

Общеизвестно, что для благополучного функционирования общества российская экономика нуждается в новых направлениях развития, модернизации. Однако известно также, что главным препятствием на пути развития экономики России в настоящее время выступает нехватка квалифицированных кадров специалистов, обладающих необходимым уровнем современных профессиональных знаний и навыков. В связи с этим вопросы о профессиональной социализации молодежи и о возможностях повышения эффективности данного процесса приобретают особенно актуальное значение. Профессиональная социализация понимается как двусторонний процесс: с одной стороны, вхождение индивида в профессиональную среду, усвоение им профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями профессионального сообщества; с другой – процесс активной реализации индивидом накапливаемого профессионального опыта, в котором различные типы его адаптивного поведения проявляются не как слепое подчинение внешним требованиям, а как выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие [1, С. 22]. В связи с этим задачей развития экономики, основанной на знаниях, выступает организация тесного взаимодействия вузов и работодателей. Эта масштабная задача включает появление новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в получении высококвалифицированных кадров. Проблема взаимосвязи учебных заведений и промышленных предприятий, как способ решения вопросов, повышения качества образования и привлечения в вузы дополнительных средств достаточно активно рассматривается в рамках исследовательских работ учёных Казанского научно-исследовательского университета. Так Н.П. Гончарук и Е.И. Хромова [2, С. 275] изучают теоретические и технологические аспекты формирования профессиональной мобильности, отражающей динамику профессиональной сферы. Проблема формирования профессиональной мобильности стала особенно значимой в результате изменившихся за последние десятилетия социальных условий жизни в России: исчезло гарантированное государством распределение на работу после окончания высшего учебного заведения. В рамках модели формирования профессиональной мобильности данные авторы описывают концепцию непрерывного образования и интеллектуализацию образовательного процесса в вузе. П.Н. Осипов и А.В. Якубова [3, С. 463] предлагают новую систему организации производственных практик с позиций освоения студентами квалификаций, сопутствующих получаемой специальности. В условиях рыночной экономики тесная связь с предприятиями и целевая подготовка компетентных специалистов по их заказам – существенный фактор развития ресурсного обеспечения учебного заведения. По их мнению, предприятия должны понимать, что уровень эффективности производства напрямую связан с качеством рабочей силы и ее мотивацией на профессиональную карьеру. При этом одними из

наиболее важных вложений средств являются инвестиции в образование, которое, в свою очередь, способно обеспечить предприятиям успех и конкурентоспособность. Возрастание научного интереса к деятельности вузов по усилению производственных связей освещается в работе К.С. Курамшиной [4, С. 243]. В своих исследованиях данный автор рассматривает участие государства в решении вопросов повышения возможностей и перспектив взаимодействия вузов с промышленными предприятиями и в преодолении барьеров инновационного развития в сфере образования. Кроме того ею уделяется внимание особенностям формирования и развития малых инновационных предприятий на базе национальных исследовательских университетов. Как один из методов интеграции вузов и предприятий предлагается создание бизнес-инкубаторов. Основными функциями бизнес-инкубаторов должны стать сервисное, информационное и методологическое сопровождение научных проектов, а также обеспечение сотрудничества с другими научными организациями. Для полноценной деятельности бизнес-инкубатор, по мнению данного автора, необходимо сформировать квалифицированный штат консультантов и преподавателей [5, С. 234].

Очевидной причиной роста актуальности изучения проблем образования и мотивации обучения является все более тесная связь этих проблем с социально-экономическим развитием общества, так как образование обеспечивает обратную связь со всеми сферами общественной жизни: экономикой, политикой, культурой. Испытывая на себе социальное давление этих подсистем, оно, упорядочивая в своих границах случайные воздействия, превращает их в устойчивые формы знания о мире, как повторяющиеся формы поведения обучаемых и формирует традиционную систему ценностей подрастающего поколения, что, в конечном итоге, создает возможность дальнейшего развития общества. Образование является тем социальным институтом, через который передаются и воплощаются базовые культурные ценности и цели развития общества. Понимание этого стимулирует новое отношение к роли образования в современном стремительно меняющемся и глобализирующемся мире, пронизанном масштабными потоками информации, требующем постоянного притока новых знаний. В данной работе нами будет рассмотрена проблема столкновения двух различных культур: культуры бизнеса и культуры, которая возникает в процессе взаимодействия предприятий и вузов. Дело в том, что в основе культуры бизнеса лежат материальные ценности, поэтому главная цель бизнеса – получение максимальной прибыли. В связи с этим и высшее образование рассматривается бизнесом как звено производства, которое ускоряет оборот капитала [6, С. 13]. В свою очередь, культура образования в России подвержена постоянным изменениям, в результате идеологического давления со стороны политической сферы, поэтому ценности образования периодически пересматриваются. Вообще ценности образования принято

рассматривать с двух позиций: полезности и достоинства. Культура полезности предполагает формирование технократического типа ценностных ориентаций, который ориентирован на экономическую эффективность и максимальное использование обучающегося в интересах государства. Культура достоинства предполагает гуманистический тип ценностных ориентаций, который ориентирован на интересы каждого обучающегося как отдельной личности, его самодвижение и саморазвитие на основе создания условий для реализации личностью своего потенциала [7]. Таким образом, главной целью образования в рамках гуманистической парадигмы является развитие человека, личности. Для изучения взаимодействия различных по культуре объектов используем социокультурный подход, опирающийся на анализ конфликтующих ценностей. В качестве образцов применения социокультурного подхода используем работы А.С. Ахиезера и Н.И. Лапина, которые выделяются своей строгостью определения исходных методологических предпосылок и тщательностью обоснования используемых понятий. Используемый ими подход имеет ряд особенностей, определяющих целесообразность и границы его применения. С одной стороны, специфической его чертой является определенный универсализм, позволяющий обозреть и культурные, и политические, и хозяйственные, и прочие элементы общественного целого [8, С. 32]. Одновременно сущность социокультурного подхода, по определению Лапина, состоит в рассмотрении общества как единства культуры и социальности [9, С. 24]. Под культурой в данном случае понимается совокупность способов и результатов деятельности человека, в том числе идеи, ценности, нормы, образцы, а под социальностью – совокупность взаимоотношений социальных субъектов. Кроме того, специфика социокультурного подхода состоит в том, что он имеет многомерный характер, объединяя в единое целое, например, цивилизационный и формационный подходы [9, С. 25] или же историческое и социологическое рассмотрение общества [8, С. 32]. При социокультурном подходе в центре внимания исследователя находится человек активный (*homo activus*), являющийся многомерным био-социо-культурным существом и субъектом действия [9, С. 27], его нравственность, составляющая основание любой культуры [8, С. 32]. Такая концепция позволяет выявить сущностные ценностные и этические характеристики социальных субъектов, определяемые культурным долговременным контекстом, поскольку культура, как справедливо замечают сторонники данного подхода, пронизывает все без исключения состояния социальной жизни. На наш взгляд, задачей социокультурного подхода, кроме вышеизложенного, является выявление потенциалов культуры для создания новых социальных форм, тем самым культура выступает главным механизмом развития общества. Как отмечает видный политолог и публицист С. Кара-Мурза [10], в условиях кризиса разработка и внедрение инноваций в социальной сфере становятся приоритетными функциями общественного организма и его

культуры, потому что это открывает новые возможности и обеспечивает приспособление общества и государства к изменяющимся условиям, а тем более, к возникающим кризисным явлениям. При невыполнении этих условий неизбежны деградация и угасание общественных систем, сопровождаемые вырождением их структур. А.С. Ахиезер, представляя культуру как специфическую сферу реальности, имеющую первостепенное значение для понимания механизмов исторической деятельности – от воспроизводящей общество и государственность до формирующей повседневность и самого человека, впервые выстраивает анализ общества «на основании посылки о противоречии социального и культурного» [11]. По его мнению, социокультурное противоречие обнаруживается в появлении культурных программ, которые смещают воспроизводственную деятельность таким образом, что в результате разрушаются, становятся нефункциональными жизненно важные социальные отношения. Это противоречие проявляется в конфликтах между исторически сложившимися программами и инновациями, которые их изменяют, между сложившимися и новыми социальными отношениями, что в конечном итоге обуславливается противоречиями внутри деятельности, которая направлена на преодоление социокультурного противостояния, на удержание этого противоречия в определенных пределах. Таким образом, Ахиезер превратил культуру и социальные отношения в операционально удобный инструмент для социологического исследования живой реальности, поскольку он постоянно связывает понятие «культура» с такими понятиями, как «цели», «ценности», «ценностные ориентации», побуждающих индивидов к действиям, при этом культура практически всегда оказывается противопоставленной социальным отношениям. Важной для нашего исследования является концепция социокультурного ядра, которая разрабатывалась и в трудах Ракитова А.И. [12, С. 14]. По его мнению, всякую культуру следует разглядывать как двухкомпонентную структуру – ядро культуры и защитный пояс. При этом ядро культуры концентрирует в себе нормы, стандарты, образцы и правила деятельности, а также систему ценностей, выработанных в настоящей истории данного этнического, профессионального либо религиозно-культурного целого. Эти специальные стандарты, правила и т.д. соединены с судьбой общества, его победами и поражениями, настоящими условиями, в которых оно формировалось, спецификой окружающей природной среды, государственными привычками, адаптационными действиями и теми цивилизационными условиями, в которых вначале формировалось это ядро. Механизмами адаптации ядра культуры к изменившейся социотехнологической среде служат публичное сознание и самосознание. Первое состоит в выработке знаний, адекватных вне культурной действительности, второе есть система знаний, нацеленных на осмысление внутри культурных действий с целью их оценки на адекватность реальности. Самосознание, таким образом, представляет собой механизм

прорыва новой информации в ядро культуры с целью информационной трансформации [12, С. 14]. Все перечисленные научные взгляды позволяют нам использовать социокультурный подход для анализа социальной интеграции вузов и промышленных предприятий на основе выявления дополнительного культурного пласта в их взаимоотношениях. На первом этапе исследования выясним, какие ценности-цели и ценности-средства являются приоритетными для населения г. Нижнекамска, где и будут изучаться взаимодействия предприятий и вузов. В качестве основной гипотезы при этом выдвинем предположение о том, что, во-первых, ценности-средства, выбираемые нижекамцами, не соответствуют ценностям, декларируемым ими же в качестве важных жизненных целей; во-вторых, ни ценности-средства, ни ценности-цели, составляющие социокультурное ядро ментальности нижекамцев, не могут обеспечить эффективное взаимодействие высших учебных заведений и промышленных предприятий на данной территории. В качестве источниковой базы исследования используем результаты двух массовых социологических опросов, проведённых одним из авторов в 2009 и в 2012 годах в г. Нижнекамске. В этих опросах повторялись вопросы о предпочитаемых ценностях, которые оценивались по 11-балльной шкале, где 0 показывает, что ценность для респондента абсолютна не значима, 10 означает её максимальную значимость, кроме того можно было выбрать промежуточные значения, такие как: 1, 2, ...9. Всего для оценки путём экспертного опроса было отобрано 16 ценностей-целей и 18 ценностей-средств. В таблице 1 и 2 представлены средние баллы, рассчитанные по оценкам респондентов ценностей-целей и ценностей-средств соответственно. Таблица 1 – Средние баллы значимости для населения г. Нижнекамска ценностей-целей

Ценности-цели	2009 г.	2012 г.
Активная деятельность	5,72	4,46
Власть	3,84	3,26
Друзья	6,74	4,91
Здоровье	8,29	8,88
Знания	5,95	3,41
Любовь	6,89	4,75
Материальный достаток	6,74	6,29
Общественное признание	4,78	3,13
Отдых, досуг	4,61	2,06
Патриотизм	5,27	4,26
Работа	6,45	4,88
Развитие	5,93	3,39
Свобода	5,85	3,98
Семья	7,78	7,67
Счастье других людей	5,28	2,22
Творчество	4,87	2,59

Таблица 2 – Средние баллы значимости для населения г. Нижнекамска ценностей-средств

Ценности-средства	2009 г.	2012 г.
Аккуратность	5,5	4,5
Активность, инициативность	6,02	4,96
Воспитанность	6,17	6,22
Высокие притязания	4,93	5
Законопослушность	5,34	4,04
Исполнительность	5,87	4,41
Независимость	5,21	5,23
Образованность	7,21	7,24
Ответственность	6,86	6,17
Рационализм	5,12	4,33
Самоконтроль	5,72	4,79
Смелость в отстаивании своего мнения	5,84	4,58
Твёрдая воля	5,95	5,52
Терпимость	5,64	4,78
Трудолюбие	6,92	6,96
Умение налаживать связи	6,13	4,82
Умение ставить цели	6,57	5,19
Честность и порядочность	5,82	5,29

По методике Н.И.Лапина можно выявить степень интегрирующих возможностей ценностей. Исходя из того, что ценности выполняют функцию интеграции индивидов в общество неодинаково, все ценности были им разделены на 4 группы по степени

влияния. Первая группа – это ядро ценностей, на них указывает большинство членов общества (не менее 57 % опрошенных). По всероссийским исследованиям 1990 – 2002 годов, к ним были отнесены – семья, порядок, общение [13, С. 55]. Во вторую группу были включены ценности, обозначенные как интегрирующий резерв, характеризующий тип общества. В либеральном обществе – это свобода, независимость, инициативность; в традиционном, напротив, – это традиции, общинность (коллективизм), самопожертвование [14]. Третья группа была названа Н.И. Лапиным – оппонирующий дифференциал, она включает ценности, противостоящие ценностям интегрирующего резерва. И, наконец, четвертая группа, которая обозначена как «конфликтогенная периферия», по мнению ученого, включает ценности, связанные с властнорегулирующей функцией общества [14]. Заимствуем идею анализа ценностей с помощью их дифференциации на определённые группы, но используем для этого другой принцип деления. Так как ценности нижекамцами оценивались с помощью балльной шкалы, то в качестве критерия группировки ценностей используем отклонение их значений от среднего показателя. В результате математических расчётов были получены данные, представленные в таблице 3.

Год	Ценности-цели (М)	Ценности-цели (S)	Ценности-средства (М)	Ценности-средства (S)
2009 г.	5,94	1,18	7,12	4,75
2012 г.	4,38	1,89	6,27	2,49

Так как высокие числовые значения ценностей, говорят в том числе и о том, что такую оценку им дают более 50 % опрошенных, а наличие низких оценок свидетельствуют, что эти ценности отторгаются населением, т.е. являются «конфликтогенными», то используем для названия групп ценностей ту же терминологию, что и у Н.И. Лапина. Наложим показатели, отраженные в таблице 3, на данные таблиц 1 и 2 и увидим, что ядро ценностей населения г. Нижнекамска в 2009 году включало такие ценности-цели, как: «здоровье» и «семья», и ценности-средства – «образованность», «трудолюбие», «ответственность» и «умение ставить цели». В 2012 году этот набор интегрирующих население монопрофильного города ценностей был несколько изменён и в качестве важной жизненной цели в послекризисный период добавился «материальный достаток», а средством реализации ценностей стала рассматриваться «воспитанность» вместо «умения ставить цели». Последний факт, на наш взгляд, связан с тем, что люди устали от грубости властвующих структур, порождённой экономическим кризисом, и жаждут уважительного и гуманного к себе отношения. Переход в 2012 г. ценности «умение ставить цели» в группу оппонирующего дифференциала можно прокомментировать так: люди поняли, что глобальные экономические процессы не подвластны их личным устремлениям и это лишило их уверенности в собственных силах. Рассмотрим, какова динамика ценностей, которые образуют группу интегрирующего резерва.

В 2009 году это группа состояла из ценностей-целей – «любовь», «материальный достаток», «друзья», «работа», «знания», и ценностей-средств – «воспитанность», «умение налаживать связи», «инициативность», «твёрдая воля». 2012 год внёс свои коррективы в эту последовательность и ценность-цель «знания» перемещается в оппонирующий дифференциал, а ей на смену «поднимается» «активная деятельность», происходит замена и ценностей-средств: вместо переместившихся в противоположных направлениях «воспитанности» и «умения налаживать связи» в группу попадают «честность» и «независимость», которые, на наш взгляд, олицетворяют противоположные типы построения российского общества: традиционный тип («честность») и либеральный тип («независимость»), а, следовательно, говорят о том, что современное российское общество расколото пополам и представлено двумя большими противоборствующими группами. Однако, для нашего исследования более важным является смещение вниз по иерархии слоёв ценности-цели – «знания». Знания в 2012 году перестают быть значимой ценностью (3,41 б.) для населения г. Нижнекамска, при том, что «образованность» остаётся в ценностном ядре (7,24 б.), как средство достижения ценностно значимых целей. Это может говорить только о том, что ни студентами, пришедшими в вуз, ни их родителями, ни представителями промышленных предприятий и бизнес-структур, ни другим населением (кроме, может быть, преподавателей учебных заведений) не востребованы знания как таковые, всех устраивает лишь формальный факт получения образования, т.е. документ об образовании. Оппонирующий дифференциал ценностей населения г. Нижнекамска включал в себя в 2009 году: «развитие», «свободу», «активную деятельность», «счастье других», «патриотизм», «творчество», «общественное признание», а также «исполнительность», «смелость в отстаивании собственного мнения», «честность», «самоконтроль», «терпимость», «аккуратность». В 2012 году в этот список попали, такие цели, как: «патриотизм», «свобода», «знания», «развитие», «власть», «общественное признание», «творчество»; и средства – «умение ставить цели», «высокие притязания», «инициативность», «умение налаживать связи», «самоконтроль», «терпимость», «смелость в отстаивании собственного мнения», «аккуратность», «исполнительность». Анализируя эти списки, можно сделать вывод, что, во-первых, ценностей, разделяющих нижнекамское городское сообщество стало больше (в 2009 – 13; в 2012 – 16), а, во-вторых, то, что раньше скрепляло сообщество стало его разделять. Например, отношение к «знаниям», к «умению налаживать связи», к «умению ставить цели», к «инициативности». Показательным является тот факт, что в качестве конфликтогенной периферии неизменно и в 2009, и в 2012 годах выступают такие ценности-цели как «отдых, досуг» и ценности-средства – «законопослушность» и «рационализм». Это показывает, что вся основная работа муниципалитета, направленная на активизацию деятельности по

проведению культурно-массовых мероприятий, воспринимается населением как главный раздражитель и настраивает его на неприятие органов местной власти. То же самое можно сказать и в отношении деятельности такой структуры федерального управления как Государственная Дума. Разработка и принятие законов данным органом, является мощным конфликтогеном для населения страны, которое не хочет подчиняться этим законам и не ценит «законопослушность» (4,04 б.). Не менее существенным фактором, ведущим к расколу между населением и центральными властями, выступает отторжение респондентами такой либеральной ценности как «рационализм» (4,33 б.), которую усиленно проповедуют и современная российская власть, и представители бизнес-структур. Это подтверждает нашу гипотезу о том, что между вузами и предприятиями существует ценностный барьер: так как вузы в своей основной массе (как носители гуманистических ценностей) отторгают «рационализм» также как и все остальное население. Таблица 4 – Анализ рангов ценностей-целей населения г. Нижнекамска Ценности-цели 2009 г. 2012 г.

Здоровье	1	1	0	Семья	2	2	0	Материальный достаток	4,5	3	(+1,5)	Друзья	4,5	4	(+0,5)
Работа	6	5	(+1)	Любовь	3	6	-3	Активная деятельность	10	7	(+3)	Патриотизм	12	8	(+4)
Свобода	9	9	0	Знания	7	10	-3	Развитие	8	11	-4	Власть	16	12	(+4)
Общественное признание	14	13	(+1)	Творчество	13	14	-1	Счастье других людей	11	15	-4	Отдых, досуг	15	16	-1

Опираясь на ранговый анализ ценностей по годам, представленный в таблицах 4 и 5, прогнозируем их влияние на социальные отношения предприятий и вузов. Таблица 5 – Анализ рангов ценностей-средств населения г. Нижнекамска Ценности-средства 2009 г. 2012 г.

Образованность	1	1	0	Трудолюбие	2	2	0	Воспитанность	5	3	(+2)	Ответственность	3	4	-1
Твёрдая воля	8	5	(+3)	Честность и порядочность	11	6	(+5)	Независимость	16	7	(+8)	Умение ставить цели	4	8	-4
Высокие притязания	18	9	(+7)	Активность, инициативность	7	10	-3	Умение налаживать связи	6	11	-5	Самоконтроль	12	12	0
Терпимость	13	13	0	Смелость в отстаивании своего мнения	10	14	-4	Аккуратность	14	15	-1	Исполнительность	9	16	-7
Рационализм	17	17	0	Законопослушность	15	18	-3	Возрастание приоритета таких ценностей-целей как: «патриотизм», «власть», «активная деятельность» – говорят о том, что население всё больше ждёт активных действий при решении социальных проблем, в том числе и в области образования, от властных структур различных уровней. При этом в ментальности нижекамцев снижается значимость таких важных жизненных целей, как «развитие», «знание», «счастье других» и «любовь», поэтому прогноз в отношении роста интеллектуализации и, одновременно, гуманизации систем труда и образования пока остаётся неутешительным. Анализируя далее динамику рангов ценностей-средств, приходим к выводу, что рост ценности таких средств достижения целей, как «независимость», «высокие притязания», «твёрдая воля» и отказ граждан от таких ценностей как: «исполнительность», «умение налаживать связи», «умения ставить цели» и «законопослушность» не							

только не будет способствовать установлению нормальных связей между организациями (вуз – предприятие), но и представляет собой опасность для стабильного, бесконфликтного состояния и развития общества. Таким образом, проведённый анализ содержания ценностей населения г. Нижнекамска и их динамики позволяет сделать следующие общие выводы. Нижнекамцы не готовы к интеграции ни в социальной, ни в профессиональной сферах, так как ими в полном объёме не осознаны и не восприняты ни ценности бизнеса, ни ценности образования, а следовательно отсутствует база для полноценной организационной интеграции; Население городского сообщества в большей степени склонно к дезинтеграции, чем к интеграции, так как количество объединяющих их ценностей много меньше тех, которые их разобщают; Интегрирующие ценности очень динамичны и подвержены кардинальному пересмотру, что также является препятствием для развития интегрированного городского сообщества; Пока отсутствуют перспективы гуманизации ни только образования, но и социальной жизни нижнекамского сообщества; Социокультурный подход при всей его аналитичности не дает возможности сделать однозначный вывод о путях выхода из сложившейся ситуации, поэтому необходимо применение и других научных подходов к исследованию, прогнозированию и решению проблемы интеграции вузов и предприятий.