

профиль заработной платы или самочувствие и благополучие (well-being), необходимо понять, какого рода образовательные мероприятия, сертификаты о владении навыками релевантны для работающих взрослых в Российской Федерации. Установить, какого рода поддержку ожидают работники и как запрос на навыки связан с менеджеральными практиками, внедренными на предприятиях.

В исследовании выбора образования взрослых приняли участие работающие граждане Российской Федерации от 18 до 65 лет (n=554) из более чем 50 компаний. Среди принявших участие в исследование в качестве работников – 240 мужчин (43,4 %) и 314 женщин (56,6 %). Уровень образования: 27 % – полное среднее образование; 16,1 % – среднее профессиональное образование; 46 % – высшее образование, 6 % – степень магистра; 5 % – окончили аспирантуру или имеют степень кандидата наук.

Респондентам было предложено ответить на вопрос о предпочитаемых форматах образования. Было установлено, что, в основном, работники предпочитают обучение на рабочем месте от опытных коллег, наставников и руководителей, обучение в негосударственных учреждениях и самообразование (от 3,6 до 3,2 по пятибалльной шкале, где 1 – наименее предпочитаемый формат, а 5 – наиболее предпочитаемый формат), в наименьшей степени респонденты заинтересованы в онлайн-обучении, в прохождении дополнительных программ в колледже, обучению в клубных формированиях или волонтерских группах; по всей видимости, ориентация на получение конкретных практических навыков объясняется сравнительно коротким временем, проходящим между обучением, или интериоризацией, и применением навыка.

Установлено, что образовательные документы варьируются в границах различных профессиональных групп. При этом наибольшая доля работников (58,7 %) отмечает свидетельства о повышении квалификации в университете в качестве приоритетных, напротив, сертификаты о прохождении испытаний по международным стандартам и дипломы о повышении квалификации, полученные в зарубежных университетах значимы для 33,9 % и 28,9 % респондентов соответственно.

Сравнивая позиции работодателей и работников применительно к значимости документов об обучении, было установлено, что работодатели отдают предпочтение документам, свидетельствующим о наивысшей ступени образования: документам об обучении в аспирантуре/докторантуре, аттестату об ученой степени, диплому MBA российской бизнес школы или российского университета, дипломам об окончании бакалавриата или магистратуры. По всей видимости, наличие подобных документов об образовании служит маркером квалификации и подготовки работника.

Значимость документов об образовании для работника привязана, прежде всего, к уровню ранее уже полученного образования. Респонденты с *начальным образованием* (или без образования) определяют свидетельство о повышении квалификации в колледже/университете, сертификат о профессиональном обучении в техникуме или колледже как наиболее ценные для них документы. Это связано с их потребностью как в овладении конкретными профессиональными навыками, так и повышением уровня образования. Также для данной категории работников важны сертификат центра оценки квалификаций, подтверждающий наличие у обладателя необходимой профессиональной квалификации и деловых качеств по стандарту профессиональной (трудовой) деятельности.

В выборе программ российских и зарубежных вузов и международных сертификатов чаще заинтересованы те респонденты, которые уже имеют *высшее образование*. Для этой группы работников также значимым является документ, выдаваемый известной международной компанией или диплом MBA. Помимо качества и объема получаемых знаний в этой группе работающих россиян ценятся также формальные признаки полученного образования (дипломы установленного образца, международные сертификаты, бренд компании и пр.).

Полученные результаты выступают пролегоменами к исследованию основных детерминант выбора образования взрослыми на репрезентативной выборке обследования РМЭЗ. Представляется актуальным установить, насколько выбор образовательных событий взрослыми регламентируется предыдущими образовательными событиями и образованием родителей, а проследить образовательную мобильность.

Литература:

1. *Бондаренко Н.* Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия // Мониторинг Экономики Образования Информационный Бюллетень. 2018. Т. № 12 (132). С. 32.
2. Росстат. Росстат. Статистический бюллетень «Повышение квалификации и профессиональная подготовка работников организаций в 2016 году». 2017. Том I. // 2017.
3. Desjardins R. Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries . *UCLA*. // 2014. Электронный ресурс (дата обращения 23.04.2019): <https://escholarship.org/uc/item/1k1203tn>

Роль культуры в формировании адаптационных механизмов иностранных студентов

Федотова В.А.

НИУ ВШЭ – Пермь, Россия

vera_goldyreva@mail.ru

Научный руководитель – Жданова С.Ю.

Изучение особенностей адаптации иностранных студентов к образовательному пространству российского ВУЗа является актуальной темой на сегодняшний день. Несмотря на наличие некоторого ряда российских и зарубежных исследований, направленных на изучение стратегий адаптации иностранных студентов, следует отметить то, что в большинстве из них студенты не дифференцированы по национальности – в исследованиях российских авторов [4; 13], не говоря уже о разделении по культурной специфике – в зарубежных исследованиях [6; 17; 10; 12].

Сформированные программы адаптации для представителей разных стран, учитывающие историческое и культурное наследие наряду с национальными и религиозными характеристиками студентов помогут повысить быструю включенность в образовательную среду российского ВУЗа [5].

Культура – это функционально обусловленная система со своей структурой, внутренним механизмом самосохранения, адаптирующая своих членов к природной среде и социальному окружению [2]. Культура определяется степенью

информированности, процессом коммуникации внутри группы и за ее пределами [2; 8]; отношением к деятельности и планированию [3; 8; 11]; отношением ко времени [11; 14] и отношением к ингруппе и аутгруппам [9].

В качестве респондентов выступили студенты из Индии (n=73) и Арабских стран (n=64), обучающиеся в России от года от трех лет. За основу были взяты следующие типы культур – полихронная и низкоконтекстуальная, представителями которой являются студенты из Индии, и полихронная, полиактивная, высококонтекстуальная культура, к которой относятся арабские студенты, обучающиеся в России.

Индийцы обладают особой, неповторимой культурой, сильно отличающейся от других культур Восточной Азии. Несмотря на то, что традиционно Индия относилась к высококонтекстуальной культуре, исследования, проведенные за последнее время утверждают, что Индия ближе к культуре с низким контекстом [14]. Культура Арабских стран – полиактивная, полихронная, высококонтекстуальная. Арабы стараются адаптироваться к современным формам поведения без нарушения традиций, которые они ценят.

С целью выявления особенностей адаптации иностранных студентов, было проведено комплексное социально-психологическое исследование, включающее использование методики Revised Sociocultural Adaptation Scale (SCAS-R) [15], направленной на изучение особенностей адаптации иностранных студентов и опросника «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (Strategic Approach to Coping Scale – SACS) [1].

Результаты исследования

У студентов из Арабских стран – полихронных, полиактивных и высококонтекстуальных народов, доминирует пассивная стратегия преодоления, а, соответственно, такая модель поведения, как осторожные действия и избегание. Респондентам свойственно откладывать решение возникшей проблемы в надежде на то, что она разрешится сама; экономить силы и предпочитать заниматься чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно сделать. В то же время арабским студентам в малой степени свойственны асоциальные и агрессивные действия, которые выражаются в асоциальной стратегии преодоления стресса. Индусы, относящиеся к полихронной и низкоконтекстуальной культуре, предпочитают просоциальную стратегию поведения, выражающуюся в поиске социальной поддержки. Индусы советуются с друзьями и близкими, не стесняются обращаться к другим людям за помощью и поддержкой, а в трудные минуты для них крайне важна эмоциональная поддержка близких людей.

Нами были выявлены значимые различия между представителями полихронных и низкоконтекстуальных культур и полиактивных, полихронный и высококонтекстуальных культур в выраженности стратегии преодоления стресса – поиске социальной поддержки. Полиактивные и высококонтекстуальные народы не стараются скрывать свои чувства – радость, разочарование и горе выражаются открыто. В центре их ценностей находится семья, а также преданность группе. Принадлежность к группе в индийской культуре является доминирующей. Важное значение придается ингруппам.

Анализ результатов из второго блока опросника, направленного на изучение особенностей социокультурной адаптации, показал наличие межкультурных различий в академической адаптации и по шкале «наличие интересов и

групповая вовлеченность». У арабов, значение по шкалам «академическая адаптация» и «групповая вовлеченность» выше, чем у представителей полихронной и низкоконтекстуальной культуры – индусов. Соответственно, арабы больше настроены на взаимодействие, участие в общественных мероприятиях, имеют увлечения и интересы, также имеют более выраженные стремления к участию в академической деятельности и выполнению рабочих обязанностей.

Литература:

1. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2009. 189 с.
2. *Дибраев А.Д.* Этническая культура и становление гражданской идентичности // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2015. № 2 (43). С. 406–410.
3. *Жданова С.Ю., Федотова В.А.* Копинг-стратегии как механизмы адаптации иностранных студентов к условиям российской образовательной среды // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2018. № 4. С. 89–105.
4. *Краюшкина Н.А.* Социально-психологическая адаптация к менеджерской деятельности и копинг-стратегии у студентов в период прохождения практики. Вестник МГЛУ. Образование и педагогические науки. 2014. С. 88–96.
5. *Abramova I.E., Ageeva N.A., Shapovalov G.N., Lysenko K.N., Samofalova M.V.* Russia-India: Indian students' adaptation in Russian universities in the context of the dialogue of civilizations and cultures // Periodico Tche Quimica. 2018. Vol. 15 (30). P. 87–94.
6. *Cao C., Men Q., Shang L.* How can Chinese international students' host-national contact contribute to social connectedness, social support and reduced prejudice in the mainstream society? Testing a moderated mediation model // International Journal of Intercultural Relations. 2018. № 63. P. 43–52.
7. *Cao C., Zhu C., Meng Q.* Predicting Chinese international students' acculturation strategies from socio-demographic variables and social ties // Asian Journal of Social Psychology. 2017. № 20. P. 85–96.
8. *Hall E., Hall M.* Understanding cultural differences: Germans, French and Americans. Yarmouth: Intercultural Press. 1990. 317 p.
9. *Hofstede G.* Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations. Thousand Oaks, CA: Sage. 2001. 198 p.
10. *Khawaja N., Stallman H.* Understanding the coping strategies of international students : a qualitative approach // Australian Journal of Guidance and Counselling. 2011. № 2. P. 203–224.
11. *Lewis R.* When culture collide: leading across cultures. WS Bookwell. 2016. 590 p.
12. *Merc A., Subasi G.* Classroom Management Problems and Coping Strategies of Turkish Student EFL Teachers // Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry. 2015. Vol. 6. P. 39–51.
13. *Natovova L., Chylova H.* Coping Strategies Adopted by University Students – Part II: Role Con ict and Age // Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science. 2012. Vol. 4. P. 226–238. doi: 10.7160/eriesj.2012.050405
14. *Nishimura S., Nevgi A., Tella S.* Communication style and cultural features in high/ low context communication cultures: A case study of Finland, Japan and India // Proceedings of a subject-didactic symposium in Helsinki. 2008. P. 783–796.
15. *Wilson J.* Exploring the past, present and future of cultural competency research: The revision and expansion of the sociocultural adaptation construct. Unpublished Doctoral Dissertation. Victoria University of Wellington. 2013.

Корпоративное образование сотрудников наукоемких предприятий: социологический анализ

Чурсина А.В.

младший научный сотрудник

Центра социологии образования науки и культуры

ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

anna.chiursina@gmail.com

Научный руководитель – Ключарев Г.А.

Существующая сегодня система профессионального образования не соответствует условиям рынка труда и экономике России в целом. Именно поэтому в стране развивается корпоративное образование. Это не традиционные университеты, существует несколько видов такого образования.

Наиболее популярным видом является тренинг. Он не только помогает развивать профессионально важные качества и умения, но и способствует личностному росту сотрудника. Тренинги для новичков наиболее распространены в таких сферах как торговля, реклама, маркетинг. Также популярными являются управленческие тренинги, которые помогают отработать и усовершенствовать управленческие навыки руководителей или резерва кадров. В тренинге используется метод кейсов, моделируются ситуации, участники развивают практические навыки, необходимы им для работы, изменяют отношение к собственному поведению.

Еще одна форма – наставничество. Является важной частью адаптации и обучения сотрудника на разных уровнях компании. Наиболее эффективно наставничество в обучении новых сотрудников, в адаптации их к новой среде. Также полезна она для тех, кто только развивает навыки управления. За наставником закрепляют сотрудника (или нескольких), которым необходима помощь в объяснении специфики работы на данной должности, а также в решении возникших трудностей. Чтобы успешно внедрить данную форму корпоративного образования в организацию, необходимо, в первую очередь, поощрять сотрудников-наставников за счет позитивных материальных и нематериальных санкций.

Наиболее эффективной формой обучения является стажировка персонала, которые организуются для повышения мастерства, приобретения управленческий или практических навыков, знаний для выполнения профессиональных обязанностей, изучения опыта других. Стажировки могут быть как в других подразделениях своей корпорации, так и в других корпорациях.

И самый распространенный вид – курсы повышения квалификации. Необходимо отметить наиболее развивающийся в нашей стране тренд такого корпоративного образования – применение дистанционных технологий. Особой популярностью он пользуется у компаний, которые имеют филиалы в другие города. Такое обучение является экономически выгодным: не требует организации пространства, не отвлекает сотрудника от прямых обязанностей, не требует средств на командировки. Также это удобно и для самого сотрудника: он может самостоятельно выбирать наиболее подходящее ему время для обучения. Однако, здесь требуется хорошее техническое оборудование. Стоит заметить, что важным фактором успешности такого обучения является дисциплинированность и мотивация самого сотрудника.