцію останньої в світову науку. При цьому така взаємодія характеризується як поєднання коштів заходу з

вітчизняними науковими знаннями («наші мізки»). Загалом, респонденти розглядають два варіанти розвитку української науки - або служіння заходу, або власне самостійний розвиток.

Оптимістичне майбутнє вітчизняної науки респонденти пов'язують в основному з внутрішніми факторами: підвищенням її престижу (27,9%), фінансуванням (73,8%) і підтримкою держави (17,9%). На комерціалізацію науки сподівається всього 0,8%. Відзначимо превалювання у респондентів, що використовують при оцінці майбутнього української науки, формулу «якщо, то». На їхню думку, якщо держава буде підтримувати і фінансувати науку, то у української науки майбутнє є; якщо не буде, то, відповідно, її майбутнє сумнівно. При цьому 33% опитаних висловлюють оптимізм щодо цього, а 30,2% проявляють песимізм з питання про майбутнє української науки [58, ст.180]. Магістранти, в порівнянні зі студентами, починають надавати більшого значення саме тих можливостей, які можуть бути досягнуті під час наукової діяльності, і переводять в категорію «менш значущих» ті можливості, які мають низьку ймовірність бути реалізованими в сфері науки в нашій країні. Проте, відзначимо, що в цілому магістранти за своїми орієнтаціям як і раніше досить близькі до студентів, у них яскраво виражене несформування орієнтацій на наукову діяльність, простежується «перехідність» стану і самовідчуття. Однак, поступово до магістратури, вони кілька зміщують свої акценти, відмовляючись від одних можливостей (комфортні умови праці, престиж статусу, кар'єрний ріст, стійке матеріальне становище) на користь інших (самореалізація, творчість, підвищення кваліфікації) [61, ст.97].

Все це дає ще раз підставу стверджувати, що магістратура - проміжна стадія соціалізації майбутніх молоді, на якій все ще активно відбувається професійне самовизначення. Аспіранти, перебуваючи на третій стадії планомірної соціалізації майбутніх молоді в умовах вузу, ще більш яскраво позначили ті тенденції, які лише почали «прокреслюють» у магістрантів. В результаті групи можливостей, які виділяються за ступенем значущості для аспірантів, вже істотно відрізняються від тих, які виражені у студентів.

Аспіранти в ході своєї планомірної соціалізації дійсно істотно зміщують акценти в оцінюванні тих чи інших можливостей, які перед ними відкриває їх справжня і майбутня професійна діяльність. Значно зростає значимість тих можливостей, які реально відкриваються перед ними в науковій сфері, і істотно знижуються домагання з тих аспектів, на які працівникам вітчизняної науки досить складно розраховувати.

В цілому, при зіставленні даних по студентах, магістрантам і аспірантам, досить чітко виділяються деякі вектори трансформації світогляду і орієнтацій майбутніх молоді. Так, у міру переходу молоді з одного стадії планомірної соціалізації майбутніх молоді в вузі на іншу стійко зростало значення таких можливостей, що надаються фахівця його роботою, як соціальна значимість професійної діяльності, компетентність і свобода творчості. Паралельно знижувалася значимість таких можливостей, як матеріальна складова праці, кар'єрні перспективи, престиж в суспільстві, організація і умови праці, групова солідарність в колективі.

Таким чином, професійна соціалізація молоді в умовах вузу включає як мінімум три основні стадії - студентство, навчання в магістратурі та навчання в аспірантурі. На всіх стадіях має сенс виділяти значущі для учнів аспекти освітніх послуг, потрібно наставляти у вузі, які впливають на те, як проходить процес планомірної соціалізації майбутніх молоді.

Другий етап втрат майбутніх кадрів для науки - це перехідний момент в планомірної соціалізації майбутніх молоді, коли вони завершують навчання в магістратурі і опиняються перед вибором - продовжити шлях в науку або зійти з нього. І тут, перебуваючи у вузькій частині «воронки» планомірної соціалізації, про яку говорилося вище, ми маємо справу з феноменом «розчарування», коли частина молодих людей, отримавши досвід дослідницької діяльності, витративши на його придбання свої час і сили, розуміють, що цей шлях є для них важким, мало престижні або безперспективним [9, ст.110].

Якщо в першому випадку вихід з науки цілком виправданий, то два інших приводу / підстави мають зовні обумовлений характер, викликаний

обставинами саме об'єктивного характеру. Не будь їх, ми б зберігали і мотиваційний, і творчий, і кадровий потенціал дійсно талановитих молодих людей в сфері наукової діяльності. Також не слід забувати про вплив на процес планомірної соціалізації та соціально-професійної адаптації майбутніх молоді характеристик навколишнього середовища, до яких ми відносимо економічні, правові, організаційні та соціокультурні умови науково-дослідної діяльності в конкретний момент часу в країні, регіоні, установі освіти, навчальному та / або трудовому колективі.

Для подолання негативних наслідків кризового стану науки щодо умов планомірної соціалізації молоді, на нашу думку, необхідно здійснити ряд заходів:

- Розгорнути програму будівництва відомчого житла для молоді;
- Істотно збільшити фінансування програми з підтримки молодих і видатних вчених;
- Розробити і виділити фінансування на підтримку молодих дослідників в період часу, що настав після захисту кандидатської дисертації;
- Сформулювати і почати реалізацію програми міжнародного співпраці з нашими співвітчизниками наукових спеціальностей за кордоном;
- Передбачити стажування молоді в провідних вітчизняних і зарубіжних науково-освітніх установах;
- Виділити квоти для молоді для участі у виборах (такий досвід вже був в минулому, а також в 1997 р. на виборах);
- Слід продовжувати розвивати добре себе зарекомендував конкурсний позавідомчий сектор фінансування наукової діяльності, який представлений у вигляді конкурсних проектів, «віртуальних» лабораторій, різних венчурних і наукових фондів [12, ст.33].

Позитивним рішенням щодо збереження наукових кадрів було б прийняття великої державної програми по вибірковій підтримки найбільш талановитих і великих вчених спільно з працюючими з ними молодими дослідниками. Відомо, що число таких лідерів, які відкривають нові напрямки в

науці, завжди нечисленне, а існуюча в нашій країні зрівнялівка в низькій оплаті наукової праці зовсім не порівнянна з рівнем кваліфікації наукової праці і ініціює «витік розуму» і відмову молоді від наукової кар'єри. Підіб'ємо деякі підсумки:

1. Аналіз результатів проведеного дослідження показав, що в умовах лібералізації економіки, коли діяльність в науковій сфері позиціонується як один з видів професійної діяльності, матеріально забезпеченої та потребує високої кваліфікації, традиційний механізм планомірної соціалізації молодого розвитку за допомогою освоєння особливого наукового етосу поступово перестає функціонувати. У зв'язку з цим для залучення випускника вузу до наукової діяльності необхідно значно збільшити фінансування науки, підвищити престиж наукової діяльності та змінити статус наукового працівника. Перетворення науки в конкурентоспроможну сферу діяльності, що включає в себе високий професіоналізм і гідну оплату наукової праці, дасть можливість молодому вченому реалізувати свою морально-етичну систему з ціннісними пріоритетами та уявленнями про ідеальну науці і науковому.

2. В процесі проходження етапів планомірної соціалізації зафіксована трансформація орієнтацій і світогляду майбутніх молоді: стійко зростає значимість таких цінностей, як свобода творчості, компетентність і соціальна значимість професійної діяльності на тлі зниження цінностей кар'єрну перспективу, умов і матеріальної складової праці, престижу в суспільстві і групової солідарності в колективі.

3. Порівняння системи підготовки молоді з «лійкою» вказує на той факт, що в даній моделі сила соціалізується впливу на першій стадії соціалізації безсистемна і розсіяна, що робить відбір перспективних студентів недостатньо ефективним. Втрата значної частини можливих вчених на другому етапі планомірної соціалізації має зовні обумовлений характер, детермінований економічними, організаційними та соціокультурними умовами науково-дослідної діяльності в конкретний момент часу в країні, установі, колективі [27, ст.114].

4. Для подолання негативних наслідків кризового стану науки щодо умов планомірної соціалізації молоді представляється необхідним реалізація низки заходів:

- Розгортання програми будівництва відомчого житла для молоді;
- Розробка та виділення фінансування на підтримку молодих дослідників в період часу, що настав після захисту кандидатської дисертації;
- Формування та реалізація програми міжнародного співробітництва з нашими співвітчизниками наукових спеціальностей за кордоном;
- Стажування молоді в провідних вітчизняних і зарубіжних науково-освітніх установах.

3.3. Діяльність як стратегічний ресурс соціалізації молоді у освітніх закладах в Україні

Аналіз планомірної соціалізації молоді, що дозволив виявити її специфіку і сформулювати комплекс заходів, необхідних для її посилення її ефективності, тепер передбачає пошук відповіді на питання: які ресурси суспільства і даної соціальної групи можуть бути використані для вирішення поставленого завдання?

Безсумнівно, що до числа найважливіших чинників суспільного розвитку в сучасному українському суспільстві відноситься інноваційна діяльність, яка в сучасному українському суспільстві, так чи інакше, але розвивається. Привертає увагу аналіз різних підходів до феномену інноваційної діяльності, проведений дослідником Ю.А. Короповою, для якої це поняття визначається як «метадіяльність - спрямована на перетворення всього комплексу особистісних засобів суб'єкта, які забезпечують не тільки адаптацію до мінливої соціальної та професійної реальності, але і можливість впливу на неї» [3, ст.166].

Виділимо два моменти в цьому визначенні - це, перш за все, вживання терміну «метадіяльність», який акцентує увагу на зміну інших діяльностей; і підкреслення не адаптаційної, а перетворювальної характеристики інноваційної

діяльності, що дозволяє суворіше розмежувати поняття процесу і діяльності.

Однак в представленому визначенні викликає питання спрямованість інноваційної діяльності. Чи можна обмежитися тільки «особистісними засобами суб'єкта»? Якщо суб'єкт інноваційної діяльності розуміється автором тільки як особистість, то в цьому випадку інноваційна діяльність може здійснюватися лише на особистісному рівні, що викликає сумніви. Крім того, не зовсім зрозумілий обсяг поняття «засоби суб'єкта».

Відомо, що засобами є інструментальне забезпечення людської діяльності, пов'язане з певним рівнем професіоналізму і представлене у вигляді арсеналу технік, прийомів тощо. У разі ж з інноваційною діяльністю, то, на нашу думку, остання відповідає не зміна визначеної сукупності засобів, а переозброєння способів, так як відкриття способу вимагає зміни в самому змісті суб'єктності, в подальшому змінює і саму діяльність.

Отже, інноваційна діяльність перетворюючи об'єкт діяльності, в водночас створює умови для «самобудування» суб'єкта. Згідно Т.І. Заславської, можна виділити чотири типи діяльності, які відрізняються один від одного по їх відношенню до трансформаційному процесам в українському середовищі: політико-управлінська, реактивно-адаптаційна, реформаторська і соціально-інноваційна.

Автор зазначає, що в порівнянні з європейськими країнами легітимність вітчизняної інноваційної діяльності істотно нижче. Мабуть, не останню роль тут зіграли особливості української культури і національного характеру, моральні та трудові якості українців, їх рівень моралі а також умови соціальної реформи. І не випадково в контексті аналізу інноваційного потенціалу таке увага приділяється саме молоді, адже саме остання відіграє особливу роль у розвитку інноваційного потенціалу суспільства.

На думку вітчизняних соціологів, які працюють в галузі соціології молоді, найбільш важливими характеристиками молоді є такі: рівень моральності і освіти; типи мотиваційної системи і поведінкового комплексу; цінність незалежності; готовність до ризику і відповідальності за нього;

спрямованість на особистий успіх. Тому в контексті даного параграфа доцільно розглянути залученість молодих людей в інноваційну діяльність на прикладі навчання у вузі. Саме в вузі формується посыл до інноваційного поведінки за допомогою стимулювання самостійної роботи, в процесі якої активізуються творчі здібності, ініціативність та активність позиції [10, ст.66].

Формою стимулювання самостійної роботи у вузі можна вважати студентські олімпіади з дисциплін, що вивчаються, конкурси дипломних і випускних кваліфікаційних робіт. Участь студентів в подібних заходах формує потреби в самоосвіті, розвиває творчі здібності і стимулює подальше заняття науково-дослідницькою працею, забезпечує реалізацію принципу індивідуалізації навчання і дозволяє талановитим студентам проявити весь свій потенціал.

Відзначимо, що психологічні і вікові характеристики молоді дають підставу зарахувати їх до соціально-демографічної групи молоді. Завдяки своїм професійним характеристикам, навіть на тлі загальної інноваційної активності молоді вони мають набагато більше високі показники креативності та творчості в порівнянні із загальною масою і вважаються найбільш мобільною групою наукового співтовариства.

В процесі планомірної соціалізації молоді освітяни не тільки засвоюють професійні норми, активно беручи участь в дослідницькому процесі, а й формують нормативно-ціннісну систему наукового співтовариства. При цьому вони є найменш соціально захищеною групою вчених, особливо протягом перших п'яти років своєї професійної діяльності. Тому найбільший відтік молодих дослідників з наукової сфери відбувається саме в цей період.

Існує тісний і необхідний зв'язок між такими поняттями як «творчість» і «інновація». Якщо розглядати творчість як атрибутивна якість людської особистості, його спосіб самовираження, то можна сказати, що при будь-якій зовнішній орієнтації творчості воно завжди змінює і самого творця. У той же час інновація являє собою цілеспрямовану реалізацію творчого потенціалу особистості. У зв'язку з цим становить інтерес модель сучасної особистості,

запропонована А. Інкелес, специфічними рисами якої є:

1. Готовність до визнання різних точок зору при збереженні стійкого власного уявлення про світ.
2. Спрямованість нема на минуле, а на майбутнє і сьогодення.
3. Здатність до інновацій та експериментів.
4. Впевненість в можливості врегулювання і проектування соціального життя.
5. Віра і здатність до подолання життєвих перешкод.
6. Почуття справедливості, що базується на усвідомленні залежності нагороди від майстерності і трудового вкладу.
7. Пріоритетність навчання і освіти.

Якщо звернутися до непрямого підтвердження особливостей інноваційної особистості, то можна використовувати вимоги, що пред'являються до інноваційного менеджера. Якщо в роботах М. Вудкок і Д. Френсіса сформульовані такі його типологічні якості, як стратегічне планування, творче управління і системний розвиток, То дослідники Г. Саймон і Д. Марч акцент ставлять на ризик, впевненості і неопределенності. Автори відзначають, що інновація як раз і буде процесом трансформації невизначеності в ризик [6, ст.115].

Найбільш значущими виступають такі якості як, «високий рівень суспільного інтелекту; наявність креативності - творчого, нестандартного підходу до справи; емоційна стійкість; висока мотивація досягнень, орієнтація на майбутнє; індивідуалізм». Узагальнюючи все вищесказане і використовуючи розробки вітчизняних дослідників з проблеми інноваційної особистості, можна сформулювати її основні характерологічні риси:

1. Творческость як якість особистості і креативного мислення;
2. Здатність при необхідності відмовитися від прихильності традиціям і бути готовим до змін;
3. Вміння орієнтуватися в ситуації невизначеності, грамотно при цьому визначаючи можливу ступінь ризику;

4. Наявність розвиненої здатності до самоаналізу;
5. Володіння системним методом відбору і проведення нововведень;
6. Здатність до подолання можливих перешкод.

Звичайно, цей ряд особливостей інноваційної особистості можна було б продовжити, але перераховані вище риси є найбільш значущими. Якщо ми тепер спробуємо в загальному масиві молоді як соціально-професійної групи позначити групи, які специфічним чином орієнтовані на інновацію, то доречно в цьому випадку згадати класифікацію К. Роджерса, який запропонував виділити серед молоді новаторів, ранніх реалізаторів, попереднє більшість, пізніше більшість і на плаву.

Для першої групи характерні відкритість всьому новому, прагнення до освоєння нововведень у своїй діяльності, готовність до ризику. Таких молоді усього 2,5% від загального числа молоді в науці. Ранні реалізатори, слідуючи за першою групою, в той же час намагаються уникнути можливого ризику. Їх 13,5% від загального числа молоді. До попереднього більшості відносяться ті наукові дослідники в молодіжній середовищі, які після досить тривалого часу освоюють уже добре зарекомендували себе в діяльності перших двох груп нововведення (34%) [9, ст.88].

Пізніше більшість входять скептики, які до освоєння нововведень приходять тільки в результаті сильного тиску з боку науково-освітнього середовища (34%). Ця група орієнтується, перш за все, на досвід попередніх поколінь, тому ставлення до новаторам насторожене і навіть десь неприязне (16%). Спираючись на перераховані вище критерії інноваційності, дослідником Г.І. Герасимовим були запропоновані чотири типологічні групи.

1. Новатор. В цьому випадку інновація засвоєна молодим вченим як значуща особистісна цінність, яка реалізується як механізм розвитку його спеціально організованої діяльності. Повністю розкривається інноваційна здатність суб'єкта (8,5%).

2. Інноваційно-орієнтований. Інновація засвоєна молодим вченим як значуща особистісна цінність, яка реалізується як механізм розвитку його

спеціально організованої діяльності, проте здатність суб'єкта до інновації, в основному, використовується лише в репродуктивній діяльності. Як науково-професійної культури проявляє себе інноваційна поведінка (17,5%).

3. Індиферентний. Необхідність поновлення є значущою цінністю для професійної діяльності, однак нововведення здійснюються тільки в разі потреби. Здатність до інновацій проявляється епізодично, невизначеність поведінки виступає в якості характеристики науково-професійної культури (48%).

4. Консервативно-охоронний. Впорядкованість і стабільність є значущою цінністю для професійної діяльності; відкидається інновація як засіб або способу розвитку, організаційним принципом виступає орієнтація на вимоги керівництва і досвід попередників, здатність до інновацій не проявляючи консервативно-охоронну поведінку виступає в якості характеристики науково-професійної культури (23%). Безумовно, дана типологія не бездоганна, оскільки склад підгруп може значно змінюватися в залежності від вмісту пропонованої інноваційної зміни [22, ст.93].

РОЗДІЛ 4

СОЦІАЛЬНА ТА КОРПОРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

В останні роки ми стали свідком сплеску популярності ідей соціальної відповідальності бізнесу, що виявилось у різкому збільшенні кількості програм та обсягів фінансування, що виділяються компаніями для реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності. За півстоліття концепція соціально-корпоративної відповідальності пройшла шлях від разових заходів готельних компаній до невід'ємної складової сучасного менеджменту будь-якої солідної компанії. Як у західних, так і в вітчизняних компаніях принципи соціально-корпоративної відповідальності все більше інтегруються в систему управління, запроваджуються посади віце-президента компанії, відповідального за корпоративну-соціальну відповідальність, створюються спеціальні департаменти та відділи. Крім того, публікація соціальних звітів та впровадження етичних кодексів стало загальноприйнятою практикою.

Причиною такої підвищеної уваги стали дві зустрічні тенденції. З одного боку, бізнес шукав нові шляхи підвищення ефективності в мінливому світі. З іншого боку, повсюдно суспільство почало застосовувати все більший запит на соціальну відповідальність бізнесу. Глобальні економічні кризи останніх років лише підкріпили зазначені тенденції. В умовах нестачі бюджетних коштів на підтримку високих соціальних зобов'язань уряду багатьох країн активно сприяли залученню бізнесу до вирішення актуальних соціальних завдань. На основі конкретно-історичного та неінституційних підходів буде проаналізовано взаємодію бізнесу, суспільства та держави у справі розвитку суспільства через соціально-орієнтованих програм, а також сприйняття експертним співтовариством цієї взаємодії.

Як заведено у науковому світі, до початку аналізу необхідно внести ясність у термінологію. У сучасній літературі зустрічаються два близькі за змістом поняття: корпоративна соціальна відповідальність та соціальна відповідальність бізнесу. Як правило, термін соціально-корпоративної

відповідальності використовується при описі соціальної відповідальності окремо взятої компанії, тоді як «соціальна відповідальність бізнесу» співвідносять з відповідальністю всього бізнес-спільноти. Звісно ж, що у реальному житті ці два поняття є тотожними. Більш того, один із засновників практики соціально-корпоративної відповідальності в Україні С.В. Турчин зв'язує появу двох термінів не з науковою чи практичною доцільністю, а з двома різними перекладами терміну «бізнес» з англійської мови, де він позначає окрему компанію.

У цьому дослідженні спиратимемося на термін «корпоративна соціальна відповідальність», так як він не тільки є найбільш поширеною, а й узагальнюючою назвою так званої «зонтичної» теорії, увібрала в себе такі готельні напрямки як корпоративне громадянство, корпоративна стійкість, корпоративна соціальна діяльність, корпоративна соціальна сприйнятливість та багато інших. Проблема формулювання основних положень теорії соціально-корпоративної відповідальності обумовлена широтою сфери, що розглядається. Досить складно описати межі соціальної сфери, так як зрештою під цей опис може потрапити будь-який аспект людського життя. З іншого сторони, сам термін «відповідальність» також відкриває поле для дискусії. Ми можемо розглядати відповідальність як синонім надійності та чесності у вчинках, а можемо як синоніми словами «борг» і "обов'язок".

У першому випадку соціально-корпоративної відповідальності виступає як добровільна благородна діяльність, у другому – фірма ставить у підлегле, підзвітне становище перед суспільством, державою, акціонерами та усіма іншими сторонами, з ким вона взаємодіє. Звідси походить множинність підходів до визначення соціально-корпоративної відповідальності та наявності великого кількості різноманітних, іноді суперечать один одному шкіл усередині загальної зонтичної концепції соціально-корпоративної відповідальності. Перед тим як розпочати аналіз найвідоміших напрямків наукової думки у цій сфері розглянемо три основні підходи до соціально-корпоративної відповідальності:

теорія корпоративного егоїзму, теорія корпоративного альтруїзму та компромісні теорії.

Теорія «корпоративного егоїзму» асоціюється зі знаменитим висловлюванням Мільтона Фрідмана про те, що «єдина соціальна відповідальність бізнесу – це давати прибуток». В основі цієї точки зору лежить переконання, що головна турбота менеджменту компанії – забезпечити максимально можливі прибутки власникам капіталу, зокрема акціонерам компанії. Тому будь-яке відволікання коштів та ресурсів на сторонні цілі, включаючи соціальну відповідальність, є неприпустимим. Крім того, прихильники цієї теорії йдуть ще далі, доводячи, що соціально-корпоративної відповідальності веде до підриву фундаментальних засад зведеного ринку та навіть до соціалізму. За цією логікою головна загроза, яку несуть у собі всі ідеї соціально-корпоративної відповідальності полягає у підриві свободи підприємництва та конкуренції, а роль держави у всіх сферах суспільного життя значно зростає.

Теорія «корпоративного альтруїзму» виходить із абсолютно протилежних поглядів. Так, головні прихильники такого підходу Д. Девіс, Р. Фрімен та інші говорять про те, що сучасні компанії настільки великі та впливові, що у процесі своєї діяльності вони залучають до своєї орбіти максимально широкі групи так званих "співучасників". У процесі своєї діяльності, особливо у не багатих країнах велика компанія може стати більш потужною та впливовою ніж сама держава. Її діяльність прямо і опосередковано впливає на соціально-економічне становище в країні, відповідно, будучи причиною всіх цих змін компанія зобов'язана відповідати за наслідки.

Прихильники цього підходу наголошують на необхідності добровільного характеру програм соціально-корпоративної відповідальності. На їхню думку, компанія не може обмежитися. Біля витоків теорії стояли такі дослідники як Г. Боуен, Т. Левітт, М. Фрідман, Р. Фрімен, Дж. Гелбрейт, К. Девіс та інші. У своїх дослідженнях вони фокусувалися на внутрішніх джерелах соціально-корпоративної відповідальності. У їхньому поданні бізнесмен з однієї сторони

відбиває цінності, властиві суспільству, у якому функціонує його компанія, з іншого боку – він сам бере участь у формуванні цих цінностей. Взаємодіючи із суспільством, особливо з місцевими спільнотами, а також враховуючи інтереси всіх своїх партнерів бізнесмен сам визначає ті цінності, якими керуватиметься його компанія.

До 70-х років сформувалося уявлення про соціально-корпоративну відповідальність як відповідність економічним, правовим, етичним та дискреційним очікуванням товариства від підприємства. Найбільш чітко цей підхід було сформульовано А.А. Кероллом, який побудував знамениту модель, названу згодом «пірамідою Керолла». Піраміда Керолла була і залишається однією з найпопулярніших теоретичних конструкцій для опису соціально-корпоративної відповідальності.

Однак до 80-х років усі частіше почала лунаати критика, пов'язана з тим, що в даній піраміді різні види відповідальності існують як окремі категорії, не перетинаючи і взаємодіючи один з одним. В той же час, ідеї філантропічної відповідальності (або дискреційної, як вона називалася на початковому етапі), навпаки, набули розвитку. Спочатку під нею розумілася сфера, де суспільство ще чітко не сформулювало свій запит і менеджмент компанії керується своїми уявленнями про потреб суспільства, роблячи свій самостійний вибір.

В результаті з'явилася концепція корпоративної соціальної сприйнятливості. Найбільш відомі імена – Р.Акерман, Р. Бауер та ін., а також значний внесок у розвиток власної теорії зробив згаданий вище А. Керол. У рамках цієї концепції увага концентрується на здатності компанії оцінити та вгадати громадські очікування та відповідно реагувати ними. У рамках цієї логіки стратегії менеджменту були поділені на реактивні, оборонні, адаптивні та проактивні. Представляється, що теорія корпоративної сприйнятливості є швидше уточнюючою щодо більш широкої концепції соціально-корпоративної відповідальності, ніж окремим напрямом.

Приблизно в ці роки розвивалося ще одне напрям – корпоративна соціальна діяльність. Грунтуючись на піраміді Керолла, С Вартік, Ф. Кохран і

Д. Вуд створили нову тришарову модель, в якій об'єднали моральні принципи, зовнішні фактори, що впливають на компанію, а також рішення, що приймаються менеджментом компанії в пропонуваніх умов. У свою чергу всі три блоки поділяються ще на три фактори, куди орієнтується менеджмент компанії. Концепція, що набула найбільшого поширення в наші дні, а саме концепція співучасників, сформувалася до 90-х років. Початок цієї теорії було закладено Р. Фрімен. В основі лежить уявлення, що фірма працює не у вакуумі, а в реальному оточенні і для найбільш ефективною взаємодії доведеться враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів). До них можуть бути віднесені на внутрішньо-фірмовому рівні працівники компанії та акціонери, а на зовнішньому рівні – інвестори, постачальники, місцеві спільноти, ЗМІ, захисники навколишнього середовища, громадські організації.

Можна говорити про те, що теорія співучасників стала «мостом» між теоретичними конструкціями та практичними рекомендаціями для менеджменту компанії. Саме цим пояснюється той факт, що на сьогодні вона є головною теорією у межах соціально-корпоративної відповідальності. Аналіз поняття соціально-корпоративної відповідальності був би неповний без аналізу концепції "корпоративне громадянство". Під ним може розумітися як загальна ідентичність співробітників однієї фірми, так і уявлення про фірму як про цілісної структури. У першому випадку йдеться про те, що працівники компанії незалежно від її походження відчують себе її частиною аналогії зі своїми громадянством на національному рівні. У другому - компанія це суб'єкт, який, як і інші інститути, має свої права та обов'язки і цим формує суспільство.

Дана концепція була на піку популярності, коли стала очевидна криза мрії про загальне поняття добробуту. Вона була однаково прийнятна для менеджменту, суспільства та держави: компанія отримувала права, а не лише обов'язки обслуговувати громадські інтереси, держава – додаткові фінансові джерела, а суспільство – необхідні блага. У міру розвитку глобалізації теорія стала відходити другого плану, так як не змогла дати відповідь на питання які цивільні права ставляться до транс-національних корпорацій, чи як визначити

обсяг прав для компаній, які сильно відрізняються за розміром та фінансової могутності тощо.

Найбільш молодого та перспективною є теорія «корпоративної стійкості». Вона є продовженням та розвитком більш масштабної концепції – «сталий розвиток». Концепція сталого розвитку була сформульована 1987 р. у доповіді Брундтланда» і започаткувала нове розуміння цілей розвитку всього людства. Теорія корпоративної стійкості у певному сенсі є проекцією сталого розвитку на рівень однієї фірми. Серед найяскравіших послідовників цього напрямку варто назвати Дж. Елінгтона, Т. Діліка та багато інших. Так, саме Дж. Елінгтон вперше сформулював знамените сьогодні поняття потрійного результату (triple bottom line), тобто. відповідальність за трьома напрямками: економічним, соціальним та екологічним.

Важливо відзначити, що принцип потрійного підсумку лежить у основі сучасної системи нефінансової звітності, наприклад, міжнародних стандартів нефінансової звітності GRI (Global Reporting Initiative). Головна відмінність цього підходу від решти можна охарактеризувати як відхід від суто соціальних програм на користь більше широкого підходу, що включає всі три напрямки. З точки зору авторів концепції, досягнення будь-якої із заявлених цілей неможливе без досягнення успіху за іншими напрямками. Такий підхід призвів до того, що сьогодні концепція сталого розвитку, практично «поглинула» концепцію соціально-корпоративної відповідальності, зробивши її своєю частиною. Корпоративна соціальна відповідальність є зонтичною концепцією, що об'єднує під собою різні напрямки думки, які як доповнюють, і суперечать одна одній.

Найбільш популярними сьогодні у рамках концепції соціально-корпоративної відповідальності є концепції співучасників (стейкхолдерів), стійкого розвитку та корпоративної стійкості. Відбувається поглинання концепції соціально-корпоративної відповідальності більш масштабної концепції сталого розвитку. соціально-корпоративної відповідальності все частіше розглядається не як окремий напрямок, а частина політики для

досягнення цілей сталого розвитку. Аналіз позицій противників та прихильників соціально-корпоративної відповідальності свідчить, що зрештою обидві концепції ведуть до вирішенню тих самих проблем: збільшення прибутку компанії та зростання суспільного добробуту.

Незважаючи на різницю в походах сьогодні всіма визнано необхідність участі бізнесу у вирішенні соціально значимих задач, при цьому в основі цієї переконаності можуть лежати як етичні мотиви, так і прагнення максимально збільшити прибуток підприємства. Ефективність реалізації стратегій соціально-корпоративної відповідальності багато в чому залежить від зацікавленості персоналу підприємств. Організаційна ідентичність є одним з різновидів соціальної ідентичності, про що у формі сталого становища працівника у створенні, асоціації себе з нею та планування свого майбутнього в ній, висловлювання лояльності та прихильності даної організації, інтеріоризації корпоративних цілей, цінностей, норм і правил, прийняття рішень відповідно до інтересів організації.

Щоб мати можливість якимось чином оцінити організаційну ідентичність у рамках даного дослідження, пропонується низка параметрів-характеристик ідентичності персоналу, які включають у собі: робочу мотивацію, включеність у роботу, плинність кадрів, задоволеність роботою, кваліфікацію, солідарність колективу, місію, ціль та цінності організації, а також такі характеристики організаційного середовища, як імідж та статус організації. Такий параметр як задоволеність роботою, також включає ряд показників: наскільки цікава робота, яку виконує співробітник, кар'єрні перспективи, розвиток та навчання персоналу (підвищення кваліфікації), можливість самореалізації, задоволеність заробітною платою, прийняття стилю управління, задоволеність відносинами з керівником та справедливість керівника у прийнятті різних кадрових рішень.

Організаційна ідентичність визначається особливостями внутрішньо-організаційної культури праці. З одного боку, певний тип організаційної культури може проводити сприйняття персоналом практик соціально-корпоративної відповідальності в організації. З іншого боку, компанія,

впроваджуючи практики соціальної відповідальності, може змінити чи навіть зруйнувати існуючу у ній культуру. Отже, природа соціально-корпоративної відповідальності має бути узгоджена з організаційною культурою, що сприятиме ефективної роботи підприємства. На практиці соціально-корпоративної відповідальності впливає велика кількість соціальних факторів: структура внутрішньо-організаційних комунікацій, трудові конфлікти та вміння менеджменту їх вирішувати, наявність системи зворотного зв'язку між менеджментом та персоналом.

Вплив на практику соціально-корпоративної відповідальності має і такий фактор, як колективізм та індивідуалізм. Індивідуалізм відноситься до товариств із вільними зв'язками для людей. Колективізм, з іншого боку, означає відокремлення людей із групами (командами). Команда надає «захист» та стійке становище окремих її членів в обмін на лояльність та дотримання встановлених правил та норм. Переважає конформність у більш індивідуалістичному середовищі проявляється лідерство та дотримання особистим інтересам. Організаційна культура в більшості випадків визначає середовище, в якій розробляється стратегія організації та впроваджуються практики соціально-корпоративної відповідальності. Якщо культура організації сприяє відносинам із зацікавленими сторонами, правовим і етичним нормам і моральної поведінки, вона також впливатиме на розвиток. Орієнтована на відповідальність організаційна культура може стимулювати готовність взяти участь у впровадженні та позитивно оцінити ініціативи соціально-корпоративної відповідальності у компанії.

Корпоративна соціальна відповідальність як спосіб формування. Ідентифікація людини зі своїм місцем роботи є важливою аспектом для будь-якої компанії, особливо при врахуванні сучасних тенденцій, пов'язаних з цілями сталого розвитку ООН і які у зазначених стандартах соціально-корпоративної відповідальності. Компанія має бути впевнена у своїх співробітниках і тому, що персонал підтримає її перехід на нову модель корпоративної стійкості. В Україні наявність позитивної організаційної ідентичності зараз дуже

актуально, так як більшість компаній знаходяться на стадії переходу від моделі соціально-корпоративної відповідальності 1.0 до моделі соціально-корпоративної відповідальності 2.0, а найбільші українські компанії, які мають вихід на міжнародні ринки, що поступово рухаються до моделі соціально-корпоративної відповідальності 3.0.

Що стосується взаємовпливу корпоративної соціальної відповідальності та організаційної культури, то можна зробити висновок, що ефективність реалізації практик соціальної відповідальності залежить від того, чи є принцип етичності та відповідальності перед зацікавленими сторонами компанії переважаючий у конкретній організаційній культурі. Відповідно, прийняття співробітниками етичної культури, лояльність до соціально-відповідальної діяльності та розуміння необхідності реалізації такої діяльності в сучасних реаліях дозволяє сформувати сильну організаційну ідентичність працівників з компанією. Абсолютна полярність зазначених експертами тенденцій показує, що українські компанії сильно відстають від західноєвропейських компаній у сфері розробки і реалізації стратегій соціально-корпоративної відповідальності.

У той час, як міжнародні компанії вже на повну реалізують практики згідно концепції соціально-корпоративної відповідальності 2.0 і готують ґрунт до впровадження соціально-корпоративної відповідальності 3.0, багато українських компаній продовжують залишатися на першій стадії (орієнтація в основі на разові благодійні акції та соціальні проекти) і поки що не прагнуть виходити нові рівні. Що стосується швидшої трудової адаптації та соціалізації нових співробітників, то тут усі експерти погоджуються з тим, що слідування принципам корпоративної соціальної відповідальності та концепції сталого розвитку справді має належний ефект.

Це робиться для того, щоб персонал краще розумів, що корпоративна соціальна відповідальність як спосіб формування. яку політику у сфері сталого розвитку проводить компанія. «Ми дуже багато говоримо про стійкий розвиток у професійному середовищі, виступаємо в університетах, а на практиці людина часто не стикається з цим під час робочого процесу. Тому ми намагаємося

адаптувати програму молодих лідерів так, щоби на кожному етапі ротації щось було, навіть якщо це безпосередньо не пов'язане з їхньою діяльністю» – стверджує, наприклад, експерт. В іншій, вже українській компанії для нових співробітників проводять різноманітні посвяти, наприклад, літні корпоративні заходи – день народження компанії тощо.

Таким чином, програми розвитку персоналу дійсно мають ефект, і чим більша організація, тим більше значення цих програм адаптації. Тому що у невеликих організаціях існує пряма комунікація, вона породжується середовищем. А у великих компаніях найчастіше людина століття не завжди навіть може осмислити, чим він займається, і на якому рівні ієрархії, хто за що відповідає. Тому у філіях іноземних компаній і в багатьох українських корпораціях існують програми адаптації, включають менторство, корпоративні онлайн-курси, які покликані ввести людину у внутрішньо-фірмове соціальне середовище. Якщо організації існує сформована традиція соціальної відповідальності, то людина з перших днів починає розділяти ці цінності, інакше вона не зможе нормально працювати у цій організації. Він сприймає це як певну поведінкову матрицю. Використання різних практик включення нових співробітників у діяльність компанії є обов'язковою умовою для успішної організаційної адаптації.

Переходячи до питання, що ставлення співробітників до компанії, в якій вони працюють, може змінюватися під впливом реалізації в даний час компанії практикують соціально-корпоративної відповідальності, експерти, в основному, погоджуються з таким висновком. Дотримання компанії принципам соціальної відповідальності створює позитивну атмосферу у межах робочого процесу. Тобто у компанії має існувати певне середовище, де керівництво дотримується певної етики ведення бізнесу, створює певні умови. У цьому випадку співробітники включатимуться у реалізацію спільної стратегії соціально-корпоративної відповідальності компанії.

У результаті, на реальних прикладах, можна побачити якийсь сильний розрив у розвитку корпоративної соціальної відповідальності спостерігається в

українських та іноземних компаніях. Корпоративна культура постає як меж реалізації відповідальних практик, а на ідентичність персоналу впливають разові заходи з метою заохочення за виконання роботи та різні тренінги, що проводяться HR-відділом, які носять, в основному формальний характер.

Тут практикується та діяльність, яка дає позитивні ефекти як у напрямку позитивного впливу на зовнішнє середовище (на стейкхолдерів компанії), і у напрямі позитивного впливу на внутрішнє середовище (на співробітників).

Корпоративна соціальна відповідальність визначається як моральна цінність і стає невід'ємною частиною корпоративної культури компанії, яка відображається в місії, цілі та у повсякденній поведінці персоналу. Дослідження показало, що українські компанії все ще відстають від іноземних, але, проте, вони вже активно включені у розвиток корпоративної соціальної відповідальності: створюються спеціальні організації, такі як Асоціація етики бізнесу та соціально-корпоративної відповідальності та Національна Рада з корпоративного волонтерства проводяться різноманітні конкурси кращих соціальних та екологічних проектів.

В Україні також активно розвивається міжгалузева кооперація компаній з метою реалізації масштабних соціально-відповідальних проектів, а ця діяльність, згідно з моделями корпоративної стійкості знаходиться вже в парадигмі реалізації моделі соціально-корпоративної відповідальності -1.0, коли компанії об'єднують свої зусилля та ресурси у вирішенні соціальних та екологічних проблем. А це означає, що за деякими напрямками, український бізнес йде все ж таки нарівні з міжнародними компаніями.

РОЗДІЛ 5

ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ

У даному розділі роботи розглянуто основні заходи і засоби захисту населення і територій в надзвичайних ситуаціях.

Для підвищення рівня громадського здоров'я органи державної влади повинні реалізувати ефективні механізми державної соціально-економічної політики, приймати програми громадської безпеки. Влада має нести відповідальність за управління людськими і матеріальними ресурсами, за визначення пріоритетів у їх розподілі, координації завдань з організації навчань, інформуванні громадян про ймовірність виникнення епідеміологічних загроз. В умовах глобальної соціально-економічної кризи необхідно відновлювати капітал довіри до влади і робити це можна єдиним способом, - надаючи достовірну, а головне доступну інформацію населенню.

Епідеміологічні загрози характеризуються невизначеністю, значними соціально-економічними наслідками, що створюють потенційну загрозу для суспільства, безпечної життєдіяльності громадян, нормального функціонування органів державної влади. Непередбачуваний перебіг епідемій, доволі висока смертність, відсутність ефективних препаратів і початкові заперечення існування епідемії як такої, не сприяють консолідованим діям, існуюча кількість інфікованих викликає соціальне занепокоєння, а інформаційні повідомлення посилюють почуття тривоги за здоров'я та життя громадян.

У близькому майбутньому слід очікувати подальшого розширення сервісів електронної держави, починаючи від доступу до публічних послуг і закінчуючи розвитком електронної демократії. Поширення отримують онлайн-сервіси, що дозволяють знизити число можливих контактів клієнтів один з одним та з співробітниками органів державної влади. Прогнозовано будуть домінувати механізми соціальної регуляції та соціального забезпечення мінімального рівня життя в обмін на обмеження громадянських прав, що є

глобальним трендом, який веде до перегляду принципів демократії на користь високого ступеня дисциплінарної регуляції суспільного життя.

Соціально-економічна криза змінює структуру зайнятості в секторі малого та середнього бізнесу і створює можливості для її зростання в окремих галузях, у тому числі цифровій галузі, логістиці, онлайн-торгівлі. Частка цих галузей росла і в докризовий період, отож значний вплив на зміну структури зайнятості повинні мати процеси цифровізації економіки, які прискорилися в умовах кризи у період епідеміологічних загроз. Як песимістичний сценарій можна очікувати відхід, або остаточне переміщення в тіньову економіку до половини суб'єктів малого та середнього бізнесу.

Криза пандемії COVID-19 спричинилася до базової суспільної трансформації, яка детермінована сучасним соціально-економічним станом в Україні. Пандемія спровокувала в Україні термінові заходи з пом'якшення наслідків довготривалого характеру для фінансово-економічних систем і національної безпеки в цілому. Посилює вплив пандемія COVID-19 й на існуючі соціально-економічні кризові явища і спалах хвороб, що лягають додатковим навантаженням на систему охорони здоров'я в нашій державі та провокують відсутність стабільності в суспільстві.

Трансформація державної соціально-економічної політики неможлива без інституційних перетворень, спрямованих на подальший розвиток базових соціальних, політичних й економічних інститутів суспільства, а будь-які фактори оптимізації в механізмах реалізації державної політики соціально-економічною сферою мають різне спрямування. Організаційно координуючи функціонування органів державної влади та інститутів громадянського суспільства слід зазначити, що низка значущих і необхідних кроків, що належать до сфери державної соціально-економічної політики, до цього часу ще не сформовані у боротьбі з епідеміологічними загрозами.

Як тільки соціально-економічна криза, яка викликана епідеміологічними впливами буде остаточно взята під контроль, необхідно буде вжити заходів для вирішення проблеми зростання темпів продуктивності економіки протягом

найближчого часу, і зосередити увагу на структурних реформах, необхідних для покращення довгострокових перспектив соціально-економічного зростання. Непередбачуваний перебіг епідеміологічних впливів, доволі висока смертність, відсутність ефективних препаратів є завданням органів державної влади для діяльності з протидії розповсюдження епідемій.

Органи державної влади повинні розширювати спектр медико-соціальних послуг з урахуванням адресності, соціально-демографічних характеристик споживачів даних послуг та їхніх потреб. Розуміючи логіку зазначених аргументів можна стверджувати, що суспільно-владна взаємодія у даній сфері має базуватися на показниках, за якими можна усвідомити рівень соціального капіталу, так як окремі частини суспільства по-різному реагують на пандемію, усвідомлюють реальність цієї загрози та готові виконувати жорсткі вимоги соціальної ізоляції. Невиконання необхідних функцій охорони здоров'я і соціального захисту населення спричинятиме негативні суспільні наслідки збільшуючи навантаження на соціум в майбутньому.

З метою захисту населення, зменшення втрат та шкоди економіці в разі виникнення надзвичайних ситуацій проводиться спеціальний комплекс заходів. Він передбачає проведення наступних дій:

Оповіщення та інформування.

1) Оповіщення про загрозу і постійне інформування населення досягається завчасним створенням і підтримкою в постійній готовності загальнодержавної, територіальних та локальних автоматизованих систем оповіщення населення в зонах можливого катастрофічного затоплення, районах розміщення радіаційно і хімічно небезпечних підприємств, інших потенційно небезпечних об'єктів.

2) Спостереження і контроль.

Спостереження і контроль за довкіллям, продуктами харчування та водою забезпечується: створенням і підтримкою в постійній готовності загальнодержавної і територіальних систем спостереження і контролю з включенням до них існуючих сил та засобів контролю незалежно від

підпорядкованості; організацією збору, опрацювання і передачі інформації про стан довкілля, забруднення продуктів харчування, харчової сировини, фуражу, води радіоактивними, хімічними речовинами і патогенними мікроорганізмам; надання населенню можливості придбати найпростіші засоби захисту і контролю для особистого користування.

3) Укриття в захисних спорудах.

Укриттю в захисних спорудах підлягає все населення відповідно до його належності до груп (працююча зміна, населення, яке проживає в небезпечних зонах тощо). Створення фонду захисних споруд досягається шляхом: комплексного освоєння підземного простору, міст і населених пунктів; масового будівництва в період загрози найпростіших сховищ та укриттів; завчасного будівництва за рішення Кабінету Міністрів України окремих сховищ та протирадіаційних укриттів.

4) Інженерний захист.

Заходи інженерного захисту території можуть істотно вплинути на ефективність цивільного захисту, так як передбачають проведення комплексу будівельних та інших заходів щодо запобігання виникнення надзвичайних ситуацій.

5) Евакуаційні заходи. В умовах неповного забезпечення захисними спорудами в містах та інших населених пунктах, які мають об'єкти підвищеної небезпеки, а також у воєнний час основним способом захисту населення є евакуація і розміщення його у приміській зоні.

Евакуації підлягає населення, яке проживає в населених пунктах, що знаходяться у зонах можливого катастрофічного затоплення, небезпечного радіоактивного забруднення, хімічного ураження, в районах прогнозованого виникнення локальних збройних конфліктів у 50-кілометровій прикордонній смузі, в районах виникнення стихійного лиха, великих аварій і катастроф (якщо виникає безпосередня загроза життю та заподіяння шкоди здоров'ю людини).

Залежно від обстановки, яка склалася на час надзвичайної ситуації, може бути проведено загальну або часткову евакуацію населення тимчасового або безповоротного характеру.

У мирний час евакуація населення планується на випадок:

- загальної аварії на атомній електростанції;
- усіх видів аварій з викидом сильнодіючих отруйних речовин;
- загрози катастрофічного затоплення місцевості;
- великих лісових та торф'яних пожеж, землетрусів, зсувів, інших геофізичних і гідрометеорологічних явищ з тяжкими наслідками, що загрожують населеним пунктам.

Евакуаційні заходи здійснюються за рішенням місцевих органів виконавчої влади, виконавчих органів рад, уповноважених органів з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення відповідного рівня.

Евакуація населення здійснюється комбінованим способом, який передбачає у мирний час вивезення основної частини населення з міст і небезпечних районів усіма видами наявного транспорту у поєднанні з виведенням найбільш витривалої частини населення пішки.

б) Медичний захист

Заходами запобігання або зменшення ступеня ураження людей, своєчасного надання допомоги постраждалим та їх лікування, забезпечення епідемічного благополуччя в районах надзвичайних ситуацій є:

- планування і використання існуючих сил і засобів органів охорони здоров'я незалежно від їх відомчої належності;
- розгортання в надзвичайних умовах необхідної кількості лікувальних закладів;
- своєчасне застосування профілактичних медичних препаратів;
- контроль за продуктами харчування, питною водою і джерелами водопостачання;
- завчасне створення і підготовка спеціальних медичних формувань;

- накопичення медичних засобів захисту, медичного та спеціального майна і техніки;
- підготовка медичного персоналу та загальне медико-санітарне навчання населення.

7) Біологічний захист

Захист від біологічних засобів ураження включає своєчасне виявлення чинників біологічного зараження, їх виду і масштабів, проведення комплексу адміністративно-господарських, режимно-обмежувальних і спеціальних протиепідемічних та медичних заходів.

Захист від біологічних засобів вимагає:

- своєчасного використання колективних та індивідуальних засобів захисту;
- введення режимів карантину та обсервації;
- знезаражування осередку ураження;
- проведення екстреної та специфічної профілактики;
- додержання протиепідемічного режиму об'єктами господарювання, лікувальними закладами і населенням.

8) Радіаційний і хімічний захист.

Цей захист включає заходи з виявлення й оцінки радіаційної та хімічної обстановки, організацію і здійснення дозиметричного і хімічного контролю, розроблення типових режимів радіаційного захисту, забезпечення засобами індивідуального захисту, організацію і проведення спеціальної обробки.

Виконання вимог даного виду захисту досягається: завчасним накопиченням і підтримкою в готовності засобів індивідуального захисту і приладів радіаційної і хімічної розвідки та контролю, обсяги і місця зберігання яких визначаються диференційовано відповідно до встановлених зон небезпеки; забезпеченням зазначеними засобами перш за все особового складу формувань, який бере участь у проведенні рятувальних та інших невідкладних робіт в осередках ураження, а також персоналу радіаційно і хімічно небезпечних об'єктів економіки та населення, яке мешкає в зонах небезпечного

зараження навколо них; своєчасним впровадженням засобів, способів і методів виявлення й оцінки масштабів і наслідків застосування агресором зброї масового ураження й аварій (руйнувань) на радіаційно та хімічно небезпечних об'єктах господарювання, у тому числі літаків (вертольотів) цивільної авіації, для ведення повітряної радіаційної розвідки місцевості; створенням уніфікованих засобів захисту, приладів і комплектів радіаційної, хімічної розвідки та дозиметричного контролю як для воєнного, так і для мирного часу.

У сфері захисту населення і територій НС :

- ✓ планують і здійснюють необхідні заходи для захисту своїх працівників, об'єктів господарювання та довкілля від НС ;
- ✓ розробляють плани локалізації і ліквідації аварій (катастроф) з подальшим погодженням із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, до компетенції якого віднесено питання захисту населення і території від НС ;
- ✓ підтримують у готовності до застосування сили і засоби із запобігання виникненню та ліквідації наслідків НС ;
- ✓ створюють та підтримують матеріальні резерви для попередження та ліквідації НС ;
- ✓ забезпечують своєчасне оповіщення своїх працівників про загрозу виникнення або про виникнення НС .

У сфері захисту населення і територій від НС зобов'язане:

- ✓ дотримуватися заходів безпеки, не допускати порушень виробничої дисципліни, вимог екологічної безпеки;
- ✓ вивчати основні способи захисту населення і територій від наслідків НС техногенного та природного характеру, надання першої медичної допомоги потерпілим, правила користування засобами захисту;
- ✓ дотримуватися відповідних вимог у разі виникнення НС.

Системна діяльність органів державної влади у формуванні та реалізації соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз, виробленні політичних та управлінських рішень, посилення уваги вчених різних сфер знань

до цієї проблематики не є випадковими. Адже питання державної соціально-економічної політики, громадського здоров'я, соціального забезпечення стосуються широких верств суспільства. Світ швидко змінюється і це потребує відповідного реагування, адже зростання кількості населення, глобальні зміни клімату, стрімкий розвиток цифрової економіки, а також масштабні епідеміологічні загрози створюють як виклики, так і нові можливості.

Україна має суттєві стратегічні переваги завдяки природним ресурсам, географічному розташуванню та якості людського капіталу, що загалом може стати основою для економічного зростання держави. Натомість низка перепон стоять на заваді реалізації власного потенціалу, тому необхідно посилити свої позиції на світовій арені, що сприятиме підвищенню рівня добробуту населення, як основної мети державної соціально-економічної політики. Тому, Постановою Кабінету Міністрів України була затверджена Національна економічна стратегія на період до 2030 року, оскільки важливо мати узгоджене бачення щодо стратегічного курсу соціально-економічної політики, що враховуватиме глобальні тренди та внутрішні можливості держави.

Підставою для прийняття рішень щодо довгострокового розвитку держави та першим кроком у розробленні Національної економічної стратегії стало визначення рівня соціально-економічного розвитку України сьогодні та можливості для зростання в майбутньому. Враховуючи те, що останнім часом проблеми поширення епідеміологічних захворювань є властивою для будь-якої країни світу незалежно від її соціально-економічного рівня розвитку, в тому числі й для України, постає питання, як зменшити епідеміологічні впливи, економічне навантаження на бюджет держави, а також матеріальний тиск на українське суспільство.

Економічно розвинуті країни, де громадянин і реалізація його прав мають найвищу цінність удосконалюється формування державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз. Епідемії стали несподіваним і важливим каталізатором для позначення соціально-економічних контурів нових моделей громадянського суспільства у різних країнах світу.

Держава як регулятор суспільно-владних відносин зобов'язана створити умови для запобігання масового поширення епідемій, що ставить нові завдання перед службами соціального захисту населення на всіх рівнях, а відповідно й органами державної влади на місцях.

Дана передумова стає основою для пошуку ефективних механізмів реалізації державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз та вимагає наукового обґрунтування пропозицій в цьому напрямі. Спалахи епідеміологічних захворювань перевіряють на міцність національні системи охорони здоров'я, потенціал протидії, ступінь готовності та швидкість реагування на кризові явища епідеміологічного характеру. Для того, щоб забезпечити необхідний захист від епідеміологічних загроз, першочергова увага у тому числі повинна приділятися створенню безпечних умов праці громадян. Ключове значення має відводитися своєчасності подання інформації про поширення епідемій, засобам індивідуального захисту і навчання їх правильного використання.

Державна соціально-економічна політика має уособлювати нову систему механізмів державного управління, реалізовувати які необхідно у сукупності з застосуванням новітніх управлінських підходів на всіх структурно-функціональних рівнях. Стратегії соціально-економічного розвитку визначають ключові проблеми, потенційні напрями і шляхи їх розв'язання для формування нової державної соціально-економічної політики у період епідеміологічних загроз, обґрунтовуючи нормативно-організаційні трансформації та реалізацію нових економічних механізмів. Також, потребує удосконалення чинна нормативно-правова база у контексті регулювання суспільно-владних відносин, що виникають у зв'язку з поширенням епідемій.

ВИСНОВКИ

У магістерській праці була зроблена спроба соціологічного аналізу специфіки планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві, в якому особливо значущою стає успішність входження молоді в науково-освітній простір, оскільки креативність та інноваційність наукового продукту у в чому залежить від ефективності наукової діяльності саме молоді.

У той же час постійне зниження чисельності молоді в науковій сфері і триваючий процес «відтоку розуму» за кордон свідчать про існування серйозних проблем в успішній соціально-професійній соціалізації молоді у вітчизняній науці. І це цілком зрозуміло, оскільки існують бар'єри об'єктивного і суб'єктивного характеру, що перешкоджають молодим вченим успішно соціалізуватися в науковому середовищі. Специфіка планомірної соціалізації розвитку обумовлена особливостями наукової діяльності, до результатів якої пред'являються особливі вимоги новизни і оригінальності. Важливим фактором скорочення молоді в сфері науки є трансформація внутрішніх мотивацій і цілепокладання.

В цілому, результат проведеного магістерського дослідження підтвердив висунуту гіпотезу про те, що трансформація установок молоді, що має індустріально-модерні підставу, свідчить про прийняття моделі економічно орієнтованої поведінки, що, в свою чергу, веде до зміни наукового етосу. В результаті останній, як традиційне умова планомірної соціалізації молоді, поступово перестає функціонувати, а особливу значимість починають здобувати такі фактори і ресурси планомірної соціалізації молоді, як інституційні параметри функціонування науки і освіти, соціально-економічні умови для роботи, науково-технічна державна політика, інноваційні процеси.

Тому заходи, здатні підвищити ефективність планомірної соціалізації молоді, ймовірно, повинні включати в себе відтворення на загальнодержавному рівні інституційних соціальних ресурсів. Грунтуючись на методологічному виборі як визначальна теорії суспільного відтворення, успішна професійна соціалізація молоді зв'язується з формуванням інноваційної особистості,

діяльність якої відрізняється оригінальністю і новизною. На основі концепції розроблено теоретико-методологічний конструкт дослідження, відповідно до якого професійна соціалізація молоді мислиться як багатовимірний процес і включає в себе:

- Етапи, під час яких формується професійна мотивація, визначається як пріоритетне для себе професійна трудова сфера, проводиться професійне навчання і отримання спеціальних професійних знань, навичок і умінь;

- Професійна соціалізація молоді, як показано в дослідженні;

- Умови, що детермінують перебіг процесу планомірної соціалізації молоді, включають в себе науковий етос (звід морально-ціннісних імперативів (морально-ціннісний імператив) для наукової спільноти);

- Чинники планомірної соціалізації молоді детерміновані особливостями їх наукової діяльності, продукт якої повинен володіти оригінальністю і новизною. В об'єктивні чинники, що впливають на успішність планомірної соціалізації вчених, входять, перш за все, соціальне середовище і стан інституту науки. У праці підкреслюється важливість таких факторів, як соціально-економічні умови для роботи молоді, науково-технічна державна політика, стан інститутів науки та освіти, інноваційні процеси в регіональних і загальноукраїнських соціумах;
- Ресурси планомірної соціалізації молоді залежать від їх культурного і соціального капіталу. У дослідженні стверджується, що основним ресурсом планомірної соціалізації молоді буде розвиток і підвищення ефективності їх інноваційно-творчої активності.

Наукові результати і практичні пропозиції, отримані автором в процесі дослідження планомірної соціалізації молоді в сучасному українському суспільстві, дозволили зробити наступні висновки:

1. Освітня соціалізація молоді є особливий процес освоєння молодими вченими ряду професійних ролей, відповідного набору норм і цінностей наукового співтовариства з метою подальшого досягнення стійкого соціально-професійного статусу в суспільстві. Вона включає в себе поступове проходження молодими вченими ряду наступних тісно взаємопов'язаних етапів:

професійний вибір (допрофесійної рівень), професійна підготовка (на рівні установи вищої професійної освіти), професійна діяльність (на рівні науково-дослідних або освітніх установ вищої школи). У початковий період своєї професійної діяльності вони проходять послідовно етапи адаптації та інтеграції в соціально-професійне середовище з метою розкриття свого науково-інноваційного потенціалу.

2. Трансформація установок молоді має, безумовно, індустріально-модерні підстави, що свідчить про прийняття більшістю молодим вчених способу дії представників техногенної цивілізації. В результаті сучасний молодий вчений прагне до еталонному образу життя, забезпеченості і благополуччя, до адекватної своєму інтелекту ринкової вартості. Вчений світ сьогодні помітно комерціалізовані, залучений в динаміку суспільства споживання і його пріоритети, що веде до зниження статусу наукового працівника. Особистісна самовіддача і індивідуальні прагнення проявляються в більшості випадків з орієнтацією на кар'єру, престиж, високооплачуваний статус. Мотивація набуває чітко виражену економічну форму, що загострює трансформацію розвитку класичного типу («амбівалентність вченого»). Традиційний етос наукової спільноти як умова планомірної соціалізації молоді перестає діяти.

3. На професійну соціалізацію наукової молоді впливає різноманіття наступних соціальних факторів: макрофактори соціально-професійної середовища (престиж наукової професії, державна науково-інноваційна політика і ін.), мезофактори соціально-професійної середовища (загальний стан соціального інституту науки і ін.), мікрочинники соціально-професійного середовища (відношення молодого розвитку і інших людей до наукової професії, взаємини між колегами в науково-освітньому колективі і організації).

4. Соціальний механізм успішної інтеграції молоді в професійну структуру наукового співтовариства полягає у всебічній оптимізації макро-, мезо- і мікрофакторів соціально-професійної середовища шляхом формування і розвитку нормативно-правової бази, яка регулює соціальний статус молодого

розвитку; поліпшенні організаційно-структурної основи його професійної діяльності; вдосконаленні і розвитку системи підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів на різних рівнях; створення і реалізації різнорівневих цільових комплексних програм по соціально-економічній та професійно-психологічній підтримки молоді.

5. В якості структурних елементів теоретичної моделі стратегії планомірної соціалізації молоді виступають способи побудови системи цілей використання професійно значимих ресурсів: способи розподілу ресурсів, подолання адаптаційних бар'єрів, використання професійного капіталу. Існують три стратегії професійної діяльності молоді, що визначають успішність їх планомірної соціалізації: адаптаційна, інтеграційна та інноваційна.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Атономов П. Логіка розвитку методів навчання як категорії дидактики вищої школи. ВІСНИК Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка. 2015. Вип. 1 (1). С. 6 – 11.
2. Бойко О. П. Просоціальність: суть і потенціал у соціально-педагогічній діяльності. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2016. № 1 - 2. С. 140 – 149. 7.
3. Бойко А. Тьютор – якісно вища педагогічна позиція і новий простір духовно-моральної взаємодії. Педагогічні науки. 2011. Вип. 2. С. 4-10.
4. Бондаренко З. П. Наставництво в Україні як технологія супроводу дітей-сиріт та дітей, які залишилися без батьківства. 2017. URL: http://distance.dnu.dp.ua/ukr/conference/2015/osvitniy_dosvid_v_Ukraini/Bondarenko.pdf.
5. Василенко О. М. Етапи розвитку соціальної відповідальності школярів у мікросередовищі. Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». 2016. №55. С. 3 – 13.
6. Васянович Г. П. Педагогічна етика : навч. посібник. Київ, 2011. 256 с.
7. Висоцький О. Ю. Історія української культури: навчальний посібник. Дніпропетровськ: НМетАУ, 2009. 130 с.
8. Гуменюк О.Є. Рівні громадянської відповідальності та їх емпіричне вивчення у молоді. Психологія і суспільство. 2008. № 4. С. 92-98.
9. Діяльність. Hope and Homes for Children : веб – сайт. URL: <http://www.hopeandhomes.org.ua/work/> (дата звернення 27.01.2020).
10. Довідник модуля «Проектування комп'ютерних ігор для навчання. Одеса. 2017. URL: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-resultcontent/26a24102d5d34438b9dad3c29a465744/Designing%20computer%20games%20for%20learning.pdf>.
11. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред.. Кремень В. Г. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1036 с.

12. Інформація про реформу ДІ. Реформа системи інтернатів : веб –сайт. URL: <http://reform.diplatform.org.ua/> (дата звернення 16.06.2020).
13. Жмуров В. А. Большая энциклопедия по психиатрии / 2-е изд. М. : Джангар, 2012. 864 с.
14. Звіт про роботу Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова за 2018 рік. НПУ ім. М. П. Драгоманова.
15. Зеленський Р. М. Формування відповідальності на заняттях фізичного виховання у студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07. Харків, 2010. 23 с.
16. Зембицька М. В. Педагогічне наставництво у системі середньої освіти США : дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Тернопіль, 2016. 324 с.
17. Колтунов О. Ю., Уварова О. О. Історія української культури : навч. Посібник. Одеса : ОНМедУ, 2011. 316 с.
18. Король В. М. Навчальні заклади системи трудових резервів у період відбудови економіки України (1943 -1950 рр.) : дис. канд. іст. наук : 07.00.01 / Харків-Запоріжжя, 2017. 234 с.
19. Кочетова И. Д. Создание условий для развития социальной ответственности у студентов как одно из приоритетных направлений в системе высшего профессионального образования. Мир науки, культуры, образования. 2010. № 6 (25). С. 126–130.
20. Леонова В. І. Наставництво як форма соціальної підтримки дітей у закладах соціального захисту. Інноваційна педагогіка. 2019. Вип. 13, Т. 2. С. 133 – 136.
21. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп : дис. канд. пед. наук : 13.00.05 / Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2009. 304 с.
22. Мануйлов Є. М. Проблема відповідальності особистості в контексті моралі. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2014. № 1. С. 29 –34.

23. Матвієнко О. В., Цихмейструк О. М. Вияв громадянської зрілості студента в процесі акредитації та удосконалення освітніх програм. Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених: збірник матеріалів конференції / за заг. ред. проф. Т. О. Олефіренка. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 280 – 283.
24. Матюх Т. М. Емпатія як трансестетичний феномен : дис. канд. філос. наук : 09.00.08 / Рівне, 2016. 201 с.
25. Москалець В. П. Психологія особистості. Навчальний посібник. Київ, 2013. 262 с.
26. Наставництво крок за кроком. Посібник для небайдужих дорослих / автори-укладачі О. Смаль, І. Сацюк, В. Андросова та ін. Київ. 2014. 80 с.
27. Нагірняк М. Я., Мачинська Н. І. Практичні аспекти організації навчального процесу у вищому навчальному закладі. Вісник ЛДУ БЖД. Педагогічні науки. 2011. № 5., Ч. 2. С. 191 – 196.
28. Осипова Т. Ю. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх вчителів до педагогічного наставництва : дис. докт. пед. наук : 13.00.04 / Одеса, 2016. 504 с.
29. Патинок О. Становлення відповідальності як професійно значущої якості майбутнього фахівця соціальної сфери: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2016. № 2. С. 176 – 179.
30. Павловська М., Ремсова Л., Гулова Л. Вибрані методи драматичного виховання в контексті соціально – педагогічної діяльності. Брно : Університет ім. Т. Г. Масарика. 2017. 142 с.
31. Петько Л. В. Реалізація морально-суспільної проблематики у формуванні професійно орієнтованого іншомовного навчального середовища в умовах університету. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2016. Вип. 55. С. 166-173.

32. Половін Б. А. Ігрові методи дистанційного навчання. Впровадження дистанційних технологій навчання у ВНЗ: засади, проблеми, практичний досвід. Збірник тез доповідей міжвузівського науково – методичного вебінару. Харків. 2015. С. 45 – 46.
33. Пономарьов О., Чеботарьов М., Серета Н. Відповідальність у системі категорій педагогіки вищої освіти. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2013. № 4. С. 75–85.
34. Примачок Л. Л. Еволюція ідей альтруїзму в Західній філософській і психологічній думці. Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя: Психолого-педагогічні науки. 2015. №3. С. 44–48.
35. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення: 19.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 28.07.2019).
36. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2017 URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 28.07.2019).
37. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10. 02. 1998 р. № 103/98-ВР. Дата оновлення: 01.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 28.07.2019).
38. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998 – XII. Дата оновлення: 02.10.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення: 28.07.2019).
39. Рапанцевич Е. С. Педагогіка. Современная энциклопедия / под. общ. ред. А. П. Астахова. Минск: Современная школа, 2010. 720 с.
40. Ревенко С. П. Сучасні підходи до вивчення ідентичності особистості юнацького віку. Наука і освіта. 2013. Вип. №7. С. 196–199.

41. Реформування системи інституційного догляду : посібник / Ж. Петрочко, Р. Вайнола, Г. Постолук та інш. ; упоряд. матеріалів Г. Постолук, О. Мороз. Київ: БО «Надія і житло для дітей», 2020. 566 с.
42. Розвадовська Т. В. Відповідальність: філософський та гуманітарний аспекти. Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання. Науковий щорічник. 2018. Том 1 (23). С. 258-267.
43. Розвадовська Т. Критерії, показники та рівні сформованості відповідальності студентської молоді. Scientific Journal “Virtus”. 2020. № 44. С. 142 – 144.
44. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: монографія. ІваноФранковськ: Місто НВ, 2008. 280 с.
45. Савчин М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія : навч. посіб. Вид. 2-ге, стереотипне. Київ: Академвидав, 2009. 360 с.
46. Сікалюк А. І. Дискусійні методи в процесі формування соціально – етичних цінностей майбутніх менеджерів. Збірник наукових праць. Педагогічна освіта: теорія і практика. 2015. Вип. 18 (1 – 2015). С. 94 – 98.
47. Скоробагатько К. В. Гейміфікація на уроках української літератури. Освіта і наука в умовах глобальних трансформацій. Матеріали всеукраїнської наукової конференції. 24 – 25 лис. 2017. Дніпро. 2017. С. 187 – 188.
48. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2012. 501 с.
49. Сопівник Р. В. Ціннісні орієнтири екзистенціалізму в контексті виховання особистості. Духовність особистості: методологія , теорія і практика: Збірних наукових праць. 2015. Вип. 2 (65). С.164–173.
50. Сопівник Р. В. Виховання особистості майбутнього фахівця агропромислової галузі крізь призму функцій наставника академічної групи. Науковий вісник НУБіП України. Серія: Психологія. Педагогіка. Філософія. 2015. № 220. С. 172 – 182.

51. Степанова Г. М., Шапошнікова В. М., Нечеглод Л. М. Досвід застосування ігрового навчання на практичних заняттях з дисциплін терапевтичного профілю. Всеукраїнська науково –методична інтернет конференція присвячена дню заснування Черкаського медичного коледжу. 15 жов. 2016. Черкаси. 2016. С. 90 – 94.
52. Стаднік Н. В. Виховання відповідальності у дітей шестирічного віку у взаємодії сім'ї та школи. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07. Київ, 2009. 20 с.
53. Тернопільська В. І., Коломієць Т. В., Піонтківська І. О. Довідник з виховної роботи зі студентами. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2014. 264 с.
54. Тренінг з підготовки наставників для дітей сиріт та дітей, що позбавлені батьківського піклування. Зошит учасника / автори-упорядники Смаль Є., Сацюк І., Удовенко Ю, Ейдемільер В. Київ: Проект наставництва «Одна надія», 2014. 102 с.
55. Чаплак Я. В. Проблема емпатії в психології та її важливість у професійному становленні психолога. Psychological Journal. 2018. №5. С. 24–39.
56. Шиян Т. В. Формування відповідальності старшокласників у процесі факультативних занять гуманітарного профілю в загальноосвітніх навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07. Миколаїв, 2009. 22 с.
57. Шиян О. Молодь як цільова група державної освітньої політики з питань забезпечення здорового способу життя. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2009. № 1. С. 223 – 229.
58. Юринець О. О. Формування педагогічної відповідальності у студентів педколеджу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Запоріжжя, 2010. 24 с.

59. Ярощук Л. Теорія та методика виховання : навчальний посібник. Бердянськ, 2019. 400 с.
60. 22 травня у Львівському палаці мистецтв відбувся I Форум корпоративного наставництва «Я професія» для дітей із інтернатів. / Українська Галицька Фундація. 2018.
61. Ali H. O., Rahman A. A, Abidin W. Z. Service Learning: An Investigation into its Viability as a Strategy to Achieve Institutional Goals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012. Vol. 56. pp. 388 – 395.
62. Boyko O. La dimensione prosociale delle famiglie in Ucraina: analisi dello stato attuale e linee guida per la promozione della prosocialità: dissertazione per il dottorato. Roma, 2018. 545 p.
63. Chiroma, N. H. Providing mentoring for orphans and vulnerable children in internally displaced person camps: The case of northern Nigeria. *HTS Theologise Studies/ Theological Studies*. 2016. № 72.
64. Das FSJ-Handbuch. Nachschlagwerk für Einsatzstellen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) / Hrsg.: Deutscher Caritasverband; Bund der Deutschen Katolischen Jugend. 2008. 190 p.
65. Furco A. The Engaged Campus: Toward a Comprehensive Approach to Public Engagement. *British Journal of Educational Studies*. 2010. 58:4. pp. 375-390.
66. Korzh A. Educational Inequalities and Ukrainian Orphans' Future Pathways: Social Reproduction or Transformation through the Hidden Curriculum? Columbia University. New-York, 2013. 310 p.
67. Lavin B. C., Kali M. B., Haas L. J. Evaluation of Community Support and Mentoring for Orphans and Vulnerable Children (COSMO) 2010. 33 p.
68. Measuring Service-Learning quality: developing a best practices instrument and algorithm / Furco A., Anderson B., Hirt L. та ін. / IV IIAS Jornada de investigadores sobre aprendizaje-servicio. 2017. Pp. 30–39.
69. Nickols F. Mentor, Mentors and Mentoring. URL: www.home.att.net/~nickols/mentor.htm - 2007. – 12.12.

70. Roth C. The development of Service Learning in German Higher Education. IARSLCE European Regional Research Conference. 2016.
71. Rozvadovska T. Development of Responsibility of Student Youth as One of the University Tasks. Scientific Journal of Polonia University. 2020. Vol. 38, No 1-2. PP. 190 – 195.
72. Sosa Rolón J. A. Resourcebook for the development of Service-Learning projects / contribuciones de Candelaria Ferrara; coordinación general de Luz Mariela Avruj; editado por María Ana Buján. 1a ed . Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLAYSS, 2020. 63 p.
73. Ssewamala, F.M., Nabunya, P., Mukasa, N.M., Ilic V., Nattabi J. Integrating a Mentorship Component in Programming for Care and Support of AIDS-Orphaned and Vulnerable Children: Lessons from the Suubi and Bridges Programs in Sub-Saharan Africa. Glob Soc Welf. 2014. 1:9–24. Pp. 9 – 24. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40609-014-0008-7>.
74. Ternopilska V.I. The role of self-government in development of leadership qualities among students . Problems of development modern science: theory and practice: Collection of scientific articles. EDEX, Madrid, España, 2016. Pp. 327–330.
75. Whitmore J. Coaching For Performance. The Prinseples and Practice of Coaching and Leadership. London – Boston: Nicholas Brealey Publishing, 2017. 276 p.
76. Zeit das Richtige zu tun: freiwillig engagiert in Deutschland – Bundesfreiwilligendienst; Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilliges Ökologisches Jahr [Text]: Monografie / Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung., 2014. 82 p.