

found the use of mobile-learning flashcards to be a very efficient, convenient and enjoyable learning method.

This research concludes that the use of smartphones in language learning is beneficial in terms of student motivation and may have additional long-term benefits which have yet to be confirmed. Continued study on a larger scale over a longer period is therefore recommended to provide more insight into the optimal use of such apps in mobile-assisted language learning.

Домбровская К. Ю.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Процесс профессионального становления молодых ученых в Украине определяется динамизмом социальных процессов, происходящих в украинском обществе в условиях глобального рынка труда и трансформаций социально-экономической сферы, а также усилением роли науки на этапе построения информационного общества. С одной стороны, наблюдается повышение уровня требований к профессионализму современного ученого, который должен обладать творческой способностью, создавать инновационный продукт. С другой стороны, в современном украинском обществе профессия ученого не является престижной и востребованной как в молодежной среде, так и на уровне государственной политики: об этом свидетельствует низкий уровень заработной платы работников научно-исследовательской сферы, а также набирающий темпы процесс интеллектуальной эмиграции талантливых молодых ученых, своеобразная «утечка мозгов», успешно поддерживаемая западными инициаторами грантовых программ.

Молодые ученые рассматриваются, прежде всего, как социально-профессиональная группа, ориентированная в процессе профессиональной социализации на приобретение определенных навыков и методов научной деятельности, позволяющих ей самореализоваться и занять определенное положение в научном сообществе [4]. Специфика и характер научного труда создают

особый тип личности, который формируется в результате сложного и противоречивого процесса профессионального становления. Профессиональное развитие на разных этапах жизнедеятельности человека является и результатом, и средством развития личности.

Сегодня перед молодыми учеными открывается больше возможностей для профессиональной самореализации: выросло международное научное сотрудничество; наука стала более открытой и демократичной; появилась возможность принимать участие в разработке перспективных научных направлений; в регулировании творческой научной деятельности исчезла идеология и значительно ослабело администрирование. Но также следует отметить, что в современных условиях существования отечественной науки молодому ученому приходится постоянно изменять свою социальную траекторию, пытаться адаптироваться к существующим социальным структурам и рыночному механизму, что осложняет процесс его профессионального становления.

Профессиональное становление молодых ученых подразумевает и профессиональную социализацию. Профессиональная социализация молодых ученых есть особый процесс освоения молодыми учеными ряда профессиональных ролей, соответствующего набора норм и ценностей научного сообщества с целью последующего достижения устойчивого социально-профессионального статуса в обществе [2]. Иванченко О. С. рассматривает профессиональную социализацию молодых ученых как многомерный процесс, который включает в себя:

– последовательное прохождение этапов (студенчество, обучение в магистратуре и обучение в аспирантуре), во время которых формируется профессиональная мотивация, определяется в качестве приоритетной для себя профессиональная трудовая сфера, проводится профессиональное обучение и получение специальных профессиональных знаний, навыков и умений;

– наличие условий, детерминирующих протекание процесса профессиональной социализации молодых ученых (в их числе свод нравственно-ценностных императивов, характерных для научного сообщества);

– факторы профессиональной социализации молодых ученых, детерминированные особенностями их научной деятельности, продукт которой должен обладать оригинальностью и новизной. К таким факторам можно отнести: социально-экономические условия для работы молодых ученых, научно-техническая государственная политика, состояние институтов науки и образования, инновационные процессы в регионах и обществе в целом;

– ресурсы профессиональной социализации молодых ученых, которые зависят от их культурного и социального капитала. Основным ресурсом профессиональной социализации молодых ученых выступает развитие и повышение эффективности их инновационно-творческой активности.

А. А. Дейнеко на основании результатов международного исследования кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина «Проблемы формирования гражданской идентичности украинской молодежи: роль образования как фактора консолидации украинского общества», проведенного в 2009–2011 гг., выделил особенности социокультурного портрета будущих молодых ученых Украины [1]:

1. Будущие молодые ученые – это преимущественно студенты – выходцы из крупных городов восточного региона Украины и областных центров. Существует проблема более низкого уровня материальной обеспеченности группы молодых ученых: альтернативу «в основном денег хватает, но приобретение товаров длительного пользования (телевизор, холодильник) затруднительно» отметили 42% группы против 37% по массиву в целом, а вариант «живем обеспеченно, но приобретение некоторых дорогих вещей (квартира, автомобиль) затруднительно» – всего 34% против 4 %.

2. Значимой характеристикой молодого ученого является культурный капитал, индикаторами которого выступают: высокая академическая успеваемость, для них характерны практики изучения иностранных языков, читательские практики (художественная и специализированная литература), образовательный капитал семьи.

3. Будущие молодые ученые – это преимущественно студенты,

получающие образование в области естественных наук, занимающие активную позицию в студенческой группе;

4. Анализ ценностных ориентаций будущих молодых ученых свидетельствует, что для них более ценными являются «интересная, творческая работа», «возможность приносить пользу людям», «участие в общественной жизни», «образованность, знания», «возможность реализации своих талантов», «личная свобода». Для будущих молодых ученых в меньшей степени актуализированы: «материальное благополучие», «полноценный отдых», «бытовой комфорт», «высокое служебное положение» [3]. Таким образом, в ценностном портрете молодых ученых преобладают ориентации на постматериалистические и коллективистские ценности.

Таким образом, можно говорить о возможном успешном «вхождении» в профессиональное сообщество, успешную интеграцию в мировые научные школы молодых украинских ученых. В тоже время успешность профессионального становления молодого ученого во многом зависит от системы обучения в аспирантуре, процесса совершенствования подготовки аспирантов, заинтересованности обучающихся в аспирантуре и готовности к преодолению трудностей.

Литература

1. Дейнеко А. А. Будущие молодые ученые как профессионально-рискогенная группа: риск-стратегия игнорирования vs минимизация профессиональных рисков / Дейнеко А.А. // *Философия и социальные науки*. – 2014. – № 3. – С. 41–47.

2. Иванченко О. С. Профессиональная социализация молодых ученых в современном российском обществе: диссертация ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Иванченко Ольга Сергеевна ; [Место защиты: Краснодарский университет МВД России]. – Краснодар, 2015. – 214 с.

3. Сокурянська Л. Г. Соціально-професійні орієнтації студентів пострадянських мегаполісів: досвід компаративної соціологічної розвідки / Сокурянская Л. Г., Дейнеко О. О., Будник А. Ю. // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наук. праць. – Харків, 2010. – С. 687–695.

4. Филиппова Н. К. Проблемы профессионального становления молодых ученых / Филиппова Н.К. // Вестн. Бурят. гос. ун-та. – 2009. – Вып. 14: Философия, социология, политология, культурология. – С. 176–179.

Ильченко А. Е.

КОМПЛАЕНС-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ДВИГАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ КОМПАНИИ

Комплаенс-менеджмент (compliance management) сложно назвать новым течением в развитии отношений в бизнесе. В то же время, точную дату появления самого термина «комплаенс» впервые в литературе отследить не представляется возможным. В разное время различные компании в той или иной мере занимались отдельными вопросами, которые ставит целью решить система комплаенс-менеджмента.

Соответствие нормам – один из важнейших вопросов современного бизнеса. Отсутствие адекватных инструментов управления и организационной культуры может привести к потерям, рискам, а также попаданию компании в аутсайдеры рынка. Чтобы правильно реализовать комплаенс-менеджмент в бизнес-практике Международная организация по стандартизации (ISO), занимающаяся подготовкой международных стандартов, разработала стандарт ISO 19600:2014, который обеспечивает слияние комплаенса и риска, как компонентов, имеющих общие основы, с учетом нюансов их особенностей.

Стейкхолдерами комплаенса являются руководители, специалисты службы корпоративного контроля, специалисты служб безопасности, юридических служб, служб персонала. Из наиболее авторитетных и значимых международных сертификатов работников направления комплаенса могут быть диплом MBA, сертификат CFA, диплом ACCA, МСФО и др. Получение таких сертификатов свидетельствует о наличии знаний и навыков, востребованных для работы в сфере корпоративных финансов и др.