

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО
ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА
РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ:
АНАЛИЗ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ**

Информационно-аналитический отчёт по материалам
социологического исследования (2010-2011 гг.)

Екатеринбург
УрФУ
2011

УДК 316.334.22 – 057.875

ББК 60.54

П 84

**П84 ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
МОЛОДЕЖИ: АНАЛИЗ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ**// Информационно-аналитический
отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

ISBN 978-5-8295-0082-5

Редакционная коллегия:

Вишневский Ю.Р., Дидковская Я.В., Певная М.В.

В сборнике представлены материалы исследовательского проекта, выполненного в рамках государственного контракта № П 865 Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России 2009-2013гг».

На основе данных опросов студентов и выпускников вузов выявлена динамика влияния внешних факторов и ограничений, определяющих профессиональный выбор и тенденции изменения профессиональных планов потенциальных специалистов в ситуации кризиса. Количественный опрос дополнен материалами неформализованного интервью с выпускниками вузов. Анализ статистических данных личных дел студентов позволил выявить динамику и особенности влияния различных социальных факторов на формирование профессиональных стратегий студенческой молодежи.

Издание может быть полезно работникам сферы молодежной политики, администрации вузов, преподавателям, молодым ученым, студентам и аспирантам, всем тем, кто интересуется молодежными проблемами.

Библиогр.: 220 назв. Табл. 99. Рис. 7.

УДК316.334.22 – 057.875
ББК60.54

ISBN 978-5-8295-0082-5

©УрФУ, 2011
©Авторы, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Раздел I. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСТВА	13
Глава 1. Социально-демографические различия субъектов профессионального выбора – студентов вузов: поколенческий анализ	13
Глава 2. Ценностные ориентации и установки студентов	22
Глава 3. Динамика профессионального самоопределения студентов	37
Глава 4. Образ профессии в студенческой среде как модель желаемого будущего	50
Глава 5. Влияние экономического кризиса на процессы профессионального самоопределения студенческой молодёжи	75
Раздел II. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ	101
Глава 6. Трудоустройство выпускников после вуза как этап профессио- нальной карьеры	101
Глава 7. Динамика продвижения и карьеры молодых специалистов	111
Глава 8. Успешность профессионального самоопределения и карьеры	125
Глава 9. Анализ профессиональных стратегий молодых специалистов – выпускников вузов	141
Вместо заключения	148
Библиографический список	156

ВВЕДЕНИЕ

Качественные изменения социума, происходящие сегодня и фиксируемые многими социологами, требуют новых подходов в исследовании проблем профессионального становления и развития личности и социальных групп. Современное общество – это общество, в котором индивид существует в постоянном режиме риска и неопределенности. По замечанию известного социолога У. Бека в «обществе риска» профессия перестает быть идентификационным шаблоном, посредством которого мы оцениваем людей ею обладающих¹, их доходы, статус, возможные интересы и социальные контакты, возникает «плюрализация рабочих миров и форм труда»², что серьезно влияет на профессиональную структуру, адаптацию и самоопределение.

Процесс, охвативший поздние и постиндустриальные общества запада, отмеченный и названный Р. Инглехартом «становление ценностей постматериализма»³, когда доминирующую роль в мотивации профессиональной деятельности начинают играть творчество, самореализация, признание, побуждает искать новые подходы к изучению и управлению образованием, профессиональным развитием и карьерой индивидов.

Россия, объявившая курс модернизации и инновационного развития, должна трансформироваться от общества сырьевой экономики к обществу, где основным фактором развития выступает человеческий капитал. В этом процессе исключительно важную роль играют профессионалы и молодежь, чей потенциал должен позволить перейти к так называемому «knowledge-value society»⁴. Особое значение в этом процессе имеют студенчество и послевузовская молодежь, выбранные объектом нашего исследования.

Еще один, не менее важный процесс, выдвигающий на первый план проблему профессионального становления студенческой и послевузовской молодежи, это повышение значимости образования как социального фактора продвижения в обществе, который оттесняет сегодня, по мнению социолога П. Дракера, происхождение, богатство, таланты⁵.

Выбор ракурса анализа проблем профессионального самоопределения – социокультурного, не случаен, а обусловлен ростом значимости социокультурной доминанты в современном обществе. Сам процесс модернизации изначально предполагает не только и не столько изменения в экономике, но и в ценностной, культурологической модели общества, формирование нового сознания и менталитета, делающего инновацию основной жизненной и профессиональной потребностью.

¹ Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну/ Пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция, 2000. С. 203.

² Там же. С.330.

³ Инглехарт Р. Культурный сдвиг в зрелом постиндустриальном обществе / Р. Инглехарт // Новая индустриальная волна на Западе. М.: Академия, 1999. С. 249 – 260

⁴ См.: Baggen P., Tellings A., & Haaften W. The University and the Knowledge Society. L., P., 1998; Dickson D. The New Politics of Science. N.Y., 1984. P.163-216; Stehr N. Knowledge Societies. L., 1994. P. 5-18.

⁵ Дракер П. Постиндустриальное общество// Постиндустриальная волна на Западе. Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Академия, 1999.

Молодежь, студенчество – не только пассивный (хотя и очень заинтересованный) наблюдатель за изменениями в экономике и системе образования в национальном и международном масштабе. Без их активного участия любые образовательные реформы не могут стать действительно эффективными. «Европейская хартия об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне» (2003) рассматривает такую активность как важную предпосылку реализации действительных намерений «построить более демократическое, солидарное и процветающее общество».

В рамках понимания молодежи как важнейшего социального ресурса проблема её профессионального самоопределения становится наиболее актуальной. Важно выбрать и правильный аспект анализа этой проблемы. В данном отношении симптоматично развитие в последние годы в социологии молодежи *ресурсного подхода*, исходящего из понимания молодежи как важнейшего социального ресурса.

Ценность молодежи для общества... Именно так, непривычно, но очень точно назывался подготовленный в конце 1970-х гг. доклад американских социологов о задачах молодежной политики. Сохраняет значение (уже в глобальном контексте) их озабоченность: «Как потенциально жизненный национальный ресурс молодежь трагически недооценивается». Реально ценность молодежи для общества определяется не комплиментами в ее адрес. Самое главное – как молодые люди участвуют в социальных процессах, насколько важным их компонентом они выступают. Недооценка обществом молодежи проявляется и в недостаточном предоставлении ей возможности реализовать себя, продвинуться, осуществить свои потребности и склонности. Причем важна реальная общественная оценка молодежи, а не популистские декларации типа: «все лучшее – детям!», «молодым везде у нас дорога!». Верно оценить молодежь – значит понять, что ей нужны: уверенность; смягчение трудностей социализации; понимание ее мира; уважение взрослых, их социальная поддержка; ощущение полезности, компетентности; надежда и интерес; возможность продвижения, наличие перспективы.

Важность *ресурсного подхода* к молодежи отмечал еще К. Манхейм, писавший, что по природе своей молодежь не прогрессивна и не консервативна, она – всего лишь сила, готовая к любому начинанию. Соответственно он обосновывал – как основную задачу исследователей – выявлять, «что общество может дать молодежи и что может ожидать общество от молодежи (*скрытого ресурса*)». Эта задача особенно актуализируется в ситуации, когда вновь и вновь возникает вопрос: «Куда и за кем пойдет молодежь?» От ювентогов, социологов молодежи это требует постоянного изучения социокультурных установок и ценностных ориентаций молодежи, её социального самочувствия, её отношения к социально-экономическим реформам.

Ресурсный подход к молодежи отражает общую тенденцию развития управленческой теории и практики (*кадры – управление персоналом – управление трудовыми ресурсами – управление человеческими ресурсами*). При этом дело не в изменении терминов, а в смене управленческих ориентаций и установок. Показательно, что дискуссия во второй половине 1980-х гг. вокруг

проблематики «человеческого фактора» в СССР почти не сказалась на «остаточном» подходе к социальным условиям жизни и труда людей. Более того, углубление кризиса приводило к тому, что этот «остаток» становился все меньшим и меньшим. Одна из самых серьезных ошибок в реализации нынешних реформ в России – пренебрежение высокой *социальной ценой*, которую многие люди должны были заплатить за перемены.

Личностный подход к кадрам («персонал») особенно значим применительно к нынешним и будущим работникам социальной сферы (образование, здравоохранение, бытовое обслуживание), чья работа во многом связана с людьми (учащиеся, больные, клиенты). Одновременно утверждается понимание *управления персоналом как социального процесса*, где на первый план выходят личностные аспекты: изменение условий жизни и труда людей, выявление волнующих их социальных проблем, решение этих проблем или смягчение их остроты, негативных последствий; формирование и развития определенных социальных качеств людей; формирование социальных общностей и организаций как поля социального взаимодействия. Но сегодня (и это чутко уловили теоретики «человеческого и социального капитала», «информационного общества» и «общества знаний») основной ориентир управления персоналом – *обученность* – оказывается недостаточным, особенно применительно к молодежи. На первый план выходит не достигнутый уровень знаний, умений и навыков (даже в современной терминологии – компетенций и компетентностей), а возможность личности к творчеству, творческой самореализации своего потенциала. И то, что в отношении системы образования означает качественное изменение – от «*научить чему-то*» к «*научить учиться*», – на личностном уровне предполагает ориентацию *на обучаемость*, которая и становится основным ориентиром ресурсного подхода.

Цель данного исследования – изучение профессиональных стратегий и ценностных ориентаций молодежи, студентов и выпускников вузов Свердловской области в условиях экономического кризиса.

Модель исследования профессиональных стратегий молодежи учитывает этапность или стадийность процесса формирования профессиональных стратегий. Для построения концептуальной модели исследования был выбран модульный принцип организации исследовательских практик.

Модуль 1. Исследование динамики профессиональных и образовательных ценностей, установок, мотивов и планов студентов вузов, реализация пятого этапа социологического мониторинга «Студент-2009». Мониторинг «Студент – 2009» реализуется по двум блокам. В первом блоке анализируются мнения студентов 3-х курсов вузов Свердловской области согласно методологическим требованиям программы мониторинга. Во втором блоке анализируются мнения студентов первых, третьих и пятых курсов вузов. Инструментарий мониторинга корректируется с учетом влияния социально-экономического кризиса.

Модуль 2. Исследование социально-демографических различий субъектов профессионального выбора – студентов вузов: поколенческий анализ. На основе вторичного анализа статистических данных личных дел студентов первого, третьего и пятых курсов разного профиля обучения выявляется динамика и

особенности влияния различных социальных факторов на формирование профессиональных стратегий студенческой молодежи с учетом социально-экономических изменений.

Модуль 3. Исследование профессионального становления выпускников вузов, старта их профессиональной карьеры, в рамках которого проведен опрос послевузовской молодежи со стажем профессиональной деятельности после вуза от 1 до 5 лет. Опрос проводился в два этапа: на первом этапе в 2002г. были опрошены выпускники вузов 1997-2001 гг., т.е. окончившие вуз на рубеже веков, и в 2010г. были опрошены выпускники 2005-2009гг., что позволило выделить две когорты и проводить динамические сравнения этих когорт.

На *первом этапе* исследований (2009 г.) был проведен вторичный анализ социологических данных по заявленной проблематике, обобщены результаты реализованных этапов мониторинга «Студент 1995-2009» и первого этапа проекта «Социально-профессиональное самоопределение выпускников вузов» (2002-2004 гг.). Это позволило исследовательскому коллективу построить концептуальную модель исследовательского проекта и разработать стратегический план исследовательских работ, скорректировать исследовательский инструментарий с учетом фактора экономического кризиса. Был проведен ряд полевых исследований – социологический опрос студентов вузов Свердловской области в рамках пятого этапа мониторинга «Студент-2009»; социологический опрос выпускников вузов 2005-2009 гг. в рамках второго этапа проекта «Социально-профессиональное самоопределение выпускников вузов».

На втором этапе (2010г.) объект исследования был расширен: на основе данных опросов студентов не только третьего, но и первого, и пятого курсов вузов Свердловской области была выявлена динамика влияния внешних факторов и ограничений, определяющих профессиональный выбор и тенденции изменения профессиональных планов потенциальных специалистов в ситуации кризиса. Опрос проводился по специально разработанной анкете, скорректированной в соответствии с основными задачами исследования и с учетом влияния социально-экономического кризиса.

Проведение кабинетного исследования (анализ статистических данных личных дел студентов вузов первого, третьего и пятых курсов разного профиля обучения) позволил охарактеризовать социально-демографические различия субъектов профессионального выбора, выявить динамику и особенности влияния различных социальных факторов на формирование профессиональных стратегий студенческой молодежи с учетом социально-экономических изменений.

Третий этап реализации исследовательского проекта позволил провести аналитическое сопоставление материалов опроса студентов вузов и данные опроса молодых специалистов, тем самым выстроить модель поэтапного профессионального самоопределения молодежи от вузовской стадии до стадии «первых карьерных шагов», реализации своих профессиональных стратегий, оценки успешности своего профессионального становления. Количественный анализ профессиональных стратегий выпускников был углублен интерпретацией неформализованного интервью с молодыми специалистами как идущими в русле

выбранной специальности и полученной по ней подготовки, так и практикующими новый «нелинейный» тип карьеры.

На третьем этапе исследования решались следующие задачи:

1. исследование основных тенденций в профессиональном самоопределении молодежи на рубеже XX-XXI вв. (анализ динамики) на основных его этапах: студенчестве, этапе трудоустройства, построении карьеры;
2. исследование социально-демографических различий субъектов профессионального выбора – студентов вузов: поколенческий анализ;
3. проведение анализа динамики ценностных ориентаций и установок студенческой молодежи, выявление динамики образа профессии в студенческой среде как модели желаемого будущего;
4. оценка влияния экономического кризиса на процессы профессионального самоопределения молодежи;
5. определение факторов успешности профессионального самоопределения, в том числе анализ успешности профессиональной карьеры выпускников вузов в зависимости от приверженности специальности, полученной в вузе;
6. анализ построения и реализации профессиональных стратегий послевузовской молодежи на материалах качественных интервью.

Исследование проблем профессионального самоопределения на этапе студенчества на основе материалов мониторинга (модуль 1) предполагала многоступенчатую модель выборки: на первой ступени использовалась целевая выборка: были отобраны 13 ведущих вузов Свердловской области, что полностью соответствует выборкам предыдущих этапов мониторинга. Выбор осуществлялся таким образом, чтобы на втором этапе появилась возможность в целом по выборке пропорционально сохранить в равных пропорциях соотношение респондентов, обучающихся на разных курсах.

Таблица 1

Структура выборки по вузам (в % к общему массиву)

ВУЗ	Число опрошенных	%
1	2	3
УГТУ-УПИ (Уральский государственный технический университет – УПИ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина)	158	12
УрАГС (Уральская академия государственной службы)	50	4
УрГУ (Уральский государственный университет имени А.М. Горького)	90	7
УГАХА (Уральская государственная архитектурно-художественная академия)	89	7
1	2	3
УГГУ (Уральский государственный горный университет)	60	5
УрГЭУ (Уральский государственный экономический	90	7

университет)		
УГМА (Уральская государственная медицинская академия)	172	13
УрГЮА (Уральская государственная юридическая академия)	51	4
УРГУПС (Уральский государственный университет путей сообщения)	132	10
УрГПУ (Уральский государственный педагогический университет)	150	12
НТГСПА (Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия)	51	4
ГУ (Гуманитарный университет)	129	10
УГЛТУ (Уральский государственный лесотехнический университет)	59	5
Итого:	1281	100

В целях когортного анализа предполагалось весь массив выборочной совокупности разбить на 3 равные группы, однако, в процессе проверки качества заполнения, 77 анкет были исключены из анализа. Несмотря на возникшее смещение (3 %), выборочную совокупность можно рассматривать как достаточно пропорциональную.

Таблица 2

Структура выборки по курсам (в % к общему массиву)

Курс	Число опрошенных	%
1	412	32
2-3	455	36
4-5	414	32
Итого:	1281	100

В каждом вузе были отобраны студенты определенных факультетов, в соответствии с основным профилем вуза и общим числом учащихся. Таким образом, распределение студентов, обучающихся по техническому, естественно-научному, гуманитарному и экономическому профилю выглядит следующим образом.

Таблица 3

Структура выборки по профилю образования (% от ответивших)

Профиль специальности респондентов	Число опрошенных	%
гуманитарный	472	37
технический	426	33
естественнонаучный	190	15
экономический	193	15
Итого:	1281	100

В процессе реализации научно-исследовательского проекта (*Модуль 2*) был проведен вторичный анализ статистических данных личных дел студентов первого, третьего и пятых курсов УГТУ-УПИ. Выбор объекта исследования обусловлен тем, что УГТУ-УПИ является одним из самых крупнейших вузов Уральского региона, в котором на текущий момент обучаются студенты практически по всем профилям специальностей от гуманитарных и социально-экономических до технических и естественно-научных. Согласно стратификационно-случайной выборке были отобраны 1080 личных дел студентов (ошибка репрезентативности не более 0.05). В выборку случайным образом сгруппировали документы студентов пропорционально числу обучающихся на каждом факультете Университета. На втором этапе были сформированы стратифицированные группы личных дел в соответствии с признаками форма обучения, курс и пол респондентов. Информационный массив был обработан с помощью методики контент-анализа. Основная цель эмпирического исследования состояла в выявлении динамики и особенностей влияния различных социальных факторов на формирование профессиональных стратегий студенческой молодежи с учетом социально-экономических изменений.

Для отбора молодых специалистов – выпускников вузов (*модуль 3*) использовался принцип обеспечения представительности основных профессиональных групп. Поэтому были отобраны выпускники тех вузов, которые фигурировали на всех или большинстве этапов мониторинга студентов. Объект изначально был ограничен годом окончания вуза (1997-2001 в опросе 2002г. и 2005-2009 в опросе 2009г.), чтобы обеспечить необходимый для анализа карьеры стаж работы после вуза 1–5 лет. Далее использовался целевой критерий отбора – профиль полученной в вузе подготовки. По данному критерию выделенные подвыборки молодых специалистов соответствуют подвыборкам студентов-третьекурсников. При поиске единиц, удовлетворяющих критериям отбора, встретилась организационная трудность, которой не было при опросе студентов: выпускники соответствующих годов окончания вуза уже не локализируются в вузах как студенты, а разбросаны по многочисленным предприятиям и фирмам города и области. Соответственно поиск единиц осуществлялся через организации, фирмы, предприятия различных сфер

деятельности, через вузовские структуры, имеющие контактные данные выпускников, а также использовалась процедура «доступных случаев». Таким образом, для отбора молодых специалистов использовалась целевая квотная выборка, объем которой составил около 300 человек на каждом этапе.

Авторский коллектив:

1. Вишневский Ю.Р. – доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой «Социологии и социальных технологий управления» УрФУ (введение, заключение, глава 1).
2. Банникова Л.Н. – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры «Социологии и социальных технологий управления» УрФУ (глава 4, 5).
3. Боронина Л.Н. – кандидат философских наук, доцент кафедры «Социологии и социальных технологий управления» УрФУ (глава 1, 2).
4. Дидковская Я.В. – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Социологии и социальных технологий управления» УрФУ (глава 3,6,7,8).
5. Дмитриева С.Н. - студентка УрФУ (полевое исследование, глава 5).
6. Забирова О. В. - ассистент кафедры «Социологии и социальных технологий управления» (полевое исследование).
7. Казанцева Л.А – аспирант УрФУ (полевое исследование).
8. Парунина Л. Д. – ассистент кафедры «Социологии и социальных технологий управления» (полевое исследование, глава 9).
9. Певная М. В. – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Социологии и социальных технологий управления» УрФУ (глава 4,9).
10. Сухинина О. О. – студентка УрФУ (полевое исследование).

Авторский коллектив благодарит за помощь в проведении полевого исследования среди студентов вузов Свердловской области:

Набойченко Станислава Степановича, председателя Совета ректоров вузов Свердловской области и Уральского федерального округа;

Азаренка Василия Андреевича, ректора Уральского государственного лесотехнического университета;

Бугрова Дмитрия Витальевича, ректора Уральского государственного университета имени А.М. Горького;

Галкина Александра Геннадьевича, ректора Уральского государственного университета путей сообщения;

Закса Льва Абрамовича, ректора Гуманитарного университета;

Игошева Бориса Михайловича, ректора Уральского государственного педагогического университета;

Кокшарова Виктора Анатольевича, ректора Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина;

Косарева Николая Петровича, ректора Уральского государственного горного университета;

Кутепова Сергея Михайловича, ректора Уральской государственной медицинской академии;

Лоскутова Владимира Анатольевича, ректора Уральской академии государственной службы;

Смирнова Владимира Ивановича, ректора Нижнетагильской государственной социально-педагогической академии;

Старикова Александра Александровича, ректора Уральской государственной архитектурно-художественной академии;

Федорова Михаила Васильевича, ректора Уральского государственного экономического университета.

**РАЗДЕЛ I. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСТВА**
**ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ СУБЪЕКТОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА – СТУДЕНТОВ ВУЗОВ:
ПОКОЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

В рамках проекта «Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса» было проведено исследование социально-демографических различий субъектов профессионального выбора – студентов вузов.

На основе вторичного анализа статистических данных личных дел студентов I-го, III-го и V-го курсов разного профиля обучения выявлялась динамика и особенности влияния различных социальных факторов на формирование профессиональных стратегий студенческой молодежи с учетом социально-экономических изменений. Цель этого направления исследования – сбор и анализ статистического материала, позволяющего составить портрет современного студента, отследить динамику изменения образовательных, социально-демографических и профессиональных характеристик контингента студентов на протяжении пяти лет, а также выявить возможные аспекты *социального наследования профессии*. Изучались анкеты абитуриентов, поступавших в университет с 2005 по 2009 гг., из чего следует, что в выборку соответственно попали студенты всех лет обучения с I-го по V-ый курсы.

Общий объем выборки составил 1060 человек. Структура выборки включала в себя студентов всех 15 факультетов, дифференцированных по профилю получаемой специальности – технического, гуманитарного, естественнонаучного и экономического. Основными индикаторами исследования явились структурные позиции анкеты абитуриента: пол, возраст, образование (среднее полное, среднее профессиональное, высшее), вид конкурса при поступлении (без вступительных экзаменов, вне конкурса, по профилю СПО/ВПО по системе колледж-вуз, общие основания и перевод из другого вуза), форма обучения (бюджет, контракт, целевой набор), аттестационный средний балл, место проживания до поступления в вуз (тип поселения), место работы (если абитуриент работал до поступления), тип организации и стаж работы, характеристики родителей (занимаемая должность матери и отца, профиль полученной ими специальности, тип организации, в которой они работают), наличие у абитуриентов электронного адреса. Соответствующая обработка статических данных позволила выявить различные корреляции между указанными параметрами.

Обратимся к наиболее общим тенденциям.

Таблица 4

Взаимосвязь параметров: год поступления и вид конкурса (в %)

Значение	Год поступления абитуриента				
	2009	2008	2007	2006	2005
Без вступительных испытаний	1	1	<1	0	0
Вне конкурса	3	3	2	2	2
По профилю СПО/ВПО	2	1	0	0	0
Целевой набор	3	1	0	1	2
Общие основания	90	64	62	57	61
По льготам	0	1	0	0	0
По собеседованию	1	28	29	32	29
Медалист с экзаменом	0	5	7	7	5
Перевод из другого вуза	0	<1	0	1	2

Абитуриенты 2009 г. большей частью (9 из 10) поступали на общих основаниях. В 2008-2009 гг. возросла и доля лиц, поступивших без вступительных экзаменов. Это – победители олимпиад регионального и международного значения. Во многом это может свидетельствовать о повышении качества отбора. Стабильный рост наблюдается и в категории абитуриентов, поступивших вне конкурса. Происходит и увеличение доли лиц, связанных с целевым набором, по трехстороннему контракту с предприятиями. Аналогичная тенденция и наблюдается по достаточно специфической категории обучающихся по системе колледж-вуз. В общей массе доля таких абитуриентов невелика, ее расширение свидетельствует о востребованности технологии непрерывного образования, а желание продолжить образование по уже ранее выбранной специальности – в определенной степени об устойчивом профессиональном выборе данной категории молодежи.

Среди остальных оснований конкурсного отбора наблюдается явный спад. Это касается собеседования, в 2009 г. доля поступающих по данному основанию минимальна. В этом же году отсутствует и категория медалистов. Это можно объяснить тем, что вся система образования перешла к Единому Государственному Экзамену, в ситуации которого не все медалисты могли подтвердить свои преимущества. В 2010 г. эта льгота была вообще отменена.

Основная доля абитуриентов, переводящихся из других вузов, приходится на поступивших в 2005, и в меньшей степени в 2006 и 2008 гг. Основными причинами перевода из другого вуза были выделены: изначально неверно выбранная профессиональная ориентация; отсутствие интересной для студента специальности в том вузе, в который поступал изначально; более высокая репутация и престиж вуза УГТУ-УПИ.

Таблица 5

Взаимосвязь параметров: год поступления и уровень образования (в %)

Значение	Год поступления абитуриента				
	2009	2008	2007	2006	2005
Среднее (общее)	88	91	89	85	89
Среднее профессиональное	10	7	11	15	11
Высшее профессиональное	2	2	0	0	0

Основная категория поступающих абитуриентов – это выпускники средних школ. Самый высокий процент среди поступающих абитуриентов, получивших среднее профессиональное образование, приходится на поступление в 2006 г. (15%). Самый низкий процент приходится на поступление в 2008 г. и составляет 7%. В остальные годы наблюдаются небольшие различия в показателях – 10-11%. В 2008-2009 гг. относительно заметной (2%) стала доля абитуриентов с высшим профессиональным образованием – это в основном магистры и лица, желающие получить второе высшее образование. И если первые – подтверждают свой профессиональный выбор и стремятся его реализовывать и далее на другом качественном уровне, то вторые – как правило, в рамках того же вуза хотят получить смежную, дополнительную профессию. Чаще всего, это выпускники технических специальностей, желающие получить дополнительно экономическое (управленческое) образование.

Таблица 6

Взаимосвязь параметров: год поступления и место жительства до вуза (в %)

Значение	Год поступления абитуриента				
	2009	2008	2007	2006	2005
Екатеринбург	38	45	41	44	46
Крупный город	9	8	8	14	14
Средний или малый город	39	33	42	34	32
Сельская местность	10	13	8	8	5
Другая страна	4	1	1	<1	3

Большинство абитуриентов – жители крупных городов. Однако возрастает доля лиц, проживающих в сельской местности. В 2008-2009 г. их удельный вес резко возрастает. Введение ЕГЭ в определенной степени сближает стартовые условия абитуриентов разных типов поселения, хотя может отражать и наличие коррупционных моментов в малых поселениях.

Таблица 7

**Взаимосвязь параметров: год поступления и средний балл аттестата
(в %)**

Значение	Год поступления абитуриента				
	2009	2008	2007	2006	2005
Средний балл «3»	12	11	8	7	4
Средний балл «4»	57	56	58	53	54
Средний балл «5»	31	33	34	40	42
Усредненный балл	4,2	4,2	4,3	4,3	4,4

Анализ данных выявил следующую тенденцию: основной процент поступающих абитуриентов с 2005 по 2009 года это абитуриенты, имеющие в аттестате или дипломе *средний балл «4»*. Основная доля абитуриентов со средним баллом «4» приходится на абитуриентов поступивших в 2007 г. и 2009 г. Самая незначительная доля – это абитуриенты, у которых *средний балл равен «3»*, хотя она и возрастает с годами (в том числе – за счёт снижения доли абитуриентов со средним баллом «5»). Заметно и некоторое снижение усредненного балла, хотя в целом тенденция сохраняется – в университет поступают «крепкие хорошисты». Понятно, что результаты ЕГЭ трудно соотносить с баллами аттестата. И все-таки, если учесть, что в среднем абитуриенты 2010 г. были зачислены с баллом ЕГЭ – 186 (из 300), то можно сказать, что данная тенденция в основном сохраняется.

Особый интерес представляет *социально-профессиональный статус родителей абитуриентов*, косвенно отражающий степень преемственности этого статуса.

Таблица 8

Взаимосвязь параметров: год поступления и статус матери (в %)

Значение	Год поступления абитуриента				
	2009	2008	2007	2006	2005
Руководитель	16	12	18	16	19
Специалист	52	59	57	60	64
Служащий	1	1	1	2	1
Рабочий	11	12	12	12	9
Не указано	20	16	12	10	7

Анализ данных показал, что основная доля поступающих – абитуриенты, матери которых занимают должности *специалистов* в различных сферах деятельности. Заметен тренд некоторого снижения доли этой группы (но его интерпретация затруднена, так как во многом она соотносится с тенденцией роста доли тех, кто не указал статуса матери). Затем идет категория абитуриентов, матери которых занимают руководящие должности (исполнительный директор, начальник отдела заместитель начальника). Впрочем, если взять весь период, то налицо колебания доли этой группы (в диапазоне – каждый пятый-шестой). Доля абитуриентов, матери которых являются рабочими, невысока, но относительно устойчива (в пределах 9-12%).

Таблица 9

Взаимосвязь параметров: форма обучения и вид конкурса (в %)

	Бюджет	Контракт
Без вступительных испытаний	1	0
Вне конкурса	5	<1
По профилю СПО/ВПО	1	<1
Целевой набор	2	<1
Общие основания	63	72
По льготам	<1	0
По собеседованию	22	25
Медалист с экзаменом	7	2
Перевод из другого вуза	0	1

В конечном счете, различия в виде конкурса у абитуриентов, поступивших на разные формы обучения, вполне объяснимы. У студентов, поступивших на бюджетную форму обучения, значительно больше прошедших вне конкурса и медалистов с экзаменом; одновременно несколько меньше (в сравнении с контрактниками) поступивших на «общих основаниях» и «по собеседованию». Большую часть «целевиков» (направлены в УГТУ-УПИ для получения конкретных навыков, знаний и умений предприятиями, с которыми заключен договор об оказании образовательных услуг) принимают на бюджетную форму обучения. Те из них, кого принимают на контрактную форму обучения, чаще всех других абитуриентов зачисляются «по собеседованию» (40%). Возможна и такая интерпретация: при заполнении анкет многие абитуриенты, которые идут по целевому набору, вид конкурса указывают как собеседование, а не целевой набор.

Таблица 10

Взаимосвязь параметров: профиль специальности и форма обучения (в %)

Значения	Бюджет	Контракт	Соотношение: бюджет/контракт
Технический профиль	59	47	1 : 0,8
Естественнонаучный профиль	19	4	1 : 0,2
Гуманитарный профиль	15	34	1 : 2,3
Экономический профиль	7	15	1 : 2,1

Приведенные данные отразили и серьезные изменения, связанные с развитием технического университета (каждый пятый среди бюджетников – будущий гуманитарий или экономист; каждый пятый – будущий специалист естественнонаучного профиля). Одновременно проявились и перекосы в ориентациях абитуриентов, особенно контрактников, в сторону будущих специалистов гуманитарного и экономического профиля. Понятно, что сказывается мода, возросший престиж профессий «экономист», «менеджер» и др. Переизбыток специалистов экономического и управленческого профиля на рынке труда отнюдь не мешает воспроизводству выбора этих специальностей со

стороны детей и их родителей. Отметим также, что это во многом «соответствует» финансово-экономическим интересам и вуза, и государства. Другое дело, что отмеченные перекосы (в той или иной мере отражающие и снижение качества довузовской подготовки) не могли не сказаться негативно на качестве подготовки будущих специалистов. Это противоречие обостряется в связи с формированием Уральского федерального университета, нацеленного на резкое повышение качества обучения. Но с таким значительным числом контрактных студентов эта цель фактически недостижима. Возможный выход – сокращение в перспективе доли контрактников и соответствующее серьезное увеличение бюджетного финансирования.

Сегодня *работающий студент* – далеко не редкость. Как показало наше исследование, начало трудовой деятельности начинается еще до поступления в вуз. Где и как долго работали абитуриенты, ставшие студентами, и как это связано с формой обучения?

Таблица 11

Взаимосвязь параметров: работали до поступления в институт и форма обучения (в %)

Значения	Бюджет	Контракт
Да, работал	4	11
Нет, не работал	96	89

Первое, что следует отметить, это достаточно высокий процент работающих абитуриентов. Практически каждый десятый респондент отметил наличие работы до поступления в университет. Тем самым, сегодня можно говорить уже о появлении нового феномена – «работающий школьник». Заметно и то, что работавших до поступления в институт, больше среди студентов, обучающихся на контрактной основе. Студенты целевого набора не работали до поступления в вуз, а значит, не имели практического представления о выбираемой специальности. Вероятно, их контракты и договорные отношения с предприятиями инициированы в первую очередь родителями – работниками этих же предприятий, что может свидетельствовать об, если не профессиональной, то *корпоративной преемственности поколений*. Преимущественно основное место работы – это коммерческие структуры, доля которых велика – в первую очередь – у контрактных студентов. Они же имеют и более продолжительный стаж работы: 4 из 5 «бюджетников» работали менее 1 года, лишь 1 из 20 среди них имеет «стаж работы» 2 года и более; среди «контрактников» треть работали от 1 до 2 лет, каждый седьмой – 2 года и более. Абитуриенты, которые работали до поступления в вуз, в основном поступили на *технические и гуманитарные специальности* (8 % и 8 %). Что отражают указанные факты? Коммерческие организации – это, пожалуй, единственно доступное место работы для учащейся молодежи, которая используется чаще всего как дешевая рабочая сила на мало привлекательных рабочих местах (реализаторы продукции). Подобный профессиональный статус скорее способствует получению дополнительных семейных или личных заработков,

нежели выступает как мотивационная и профориентационная основа для выбора будущей специальности в вузе. Как показывает мониторинг (1995-2009 гг.) студенческой молодежи вузов города Екатеринбурга, мотивы выбора профессии носят стереотипный характер, отражающий престижность профессии, ее востребованность, содержание работы и ее условия.

Первоначальные представления о выборе профессии формирует экономическая функция семьи, связанная с профессиональной деятельностью родителей. Каков социально-профессиональный статус родителей наших абитуриентов?

Основную долю поступающих составляют абитуриенты, матери которых имеют экономические специальности (60%), работают в коммерческих организациях (53%), на должности «специалист», реже встречается категория «мать – руководитель». Что касается отцов, то наибольший удельный вес для всех категорий абитуриентов составляют папы, имеющие техническое образование. В этом отношении самый высокий процент приходится на абитуриентов, обучающихся по контракту (целевой набор) – 100%. Налицо, если не профессиональное наследие, так уж точно поддержание *семейной преемственности* относительно выбора профиля вуза. Родители-папы, получившие техническое образование, очевидно, играют решающую роль при выборе технического университета.

Таблица 12

Взаимосвязь параметров: форма обучения и уровень образования (в %)

Уровень образования	Бюджет	Контракт
Среднее (общее)	95	81
Среднее профессиональное	4	18
Высшее профессиональное	1	1

Данная таблица нуждается в одном уточнении – по закону второе высшее образование не может быть бюджетным (очевидно, наличие таких студентов связано с исключением – разрешением в 2009 г. принимать в магистратуру и специалистов). Заметна слишком большая доля среди контрактников выпускников учреждений СПО. За этим стоит существующая несправедливость в правилах приема в вузы в отношении выпускников колледжей, рассчитанных преимущественно на выпускников общеобразовательных школ (ориентация на ЕГЭ это преимущество еще более усилило). Между тем, многолетний опыт показывает, что в освоении общепрофессиональных и специальных дисциплин специалисты с СПО заметно более преуспевают в сравнении с выпускниками школ (не говоря уже о том, что они сохраняют и усиливают свою приверженность к избранной профессии). Но для этого они должны поступить в институт и дойти хотя бы до III-го курса (т.е. преодолеть

I-II-й курсы, где основные дисциплины – общие гуманитарные, естественнонаучные и математические). Представляется, что социальная проблема – обеспечить преемственность в связке «колледж-вуз» – должна наконец-то решаться, ведь за ней – 1-2 «потерянных» года для молодых людей.

На бюджетную форму обучения преимущественно зачисляются абитуриенты, имеющие в аттестате или дипломе *средний балл «5»* (55%), что в принципе естественно. Затем идут абитуриенты, у которых *средний балл «4»* (42%). На контрактную форму обучения в основном поступают абитуриенты со средним баллом «4» (68%), доля среднего балла «5» и «3» отличаются незначительно на («3» – 14%; «5» – 18%).

Таблица 13

**Взаимосвязь параметров: профиль специальности и пол
(в %)**

Значения	Муж.	Жен	Соотношение: муж. / жен.
Технический профиль	61	39	1 : 0,6
Естественнонаучный профиль	10	11	1 : 1,1
Гуманитарный профиль	17	35	1 : 2,1
Экономический профиль	12	15	1 : 1,3

Заметна феминизация высшего образования: за последние годы выросла доля женщин, обучающихся даже по традиционно «мужским» специальностям, в том числе – по широкому кругу технических специальностей. Более того, если сравнить данные анализа личных карточек студентов с результатами мониторинга студентов Свердловской области (опрашивались третьекурсники), то можно увидеть – доля мужчин в общей численности студентов за последние годы даже начинает чуть-чуть расти.

У студентов, поступивших на все формы обучения, отцы преимущественно имеют профессии технического профиля, у студентов, обучающихся по целевому набору – 100%. Место работы отцов студентов-бюджетников в основном – коммерческая организация, каждый четвертый из них – руководитель, каждый третий – специалист, каждый пятый – рабочий. У абитуриентов, поступивших на контракт, отцы в основном занимают должность специалиста (41%).

Если проанализировать социально-профессиональный статус родителей, то можно увидеть, что в зависимости от выбранного абитуриентом профиля специальности он меняется. У абитуриентов, выбравших *специальности социально-экономического профиля*, оба родителя работают в коммерческих организациях (отец – 74 %, мать – 85%); отцы в основном замещают должность руководителя (40%), матери – должности специалиста (65%). У данной категории абитуриентов отцы в основном получали техническое образование (60%), матери – социально-экономическое (55%). У абитуриентов, *выбравших специальности технического профиля*, оба родителя работают в государственных структурах (отец – 25%, мать - 30%); отцы замещают

должности специалиста (43%) и рабочего (33%), матери – должность рабочего (30%). У этих абитуриентов отцы получили техническое образование (75%), матери – экономическое образование (30%).

В заключении можно сделать вывод: дети наследуют социально-профессиональную направленность своих родителей. Выбирая профессию, молодой человек определяет свой будущий социальный статус и образ жизни, которые могут быть традиционными или наоборот нетрадиционными для его семьи. Вопрос профессионального наследования детьми профессии родителей выявлялся корреляционными связями между профилем получаемой абитуриентом специальности и профилем полученного образования родителей. Сравнительный анализ данных демонстрирует *дифференцированный характер профессионального наследования*.

Таблица 14

Взаимосвязь параметров: «профиль специальности абитуриента» и «профиль специальности отца» (в % по строкам)

Профиль специальности абитуриента	Профиль специальности отца			
	Гуманит.	Техн.	Естеств.	Эконом.
Гуманитарный	23	61	4	12
Технический	12	74	6	8
Естественнонаучный	29	59	6	6
Экономический	19	73	1	7

Таблица 15

Взаимосвязь параметров: «профиль специальности абитуриента» и «профиль специальности матери» (в % по строкам)

Профиль специальности абитуриента	Профиль специальности матери			
	Гуманит.	Техн.	Естеств.	Эконом.
Гуманитарный	39	29	7	25
Технический	32	30	15	23
Естественнонаучный	40	35	7	18
Экономический	39	28	8	25

Основная доля абитуриентов, наследующих профессиональную направленность своих отцов, – это студенты технических специальностей. Практически 75% абитуриентов, поступающих и обучающихся на технических специальностях, воспроизводят ту же профессиональную ориентацию, что и их отцы. Влияние профессии матери в большей степени проявляется у студентов – гуманитариев и экономистов. Подобная полоролевая и профессиональная зависимость, безусловно, может свидетельствовать о сохранении семейных традиций профессионального наследования. Социальный статус родителей оказывает определенное влияние на жизненные ориентации детей, выбор профессии.

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И УСТАНОВКИ СТУДЕНТОВ

Основой процесса самоопределения выступают ценности, которые определяют содержание выбора, в том числе выбора профессии, поэтому мы обратились к анализу ценностных ориентаций и установок студентов.

Исследование ценностных ориентаций различных социальных групп традиционно предполагает выявление не только структуры и динамики ценностных приоритетов, выявление факторов, влияющих на формирование и изменение ценностного сознания субъектов, но и *идентификацию социального самочувствия* этих субъектов. Социальное самочувствие тесно связано как с наличием и решением волнующих социальных проблем, так и социальными ожиданиями, социальным настроением, жизнеощущением. Существует тесная связь между способностью личности проектировать свое будущее в наборе ведущих ценностей, готовностью действовать в соответствии со своими установками и тем, какой эмоциональный отклик, переживание, оценку вызывает его прошлое, настоящее и будущее: чувство удовлетворенности или неудовлетворенности, ощущение собственной значимости, чувство оптимизма или пессимизма, уверенности или неуверенности – как в своих собственных возможностях, так и в социальной ситуации.

Индикатором настроений и ожиданий студенчества выступили перспективы развития российского общества. Как оценивают эти перспективы наши студенты? Изменились ли их настроения с 2003 г.? Как повлияла ситуация кризиса на социальные ожидания молодежи?

Таблица 16

Динамика социальных ожиданий студентов 2003-2010, % ответивших

Значение	2003	2007	2009	2010
Надеюсь: в ближайшее время ситуация в стране улучшится	26	30	38	25
Верю, что улучшения произойдет, но не очень скоро	31	25	20	18
Самое лучшее – жить сегодняшним днем, не забивать себе голову	16	20	16	28
Особых изменений не предвижу	13	12	7	12
Опасаюсь, что жизнь и дальше будет только ухудшаться	5	5	7	7
В скорые перемены не верю, но еще немного можно потерпеть	2	4	6	4
Уже устали ждать перемен, устали от несбывшихся проблем	2	3	4	4
Улучшения возможны лишь при возврате к прежним порядкам	0	1	2	2

Если результаты докризисных исследований демонстрировали практически неизменную общую картину настроений студентов, то опрос 2010 г. зафиксировал резкую смену социальных ожиданий молодежи. Ситуация оказалась отброшенной на семь лет назад. Преимущественно это касается первых трёх индикаторов социального самочувствия. Существенно снизилась (особенно в сравнении с 2009 г.) доля оптимистов. Только 1 из 4 опрошенных студентов настроен достаточно оптимистично, верит в ближайшее улучшение ситуации в стране, несмотря на неблагоприятия, связанные с экономическим кризисом. Наблюдается устойчивая тенденция уменьшения доли «осторожных оптимистов» (18%), уверенных в хороших общественных перспективах, но в отдаленной временной перспективе. Их процент неуклонно снижается. Одновременно почти в два раза в сравнении с 2003 г. выросла категория опрошенных, демонстрирующих психологию ноувиизма – «нужно жить сегодняшним днем». Вероятно, для трети молодежи – это единственный способ выживания в сложных кризисных обстоятельствах, своего рода антикризисная мера. Вместе с тем, несмотря на разочарование пусть небольшой, но имеющей место категории студентов, уже уставших от нерешаемых проблем, ни о каком возврате к прошлому, к прежним порядкам речь не идет.

Что влияет в целом на настроение студентов? Конечно – время их социализации. Студентов 2000-х гг. не коснулся трагизм и последствия шоковой терапии 1990-х гг. У них нет негативного социального опыта, как у предыдущего поколения. Однако нет и особого доверия к базовым социальным институтам. Что же вдохновляет студенческую молодежь при полном кризисе институционального доверия? Вероятно, уверенность в собственных силах и надежда только на себя. Молодость всегда выигрывает, она всегда оптимистична. И этот оптимизм внушает веру и надежду в благополучное и скорое будущее страны. Эта положительная картина дифференцируется в зависимости от возрастных различий респондентов, которые отражают ответы студентов разных курсов.

Таблица 17

**Динамика социальных ожиданий – возрастные различия
(в % по столбцам)**

Какие ожидания у вас сегодня преобладают?	Курс		
	I	II-III	IV-V
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Самое лучшее - жить сегодняшним днем, не забивать себе голову	33	28	23
Надеюсь, что в ближайшее время ситуация в стране улучшится	21	24	32
Верю, что улучшения произойдут, но не очень скоро	16	17	19
Опасаюсь, что жизнь и дальше будет только ухудшаться	9	8	4
Особых изменений не предвижу	8	13	14
Уже устали ждать перемен, устали от несбывшихся надежд	6	5	2

<i>1</i>	2	3	4
В скорые перемены не верю, но еще немного можно потерпеть	4	4	5
Улучшения возможны лишь при возврате к прежним порядкам	3	1	1

Оптимизм выпускников значительно выше в сравнении с первокурсниками. От курса к курсу растет и доля респондентов, настроенных довольно нейтрально, не предвидящих в будущем особых изменений. Видимо, по мере взросления и перехода на новый, более высокий этап профессиональной социализации, существенно повышается как реалистичность оценки происходящих событий, так и растет уверенность в собственных силах.

Повлияли ли изменившиеся социальные ожидания и самочувствие студентов на их ценностное сознание? Ценностные ориентации – это относительно устойчивое, избирательное отношение личности к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, которые рассматриваются как цели и средства для удовлетворения потребностей жизнедеятельности человека. Теоретической основой эмпирической модели является диспозиционная концепция личности, в которой понятие ценностных ориентаций занимает одно из центральных мест. Высший уровень диспозиционной иерархии образуют ценностные ориентации на цели жизнедеятельности и средства достижения этих целей. Первую группу составляют терминальные ценности (ценности-цели), вторую – инструментальные ценности (ценности-средства). Терминальные ценности характеризуют жизненные целевые установки, раскрывают общую направленность поведения на основе формирования жизненно важных целей, основные сферы самореализации личности. Инструментальные ценности отражают представления о допустимых, возможных, признаваемых средствах достижения жизненно важных целей.

Методологической предпосылкой изучения ценностных ориентаций является междисциплинарный подход, диктующий единство общефилософского, социологического социально-психологического аспектов. Анализ ценностных ориентаций на общефилософском уровне связан с характеристикой ценностной ориентации как результата ценностного отношения, зафиксированного в системе личностных ценностей субъекта, и как процесса, в ходе которого формируется набор значимых для субъекта ценностей и возможных форм актуализации бытия субъекта. Иначе говоря, ценности в ценностно-ориентировочной деятельности играют двоякую роль. Они могут выступать в качестве объекта оценки и выбора субъекта, в этом смысле можно говорить об ориентации на социальные ценности. С другой стороны, ценности являются ориентиром того, в каких сферах жизнедеятельности нужно сконцентрировать субъекту свои усилия.

Место и роль ценностей в ценностной ориентации являются основанием для выделения двух ее модификаций. К первому типу относятся различные виды социальных ценностей и соотносимые с ними разновидности ценностных ориентаций – экономические ориентации (от экономических ценностей), политические (политические ценности), нравственные (моральные ценности),

эстетические (ценности искусства), коммуникативные (ценности общения) и т.д. Второй тип отражает структуру важнейших сфер самореализации субъекта – профессионально-трудовая деятельность, семью, работу, досуг и т.п., – систему жизненных ориентаций субъекта.

Характер и структура терминальных и инструментальных ценностей в исследовании выявлялись двумя вопросами студенческой анкеты: «Что для Вас наиболее ценно в жизни?» и «Что сегодня важнее для достижения успеха в жизни?». В начале реформ (примерно в 1992 – 1996 гг.) социологи наблюдали нарастание *тенденции прагматизации* ценностного сознания молодого поколения и повышения значения таких ценностей, как: богатство (деньги), материальные блага и удовольствия, квартира и дорогие вещи, денежная работа (любая), престижный вуз, карьера и успех любой ценой. Стихийность процессов модернизации и поиска новых ориентиров приводила к коммерциализации и криминализации общественного сознания, падению нравственности, стихии «дикого» рынка, росту преступности, безработицы и т.п. Как следствие этого, примерно к 1996 - 1997 годам обострилась проблема переосмысления, «инвентаризации» ценностей.

Какие структурные изменения произошли в аксиосфере молодого поколения за прошедшие годы?

Таблица 18

Динамика ценностных приоритетов студентов 1999-2010 гг. (% ответов)

Ценностные приоритеты	1999	2003	2007	2009	2010
Семья, дети	65	60	67	68	66
Общение с друзьями	35	51	44	41	31
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	27	56	49	47	36
Работа по душе	24	39	47	42	37
Независимость, свобода	22	33	30	28	21
Здоровье	21	67	63	61	62
Образованность, профессионализм	21	27	37	33	27
Получение удовольствий, интимная жизнь	17	27	20	18	11
Личная безопасность	14	27	16	15	13
Общение с природой	13	12	10	9	-
Красота, прекрасное	11	15	15	17	-
Творчество, реализация способностей	5	24	31	33	24
Престиж, слава, власть	2	12	10	12	8

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Лидирующие позиции в ранговой шкале занимают ценности частной жизни – здоровье, семья, дети, любовь. Сравнительный анализ данных мониторинга (1999 г., 2003 г., 2007 г.) отражает растущую значимость этих ценностей в сознании студентов. Неизменный удельный вес этих ценностей и в 2009 г., и в 2010, в сложный период мирового финансово-экономического

кризиса, лишь подтверждает устойчивость сформированных у молодежи духовных ценностей.

Если в 1999 г. благополучная семья была ориентиром только для каждого пятого студента, то в 2003 г. она заняла второе место в ранговом ряду, а в 2007 и 2009 гг. – первое. Поколение студентов 2009 г. – это двадцатилетние молодые люди, родившиеся в начале 1990-х гг. Их взросление и социализация проходили в относительно стабильный в социально-экономическом плане период, в сравнении с «потерянным» поколением 1980-х и «маргинальным» – 1990-х. Приоритетность ценности семьи можно объяснить разными обстоятельствами. Универсальностью самой ценности, возрастной и социальной спецификой социальной группы (еще существующая зависимость студентов от благополучия их родительской семьи дополняется ориентацией на успешное создание семьи собственной), детерминирующим опытом взрослых, для которых семья в период сложных, кризисных перестроечных и реформаторских испытаний была единственной психологической нишей, компенсирующей тяжесть обрушившихся на людей социально-экономических проблем.

К категории лидирующих ценностей, наряду с ценностями семьи, относится и ценность здоровья. Однако артикуляция здоровья в качестве ведущей ценности не всегда коррелирует с практической реализацией ориентиров здорового образа жизни на деятельностно-поведенческом уровне.

Ядро ценностного сознания молодежи составляют три ведущие ценности – *деньги, работа, друзья*. Их значимость подтверждает практически каждый третий респондент. Вместе с тем, установка на *достижение материального и финансового благополучия, наличие своего бизнеса* оказывается более ситуативной. Мировой финансовый кризис и его последствия несколько пошатнули влияние прагматических и меркантильных ценностей на сознание молодого поколения.

Несмотря на относительное снижение удельного веса коммуникативных ценностей, их ранговая позиция остается прежней, что объясняется возрастной спецификой данной социальной группы. Друзья являются для молодых людей ведущей референтной группой. Однако процесс жизненного самоопределения студентов связан не только с поиском своей референтной группы, образованием собственной семьи, но, прежде всего, с получением профессии, интересной работы.

Неизменная часть студентов соотносит успех в жизни с интересной работой, делом по душе. Ориентация на интересную работу, дело по душе коррелируют с достаточной высокой значимостью таких ценностей как профессионализм, образованность, творчество и реализация способностей.

На низший уровень ценностной шкалы «попадают» ценности личностной автономности, свободы. Стремление к независимости сопровождается тревогой за личную безопасность, безопасность своих близких. На этом же уровне – стремление к удовольствиям, благополучной интимной жизни. Статусные ценности продолжают занимать одно из последних мест в шкале ценностных установок. Их опережает стремление к независимости и свободе,

сопровождается тревогой за личную безопасность. На этом же уровне – стремление к удовольствиям и благополучной интимной жизни.

Специфика настоящего опроса, связанного с выявлением профессиональных стратегий молодежи в период кризиса, несколько изменила структуру вопроса. Однако это не мешает зафиксировать неизменность базовых терминальных ценностей.

Таблица 19

Структура ценностных приоритетов молодежи 2010 (% ответов)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	%
Семья, дети	66
Здоровье	62
Любовь	60
Работа по душе	37
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	36
Карьера, профессиональный рост	34
Общение с друзьями	31
Образованность, профессионализм	27
Творчество, реализация способностей	24
Уважение, признание	23
Независимость, свобода	21
Успех	18
Личная безопасность	13
Получение удовольствий, интимная жизнь	11
Престиж, слава, власть	8

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Обратимся к социально-демографической дифференциации ценностных установок, соотнося её с различием оценок студентов разных курсов.

Таблица 20

Структура ценностных приоритетов в зависимости от возрастных различий (в %)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Курс		
	I	II-III	IV-V
<i>I</i>	2	3	4
Любовь	66	61	58
Семья, дети	63	69	66
Здоровье	59	65	62
Работа по душе	37	33	41
Общение с друзьями	35	31	26
Карьера, профессиональный рост	34	31	36
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	33	36	37
<i>I</i>	2	3	4

Творчество, реализация способностей	27	22	24
Независимость, свобода	25	17	21
Образованность, профессионализм	25	29	28
Уважение, признание	25	23	22
Успех	21	17	17
Личная безопасность	12	12	14
Получение удовольствий, интимная жизнь	10	13	9
Престиж, слава, власть	7	10	8

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Первокурсники в большей степени настроены романтично. Любовь и друзья для них более значимы, чем для выпускников. Последние же значительно выше оценивают инструментальную ценность – работа по душе.

Таблица 21

Гендерные различия в ценностных ориентациях студентов (в %)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Пол	
	Муж.	Жен.
Здоровье	54	66
Семья, дети	53	72
Любовь	52	65
Работа по душе	38	31
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	37	35
Карьера, профессиональный рост	36	33
Общение с друзьями	32	30
Успех	24	16
Независимость, свобода	24	19
Образованность, профессионализм	24	29
Уважение, признание	24	23
Творчество, реализация способностей	18	27
Получение удовольствий, интимная жизнь	17	7
Личная безопасность	16	11
Престиж, слава, власть	12	6

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Сравнение различий в оценках мужчин и женщин отразили влияние гендерного фактора на иерархию ценностей. Выяснилось, что этих различий применительно к студенческой среде не так уж и много, а те, что есть, во многом объяснимы. Ясно, что для женщин более значимы витальные ценности (здоровье, любовь, семья, дети), а для мужчин – достигательные (успех, статус, власть, получение удовольствий).

На рейтинговую структуру ценностей влияет и тип поселения, в котором студенты проживали до поступления в высшее образовательное учреждение.

Наибольшие отклонения от среднего значения по массиву присутствуют в ответах студентов, проживавших до вуза в малых городах и сельских поселениях.

Таблица 22

Влияние территориальных различий на ценностные приоритеты студентов, в %

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Место жительства до вуза			
	Екатеринбург	Крупный город	Малый, средний город	Село, ПГТ
Семья, дети	61	62	71	73
Любовь	58	62	63	56
Здоровье	54	59	69	76
Работа по душе	39	34	35	36
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	37	41	34	30
Карьера, профессиональный рост	33	30	37	33
Общение с друзьями	31	27	32	32
Творчество, реализация способностей	26	26	23	18
Образованность, профессионализм	26	23	26	37
Независимость, свобода	22	17	24	14
Уважение, признание	22	22	22	30
Успех	19	17	18	19
Личная безопасность	14	12	11	14
Получение удовольствий, интимная жизнь	14	10	9	6
Престиж, слава, власть	10	13	5	3

**Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно*

Молодые жители этих территорий в меньшей степени демонстрируют статусные, престижные установки (стремление к престижу, славе, власти), стремление к независимости, свободе, ориентацию на реализацию креативных намерений и способностей. Для них больше характерны ценности частной жизни (семья, дети, здоровье), уважение и признание окружающих. Немаловажными для них являются и профессиональные ориентации. Специфика небольших поселений с их во многом патриархальным укладом отражается на ценностном сознании молодежи. Вместе с тем разные стартовые условия малого города/села в сравнении с мегаполисами, безусловно, порождают конкурирующие установки, связанные с получением хорошего образования и достижения высокого профессионального уровня.

Различия присутствуют у выпускников разных средних образовательных учреждений.

Таблица 23

Влияние территориальных различий на ценностные приоритеты

студентов, в %

Что для вас наиболее ценно в жизни?	До поступления в вуз вы окончили...			
	школу	спецкласс гимназию	СПТУ лицей	училище колледж
Семья, дети	69	61	64	65
Здоровье	65	58	50	62
Любовь	59	61	61	64
Работа по душе	37	38	35	33
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	37	32	36	35
Карьера, профессиональный рост	35	26	39	35
Общение с друзьями	31	28	46	20
Образованность, профессионализм	29	27	19	25
Уважение, признание	23	20	25	29
Творчество, реализация способностей	21	31	23	27
Независимость, свобода	20	22	18	22
Успех	18	18	22	17
Личная безопасность	11	17	13	10
Получение удовольствий, интимная жизнь	11	11	15	8
Престиж, слава, власть	7	13	5	8

** Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно*

Наибольшие различия зафиксированы у студентов, которые закончили специализированные классы, гимназии или средние профессиональные технические училища. Для первых в большей мере характерны статусные ценности, ценности самореализации, их меньше волнуют оценки со стороны референтных групп и общественное мнение. Вторые – больше склонны к общению с друзьями, нежели к достижению высокого уровня образованности и профессионализма.

Один из важнейших факторов, влияющий на структуру ценностных установок студентов – социально-экономические характеристики родительской семьи. В качестве критериев была избрана методика ВЦИОМ.

Наибольшие отклонения присутствуют в семьях с высоким и крайне низким уровнем достатка. Дети обеспеченных семей, привыкшие к обеспеченной жизни, хотят и в будущем сохранить высокий уровень качества жизни.

Таблица 24

**Влияние материального положения родительской семьи
на ценностные приоритеты студентов, в %**

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Как вы оцениваете уровень материального благополучия семьи ваших родителей				
	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Любовь	50	66	60	60	59
Семья, дети	50	71	65	66	60
Здоровье	50	65	62	62	63
Работа по душе	36	40	43	34	22
Деньги, материальные блага, свое дело, бизнес	36	37	32	36	47
Успех	36	15	18	18	21
Карьера, профессиональный рост	29	29	28	37	43
Общение с друзьями	29	31	33	29	28
Образованность, профессионализм	29	32	24	30	25
Личная безопасность	21	13	13	11	19
Престиж, слава, власть	21	8	8	9	13
Получение удовольствий, интимная жизнь	21	7	9	13	13
Творчество, реализация способностей	21	27	29	21	17
Уважение, признание	21	20	25	23	21
Независимость, свобода	14	18	20	23	15

** Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно*

Они в большей степени сориентированы на материальные ценности, открытие собственного бизнеса. Не лишены они и тщеславных установок на карьеру и профессиональный рост, готовы заниматься даже нелюбимой работой. Студенты из малообеспеченных семей больше ценят хорошие отношения в семье, установки на успех коррелируют со статусными амбициями и гедонистическими намерениями.

Корреляции между социальным статусом родителей и ценностными ориентациями студентов выявили одинаковую значимость статуса матери и отца. Так, например, дети, выросшие в рабочих семьях, где родители заняты физическим трудом, больше ценят здоровье, в меньшей степени они ориентированы на получение от жизни удовольствий, а также на самореализацию. Дети руководителей (в равной степени, как отца, так и матери) больше ценят материальные блага.

Таблица 25

Влияние социального статуса родителей (отца) (в %)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Социальный статус отца
-------------------------------------	------------------------

	Руководитель	Специалист	Служащий	Рабочий
Семья, дети	63	60	66	73
Любовь	61	57	64	61
Здоровье	56	63	56	72
Деньги, материальные блага, свое дело	41	31	35	34
Карьера, профессиональный рост	37	30	30	35
Работа по душе	34	39	41	39
Общение с друзьями	29	26	30	39
Образованность, профессионализм	27	28	30	22
Творчество, реализация способностей	24	28	24	18
Успех	22	18	18	15
Уважение, признание	21	25	24	23
Независимость, свобода	20	22	20	19
Личная безопасность	15	16	10	9
Получение удовольствий, интимная жизнь	14	14	9	5
Престиж, слава, власть	11	10	10	5

Таблица 26

Влияние социального статуса родителей (матери) (в %)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Социальный статус матери			
	Руководитель	Специалист	Служащий	Рабочий
Любовь	62	56	66	64
Семья, дети	62	63	63	75
Здоровье	57	59	59	76
Деньги, материальные блага, свое дело	40	35	36	35
Общение с друзьями	34	28	32	30
Карьера, профессиональный рост	32	35	32	38
Работа по душе	31	39	38	37
Творчество, реализация способностей	28	27	25	11
Образованность, профессионализм	28	26	23	31
Независимость, свобода	23	21	23	18
Успех	20	19	17	14
Уважение, признание	18	24	26	21
Получение удовольствий, интимная жизнь	16	13	7	5
Личная безопасность	14	14	11	10
Престиж, слава, власть	8	11	8	4

В отличие от социального статуса, тип организации, в которой работают родители, практически не влияет на дифференциацию ценностных установок студентов.

Таблица 27

**Тип организации родителей и ценностные ориентиры студентов
(в % по столбцам)**

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Тип организации, где работает			
	отец		мать	
	Бюдж.	Коммерч.	Бюдж.	Коммерч.
Семья, дети	69	62	68	60
Здоровье	64	61	65	59
Любовь	60	60	62	57
Работа по душе	36	39	38	36
Карьера, профессиональный рост	35	32	34	34
Деньги, материальные блага, свое дело	32	39	34	40
Образованность, профессионализм	29	24	29	26
Общение с друзьями	26	35	30	31
Творчество, реализация способностей	23	23	24	25
Уважение, признание	23	23	24	20
Успех	18	18	17	20
Независимость, свобода	18	22	20	22
Личная безопасность	14	12	13	13
Получение удовольствий, интимная жизнь	9	13	10	12
Престиж, слава, власть	8	10	7	11

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно

На формирование и развитие профессиональных ориентаций и профессиональных стратегий молодежи большое влияние оказывает вузовская среда, процесс образования и обучения, в рамках которых студенты приобретают не только профессиональные знания, но и первый опыт профессионально-практической деятельности. Сегодня практически каждый второй студент – это работающий студент, каждый пятый имеет постоянную работу, каждый четвертый – работу на временной основе, случайные заработки. Только 20% студентов в нашем опросе отметили позицию «не работал и не работаю».

Как влияет на ценностное сознание студентов род их деятельности, связь работы с получаемой специальностью? Рассмотрим отклонения от средних значений по массиву.

Разница между неработающими и работающими или когда-то работавшими студентами – очевидна. Студенты, не имеющие никакого

практического опыта, в меньшей степени ориентированы на карьеру, профессиональный рост, открытие бизнеса. Не случайна и корреляция между стремлением быть независимым и свободным и случайным характером работы.

Таблица 28

Влияние характера работы на выбор ценностей (в % по столбцам)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Работаете ли вы?			
	Да, постоянно	Да, нерегулярно	Раньше – да, сейчас – нет	Нет и не работал
Семья, дети	63	64	69	64
Любовь	57	60	63	58
Здоровье	57	59	64	68
Деньги, материальные блага, свое дело	39	42	33	31
Работа по душе	37	37	39	32
Карьера, профессиональный рост	34	33	39	26
Образованность, профессионализм	31	24	25	31
Независимость, свобода	24	17	20	22
Уважение, признание	23	19	26	23
Общение с друзьями	21	36	30	36
Творчество, реализация способностей	20	32	22	23
Успех	17	16	18	23
Получение удовольствий, интимная жизнь	15	10	10	8
Личная безопасность	11	12	12	15
Престиж, слава, власть	10	7	8	9

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно

Ценности образованности и профессионализма более значимы для тех студентов, у которых работа связана с профилем получаемой специальности. Ориентация на свободу и независимость ярче выражена при отсутствии искомой связи. Наконец, если работа способствует самореализации, соответствует способностям студентов, она становится не только любимым занятием, но из терминальной ценности трансформируется в актуальную. В противном случае превалируют ценности материальные.

Таблица 29

Влияние связи работы с избранной профессией (% по столбцам)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Если вы работаете, связана ли она с осваиваемой профессией		
	Связана	Не очень	Нет
Семья, дети	61	58	71
Здоровье	60	57	59
Любовь	57	57	60
Работа по душе	40	41	31
Деньги, материальные блага, свое дело	39	38	40
Карьера, профессиональный рост	38	31	33
Образованность, профессионализм	34	21	24
Творчество, реализация способностей	27	25	23
Общение с друзьями	19	30	35
Уважение, признание	19	22	28
Успех	18	17	17
Независимость, свобода	18	21	26
Личная безопасность	15	11	11
Престиж, слава, власть	12	7	7
Получение удовольствий, интимная жизнь	10	14	13

** Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно*

Таблица 30

Влияние интереса к профессии, её соответствия склонностям (в%)

Что для вас наиболее ценно в жизни?	Профессия соответствует моим интересам, склонностям	
	Да	Нет
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Семья, дети	66	66
Здоровье	63	60
Любовь	60	64
Работа по душе	39	30
Карьера, профессиональный рост	35	28
Деньги, материальные блага, свое дело	33	46
Общение с друзьями	29	38
Образованность, профессионализм	28	23
Творчество, реализация способностей	25	22
Уважение, признание	23	27
Независимость, свобода	21	20
Успех	18	19
Личная безопасность	13	12
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Получение удовольствий, интимная	10	13

жизнь		
Престиж, слава, власть	8	11

* Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно

Обратимся к *инструментальным ценностям*. Характер и структура инструментальных ценностей выявлялись, как и в прошлые годы, через студенческие оценки наиболее важных факторов, которые, по их мнению, способствуют успеху.

Рис.2. Факторы успеха в жизни по оценкам студентов

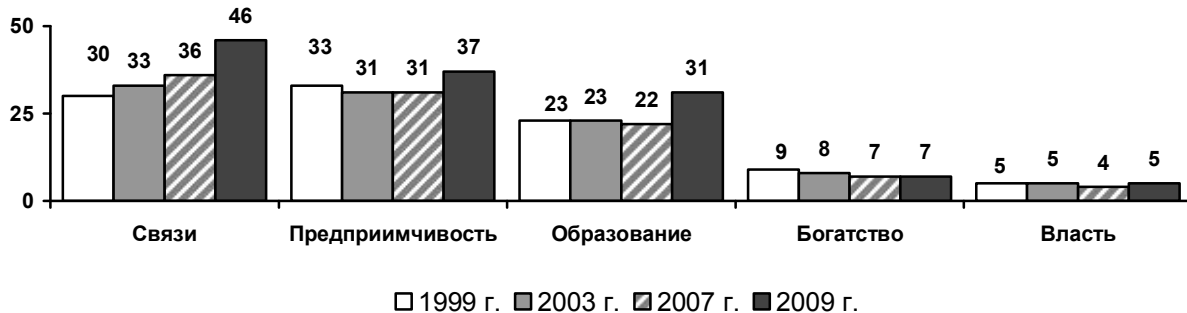


Таблица 31

Что сегодня важнее для достижения успеха в жизни? (в % по столбцам)

Что сегодня важнее для достижения успеха в жизни?	Курс			
	I	II-III	IV-V	Σ
Инициативность и предприимчивость	37	33	36	35
Образование	36	30	27	31
Связи, знакомства	15	26	26	23
Богатство	6	5	4	5
Удача, счастливый случай	6	6	7	6

Если структура базовых терминальных ценностей, начиная с 2003 г., остается практически неизменной, то динамика инструментальных ценностей вызвала у исследователей безусловный интерес. Тенденция, зафиксированная в 1999 г., подтверждается, и, более того, усиливается. Жизненный комфорт, успех возможны, прежде всего, благодаря собственным усилиям, предприимчивости, но при наличии необходимых условий, в качестве которых выступают связи с нужными людьми, приобретенный и накопленный социальный капитал. Мобилизация доступных социальных ресурсов и личностного потенциала в условиях кризиса является своеобразным репродуктивным отражением в сознании студенчества специфики российской экономики – эклектического сочетания в ней принципов двух разных экономических моделей – рыночной, ментальной особенностью которой является дух предпринимательства, и просоциалистической, где силен бюрократический рынок связей. Немаловажная роль в установках респондентов отводится образованию, которое выступает в качестве основы, фундамента для будущей жизни. Во многом, усиление роли образования как инструментальной ценности объяснимо социальными

функциями института образования, однако значимость этих функций в кризисные моменты становится неоднозначной. По мере взросления и перехода на старшие курсы оценка образования как терминальной ценности падает.

ГЛАВА 3. ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСТВА

Специфика профессионального самоопределения на этапе студенчества заключается в том, что *выбор будущей профессии*⁶ уже сделан, но он остается незавершенным, может быть *переосмыслен* с учетом нового опыта и пересмотрен. Дальнейший профессиональный путь личности, соответственно, не обязательно связывается с выбранной специальностью в вузе. Другая особенность состоит в том, что за период студенчества происходит *накопление стартового образовательно-профессионального капитала* карьеры, первого опыта профессиональной деятельности, расширяются представления о получаемой профессии. Из расплывчатого образа профессии, возникшего на первичном этапе самоопределения (под влиянием семьи, друзей, СМИ и др. институтов), выявляется более четкое представление о содержании профессии и ее сопутствующих атрибутах (престиже, социальной роли и т.д.).

Самоопределяющийся субъект – студент находится на пути между прошлым (уже осуществленным) выбором – выбором вуза и специальности и будущим выбором – места работы. Поэтому в фокусе нашего исследовательского интереса находились удовлетворенность выбором вуза и профессии, ценности, мотивирующие выбор места будущей работы и профессиональные планы. В итоге мы попытались выявить направленность (установку) на выбранную специальность, особенности той категории студентов, которые привержены профессии, сделали попытку проследить их в динамике.

Исходный пункт анализа профессионального самоопределения на этапе студенчества – *удовлетворенность уже осуществленным выбором вуза и специальности*, поскольку мотивация выбора будущего места работы и профессиональные планы во многом зависят от этого.

Таблица 32

Динамика удовлетворенности студентов выбором вуза и будущей профессии, %

Степень удовлетворенности	1999	2003	2007	2009	2010
---------------------------	------	------	------	------	------

⁶ При этом мы исходим из более широкого понимания профессии, охватывающего разнообразные виды профессионально-специализированной деятельности и включающего не только ограниченный круг высокостатусных видов деятельности умственного труда – врачи, юристы, преподавателей вузов и т.д. (определяемые в зарубежной /англо-американской/ социологии как «профессия» /profession/), но и массовые профессии (называемые нашими зарубежными коллегами «родами деятельности», «занятиями» /occupations/). Подробнее см.: Сакс М., Олсон Дж. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании [Электронный ресурс] Режим доступа <http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2003/03/06/0000063305/olson-sax-profession.doc>

Вполне	62	65	66	67	71
Вузом – да профессией – нет	17	19	14	15	14
Вузом – нет, профессией – да	13	9	13	12	10
Нет	8	7	6	6	5
Итого	100	100	100	100	100

Если оценивать удовлетворенность выбором вуза и профессии в целом по массиву, то за годы мониторинга (с 1999 по 2010 гг.) каких-либо существенных изменений не произошло: довольны выбором и вуза, и профессии более 60% третьекурсников на всех этапах исследования.

Если рассматривать только *удовлетворенность профессией*, то она колеблется в пределах 75-81%. Однако, при анализе ответов *студентов конкретных вузов* (т.е. в будущем представителей соответствующих профессий), ситуация не выглядит однозначно стабильной.

Постоянно высокая удовлетворенность выбором профессии и вуза наблюдается лишь у будущих врачей, архитекторов и экономистов (более 90%). На сегодняшний день представители этих профессий наиболее адаптированы к рынку. Низка удовлетворенность выбранной профессией у *будущих педагогов*, особенно в конце 1990-х гг.

Таблица 33

Динамика удовлетворенности студентов (будущих педагогов) выбором вуза и будущей профессии, %

Варианты ответа	1999	2007	2009	2010
вполне	38	40	55	60
вузом - да, профессией - нет	19	13	14	16
вузом - нет, профессией - да	24	29	21	11
нет	19	18	10	13

Правда с 2007 г. наметился небольшой рост удовлетворенности профессией (в 1999г. у 3 из каждых 5, в 2009 г. и в 2010 г. – у 3 из каждых 4). Возможно, катастрофическая ситуация для учителей средних школ, сложившаяся в 1990-е гг. и вызвавшая массовый отток молодых перспективных кадров, начинает улучшаться и здесь можно отметить некоторую положительную динамику. Но справедливая идея, что «начинать реформу школы надо с реформы педагогического образования» (Е.Ф. Сабуров)⁷, все еще не стала определяющим ориентиром образовательных реформ. Сокращение притока в школу молодых педагогов обостряет проблему *возрастной структуры учительства (средний возраст учителей, работающих в российских школах постоянно растет – на 01.10.08, он составляет 49 лет, 31% учителей имеют стаж от 10 до 20 лет; 52% – более 20 лет⁸)*, а – это «вопрос, с одной стороны, о преемственности в

⁷ Родительское собрание, 2003, №3-4 (20-21). С.8.

⁸ Какой он, педагог? // Аргументы и факты. 2010. №4.

образовании, с другой стороны, – о стабильности и снижении конфликтности внутри данной профессиональной группы»⁹.

Стабильно средняя удовлетворенность профессией у *инженеров*, около 70 %. Для них постоянно был характерен перекося – *удовлетворенность вузом была выше, чем профессией* – противоположная ситуация проявилась лишь в 2009 году. В последующих исследованиях важно определить – было ли это случайностью или нет?

Таблица 34

Динамика удовлетворенности студентов (будущих инженеров) выбором вуза и будущей профессии, %

Варианты ответа	1999	2007	2009	2010
вполне	68	67	68	65
вузом - да, профессией - нет	25	26	9	27
вузом - нет, профессией - да	4	5	12	4
нет	3	3	11	4

Наблюдается снижение удовлетворенности профессией с 1990-х гг. у гуманитариев – студентов классического университета. Резкое падение этой удовлетворенности связано с влиянием кризиса. Но одновременно для гуманитариев еще в большей мере (чем для будущих инженеров) характерна стабильно высокая удовлетворенность вузом.

Таблица 35

Динамика удовлетворенности студентов (гуманитариев) выбором вуза и будущей профессии, %

Варианты ответа	1999	2007	2009	2010
вполне	63	76	74	46
вузом - да, профессией - нет	24	11	21	46
вузом - нет, профессией - да	9	10	3	8
нет	4	3	2	0

Характер профессионального самоопределения студентов классического университета специфичен и сохраняется по настоящее время: основная потребность не в получении профессии, а в получении именно университетского (элитарного!) образования.

Некоторое снижение удовлетворенности наблюдается в последние годы у *будущих юристов*, хотя в целом она остается высокой.

Таблица 36

Динамика удовлетворенности студентов (будущих юристов) выбором вуза и будущей профессии, %

⁹ Малинецкий Г.Г., Равлюк С.Г., Степанцов М.Е. Моделирование и прогнозирование динамики возрастной структуры учителей // Социология: 4М. 2006. № 23. С.170.

Варианты ответа	2007	2009	2010
вполне	80	85	77
вузом - да, профессией - нет	3	7	18
вузом - нет, профессией - да	16	4	5
нет	1	4	0

Возможно, некоторое снижение удовлетворенности профессией у будущих юристов (не затронувшее, кстати, удовлетворенность вузом) отражает ситуацию, когда произошло падение востребованности профессии на рынке труда при сохранении ажиотажного спроса на юридическое образование.

Далее мы рассмотрим мотивацию выбора будущей работы в целом и отдельно по профессиям, находящимся в фокусе исследования на протяжении большинства этапов мониторинга. Корреляционный анализ показал *зависимость между удовлетворенностью профессией и мотивацией выбора будущей работы, а также профессиональными планами студентов*. Удовлетворенные своим выбором по сравнению с недовольными, разочаровавшимися демонстрируют большую приверженность профессии: чаще планируют работу по специальности, среди мотивирующих ценностей преобладает интересный творческий характер работы, значимость способностей к выбираемой профессиональной деятельности, либо статусная мотивация – ценят престиж профессии, возможность продвижения, карьеры. Случайные мотивы представлены реже.

Таблица 37

Динамика мотивов профессионального выбора студентов, %

Что для Вас наиболее значимо в будущей работе?	1999	2003	2007	2009	2010
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
возможность получать большие заработки, высокие доходы	77	80	65	58	52
творческий, интересный характер работы	56	60	51	49	40
возможность карьеры, достижения высокого уровня профессионализма	47	48	41	36	28
соответствие профессии моим способностям, знаниям, умениям	46	38	40	36	31
возможность достичь признания, уважения	34	36	30	33	19
возможность работать в хорошем, дружном коллективе	51	53	38	33	27
возможность полнее реализовать свой потенциал	32	35	31	30	16
возможность принести пользу людям	32	22	25	28	20
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
высокий престиж профессии	16	18	17	20	10
возможность занять высокий пост, иметь	17	15	14	17	11

власть над другими людьми					
самостоятельность, независимость, отсутствие мелочной опеки, регламентации	36	30	19	16	10
связь с современной техникой, новейшими технологиями	20	15	15	14	7

** Сумма выше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.*

Анализ мотивации в целом по массиву показывает некоторые изменения, произошедшие с 1999 по 2010 гг. Основная отличительная черта мотивации рубежа веков – гипертрофированное доминирование мотива высоких заработков в будущей работе: в 1999г. – 77 %, в 2003 – 80 % больше всего в будущей работе ценят возможность получать высокие заработки, доход. Разрыв с остальными мотивами составляет около 20 %. С 2007 г. мотив высоких заработков остается на первом месте в иерархии мотивов выбора будущей работы, но структура мотивации меняется: разрыв с остальными мотивами уменьшается; эта тенденция сохраняется и в кризис 2009 г. Таким образом, ситуация экономического кризиса 2009 г. не отразилась настолько существенно на трудовой мотивации молодежи как ситуация постдефолта в 1999 г. Однако, если рассматривать мотивацию отдельно по вузам, то у некоторых профессий в конце 2009г. наблюдается возвращение к структуре мотивов 1999г. Также в период с 1999г. по 2003 г. произошло снижение значимости профессии как деятельности, которая приносит пользу людям с 32% до 23%.

Отсюда можно сделать вывод, что основная прагматизация профессиональной мотивации молодежи произошла на рубеже веков, затем (исследования показывают с 2007г.) мотив высоких заработков начинает терять свою гипертрофированную значимость. Связано это, на наш взгляд, не только со стабилизацией экономики в данный период, но и с некоторым изменением ценностных приоритетов в профессиональной деятельности, поскольку меняется вся иерархия мотивов, становится более уравновешенной, особенно у ряда профессий: снижается значимость карьеры и продвижения с 47 % до 36 %, снижается и значимость хорошего коллектива, отсутствия регламентации в работе, повышается значимость престижа профессии у студентов некоторых вузов. В целом мотивация 2009 г. носит более сбалансированный характер, мотивы выравниваются в количественном соотношении, что подчеркивает дифференциацию мотивов у разных профессиональных групп (отражает различную систему профессиональных ценностей и различное положение в системе стратификации). Говорить об утверждении постматериальных ценностей, полагаем, еще рано, поскольку, например, значимость мотива творческого интересного характера работы упала с 56 % до 40 %. Скорее, можно говорить только о росте ценностей индивидуализма в профессиональной деятельности, т.к. упала, и существенно, значимость хорошего коллектива и возможности принести пользу людям. При выборе профессии молодежь сегодня

проявляет некий «эгоцентризм»: профессия нужна для того чтобы реализовать свой потенциал, сделать карьеру, иметь хороший доход, т.е. что-то получить для себя, а не отдавать людям, обществу, государству.

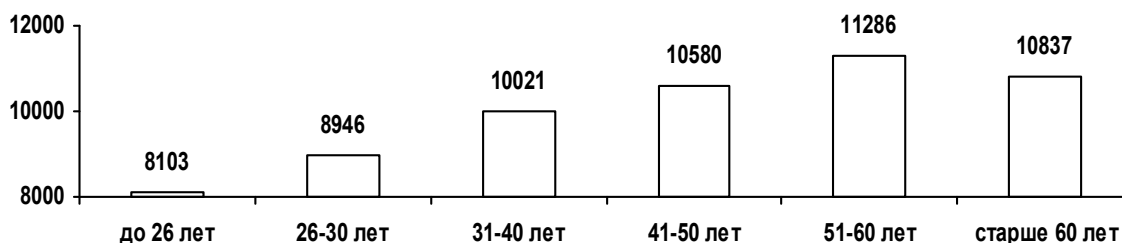
Остаются по прежнему важными на всех этапах исследования ценностные приоритеты, мотивирующие выбор и образующие как бы идеальную модель работы: высокий доход, творческий характер работы, карьера и профессионализм, соответствие работы способностям и умениям.

Если рассматривать динамику мотивов отдельно по профессиям, то отмеченные тенденции выступают более отчетливо и специфично.

Будущие врачи демонстрируют на всех этапах исследования наиболее сбалансированную мотивацию, что, на наш взгляд, свидетельствует об относительно благоприятной ситуации профессионального самоопределения для студентов–медиков как в 1990-е гг., так и сейчас. Врачи выделяются на фоне других профессий относительно высокой значимостью мотива «принести пользу людям», что вполне отражает специфику, предназначение профессии врача в обществе. Тем не менее, значимость этого мотива постепенно снижается и к 2009 г. составляет только 40 %, в сравнении с 1999 г., когда более половины (около 60 %) будущих врачей разделяли данную ценность. Характерной особенностью мотивации будущих медиков также является более высокая значимость мотива помогать людям, нежели получать высокие заработки. Высокие заработки важны, но никогда не были важны столь сильно даже в 1999 г., как для многих других профессий. Важную роль для врачей играет мотивация продвижения, карьеры. Еще одна выявленная динамическая особенность профессионального самоопределения студентов Уральской медицинской академии – рост значимости престижа будущей работы (с 16 % в 1999 г. до 31 % в 2009 г.). С появлением и развитием частной медицины социальное положение врачей в обществе несколько меняется, многие социологические исследования фиксируют рост престижа профессии, это отражается и на самоопределении студентов – в структуре мотивации выбора будущей работы у врачей мотив престижа начинает играть более заметную роль.

Для *будущих учителей* относительно не важны статусные мотивы. Мотив высокой заработной платы достаточно важен, но в соответствии с общей тенденцией его значимость снижается к 2009 г. Среди данной группы сравнительно немногие будут работать учителями, студенты педвузов традиционно демонстрируют самую низкую приверженность специальности. Исследования зафиксировали и многие другие противоречия, которые деструктивно сказываются на реализацию у новых поколений россиян призвания к педагогической профессии. По остроте это, прежде всего, разрыв между реальным уровнем жизни, пока явно недостойным этой благородной профессии и теми высокими идеалами и ценностями, которые определяют творческую наполненность деятельности педагога.

Рис.1. Средняя зарплата учителей России по возрастным группам
(Минобрнауки РФ; Мало денег и мало мужчин // Известия. 2009. 5 октября)



Остроту проблемы четко сформулировал В. Садовничий: «В школу, к сожалению, по понятным причинам идут работать не так много, как нам хотелось бы и как это положено, выдающихся мужчин». В ряду этих «понятных причин» на первом месте – низкая (подчеркнем – недостойная учителя) зарплата. Заметно, что уровень оплаты труда (ниже, чем во многих других сферах и отраслях¹⁰) прямо пропорционален возрасту и стажу, что не создает стимулов для закрепления в школе молодых специалистов. Снижается и качественный уровень учительства: высокой остается доля педагогов, не имеющих высшего образования. По данным Минобрнауки РФ, в российских дошкольных образовательных учреждениях 31% заведующих, 60 % воспитателей и 54 % музыкальных руководителей имеют среднее профобразование. В начальной школе 40 % педагогов не имеют высшего образования, в средней – 6 %¹¹. Если сравнивать с представителями других профессий, то для педагогов достаточно значимы мотивы творчества в работе, соответствия профессии способностям и умениям, возможности принести пользу людям. Условно мы можем назвать данную модель профессионального самоопределения «жертвенной»: студенты понимают, что их профессия не является престижной, не способствует карьере и продвижению, но находят в ней определенные плюсы – приносит пользу людям, имеет интересный, творческий характер и т.д.

Будущие инженеры в большей степени, чем многие другие, проявили в 1990-е гг. потребность в высокой заработной плате при выборе будущей работы (86 %, в среднем по массиву – 77 %). Однако, уже в 2007 г. таких только 63 %. Кроме дохода, для студентов технического университета в будущей работе важны мотивы творчества и карьеры.

Наибольшая прагматизация профессиональной мотивации характерна для *будущих экономистов*, соответственно 91 % в 1999 г., 83 % в 2007 г. и 66 % в 2009 г. Экономический кризис снова актуализировал этот мотив и его значимость в 2010 г. возросла до 89 %. Зато мотив творчества резко упал в период кризиса. Возможность продвижения и карьеры, которая в сознании молодежи также связана с повышением оплаты труда, для экономистов имеет

¹⁰ По данным на апрель 2009 г. работники образования входили в пятерку самых мало оплачиваемых профессий, наряду с трудящимися в сфере здравоохранения, сельского хозяйства и т.д. (Какой он, педагог? // Аргументы и факты. 2010. № 4).

¹¹ Мало денег и мало мужчин // Известия. 2009. 5 октября.

большое значение. Таким образом, для будущих экономистов прагматические ценности по-прежнему актуальны.

Для *гуманитариев*, студентов классического университета, начиная с 2007 г. ведущим мотивом является творческий интересный характер работы. Для данной профессиональной группы мотив творчества достаточно значим в сравнении с остальными группами (до 2007 г. наиболее значимым мотивом была возможность получать высокие заработки). Однако в период кризиса значимость творческого характера работы упала до 50 % в 2009 г. и до 23 % в 2010 г. Возможность получать высокие доходы ценилась гуманитариями в 1990-е гг. (на уровне экономистов и инженеров), но сейчас снизилась до 50 %. На протяжении всего периода исследований гуманитарии выделяются низкой оценкой престижа своей профессии, который еще больше упал в кризис. Мотивация, обусловленная престижем профессии, сопоставима с мотивацией у будущих педагогов. Блок гуманитарных и педагогических профессий как не ценился в 1990-е гг., так и продолжает невысоко оцениваться сейчас.

Будущие архитекторы, как и врачи, демонстрируют наиболее успешное, благополучное профессиональное самоопределение в течение всего периода исследований, за исключением периода кризиса 2009г. Для архитекторов стабильно важен творческий характер работы (более 75% на всех этапах). Мотив высоких заработков для них всегда был менее значим, чем творчество, даже в 1999 г., а, начиная с 2007 г., еще больше потерял ценность. Мотив высокого престижа профессии, напротив, резко вырос с 1999 по 2007 г. – с 7 % до 34 %, что соответствует строительному буму в регионе и росту востребованности услуг архитекторов. В период кризиса престиж снижается до 12 %, т.к. в первую очередь экономическая ситуация отразилась на строительной сфере и пострадали творческие профессии с ней связанные (дизайнеры, архитекторы). По мере коммерциализации образования, профессия архитектора перестает восприниматься как элитарная, требующая специальных способностей: значимость мотива соответствия профессии способностям снижается с 41% в 1990-е гг. до 30 % в последующие периоды.

Юристы выделяются высоким уровнем статусной мотивации, многие ожидают в будущей работе достичь признания и уважения. Ведущей мотивацией для студентов юридической академии на протяжении всех этапов мониторинга является возможность получать высокие заработки, а также довольно значима карьера, хотя она снижается в 2009 г. Значимость мотива «приносить пользу людям» у будущих юристов нарастает вплоть до 2009 г. до 42 %. Это довольно высокий результат по массиву. По мере развития кризиса в 2009 г. этот альтруистический мотив теряет актуальность (до 9 %). Очевидно, понимание профессии юриста, ее назначения как защиты прав и свобод граждан начало формироваться в сознании молодежи в 2000-е гг., но кризисные явления свели этот процесс на «нет».

Таким образом, в мотивации выбора будущего места работы в каждой профессиональной группе студентов прослеживаются свои *особенности*, в том числе специфика динамики, что связано с изменениями представлений о

профессиях, с изменениями представлений об их престиже, а также с объективными тенденциями институтов рынка труда, профессионального образования, системы стратификации. Основные изменения в профессиональном самоопределении студентов произошли на рубеже веков, последующие годы лишь закрепляли наметившиеся тенденции. Некоторые особенности внес экономический кризис 2009 г., в связи с чем, произошло возвращение по многим параметрам к ситуации 1999 г., такого же послекризисного.

Общий анализ профессиональных планов студентов III-го курса в период с 1995 по 2009 гг. показывает, что, во-первых, изменилось отношение к работе по выбранной специальности в вузе: с 1995 по 1999 гг. произошло сокращение желающих работать по специальности с 66 % до 46 % (на 20 %), затем оно сохраняется на этом уровне. Во-вторых, специфичен 2003 г.: произошел рост желающих открыть свое дело и желающих получить второе высшее образование. Затем профессиональные ориентации вернулись к ситуации 1999 г. Оптимистический взгляд на возможность открытия своего дела в 2003 г. связан во многом с улучшившейся экономической ситуацией по сравнению с 1990-ми гг., но последующая стагнация в экономике и нерешенные вопросы коррупции свели эту тенденцию на «нет». Рост желающих получить второе высшее образование, характерный для начала XXI в., связан со многими причинами, в том числе с образовательным бумом, когда существенно возросла ценность высшего образования вообще. Также это связано с появлением возможности гибкой профессиональной ориентации, возможности ее смены, в основном, через получение другого профессионального образования, прежде всего, экономического. Результаты мониторинга показывают, что более склонны планировать получение второго образования студенты, неудовлетворенные выбранной профессией, например, педагоги, так как для них это возможность сменить сферу профессиональной занятости. В последующие годы появилось много более оперативных альтернатив высшему образованию, таких как специализированные курсы, стажировки, которые больше поддерживаются и работодателями. Ценность собственно высшего образования (именно второго) начала снижаться из-за падения качества образования и роста его стоимости.

Таблица 38

**Чем бы Вы хотели заниматься после окончания вуза?
(% от числа ответивших)**

	1995	1999	2003	2007	2009	2010
Профессиональные планы						
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7
Работать по специальности	66	46	48	42	44	40
Открыть свое дело	24	17	29	19	16	17
Неопределенные планы	11	11	18	15	14	9
Второе высшее образование, аспирантура	11	13	23	11	10	14
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7
Работать не по специальности	13	12	12	10	10	7

Уехать учиться или работать за границу	16	9	15	7	7	4
Посвятить себя дому, семье	14	3	8	3	4	-
Заниматься наукой	5	2	5	3	3	5
Другое	9	4	1	1	-	2

* Сумма больше 100%, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно.

Снижение числа желающих трудоустроиться по специальности уже в период студенчества и не связывающих свою карьеру с полученной подготовкой в вузе, отмечаемое многими исследованиями, в том числе подтверждаемое нашим мониторингом, связано с возникновением и утверждением так называемого *нелинейного типа карьеры в обществе*, когда есть необходимость в гибком профессиональном самоопределении, возможность корректировать свои планы, переизбирать свой профессиональный путь. Данная тенденция получила различные оценки социологов, как позитивные (для профессионального развития личности), но больше негативные (возможная депрофессионализация личности, потеря для института профессионального образования своей важнейшей функции предоставления профессии, пополнения профессиональных групп). Очевидно, что страдают в первую очередь те сферы труда, которые считаются неперспективными, невыгодными с точки зрения оплаты труда, карьеры, а именно социальная сфера, педагогика, наука. Если рассмотреть профессиональные планы отдельно по вузам, то это подтверждает и наше исследование. Получается, что государство финансирует образование в данных сферах, но не получает кадры. В связи с чем, социологами и управленцами предлагается, как одна из мер, возвращение к системе распределения по рабочим местам после окончания вуза с обязательной отработкой в течение нескольких лет (для выпускников – бюджетников). Другая мера – отказ от финансирования высшего профессионального образования государством, передача этой функции бизнесу, который затем и получит эти кадры. Что касается второй меры, то она, в определенной степени, уже реализуется. Тем не менее, образование студентов, пополняющих некоммерческие отрасли, бизнес финансировать не будет, а именно эти отрасли, прежде всего, страдают от данной тенденции. Первая мера нам представляется нецелесообразной, поскольку она, на наш взгляд, повлечет за собой больше негативных последствий, нежели эффективных.

Среди таких последствий неизбежны злоупотребления с целью откупиться от «предоставленного рабочего места», а также формальный характер работы, без самореализации. Не согласны мы и с тем, что государство теряет капитал, вложенный в образование таких студентов: любому государству и обществу в целом выгодно для успешного развития, в том числе и экономического, повышать профессионально-образовательный уровень граждан с тем, чтобы свой потенциал они применили наиболее эффективно в *желаемой* сфере труда. Для решения проблемы необходим комплекс мер не репрессивного, а поощрительного характера. Сохранением низкого престижа, невысокой оплаты

труда специалистов гуманитарных, педагогических профессий, профессий социальной сферы, данная проблема не решится.

Рассмотрим *профессиональные планы* студентов отдельно по профессиям.

У *студентов-медиков* еще больше возрастает число желающих работать по специальности, и без того высокое (на 20 % выше, чем в среднем по массиву) в 2010 г. оно несколько снижается, но незначительно. По сравнению с 2003 и 2007 гг. резко снизилось количество студентов, готовых открыть свое дело. Среди будущих врачей довольно мало неопределившихся, тех, у кого нет планов на будущее, желающих получить другое высшее образование, уехать за границу. Благополучные тенденции в профессиональном самоопределении врачей связаны с формированием кластера высоко статусных профессий, куда, безусловно, вошли медики (врачи частных клиник, стоматологи и др.), архитекторы и некоторые другие.

Напротив, для *педагогов* характерно наименьшее желание работать по специальности, которое, правда, несколько возросло к 2010 г. (до 41%), и в этот же период снизилось число желающих сменить сферу выбранной профессиональной занятости, пересмотреть свой выбор после вуза через получение второго высшего образования с 41% в 2003 г. до 13 % в начале 2009 г. В кризис оно снова возрастает до 29 %. В 1990-е гг. число планирующих уже в студенчестве не работать по специальности среди педагогов достигало 21%, сейчас оно снизилось до 9-7 %, т.е. наметилась слабая позитивная тенденция в профессиональном самоопределении учителей, но, к сожалению, в период развития кризиса она обрывается. Среди учителей в разные периоды мониторинга достаточно высока доля неопределившихся, не имеющих планов, хотя здесь тоже была положительная динамика до начала 2009 г. Таким образом, ситуация для будущих педагогов несколько улучшилась, возможно, в связи с реализацией национальных социальных проектов («Образование» и др.) и их рекламой в СМИ, но затем в условиях кризиса произошел возврат к ориентациям «на выживание».

Для инженерных профессий наиболее благополучным был год 2003, когда число желающих работать по выбранной специальности достигло 61%, но затем произошло возвращение к уровню 1999 г. (снижение до 40 % и 30 % в кризис). В 2003 г. инженеры демонстрировали разнообразие планов: начать свой бизнес, получить второе образование и др. В целом же, характеризуя динамику профессиональных планов инженеров, можно отметить, что приверженность специальности несколько возросла, напомним, что удовлетворенность профессией тоже увеличилась.

Среди *экономистов* больше всех студентов, ориентированных на открытие своего дела, достаточно много желающих работать по своей специальности. Наблюдается некоторое сокращение числа ориентированных на специальность в начале 2009 г. но уже к 2010 г. число желающих открыть свое дело снова возрастает до 33 %, что доказывает – студенты, выбирающие экономические специальности достаточно быстро адаптируются к изменению ситуации.

Наблюдается отрицательная динамика среди *гуманитарных профессий* в ориентации на свою специальность. Даже по сравнению с концом 90-х гг. сегодня желающих работать по выбранной профессии мало (36 % в 1999 г. и 25-14 % в 2009 г.). Классический университет – это единственный из наблюдаемых вузов, где в исследуемый период ситуация с ориентацией на специальность настолько явно ухудшилась. Очень многие, чувствуя не востребованность гуманитарных знаний, ориентируются на работу за рубежом. Отметим, что в классическом университете традиционно учится достаточно сильный, подготовленный контингент студентов. Одно из главных предназначений университета – готовить кадры для науки – сегодня не выполняется, ориентация на научную деятельность после вуза, начиная с 2007 г. не выделяет гуманитариев из общего массива. Если в 2003г. в УрГУ таких было 18 % (по массиву всегда не более 5 %), то в начале 2009 г. только 4 %, а в 2010 г. число ориентированных на науку в университете стремится к нулю. Получается, что классический университет не дает профессию, не дает и кадры для науки, скорее выполняет статусную функцию – дает «корочки хорошо образованного человека». Удовлетворенность вузом у студентов университета высокая, среди мотивов достаточно значимо получение именно диплома университета, т.е. у гуманитариев происходит *подмена профессионального самоопределения социально-образовательным*, что в перспективе, полагаем, должно привести к так называемому вторичному профессиональному самоопределению.

Студенты – *будущие юристы* в большинстве ориентированы на работу по специальности (около 70 % в 2007-2009 гг.), однако в 2010 г. таких уже меньше – только 60 %. Как и у медиков, у юристов всегда была очень низкая доля неопределившихся со своим профессиональным будущим. Учитывая достаточно высокую долю удовлетворенных выбором профессии среди будущих юристов, высокую ориентированность на работу по специальности, значимую роль статусной мотивации, за исключением кризисного конца 2009 г. можно характеризовать профессиональное самоопределение данной категории студентов как вполне позитивное. Каких-то резких изменений за исследовательский период здесь не выявлено, в том числе положительной динамики в плане роста ориентированных на специальность, повышения сбалансированности мотивов, закрепления престижа профессий, что демонстрируют студенты по таким профессиям, как врачи и архитекторы.

Среди *архитекторов* резко возросло число желающих работать по специальности с 22 % в 1999г. до 40 % в начале 2009г. и 42 % в конце 2009 г. т.е. для архитекторов кризис не отразился на желании работать по специальности и позитивная тенденция сохранилась. Многие хотели бы основать свой бизнес, причем если в целом по массиву пик желающих открыть свое дело приходится на 2003 г., то среди будущих архитекторов эта ориентация доминирует в 2009 г. (22 %). Более других архитекторы ориентированы на работу или продолжение учебы за границей, хотя по сравнению с 1990-ми гг. эта ориентация снижается. Возможно, она связана с некоторыми иллюзорными представлениями о том, что представителям творческих профессий легче себя проявить за рубежом, чем в

России, и они постепенно рассеиваются. Очевидно, сегодня видится больше возможностей для применения своих сил здесь, в России.

Таким образом, несмотря на некоторые общие тенденции, вырисовываются *три группы профессий*, для которых характерна различная динамика профессионального самоопределения. В *первую группу* вошли наиболее благополучные по степени удовлетворенности профессией и приверженности ей студенты – будущие медики и будущие архитекторы, для которых характерны возрастающая сбалансированность мотивов профессионального самоопределения, высокий уровень достигательной мотивации (карьера, продвижение); достаточно важен мотив высоких заработков, но не настолько, как для других профессий даже в конце 1990-х гг., и занимает этот мотив отнюдь не первое место даже сегодня. Для этой группы характерна возрастающая значимость престижа профессий, стабильно высокая удовлетворенность ею, в планах абсолютно доминирует работа по специальности.

Во *вторую группу* мы отнесли профессии достаточно хорошо адаптированные к рынку, но для которых характерна не столь однозначно положительная динамика и на самоопределении которых в несколько большей степени отразился экономический кризис 2009 г. Это – будущие экономисты и юристы и к ним примыкают будущие инженеры. Для них характерна достаточно высокая приверженность будущей специальности, которая, тем не менее, не демонстрирует устойчивой тенденции к росту, высокая удовлетворенность профессией. Более половины собираются работать по специальности в разные периоды исследования, многие ориентированы на свой бизнес. В связи с кризисом их ориентация на специальность несколько снижается.

Третья группа самая слабая с точки зрения приверженности выбранной специальности и удовлетворенности ею, это будущие гуманитарии и педагоги. Для учителей характерна стабильно невысокая удовлетворенность профессией и низкая приверженность выбранной специальности, которая несколько возрастает в последние периоды. Для студентов гуманитариев характерна устойчивая отрицательная динамика по многим параметрам: снижение и удовлетворенности профессией, и направленности на работу по специальности.

В целом профессиональное самоопределение во время кризисных периодов (в 1999 г. и в 2009 г.) приобретает характер «*выживания*» – актуализируются материальные ценности, другие мотивы, такие как творчество в профессии, профессиональный рост, возможность помогать людям, становятся менее значимы. Тем не менее, экономический кризис 2009 г. отразился на профессиональном самоопределении студентов в меньшей степени, чем дефолт 1998 г. и ситуация аномии 90-х годов. Намечившиеся позитивные тенденции периода 2003-2007 гг. сохранились. Основная прагматизация профессиональных мотивов и снижение ориентации на выбранную специальность произошла в конце 1990-х гг., в последующие периоды этот процесс стабилизировался, а для некоторых профессий материальная мотивация труда перестала играть ведущую роль.

ГЛАВА 4. ОБРАЗ ПРОФЕССИИ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ КАК МОДЕЛЬ ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО

В современном российском обществе *профессия* служит средством идентификации конкретной личности. Она определяет образ жизни, мышление, внешний вид, задаёт ритм жизни. Профессиональное и личностное развитие индивида взаимосвязаны. Этим обусловлена актуальность изучения жизненных и трудовых ценностей студенчества, процесса профессионального самоопределения как ситуации статусного перехода, жизненного старта, когда активно формируются определенные нормы и мотивы трудового и профессионального поведения.

Профессиональность современного высшего образования реализуется противоречиво. С одной стороны, высшее *профессиональное* образование все более становится «*общим*», выступая более высокой ступенькой, с которой позднее начинается углубленная специализация (в какой-то мере распространение бакалавриата отражает эту тенденцию). С другой стороны, потребности рыночной экономики и формирующегося постиндустриального, информационного общества требуют, чтобы выпускники вузов становились «транспрофессионалами» (Г. Перкин), готовыми работать в различных профессиональных средах, ориентирующимися на профессиональную ресоциализацию, адаптацию и переобучение, обладающими проектным типом мышления¹².

Необходимо сменить акценты в характеристике статусной позиции студенчества – от трактовки его как переходной, «маргинальной» группы, лишь готовящейся к предстоящей профессиональной деятельности, к пониманию: годы студенчества – вполне самостоятельный этап жизни человека, на протяжении которого он имеет и формирует собственную среду развития, участвует в таких видах деятельности, которые не только готовят его к чему-то отдаленному, перспективному, но и уже сегодня выступают в качестве лично-образующих факторов и определяют модели социального поведения этой общественной группы. Более целостный анализ статуса студенчества предполагает выявление в единстве *аскриптивных* показателей статуса (пол, место жительства до вуза, образование родителей) и *приобретенных*, достигнутых человеком к настоящему моменту его жизни.

Сегодня социологи все более проявляют интерес и к повседневной деятельности студентов. Методологической основой этого подхода является пересмотр устоявшихся мнений о «высокой» и «низкой» культуре, осмысление значения повседневности¹³ как фундаментального основания любого социального опыта, как условия индивидуального развития и способа формирования групповой и индивидуальной идентичности.

По справедливой оценке П. Бергера и Т. Лукмана, благодаря субъективной значимости и цельности восприятия людьми повседневной жизни, она выступает «высшей реальностью». И тем важнее дополнить статистику динамики системы

¹² См.: Perkin G. The Rise of Professional Society. L. 1990; Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социс. 2006. №4. С.38-39.

¹³ См.: Хлебников И.Д. Особенности организации повседневной деятельности студентов. Караганда. 2006.

высшего образования социологическим анализом субъективных мнений и оценок самих студентов.

Предметом интереса исследователей традиционно остаётся исследование *символического капитала* профессиональных групп, позволяющего группе выступать в качестве экспертов, навязывать свой взгляд на решения круга задач членам общества (престиж профессии, её репутация), культурного капитала (знания, умения, навыки или компетенции) профессионалов. Активно исследуются процессы профессионального становления будущего специалиста, превращение индивида в профессионала, сопровождающееся изменением представлений человека о себе, своем месте в профессиональном и социальном мире, т.е. обретением профессиональной идентичности. Относительно новым и чрезвычайно интересным направлением в социологии профессий становится исследование профессиональных субкультур и развитие пограничного с социологией социально-антропологического подхода к исследованию мира профессий¹⁴.

Вместе с тем, процесс *реализации себя в профессии* испытывает воздействие образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности. Этот аспект профессионального становления будущего специалиста исследуется преимущественно психологами, педагогами.¹⁵ Последние уделяют значительное внимание исследованию структуры образа конкретной профессии. Исследуются вопросы профессиональной ориентации, замеряется уровень знаний абитуриентов о будущей профессии (изучается когнитивная составляющая образа), проблемы профессионального воспитания личности, предлагаются конкретные направления формирования позитивного отношения к будущей профессии (эмоциональный и поведенческий компоненты в структуре образа).

Справедливо замечание исследователей о том, что сегодня в социологической науке исследованию образного воздействия на сознание личности, общностей (прежде всего, массовых) не уделяется специального внимания.¹⁶ Так, появление новых отраслей социологического знания, например, визуальной социологии, предполагает опору на теоретический анализ понятия «образ», его социологическую интерпретацию. Исследование регулятивной роли образа профессии в социальном развитии личности также значимо и перспективно, как и исследование образа вещи в понимании процессов социального взаимодействия. Изучение процессов профессионализации под углом образного восприятия той или иной профессии позволяет вскрыть глубинные (не поверхностные) явления социального контекста (скрытые пласты социального опыта).

¹⁴ Щепаньская Т.Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003, Т.4. №1; Романов П.В. Антропология профессий. Саратов. 2005.

¹⁵ Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.

¹⁶ Шуклина Е.А. К проблеме социологического анализа образа вещи // Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования. Материалы XIII Международной конференции памяти проф. Л.Н. Когана. Екатеринбург. 2010 г. Ч.1

Социальный образ профессии, в первом приближении, это визуальное (наглядное, целостное) отражение действительности. Это не застывшее описание, а текучее, меняющееся с изменением действительности. Категория образа позволяет, предполагает возможность учёта этих изменений.

В социологии под *образом* понимается:

- мысленный или вещественный конструкт, представляющий какой-либо объект;
- целостное, но неполное представление о каком-либо объекте или классе объектов;
- порядок, направление чего-либо, способ, совокупность типичных видов (способов) жизнедеятельности индивида, социальной группы (образ жизни, образ мыслей, образ действия)¹⁷.

Теме нашего исследования более соответствует понимание образа профессии как целостного, но неполного представления о профессиональной группе: её социальном статусе, профессиональной культуре, образе и стиле жизни, о нормах профессиональной этики. Исследование образа профессии, как некой субъективной картина мира, отражает взаимодействие субъекта (профессионала) и его окружения, динамику формирования профессионализма и его изменение в зависимости от изменения социальной среды.

Потенциальные специалисты (абитуриенты) делают выбор не профессии, а образа профессии, а точнее образа специалиста определённой профессиональной группы. Представления их о профессии и о себе как профессионалах неопределенны, расплывчаты. Чаще всего они выступают как «непрофессиональные», то есть некомпетентные потребители образовательных услуг. Они выбирают не профессию как функционал, как вид деятельности, а как группу принадлежности и, в целом, как будущий социальный статус, модель желаемого будущего. Будущая профессия воспринимается ими как инструмент формирования этого будущего.¹⁸

Ситуация может быть оценена, на наш взгляд, как проявление такой особенности поведения потребителей образовательных услуг, как виртуализация потребления. Виртуализация потребления есть любое замещение реальности её моделью, образом. Образы товара или услуги, а не реальные вещи обращаются на постмодернистском рынке. Производятся и предлагается на рынке образовательных услуг не столько конкретные образовательные программы, а в большей степени образы привлекательного, уверенного, уважаемого профессионала, образы успешного человека.

Чем выше *когнитивная компетентность* потенциальных потребителей образовательных услуг, чем более они осведомлены не только о содержании будущей профессии, но и об образе жизни, традициях, этических нормах

¹⁷ Социологический энциклопедический словарь / Редактор- координатор Г.В. Осипов. М., 2003.

¹⁸ Исследователи ещё в 1970-е гг. зафиксировали приоритет социальной ориентации (выбора будущего социального положения) по отношению к профессиональному выбору (выбору конкретной профессии и специальности). Будущее социальное положение и вознаграждение в структуре ценностных отношений студенчества к высшему образованию имели оценки в два раза выше, чем профессиональная подготовка или образовательный уровень (Советская социология. Т2. М., 1982. С.126-141).

будущей группы принадлежности, тем осознаннее их выбор и оценки образовательных программ, их профессиональные планы. Речь идёт о таких индикаторах компетентности как процессы социально-профессионального наследования и опыт работы по профилю будущей специальности (феномен «работающего студента»). Более компетентные потребители проявляют устойчивый интерес не к внешним факторам (известная марка вуза, высшее образование как таковое), а к содержательной стороне образовательной услуги, предъявляют более жёсткие требования к качеству обучения.

Небольшой процент студентов, выбравших профессию своих родителей, говорит о неустойчивости профессиональных норм и ценностей. Процесс формирования профессиональной культуры – это процесс накопления, который идет не только в организационных и образовательных социальных институтах, но и в семье. По данным нашего многолетнего социологического мониторинга студентов вузов Екатеринбурга, *социально-профессиональное наследование* ослабевает среди мотивов профессионального выбора, влияние семейных традиций, родителей на выбор вуза уменьшилось за годы мониторинга в 1,5 раза. Особенно снизилось давление семьи у будущих педагогов, студентов классического университета. Традиционно выше среднего влияние семьи у студентов-медиков и экономистов, выросло давление семьи у юристов и горняков. Вероятно, это можно объяснить усилением роли префигуративной культуры (М. Мид).

Анализ документов (личных дел студентов УГТУ-УПИ) показал, что лишь часть студентов, чьи отцы (43%) и матери (26%) имели высшее техническое образование, решили повторить их выбор и стать инженерно-техническими специалистами.

Профессиональный статус родителей, круг их профессионального общения, отражаясь в семейном и домашнем быту, создает условия для профессионального формирования личности. Во многих семьях осуществляется воздействие на ребенка с целью сформировать у него определенные профессиональные предпочтения. Семья важна в профессиональном становлении ребенка не только как инструмент профессионального выбора, но и как социальный институт, формирующий личность, определяющий ее внутреннюю направленность и закладывающий основы мировоззрения.

Степень осознанности выбора профессии зависит и от наличия опыта работы. При оценке первичного выбора профессии студентами этот показатель, как выяснилось, не значим. Анализ личных дел студентов технического университета выявил, что стаж работы как суммарную продолжительность трудовой или иной общественно полезной деятельности, которая не зависит от характера выполняемой работы, ее разнообразия, имеют менее 7 % (в среднем 1 из 14) абитуриентов, из них две трети работали год, треть – два года (все работали в коммерческих структурах).

Значимость параметра «опыт работы» возрастает, когда анализируется динамика, изменение образа профессии в процессе обучения в вузе, выясняется его роль в формировании профессиональных и жизненных планов будущих специалистов. Проблема совмещения обучения и работы, так называемый

феномен «*работающего студента*» остаётся по-прежнему актуальной. До 1990-х гг. основанием для отнесения студентов к особой социальной группе служила учебно-профессиональная деятельность, т.е. овладение знаниями, приобретение навыков профессиональной подготовки и их реализация на практике. Она же определяла и специфику профессионального самоопределения студентов. С начала 1990-х гг. растёт число студентов, занятых на относительно регулярной оплачиваемой работе. Причем для существенной части студентов основным видом деятельности является уже не учеба в вузе, а работа. Отечественный социолог В.И. Герчиков уже в середине 1990-х гг. отмечал тенденцию все большего разрыва между характером регулярной занятости студентов и их профессиональной подготовкой в вузе (особенно гуманитарных, технических и естественных факультетов), что придавало двойственный, неопределенный характер статусу студентов. Сегодня учебно-профессиональную деятельность уже нельзя назвать основным видом деятельности студентов. Однако получение профессиональной подготовки в вузе остается важным признаком, интегрирующим студентов как особую социальную группу.

Уже на третьем этапе мониторинга (2003 г.) было выявлено, что в вузах Екатеринбурга около половины студентов (46%) работают. За последние годы ситуация и портрет работающего студента практически не изменились. Имеют постоянную работу студенты, проживающие в Екатеринбурге: по основному месту жительства легче устроиться на работу. По-прежнему доля работающих студентов-юношей чуть выше, чем девушек. Постоянную работу имеют чаще студенты «гуманитарии» и «экономисты», которым, возможно, легче совмещать нагрузки. Они же чаще других отмечают связь работы с получаемой специальностью. Выровнялось число подрабатывающих студентов бюджетной и контрактной форм обучения. Необходимость работы не связана только с материальным положением семьи, 2 из 3 постоянно занятых оценивают материальное положение семьи как хорошее и среднее. Из тех, кто оценил материальное положение семьи как «очень хорошее», две трети работают постоянно или временно. Можно предположить, что постепенно разрушается стереотип восприятия студентов-контрактников как детей обеспеченных родителей, обучающихся на деньги родителей и рассчитывающих только на родительскую поддержку.

Характерно и то, насколько у работающих студентов разных вузов, их работа связана с будущей профессией. Наибольшая связь с будущей профессией присуща работающим студентам-медикам, будущим архитекторам, экономистам. В гораздо меньшей степени это характерно для педагогических и технических специальностей. Отличие между работающими и неработающими студентами проявляется в определённости их планов на будущее, у работающих студентов в два раза чаще, чем у неработающих, есть чёткие планы. Работающие готовы к основанию своего дела: такой вариант будущей занятости они студенты, имеющие постоянную работу, указывают в два раза чаще остальных.

Как оценить *рост числа работающих студентов вузов*? Проблема сложная: ответ на этот вопрос зависит от того, как работа влияет на основную деятельность студентов – на учебу. А это, в свою очередь, определяется связью

нынешней работы с будущей профессией. Оценивая феномен работающего студента, отметим, что наличие постоянной работы, связанной с профилем подготовки, формирует у студентов такое качество как уверенность, независимость, готовность к самозанятости, к рыночным моделям поведения на рынке труда.

По итогам мониторинга выяснилось, что студент, работающий по специальности, более рациональный и компетентный пользователь образовательной услуги, требователен к её содержанию, более уверенно ведёт себя на рынке труда. С определённой осторожностью можно предположить, что работающий по профилю обучения студент имеет больше шансов успешного формирования профессиональной идентичности. С тем, чтобы не страдало качество обучения можно рекомендовать администрации вузов продумать концепции организации производственных практик, особенно для студентов технического и естественнонаучного профилей. Выяснилось, что профессионально-ориентированный студент – не только более перспективный специалист (работник), но и чаще личность со сформированными жизненными планами, имеющий жизненную перспективу, что, безусловно, отвечает интересам конечных пользователей – работодателей и государства.

При этом вряд ли проблема работающего студента может решаться однозначно. В конечном счете, основное назначение вуза – качественная подготовка квалифицированного, компетентного специалиста. И вряд ли студент, пропускающий учебные занятия со ссылками на свою занятость на работе, сможет стать таким специалистом. К сожалению, многие работающие студенты (тем более что связь их нынешней работы с будущей профессией недостаточна) сегодня не готовы к нормальному сочетанию учебы и работы, поэтому зачастую их работа не помогает, а мешает учебе. Сказывается и потребительское отношение многих работодателей к работающим студентам – они стремятся выжать из них все возможное и чаще всего не видят в них своих будущих работников (или профессионалов в своем деле). Поэтому-то столь редко на предприятиях и в организациях используются гибкие графики работы студентов, позволяющие им лучше совмещать работу и учебу. Не прошли свою часть пути навстречу работающим студентам и вузы. Все еще с большим трудом (и несвоевременно) решается вопрос об индивидуальном плане обучения работающих студентов. Редко задания по практическим и семинарским занятиям, контрольным и курсовым работам, курсовому и дипломному проектированию соотносятся с реальной работой студента. Заметно смягчить, если и не разрешить, противоречия феномена «работающий студент» можно только при ответственном отношении работающих студентов к учебе (остающейся все-таки их главным делом в студенческие годы) и заинтересованном, внимательном отношении к ним со стороны администрации, преподавателей и общественных организаций вузов, переориентации работодателей от сиюминутных интересов к перспективным в подборе и управлении персоналом.

Исследование регулирующей роли образа профессии в выборе будущей группы принадлежности предполагает, на наш взгляд, выделение не менее трёх аспектов анализа:

- влияние субъективного образа профессии, сформированного под влиянием СМИ (имидж профессии), массового общественного сознания (стереотипы, престиж профессии) и, наконец, примером семьи на *мотивы выбора* вуза, специальности;
- изменение субъективного образа профессии в процессе профессионального обучения, в частности, изменение *структуры образа*, соотношения когнитивных, эмоциональных и поведенческих (нормативных) компонентов образа;
- влияние образа профессии на *профессиональные планы* студентов, на формирование стремления включиться в желаемую профессиональную группу, «остаться в профессии», освоить ресурсы группы принадлежности, либо получить «верхнее образование» и его знак – диплом как своеобразный пропуск на рынок труда. Чем больше знаков и чем они престижнее, тем шире возможности статусной мобильности. Предъявляя на рынке труда свои дипломы-знаки, выпускник демонстрирует свою готовность «быть в курсе», «быть гибким и мобильным» (Ж. Бодрийяр), что позволяет заняться поиском другой группы принадлежности, работая не по полученной в вузе профессии.

Наряду с предложенной моделью исследования активной роли образа профессии в процессах профессионального самоопределения возможно и другое направление анализа. Специфику и динамику изменения образов конкретных профессий можно отслеживать по отражениям их влияния на мотивы выбора вуза, направления профессиональной подготовки, на профессиональные планы будущих специалистов.

На основе данных четырнадцатилетнего мониторинга мотивов выбора вуза и направлений профессиональной подготовки третьекурсниками Екатеринбурга сделана попытка отразить специфику и возможные изменения образов ряда профессий, таких как: врачи, экономисты, педагоги, юристы, горняки, архитекторы (дизайнеры), инженеры за этот период.

Врачи – в традициях западной социологии имеют статус профессионалов, то есть лиц «свободной профессии», сохраняющих относительно высокую власть и административную независимость даже под давлением государственной бюрократии и организованного капитала. Реформирование отрасли не привело к существенным изменениям в социальном статусе российских врачей. Как отмечают исследователи, англо-американский профессионализм, понимаемый как властная монополия профессионалов на рынке труда или в государственном секторе, по-прежнему не свойственен российским врачам¹⁹. Тем не менее, в сравнении с другими профессиями образ *врача* формирует классическую модель профессионального выбора, при котором преобладает мотив «интереса к

¹⁹ Мансуров В.А., Юрченко О.В. Перспективы профессионализации российских врачей в трансформирующемся обществе //СОЦИС, 2005.№ 1.

профессии». Студенты-медики в 1,4 раза чаще, чем в среднем по массиву указывают «интерес к профессии» как преобладающий мотив выбора вуза. В 1995г. на устойчивый интерес к профессии медика указали двое из троих опрошенных студентов-медиков, в 2009 г. – уже три четверти из опрошенных студентов. Преобладают скорее профессиональные ценности, чем социальные: выбирают не столько статус, но – профессию. Мотив получения знака/диплома не значим, отмечается важность наличия способностей, семейных традиций и специализированной довузовской подготовки.

Исследование динамики мотивов выбора студентами профессии *экономиста* за 14 лет выявило снижение интереса к профессии: в 1995 г. он был в полтора раза выше среднего по массиву, в 2009 г. упал до среднего значения. В данном случае преобладает модель выбора статусной группы принадлежности: каждый второй указал в качестве одного из ведущих мотивов перспективу найти хорошую работу. Этот мотив при поступлении экономисты указывают в 1,7 раза чаще других (в период кризиса, в 2009 году – чаще в 1,3 раза). Значение способностей при выборе снизилось, а вот давление семейных традиций, родителей выросло.

В данном случае, на наш взгляд, образ профессии формирует совершенно *иную модель карьеры*. Важен не просто диплом, а диплом экономиста, как возможность занять определённый статус. В кризисном 2009 г. две трети опрошенных студентов-экономистов ответили, что работу найти можно, хотя может и не совсем легко. Полученное образование необходимо и достаточно (по терминологии У. Бека), для выбранного ими статуса, менять будущую группу принадлежности почти никто не планирует, каждый второй хотел бы работать по специальности как наемный работник, ещё треть – организовать своё дело, свой бизнес.

Анализ динамики мотивов выбора студентами профессии *педагога* даёт иные результаты. Студенты-педагоги получают пропуск на рынок труда: им нужен просто диплом, их будущая профессия не обещает перспективной занятости (этот мотив указали в 1,5 раза чаще, чем в среднем по массиву). Студенты при выборе всё меньше прислушиваются к мнению педагогов и родителей, хотя считают, что способности к этому виду деятельности у них есть и были учтены при выборе вуза. Скорее всего, многие их будущих педагогов нацелены на выход из этой группы.

Изменился за годы мониторинга образ профессии *горняка*. Интерес к профессии среди мотивов выбора ниже среднего по массиву, но нарастает: в 1995 г. был ниже вдвое, сейчас всего лишь на треть ниже среднего. Скорее всего, это связано с ростом престижа, авторитета вуза: разрыв в оценках престижа вуза резко сократился: в 1995 г. оценки престижа вуза были в 32 раза ниже средних по массиву, а в 2009 г. только на 20 % ниже среднего. В данном случае, будущая профессия – канал социальной мобильности. На всех этапах мониторинга среди мотивов выбора выраженное желание получить диплом (выше средних показателей), ожидание хорошей работы и давление родителей. Скорее давление, чем авторитет, ибо горнякам присущ некоторый инфантилизм (мотив

«продлить беззаботный период жизни», «поступил за компанию» выше, чем у многих других).

Анализ динамики мотивов выбора студентами профессии *архитектора* позволяет оценить этот образ как «амбициозные профессионалы» или как профессиональную модель карьеры, но с проникновением рыночных тенденций. За годы мониторинга такой мотив выбора как интерес к профессии не менялся, на него указывал каждый второй респондент. Для них характерны высокие амбиции: чтобы учиться здесь нужны способности, этот мотив в 1,4 – 2 раза будущие архитекторы указывают чаще, чем другие студенты. Если у педагогов мотив «наличие способностей к профессии» больше похож на оправдание выбора, и он ослабевает с годами, то у будущих архитекторов он, напротив, усиливается. Отчётливо проявляются в анализе мотивов выбора профессиональные амбиции – акцент на избранность, талантливость. В 1995 г. среди мотивов выбора было высоко влияние семьи, сегодня оно ослабевает. Влияние рынка в том, что спрос на специальность растёт, растут и перспективы получить интересную работу и, соответственно, в иерархии мотивов выбора это параметр поднялся с 4-го на 3-е место. В меньшей степени, но вырос и авторитет вуза: в 1995 г. он был в два раза ниже средних оценок, в 2009 году ниже средних оценок лишь на 20%. По оценкам качества образовательного процесса у студентов-архитекторов много нареканий (больше всех), видимо, надо делать скидку на их амбиции и высокие самооценки.

Анализ динамики мотивов выбора студентами профессии *юриста* за 1995-2009 гг. показал, что интерес к профессии вырос чуть не вдвое (в 1,8 раза), выше средних цифр на треть. Несмотря на утверждение о переизбытке юристов интерес к профессии даже в период кризиса не падает. Иерархия мотивов выбора сохранилась, выросли лишь количественные показатели параметров. На втором месте, по-прежнему, ожидаемая перспектива найти хорошую работу и, соответственно, престиж вуза. Можно отметить такой нюанс, как усиление роли семейных традиций. Профессия всё больше закрывается, в 1995 г. – этот мотив указал один из шести, а в 2009 г. – уже каждый пятый. Если в целом по массиву значение этого мотива снижается, то по профессии экономистов и медиков сохраняется, а по профессиям юристов и горняков – растёт.

Как оценить эту *модель карьеры*? По данным ВЦИОМ, опрос россиян показал, что работник юридической сферы по-прежнему возглавляет рейтинг наиболее престижных профессий, хотя популярность юриста за три года немного понизилась (12 % в 2009 г. против 17 % в 2006 г.). Юрист, с точки зрения россиян, является в настоящее время и самой доходной профессией (такого мнения придерживаются 14%).²⁰ Безусловно, что внутри профессии юридические специальности имеют несколько отличающиеся образы. Так, престиж профессии судьи за три десятилетия с пятого места переместился на четвертое. Произошло это благодаря таким критериям престижа профессии в обществе, как высокая заработная плата, пакет социальных гарантий, возможности профессионального и личностного роста. В то же время, как

²⁰ Пресс-выпуск ВЦИОМ, №1331 от 07.10. 2009 // <http://www.wciom.ru>

отмечается гражданами, невысока потребность общества в специалистах данной профессии. В меньшей степени, чем юрисконсульта, адвоката, прокурора, проявляется значимость профессиональной деятельности судьи для развития России. В меньшей мере по сравнению с прокурором, адвокатом и нотариусом судья пользуется уважением в обществе.²¹ Особый вопрос – влияние семьи на формирование профессиональной ориентации абитуриента юридического вуза. Как было зафиксировано, у 48 % опрошенных родные и близкие имели юридическое образование. Причем 67 % из этой группы респондентов признали влияние семейного окружения на выбор будущей специальности. Итак, есть основания сделать вывод: среди студентов распространено социально-профессиональное «наследование», характеризуемое показателями, практически неизменными по всем факультетам.²²

Любопытные данные даёт анализ динамики мотивов выбора профессий студентами *классического* университета. Типичная модель профессиональной карьеры в университете за годы мониторинга изменилась: исчезает налёт элитарности. Так, в 1995 г. среди мотивов выбора вуза доминировали способности (каждый второй) и престиж вуза. Дополнительно отмечалась значимость обучения в лицее, активная студенческая жизнь и, как следствие, надежда на хорошую работу. В 2009 г. среди мотивов выбора на первом месте стоит бренд вуза (два из трёх опрошенных), а уже потом, с большим отрывом идут способности (треть опрошенных). На второе по значимости место выходит перспектива найти хорошую работу для выпускника престижного вуза. Значим престиж вуза и социально-психологическое сопровождение учебной деятельности – активная студенческая жизнь.

Неопределенность ценностных представлений студентов о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни с помощью профессии. Таким образом, профессия уже выступает как средство, инструмент для достижения этого образа жизни, а не как существенная часть самого образа жизни. Поверхностное знакомство, формальное представление об особенностях образа жизни той или иной профессиональной группы без усвоения профессиональной этики, норм, без осознания её социального призвания порождает феномен, обозначенный исследователями как *«профессиональный маргинализм»*²³ или «антипрофессионализм». Это ситуация, при которой профессиональные знания и умения не становятся услугой для другого, а служат исключительно эгоистическим интересам, выгоде самого специалиста.

Исследование динамики изменения образов конкретных профессий по отражениям их влияния на мотивы выбора вуза, направления профессиональной подготовки позволяет получить целостное представление об образе той или

²¹ Т.А. Бондаренко Престиж профессии судьи // Российский судья, 2006. № 7.

²² Федотов М.А. Профессиональная ориентация студентов-юристов: Опыт социологического исследования // Правоведение. 1984. № 3. С.69-72.

²³ Дружилов С.А. Профессионалы и профессионализм в новой реальности: психологические механизмы и проблемы формирования // Сибирь. Философия. Образование. Альманах СО РАО. Новокузнецк, 2001. Вып. 5. С.46-56.

иной группы принадлежности, его изменениях. Дальнейшее исследование образа профессии предполагает изучение представлений студентов о ресурсах их будущих групп принадлежности, воздействие этих представлений на их профессиональные и жизненные планы, сравнение мотивов первоначального выбора и установок на то, чтобы «остаться в профессии», влияние процессов дестандартизации трудовых отношений и отсутствие стабильных моделей карьеры на изменение образа профессий.

Изучение процессов профессионализации под углом образного восприятия той или иной профессии позволяет вскрыть глубинные (не поверхностные) явления социального контекста, скрытые пласты социального опыта. Так, например, отношение к труду в значительной степени испытывает воздействие существующего в обществе, в социальном окружении и просто в голове каждого индивида образа конкретной профессии.

Практически до конца XX в. профессия оставалась одной из тех позиций, которая позволяла индивидам осознанно предпринимать логичные действия при выборе жизненных стратегий. Именно благодаря профессии каждый человек мог занимать более или менее устойчивую позицию в социуме, профессиональная деятельность была одним из гарантов стабильности. Сегодня мы можем говорить о несколько иной картине социальной действительности, когда в обществе изменяются векторы профориентации, меняются условия получения высшего образования, трансформируются условия на рынке труда, вследствие чего, молодежь не всегда хочет и может работать по специальности после получения профессионального образования. Постепенно изменяется и восприятие людьми различных профессий, что находит свое отражение в проблеме профессионального самоопределения, выбора будущей профессии.

Традиционно проблема профессионального выбора молодежью рассматривалась, в первую очередь, как элемент личностного, социального и профессионального развития будущего специалиста. Выбирая профессиональное образование, будущую профессию и специальность, молодые люди делали первый шаг на пути своей профессионализации. На протяжении обучения в вузе они познавали свою профессию во всей совокупности социальных связей, понимали содержание, осваивали специфику будущей профессиональной деятельности, чтобы в дальнейшем развивать и совершенствовать уровень своего профессионализма. С этой позиции профессия рассматривалась как ключевой элемент профессионального самоопределения молодежи, один из основных компонентов, определяющий всю жизненную стратегию индивидов. Подобная картина во многом объяснялась социальными и экономическими реалиями, когда индустриализация обеспечивала более или менее постоянную занятость, востребованность на рынке труда, стабильность существования.²⁴ В современных условиях кризиса и отсутствия постоянства начинают преобладать тенденции к фрагментации жизни в разных ее измерениях, что находит свое отражение на социальном уровне в трансформации институционального взаимодействия профессии и образования, на индивидуально-личностном – в

²⁴ Бауман З. Индивидуализированное общество.

стратегиях построения карьеры, в изменении отношения личности к труду и к своей профессиональной деятельности.

Каково же *отношение* студенческой молодежи Свердловской области к профессии в контексте отношения к труду в целом ?

Отношение к труду – является одной из таких категорий, которые достаточно хорошо разработаны в российской социологии. В.И. Ядов, исследуя социальную группу советских рабочих, определил отношение к труду как следствие всей совокупности общественных отношений, где определяющим являются экономическая структура общества, совокупность производственных отношений, на которые накладываются вторичные факторы (при социализме, например, идеологические отношения). Все это преломляется через структуру личности, которая и есть конкретный носитель исследуемого отношения. По нашему мнению, в конкретном социологическом исследовании социальная всеобщность категории «отношение к труду» может рассматриваться как эмпирический конструкт для замера отношения молодежи к профессиям, по которым они получают образование, благодаря выявлению общего и специфичного в категориях труд и профессия²⁵.

В книге «Человек и его работа» труд определяется как основа человеческого существования, главный стержень истории, общества. Наряду с природой труд является источником всех богатств и ценностей, человеческой культуры, выступает основой социальной структуры, мерой распределения общественного богатства и удовлетворения потребностей человека. Труд рассматривался как средство жизни и потребность. В социалистическом обществе труд превращается в сферу утверждения личности, перерастает в наивысшую ценность и потребность для человека. В этой связи общественное признание оценивалось по степени значимости труда для развития творческих потенций личности и одновременно как одна из целей самой трудовой деятельности. Исследователями особо выделялась двойственность характера труда: труд как средство существования и как первая жизненная потребность.

В эмпирической практике «отношение к труду» изучалось через ориентации субъектов на материальные последствия трудовой деятельности и преимущественные ориентации на содержание труда. Если материальные последствия исследовались через анализ заинтересованности респондентов в размере прямых денежных выплат, в хорошей организации труда, в продвижение на работе, то ориентация на содержание труда оценивалась через его функциональное содержание и социально-экономические характеристики, которые, в первую очередь, связаны со спецификой разных профессий и соответственно с различными условиями труда. Исходя из предложенной исследовательской схемы, труд можно рассматривать как средство к осуществлению жизненных планов и удовлетворению интересов личности, а профессию – как инструмент или механизм этого процесса, охватывающий технологические, функциональные, социально-психологические стороны труда.

²⁵ См.: Ядов В.А. Человек и его работа. М., 2003.

В обыденном смысле под профессией, как правило, понимают род трудовой деятельности, занятий, требующий специальных теоретических знаний и практических навыков, специальности.²⁶ С точки зрения институционализма профессия рассматривается в единстве вида специализированной деятельности, социальной общности и института. Социальная сущность профессии проявляется в ее способности обеспечивать единство общества и личности, фиксируя его в конкретной позиции индивида или группы в сфере общественного разделения труда для обеспечения воспроизводства общества и индивида²⁷. С позиции социокультурного подхода профессия рассматривается как категория, обозначающая часть социального пространства, его определенная ниша, в которой осуществляется профессиональная деятельность определенной социальной группой – профессиональной группы, формирующей и продуцирующей своей деятельностью определенный тип профессиональной культуры²⁸. Любая профессия характеризуется специфичным характером и содержанием труда; складывается на основе определенных знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, и их реализации на практике; создает условия и возможности для самореализации личности в трудовой деятельности; продуцирует специфические отличные от других профессиональных групп ценности профессиональной культуры; формирует определенные нормы поведения; особый тип профессионального мышления; откладывает отпечаток на мировоззрение членов группы. Профессиональные группы в свою очередь, обеспечивают своим членам определенный социальный статус в обществе, так как имеют определенный властный, экономический и культурный ресурс²⁹.

Важно учитывать и понимание «*профессии*» в англо-американской социологии, выявленное В.А. Мансуровым: «Профессия – это род занятий, требующий специализированного знания и часто длительной и интенсивной подготовки, которая включает в себя обучение определенным навыкам и академическим принципам. Данный род занятий, благодаря силе организации или согласованности социальных установок профессионалов, поддерживает высокие стандарты практики и профессионального поведения, обязывая своих членов постоянно обучаться и осознавать служение общественности в качестве своей основной цели»³⁰. Именно такой подход, сориентированный на культуру выпускника («осознание служения общественности» как цели), избран в качестве определяющего в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года»³¹. Основная цель профессионального образования в ней определяется как подготовка квалифицированного работника соответствующего

²⁶ Современный толковый словарь русского языка . Мн., 2002. С.337.

²⁷ См.: Кораблева Г.Б. Профессия и образование : социологический аспект связи. Екатеринбург : УГШУ, 1999.

²⁸ См. :Цукерман В.С. Сущность и структура профессиональной культуры // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. Серия 3: Культурологические науки . Челябинск. 2003, № 3.

²⁹ См. :Лукша О.В. профессиональные группы: модели измерения социального статуса. М. 2003.

³⁰ Professions in Theory and History. L., 1990. P.204. Цит. по: Мансуров В.А. Социология профессиональных групп: теория и методология // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований / Материалы VIII Всероссийской научной конференции, посвященной 85-летию со дня рождения профессора З.И. Файнбурга и 40-летию создания лаборатории социологии ПГТУ. Пермь, 2006. С.9.

³¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2001 № 1756-р.

уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных видах деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, удовлетворению потребностей личности в получении соответствующего образования.

Таким образом, *отношение к профессии можно определить как совокупность социальных отношений, при которых оценивается место профессиональной группы в социально-экономической структуре общества, ее социальная значимость, объем властного, экономического и культурного ресурсов группы, специфичность содержания и характера профессиональной деятельности, которые, преломляясь через систему ценностных ориентаций индивидов, выражаются в установках на работу в определенной профессиональной сфере и вхождении в определенное профессиональное сообщество.*

В нашем исследовании объектом анализа являются потенциальные члены различных профессиональных групп, молодые специалисты, получающие высшее профессиональное образование, готовые пополнить ряды специалистов в разных сферах профессиональной деятельности.

Отношение к профессии ложится в основу жизненной карьеры, оно служит фундаментом для формирования намерений молодых людей в соответствии со своими личными установками. В процессе обучения в сознании молодежи закладываются объективные представления об определенной профессии, формируется ее образ, который можно эмпирически замерить в его особых проявлениях через отношение к профессии, по которой получают образование студенты в определенных условиях. На основе данных о динамике изменения этого образа в процессе обучения появляется возможность отследить проблемы профессионального самоопределения; установить связь между отношением к профессии с объективными изменениями в условиях жизни общества и субъективными факторами.

В субъективном же плане отношение к профессии – это установка личности относительно понимания ее общественной значимости, намерения включить ее в структуру своих жизненных планов, осознание комплекса профессиональных ценностей, степень удовлетворенности выбранной профессией и специальностью. Отношение к профессии характеризуется также определенной структурой мотивов выбора профессионального образования, соотношением внутренней и внешней мотивации к профессиональной деятельности в процессе наполнения образа выбранной профессии определенными смыслами на разных этапах жизнедеятельности.

Формирование образов происходит у каждого индивида в процессе социализации. На протяжении детского, подросткового и юношеского возраста устанавливается объективная реальность, и в то же время она включает субъективное установление целостной идентичности личности в социально-историческом контексте, определяя представления человека, в том числе и о

различных профессиях, наделяя их определенным смыслом, исходя из окружающей действительности³². Безусловно, основные представления о профессиональном разделении в обществе закладываются в первичных социальных группах в семье, ближайшем окружении. Базисные представления не об отдельных профессиях, а о профессиональных полях закладываются средними учебными заведениями, которые представляют основные научные направления и дают поверхностный обзор по выделению специализации различных видов трудовой деятельности в обществе.

На индивидуально-личностном уровне происходит поэтапное формирование образа той или иной профессии под воздействием различных социальных институтов. Выбирая после окончания средних учебных заведений дальнейшее направления профессионального образования, молодые люди постепенно начинают наполнять и конкретизировать свои личные представления о будущей сфере деятельности в процессе профессионального обучения.

По нашему мнению, образ любой профессии наполняется *конкретизацией* данных о том, какие знания, умения и навыки, требуются специалисту в рамках общественного интереса к деятельности конкретных профессионалов в определенных социально-экономических условиях; каковы статусные характеристики профессиональной группы, а также элементы профессиональной культуры, которые оказывают существенное влияние на формирования образа и стиля жизни профессионалов.

Процесс формирования образа профессии на личностном уровне детерминируется как социальными факторами, так и личностными, субъективными. Объективные и субъективные факторы, оказывающие влияние на формирование образа формируют «информационно насыщенную окружающую среду». В процессе обучения по специальности происходит получение большого количества информации, которую человек оценивает и в дальнейшем соотносит с собой и выбранной профессией, формируя (изменяя и дополняя) свои личные представления.

Среди личностных, внутренних факторов формирования образа особо удачно, с нашей точки зрения, исследователи выделяют *профессиональное самосознание, его формирование и развитие, и систему профессионально-значимых ценностей личности*.³³ Образ профессии оформляется в сознании и реализуется как в процессе получения теоретических знаний, так и через деятельную активность человека. Таким образом, в процессе обучения и практической деятельности процесс формирования образа определенной (выбранной человеком) профессии начинает сопрягаться с рядом социально-психологических процессов: *осознания и осмысления, оценки и поведения*.

- происходит осознание личностью своих индивидуальных внутренних свойств и особенностей, затем осознание профессионально-значимых свойств, способностей, возможностей и интересов;

³² П. Бергер и Т. Луман. Конструирование социальной реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум. 1995. С. 217.

³³ Дидковская Я.В. Профессиональное самоопределение молодежи: социологический анализ. Екатеринбург, 2004. С.16.

- посредством включения определенных оценочных механизмов протекает процесс осмысления отношения человека к конкретной профессии;
- наступает состояние, способствующее воплощению своих профессиональных планов в виде определенной программы действий.

Среди внешних факторов особо можно выделить социальные группы и социальные институты: семьи, образования, средств массовой информации. Тенденции общественного сознания (шкала престижа профессий и значимость образования в обществе), с одной стороны, и конкретные социально-экономические условия, с другой, определяют характер воздействия социальных институтов и групп.³⁴

Таким образом, нам видится возможным на эмпирическом уровне провести анализ отношения к профессии среди молодежи, получающей профессиональное образование, проанализировав субъективные оценки студентов ведущих вузов Свердловской области на когнитивном, эмотивном и поведенческом уровне, где ключевыми индикаторами измерения будут выступать:

- осознание и признание ценности будущей профессиональной деятельности;
- уровень ее значимости и востребованности на рынке труда в современных социально-экономических условиях;
- оценка ресурсов профессиональной группы;
- оценка соответствия будущей профессии своему личностному потенциалу;
- желание после окончания обучения работать по профессии.

Подобный подход позволяет выявить *группу позитивно, негативно и нейтрально настроенных к будущей профессии* студентов, охарактеризовать их групповое видение, исходя из построенной типологии.

В процессе исследования была сконструирована вторичная переменная «Отношение к профессии» на основе корреляции с утверждением: «Благодаря профессии, по которой получаю образование, я смогу реализовать свои жизненные планы» следующих дихотомических вопросов:

1. *Согласны ли вы с утверждением, что будущая профессия для Вас интересна, соответствует Вашим способностям и умениям?*

2. *Согласны ли вы с утверждением, что профессия, по которой Вы получаете образование, дает возможность достичь признания, уважения, она приносит реальную пользу людям?*³⁵

Благодаря сконструированной переменной появилась возможность выделить группы с разным типом отношения к профессии. Типология была выстроена таким образом, что респонденты, согласившиеся со всеми утверждениями, были отнесены к группе с позитивным отношением к будущей профессии; не давшие ни одного положительного ответа, либо только признающие значимость будущей профессии в обществе – к группе с

³⁴ Там-же. С.14.

³⁵ В первом случае коэффициент корреляции F равен 0.379, во втором соответственно – 0.271 при ошибке 0.10%, что показывает среднюю разнонаправленную связь анализируемых признаков.

негативным или отрицательным отношением к профессии. Мы включили в группу негативно настроенных к профессии тех студентов, которые признают себя случайно попавшими в профессию людьми и в дальнейшем не связывают свои перспективы с профессией, по которой получают образование. Скорее всего, признание ценности профессии данными респондентами может рассматриваться лишь как согласие с общепринятым утверждением, не представляет индивидуализированную ценность и не является основанием для построения дальнейшей жизненной стратегии. Все респонденты, в чьих анкетах были представлены остальные вариации ответов, были занесены в категорию лиц, нейтрально или противоречиво относящихся к будущей профессии.

Линейное распределение вторичной переменной представлено на рис. 7



Как видим, трое из пяти респондентов относятся к группе с позитивным отношением к будущей профессии; практически каждый третий из числа опрошенных относится к группе с нейтральным или неопределенным отношением. В группу с негативным отношением к профессии попали лишь 11% будущих специалистов.

Удовлетворенность студентов реализованным профессиональным выбором взаимосвязана с тем или иным отношением к будущей профессии.

Таблица 39

Удовлетворенность профессиональным выбором студентов с разным отношением к будущей профессии (% по столбцам))

Удовлетворённость профессией	Отношение к профессии			Всего
	Позитивное	Негативное	Нейтральное	
Да	94	24	78	81
Нет	6	76	21	19

Коэффициент Крамера 0.555, значимость 0.10 %

Отношение к профессии, выраженное в эмоционально-позитивных оценках ее значимости, в осознании соответствия своим личным способностям, качествам, намерениям продолжить свое профессиональное развитие, формирует определенный уровень удовлетворенности сделанным профессиональным и образовательным выбором.

Чтобы оценить, как меняется характер восприятия будущей профессии молодежью, проанализируем некоторые отличительные черты группы студентов, позитивно настроенных к профессии. Подавляющее большинство (85 %) респондентов данной группы в поливариантном вопросе на первое место по

значимости поставили полученное образование (знание и навыки по профессии) как необходимое условие для реализации своих будущих планов. Представители данной группы высоко оценивают экономический ресурс своей будущей профессии, 85 % от числа опрошенных в группе согласились с тем, что будущая профессия обеспечит им достойное существование, тогда как в целом по массиву согласны с этим утверждением всего 63 % опрошенных. Среди позитивно настроенных 72 % от числа опрошенных в этой группе, достаточно высоко оценивают свой уровень готовности к работе в выбранной профессиональной сфере. В группе с негативным отношением к профессии доля респондентов с таким же уровнем готовности составила лишь 3 % , а в группе неопределившихся – 21%.

Существенны различия и в планах на перспективы работы после окончания обучения.

Таблица 40

Планируемая сфера деятельности студентов с разным отношением к профессии (в % по столбцам)

Сфера деятельности	Отношение к профессии			Всего
	Позитивное	Негативное	Нейтральное	
Бюджетная	39	19	36	35
Коммерческая	61	81	64	65

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,120, значимость: 0,10%

Интересно отметить, что студенты с позитивным отношением к профессии, больше других ориентированы на работу в бюджетной сфере. Возможность трудоустройства в бюджетной организации отметили в анкетах 36 % респондентов 1-ой группы, в коммерческой сфере планируют работать 64 % от числа ответивших из данной группы. Студенты с негативным отношением к профессии в большей мере отдают предпочтение коммерческой сфере, нежели бюджетной (19 % и 81 % соответственно). Скорее всего, данная тенденция связана с тем, что в бюджетных организациях при приеме на работу выдвигаются более строгие требования к соответствию диплома профилю деятельности, процесс приема на работу четко регламентирован, поэтому молодому специалисту проще найти работу по своей специальности в этой сфере для того, чтобы наработать практический опыт. В коммерческих организациях подбор персонала менее регламентирован и условия поиска работы, соответствующей профилю подготовки, более сложные.

Больше половины (56 %) студентов позитивно-настроенной группы точно уверены, что пойдут работать по специальности, тогда как среди представителей второй и третьей группы таких только лишь 21% и 5 %.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что сегодня профессиональное образование является одним из основных этапов в процессе профессионального становления личности, хотя, к сожалению, не даёт гарантии трудоустройства по профилю подготовки.

Интересна динамика изменения отношения к профессии среди студентов разных курсов.

Таблица 41

**Отношение к профессии студентов разных курсов
(в % по строкам)**

Курс	Отношение к профессии			Всего
	Позитивное	Негативное	Нейтральное	
I	67	8	25	100
II-III	53	12	35	100
IV-V	57	13	30	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,082, значимость: 0,50%

Заметно, что удельный вес позитивно-настроенных респондентов наивысший среди первокурсников, на II-III курсе он снижается. Напротив, от курса к курсу увеличивается число студентов с негативным отношением к будущей профессии. К выпуску почти у каждого восьмого формируется негативное отношение к профессии.

Существуют разные варианты объяснения подобного феномена. Психологи и педагоги на основе анализа опыта организации профессиональной подготовки в профессиональных учебных заведениях разных типов описывают подобные ситуации, когда у студентов к концу первого, чаще на втором или третьем году обучения может измениться отношение к процессу овладения профессией. Это так называемый *«отрицательный синдром второго и третьего года профподготовки»*, своего рода обратное, регрессивное движение в процессе профессионального становления. Обучающиеся разочаровываются в своем профессиональном выборе, а иногда даже задумываются о смене учебного заведения и перемене специальности. При этом существенно то, что все это может иметь место при неплохих в целом показателях (учебных оценках) успешности обучения и выполнения заданий во время прохождения практики. По мнению психологов, дело здесь не в способностях. В подобных случаях складывается своего рода парадоксальная ситуация: учащийся, объективно находясь в стенах профессионального учебного заведения, то есть на второй стадии процесса профессионального становления, субъективно, т.е. психологически, вновь оказывается на пороге лишь первой стадии этого процесса, а может быть даже лишь на подступах к ней.

Подобные расхождения социологи поясняют тем, что в процессе профессионального обучения студент проходит два уровня адаптации: принятие ролей «студента вообще» и принятие профессиональной роли. Второй уровень достигается, обычно, только на четвертом году обучения, когда можно говорить о формировании профессионального самосознания.

Существует и ещё одно, ситуационное объяснение сложившегося положения: изменение условий поступления в вузы нынешних первокурсников и студентов II-III-го курсов. В 2009 г., когда первокурсники выбирали профессию и вуз, благодаря ЕГЭ у них появилась возможность более свободного выбора профиля образования, не было ограничений по возможности подачи документов в разные вузы, на разные специальности, что сняло повышенную напряженность выбора. Период же поступления студентов II-III -го курсов совпал с этапом

активного реформирования системы образования, когда было сложно ориентироваться в ситуации не только потребителям образовательных услуг (абитуриентам и их родителям), но и работникам сферы образования. Другое дело, что пока данная ситуация (как скажется возможность подать документы в вузы разного профиля, ограниченная лишь набором экзаменов ЕГЭ, на депрофессионализации планов выпускников школ) слабо изучена и социологами, и организаторами образования.

Таблица 42

**Отношение к профессии студентов разного профиля обучения
(в % по строкам)**

Профиль обучения	Отношение к профессии			Всего
	Позитивное	Негативное	Нейтральное	
естественнонаучный	85	2	13	100
гуманитарный	58	11	31	100
социально-экономический	56	12	32	100
технический	46	16	38	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,176, значимость: 0,10%

Как видим, наибольшее количество студентов с позитивным отношением к своей будущей профессии обучается по специальностям естественнонаучного профиля, только 2 % от числа респондентов данной группы негативно настроены. Меньше всех в группе с положительным отношением представлены студенты, получающими образование по техническим специальностям. Промежуточное положение между этими двумя группами занимают гуманитарии и будущие экономисты.

Объяснить подобное положение дел можно, исходя из анализа ведущих мотивов профессионального выбора студентов разного профиля обучения. Для студентов естественнонаучного профиля (медиков, химиков, биологов и т.д.) на первом месте по значимости с большим отрывом от других альтернатив стоит *личный интерес к профессии*, его выбрали 68 % респондентов. Для студентов технических специальностей этот показатель равен 34%, на втором по значимости месте (25 %) у них оказывается желание получить диплом. Сходная картина характерна и для студентов экономистов, альтернативу «интерес к будущей профессии» выбрали 37 %, о желании получить диплом заявили 23 % опрошенных экономистов. Подобное распределение может служить основанием для предположения о том, что сегодня на технические специальности попадает большее количество «случайных людей», сделав неосознанный выбор, либо руководствуясь иными, нежели профессиональное становление, целями. Такие абитуриенты изначально не ориентированы на профессию и, соответственно, не связывают свои дальнейшие планы с выбранной профессиональной сферой.

Различие в мотивах профессионального выбора определяет и разное отношение к будущей профессии студентов вузов Свердловской области. Наибольшее количество студентов, позитивно настроенных к будущей профессии, сегодня обучается в Уральской государственной медицинской академии (85%), в Уральской государственной архитектурной академии (80%) и

Уральской государственной юридической академии (79%), наименьшее – в Уральском государственном университете (36% от числа студентов опрошенных в вузе). Безусловно, подобная тенденция, опосредованная удовлетворенностью профессиональным выбором, отмечалась нами и в более ранних исследованиях³⁶. Во многом она связана с тем, что первые позиции по удовлетворенности профессией и соответственно по отношению к будущей сфере деятельности всегда занимают вузы, ведущие подготовку по классическим престижным профессиям.

На основе построенной типологии мы сравнили студенческие оценки *ресурсов их будущих профессий*:

- *экономический ресурс* профессии оценивали, исходя из согласия или несогласия респондентов с утверждением «Моя профессия обеспечит мне достойное существование»;
- *социокультурный* – по ответам на дихотомический вопрос: «Моя профессия престижна в обществе»;
- *властный* – как способность сохранять свои позиции на рынке труда в разных социально-экономических условиях, замеряли по ответам на вопрос «Моя профессия востребована на рынке труда даже в условиях экономического кризиса».

Как показало исследование, у группы с позитивным отношением к профессии положительная оценка её ресурсов превалирует над отрицательной, престижность своей профессии признают 84 % респондентов, стабильный доход, как следствие профессиональной деятельности – 81%, устойчивое положение профессиональной группы на рынке труда – 68%. Только каждый третий, из числа студентов негативно относящихся к своей профессии, выделил признание своей профессии, ее престиж, 29 % согласились с тем, что профессия принесет желаемый доход, каждый второй (51%) убежден, что профессия будет однозначно востребована в любых условиях. Представляется, что выделенные отличия между группами в большей мере связаны с тем, что в среде позитивно настроенных к профессии студентов будущая профессиональная деятельность пересекается с терминальными ценностями, а профессиональное образование является определенным этапом, вписанным в построение жизненной карьеры. Тогда как среди тех, кто негативно относится к профессии, она выступает лишь инструментом, как бы «запасным выходом», пропуском на рынок труда.

Таблица 43

Оценка профессиональных ресурсов студентами с разным типом отношения к будущей профессии (в % по столбцам)

Оценка ресурса		Отношение к профессии			Всего	Коэффициент корреляции, ошибка
		Позитивное	Негативное	Нейтральное		
Социокультурный ресурс	+	84	33	59	71	Коэфф. Крамера: 0,387; 0,10%
	-	16	67	41	29	

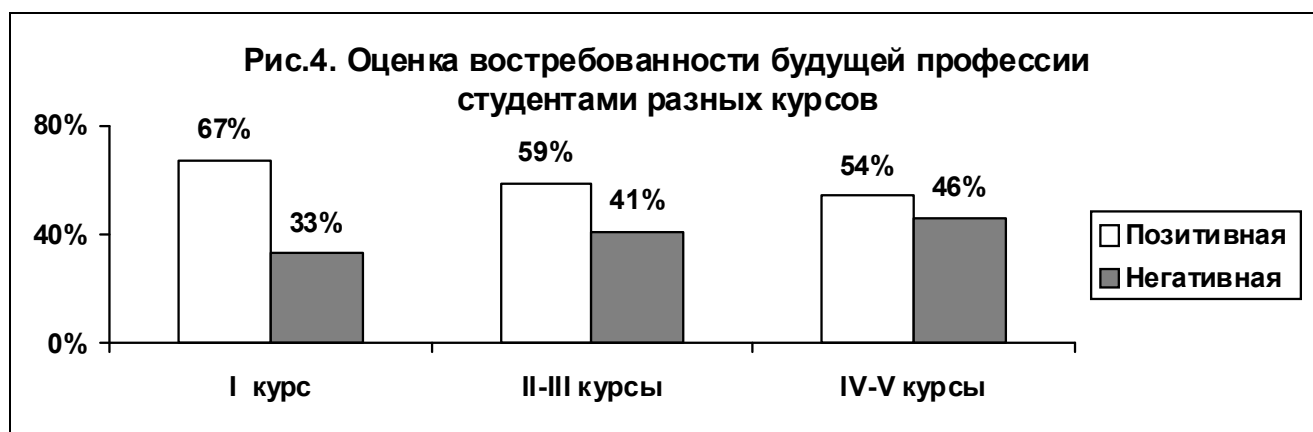
³⁶ Информационно-аналитические отчеты «Студент 1999, 2003, 2007»

Экономический ресурс	+	81	29	52	67	Коэфф. Крамера: 0,400; 0,10%
	-	19	71	48	33	
Властный ресурс	+	69	41	51	60	Коэфф. Крамера: 0,208; 0,10%
	-	31	59	49	40	

Кроме того, зафиксирована негативная динамика оценок экономического ресурса студентами разных курсов, а также снижение уверенности в том, что профессия всегда будет востребована на рынке труда.



Подобная картина достаточно естественна, так как к старшим курсам у молодых людей, кроме идеалистических представлений появляется и жизненный опыт, в том числе и профессиональный.



Согласно данным опроса имеют постоянную работу на I-м курсе 5 % опрошенных, на II-III-м – 19 %, а к концу обучения уже работает практически каждый третий студент (31% от числа всех опрошенных). Из числа работающих студентов работа непосредственно связана с получаемой специальностью на I-м курсе только у 22 %, на II-III-м курсе – у 29 %, на IV-V-м – у 37 % респондентов. Ни для кого не секрет, что на рынке труда достаточно проблематично найти работу специалисту, не имеющему опыта практической деятельности. Работающие студенты попадают в дискриминирующие условия, том числе и по уровню заработной платы. В этом случае можно говорить о противоречии их ожиданий и реальности.

Анализируя динамику изменения образа профессии в сознании студенческой молодежи в период обучения в вузе, не менее важно рассмотреть стартовые условия выбора профессии, то есть проанализировать степень информированности абитуриентов о содержании будущей профессиональной деятельности, о личностных и профессиональных качествах, значимых для самореализации в будущей профессиональной сфере. С этой целью была сконструирована вторичная переменная «Степень информированности о профессии». Методом логического квадрата на основе корреляции (коэффициент корреляции $F = 0.550$, связь средняя) двух дихотомических вопросов:

1. *Согласны ли Вы с утверждением, что до поступления в вуз вы точно знали, чем занимаются специалисты Вашего профиля?*
2. *Согласны ли Вы с утверждением, что до поступления в вуз Вы точно знали, какими качествами должен обладать специалист Вашего направления?*



Выясняется, что лишь двое из каждых пяти респондентов оценивают свой уровень информированности о будущей профессии как высокий, почти столько же – как низкий. Уровень информированности о будущей профессии взаимосвязан с отношением студентов к ней. Среди позитивно настроенных к будущей профессии, каждый второй студент (51%) хорошо представлял себе свою профессию, один из пяти – имел о ней общие представления, а 30 % – не представляли будущую сферу деятельности. В группе с негативным отношением к профессии вырисовывается противоположная картина: двое из троих опрошенных ничего не знали о профессии, каждый пятый – имел отрывочные представления. В группе «неопределившихся» доля студентов с высоким уровнем информированности – треть, 1 один из четырёх что-то знали либо о сфере деятельности, либо о требованиях к специалисту-профессионалу.

Можно говорить, что существует зависимость отношения к профессии от уровня, качества и глубины знаний о будущей профессиональной сфере в целом. Социологи, психологи, педагоги неоднократно подчеркивали тот факт, что при поступлении в вуз важно оценивать не только интеллектуальный потенциал абитуриентов, но и соответствие их личностных качеств профессиональным требованиям к специальности.

Противоречие содержания деятельности личным склонностям и предпочтениям личности, выявленное уже в процессе профессионального обучения, приводит к тому, что человек теряет временной ресурс или растрчивает его с наименьшей эффективностью для развития. Ужесточаются требования работодателей на рынке труда. Сегодня диплом о высшем образовании не является единственным входным билетом, как правило,

молодому специалисту необходимо доказывать уровень своего профессионализма и компетенции в определённой сфере, проходя конкурсный отбор.

В процессе исследования выявлено повышение уровня информированности о будущей профессии среди абитуриентов в течение последних пяти лет. С каждым годом *увеличивается число респондентов, которые приходят в вуз с четкими представлениями о своей будущей профессии*. Если среди студентов IV-V курсов таких было 35 %, то среди студентов II-III курсов – 41%, то среди первокурсников уже 46 %. Число тех, кто ничего не знал о будущей профессиональной сфере, за последние пять лет уменьшилось (по сопоставлению самооценок студентов разных курсов) с 46 % до 29 %.

Прослеживается зависимость уровня информированности о будущей профессии от профиля обучения и вуза. На первых позициях по числу студентов с высоким уровнем информированности о будущей профессии перед поступлением в вуз находятся УГМА (59 %), УрГАХА (50 %) и УрГПУ (49 %). Объясняется это тем, что со специалистами медицинского и педагогического профиля «лицом к лицу» встречается в своей жизни каждый человек и на своем личном жизненном опыте формирует представление о том, что является содержанием профессиональной деятельности, каковы основные личностные черты и способности должны быть у такого специалиста, в чем состоит роль и значимость этих профессий в обществе. Студенты-архитекторы, как представители творческих художественных профессий, имеют публичный статус. Больше всего студентов с низким уровнем информированности о профессии поступает в УрГЭУ (55 %), УГТУ-УПИ (49 %) и в УрГЮА (42 %).

Среди студентов с разным уровнем информированности о будущей профессии существенны различия и в мотивации поступления в тот или иной вуз. Чем меньше степень информированности о профессии, тем чаще респонденты выбирали как один из ведущих мотивов поступления – желание получить диплом о высшем образовании. Если в группе с высоким уровнем информированности таковых 13 % , в группе со средним уровнем информированности – 20 %, то в группе с низким уровнем информированности – 22 %. Пропорционально снижается в группах и мотив интереса к профессии (соответственно – 67 %, 58 % и 47 %).

Высокая степень информированности абитуриентов вузов о выбираемой профессии – основа для профессионального становления и успешного развития в профессии. По мнению исследователей, генетический подход к формированию ориентаций, предполагает постепенный переход индивидов от этапа, когда в процессе социализации преобладает личный интерес к каким-то видам деятельности, к этапу принятия решений (выбора профессии), на котором синтезируется много субъективных и объективных элементов³⁷. Индивид осмысливает свои собственные индивидуальные особенности и объективные

³⁷ Константиновский Д.Л, Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. М., 2000. С. 94.

условия реального мира. На этот процесс оказывают влияние родители, ближайшее окружение, школа, институты дополнительного образования и досуга. Процесс принятия решения о выборе образования и профессии также детерминирован требованиями рынка труда, конкурсом в высшие учебные заведения. Пока на рынке труда будет отмечаться несоответствие требований к образовательному уровню работника его должностным обязанностям (цитата из объявления о вакансиях: *«требуется уборщица в банк с высшим образованием...»*), пока не будет восстановлена система профориентации в средних учебных заведениях, будет сохраняться число тех, кто выбирает профессию, руководствуясь, в первую очередь, желанием получить диплом о высшем образовании. Подобная тенденция оказывает негативное влияние на процесс профессионализации не только отдельной личности, но и на профессионализацию групп. Продуцируется ситуация, когда вузы готовят специалистов, а рынок труда испытывает нехватку квалифицированных кадров в определенных сферах.

Подводя итоги, следует отметить, что позитивное отношение к профессии влияет на удовлетворенность сделанным профессиональным выбором и образованием, делает процесс обучения мотивированным и, в конечном счёте, обеспечивает более высокий уровень готовности к работе по профессии.

ГЛАВА 5. ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ПРОЦЕССЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ

Свердловская область вошла в число регионов, по которым экономический кризис ударил больнее всего. Здесь, как и в других 16-ти наиболее пострадавших субъектах РФ, больше всего рухнули промышленное производство и инвестиционная активность, а также выросла социальная напряженность. Индекс промышленного производства в 2009 г. составил 82,3 % к уровню 2008 г. (в добыче полезных ископаемых – 73,7 % в текущих ценах; в обрабатывающих производствах – 74,7 %) ³⁸.

По падению промышленного производства за 2009 г. Свердловская область заняла второе место в России. Значительное падение практически по всем отраслям промышленного производства обусловлено структурой экономической системы Свердловской области, где сосредоточено множество моногородов, которые в условиях мировой турбулентности несут наибольшие риски. Этой же монопрофильностью региона обусловлено значительное ухудшение в областных финансах, доходная часть которых складывается по преимуществу из налогов, получаемых от субъектов традиционных отраслей.

Увольнения, закрытие предприятий, невыплата и задержка заработной платы связаны с сокращением сбыта, уменьшением государственных заказов на продукцию, то есть с объективными экономическими причинами. Многие крупные предприятия области являются градообразующими, их платежи не

³⁸ Доклад о социально-экономическом положении в Свердловской области в 2009 году/ Министерство экономики Свердловской области, 2010 <http://econom.midural.ru/>

только значимы для региональных и местных бюджетов, но и проблемы таких предприятий отражаются на ситуации в социальной сфере.

Свердловская область в условиях кризиса оказалась на втором месте по уровню безработицы в России после Чеченской республики. Если в декабре 2008 года уровень безработицы составлял по методологии МОТ 5,8 %, то в марте 2009 г. – 6,7 %, а по состоянию на 1 октября 2009 г. – 10,1 %. Такое положение во многом обусловлено структурой промышленности Среднего Урала, где ведущие отрасли традиционно – горно-металлургическая и машиностроительная промышленность, относящиеся к наиболее трудоемким отраслям.³⁹ Численность безработных в области, состоящих на учете в службе занятости на 1 января 2010 г. составила 92008 человек. Уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2010 г. составил 3,83 %⁴⁰.

Относительно ситуации на рынке труда специалистами отмечаются следующие тенденции. За 2008-2009 гг. прошло четыре волны сокращений. В первые месяцы кризиса работодатели стремились избавиться от лишних маркетологов, менеджеров среднего звена. Затем увольнения коснулись менеджеров по продажам, получавших зарплату 35-45 тысяч рублей. Под следующую волну увольнений попали руководители отделов продаж. Сегодня, как отмечают аналитики, многие компании меняют практически весь топ-менеджмент. Причиной при увольнении, как правило, называется неспособность руководителей к управлению в сложный период. При этом у них появляется возможность принять на работу более опытных, креативных и трудоспособных. Зачастую на зарплату на 10-15 % меньше, чем ранее получал топ-менеджер на этом же месте.

Несмотря на массовые увольнения, по-прежнему сохраняется дефицит высококвалифицированных специалистов. Отдельные промышленные предприятия готовы платить 25-30 тыс. рублей высококвалифицированным токарям и слесарям. Работодатели столкнулись с тем, что более молодые сотрудники не так хорошо справляются с обязанностями.

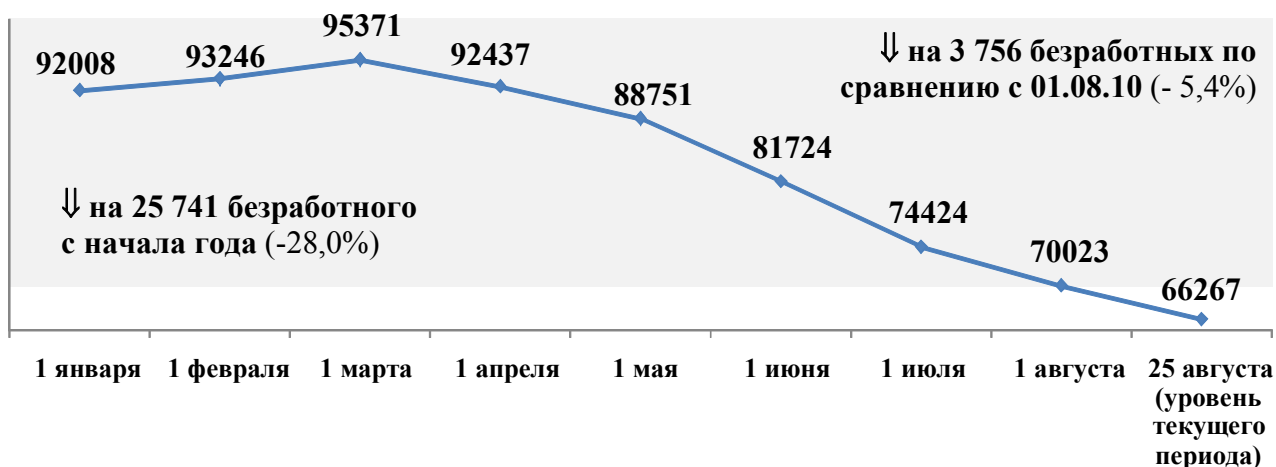
Стоит отметить, что на рынке труда Свердловской области наблюдается скрытая безработица, которая проявляется, прежде всего, в превышении численности кадров, в существовании вынужденных простоев и отпусков. Большей частью это относится к средним и крупным по своим размерам промышленным и сельскохозяйственным предприятиям, которые содержат излишек рабочей силы для выполнения сезонных работ или на случай внезапного повышения уровня деловой активности предприятия. Скрытая форма безработицы служит в настоящее время своего рода социально-экономическим стабилизатором между занятостью и безработицей. В то же время с течением времени эта неявная ее форма будет трансформирована в открытую. Если не принять соответствующих радикальных мер по её смягчению, то данная тенденция в скором будущем может привести к социальному взрыву.

³⁹ www.sverdl.gks.ru

⁴⁰ Доклад о социально-экономическом положении в Свердловской области в 2009 году/ Министерство экономики Свердловской области, 2010 <http://econom.midural.ru/>

По сообщению главы Росстата А. Суринова, к середине 2010 г. темпы роста российской экономики вплотную приблизилась к докризисным. Среднемесячные показатели достигли уровня 2008 г. Сейчас они составляют 99,1 %. Если взять период с января по май текущего года и сравнить его с аналогичными месяцами прошлого года, то прирост составит 10 %. Радует, что отстывает и такое явление как безработица. В мае 2009 г. число безработных составляло 8,5 %, в нынешнем же - 7,5 %. Прогресс налицо. По мнению главы Росстата, эти статистические данные могут свидетельствовать о том, что кризис в нашей стране успешно преодолевается.⁴¹ Общие тенденции проявляются и в Свердловской области. Численность зарегистрированных безработных на 25 августа 2010 г. составила 66 267 человек⁴².

Рис.6. Динамика численности зарегистрированных безработных в 2010 году (кол-во чел.)



По данным ежемесячного дайджеста для СМИ «Super Job» сохраняется тенденция восстановления баланса спроса и предложения на рынке труда: показатель соотношения «предложение/спрос» в июле 2010 г. продолжил снижение и составил 6,5 резюме на вакансию. Количество вакансий, преодолев уровень октября 2008 г. еще в марте 2010 г., продолжает уверенно расти и в июле 2010 г. увеличилось по сравнению с октябрём 2008 г. в 1,5 раза. Количество резюме по сравнению с этим же периодом также выросло в 1,5 раза, но, в отличие от постоянно растущего числа вакансий, число резюме идет на снижение.

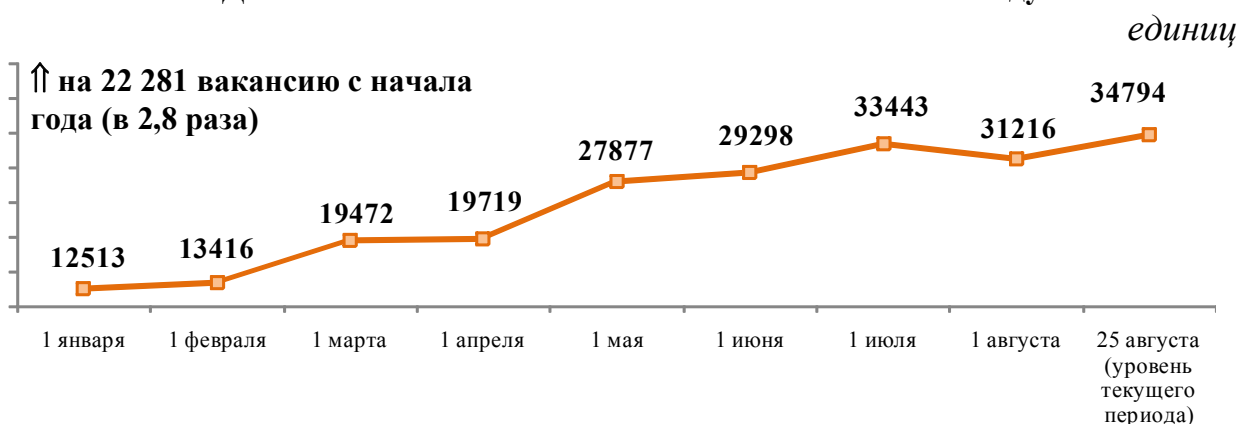
⁴¹ www.about-crisis.ru

⁴² Пресс-релиз о ситуации на рынке труда Свердловской области (по состоянию на 25.08.2010 г.).

Аналитики выделяют ряд характерных трендов рынка труда для лета 2010 г.

1. Продолжается уверенный рост количества вакансий. За месяц база вакансий Super job.ru пополнилась на 13 %, превысив прошлогодний уровень почти в 2,5 раза, а «докризисный» – более чем в 1,5 раза. Количество вакантных рабочих мест по Свердловской области, заявленных работодателями, на 25 августа 2010 г. составило 34 794 вакансии⁴³.

Рис.7. Динамика количества заявленных вакансий в 2010 году



Увеличение количества заявок на поиск персонала отмечают и кадровые агентства: индекс hr-активности в июле совершил наибольший скачок за полгода.

2. «Конкурс» резюме на вакансию продолжает снижаться. В июле он составил 6,5 резюме на вакансию по всей базе. Самая высокая конкуренция в разделе «Государственная служба» (34 резюме на вакансию), самая низкая – в разделе «Рабочие специальности» (2 резюме на вакансию). Темп прироста вакансий опережает темпы прироста резюме. За полгода количество вакансий выросло на 64 %, а количество резюме уменьшилось на 6 %. Специалисты осторожно прогнозируют возвращение «рынка соискателя».

3. Позиции на рынке труда, наиболее востребованные работодателем – сейлзы, рабочие и инженеры. Соискатели предпочитают искать работу в сфере продаж, финансов и административной деятельности. Наиболее активно работодатели по-прежнему ищут специалистов сферы продаж/закупок, промышленности и рабочих профессий. Это находит отражение в рейтинге запросов работодателей, на вершине которого находятся менеджер по продажам, квалифицированный рабочий и инженер. Впрочем, растет спрос на другие профессии: продавцов, неквалифицированных рабочих, врачей. В то же время у соискателей наибольшей популярностью пользуется сфера продаж/закупок, бухгалтерии/финансов и административная работа.

В Свердловской области, как и в России в целом, оживление на рынке труда прослеживается только в больших городах, причём в сферах, преимущественно связанных с торговлей и обслуживанием. Основная доля вакансий (порядка 40

⁴³ Пресс-релиз о ситуации на рынке труда Свердловской области (по состоянию на 25.08.2010 г.).

%) приходится на Екатеринбург. Моногорода по-прежнему остаются заложниками кризиса.

В таких непростых условиях современным выпускникам приходится начинать свой профессиональный путь. Ежегодно в Свердловской области оканчивают высшие учебные заведения порядка 34 тыс. молодых специалистов. И ещё 24 тыс. выпускается учреждениями среднего профессионального образования.⁴⁴ И что же им всем делать?

Текущую ситуацию в стране следует оценивать как неустойчивую и слабо предсказуемую из-за искусственности стабилизации. Проблемы продолжают оставаться в различных сферах экономики, что напрямую отражается на рынке труда. В Свердловской области все эти тенденции прослеживаются очень ярко. Специалисты заверяют, что цикл приоритета дешёвой рабочей силы над дорогими квалифицированными специалистами завершится в ближайшее время, следовательно, молодым выпускникам нечего бояться. Так ли это – покажет время.

В рамках исследовательского проекта (весна 2010г.) проведён анализ оценок, мнений, то есть субъективного восприятия ситуации на рынке труда будущими специалистами, готовящимися к переходу из системы образования в систему занятости. Интересны и важны для анализа не только мотивы выбора профессии, удовлетворённость этим выбором, но и профессиональные планы, оценки способов выхода на рынок труда.

Основным объектом нашего исследования оставались *студенты III курса*. Выбор именно их был обоснован рядом соображений. Во-первых, к III курсу в основном заканчивается период адаптации к условиям вуза и теряет своё значение влияние довузовских факторов развития. Во-вторых, на III курсе практически во всех вузах студенты переходят к изучению специальных дисциплин и поэтому могут быть поставлены вопросы, касающиеся отношения к будущей профессии. В-третьих, хотя до окончания вуза ещё далеко, большинство молодых людей уже задумываются о своих профессиональных перспективах. Психологи⁴⁵ называют этот этап (II-III-й курсы обучения) «стабилизационным», ибо в этот период на основе осознания требований новой социально-профессиональной роли и собственных способностей и возможностей происходит осознание достижений, которые сделаны благодаря собственным усилиям. Студент начинает получать удовлетворение от восприятия себя как субъекта будущей профессиональной деятельности («Я-будущий специалист»).

Первокурсники переживают период адаптации к новой социальной роли студента, «студента вообще». Суть его заключается в становлении студенческой идентификации («Я-студент») и предвосхищении будущей профессиональной идентичности. Этот этап можно назвать адаптационным. Речь идёт о принятии статуса студента, пока не специалиста, последняя позиция для первокурсников

⁴⁴ www.gks.ru

⁴⁵ Гарбузова Г.В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов. Брянский государственный университет, Брянск, Россия [Режим доступа] <http://www.bali.osu.ru/umc/arhiv/2007/1/Garbuzova.doc>.

туманна и расплывчата. Психологи характеризуют этот период как адаптационный, нестабильный, с сильной (чаще позитивной) эмоциональной окраской.

Студенты *старших* (IV-V) курсов переживают нестабильный период статусного перехода от студента к статусу специалиста, из сферы образования в сферу занятости. Происходит переосмысление и уточнение различных вариантов профессионально-творческого саморазвития, трудоустройства и построения профессиональной карьеры («Я-и моя профессия и карьера»). Этот период психологи условно называют «уточняющим». О формировании профессионального самосознания можно говорить только на этом этапе.

Именно эти типологические группы были объектом сравнительного анализа в данном разделе работы. На наш взгляд, в исследовании особенностей процессов профессионального самоопределения студентов младших, средних и старших курсов в ситуации экономического кризиса следует обратить внимание ещё на ряд аспектов.

Во-первых, самым чутким индикатором, реагирующим на изменение ситуации на рынке занятости являются, безусловно, студенты-старшекурсники, их намерения, ожидания и опасения. Анализируя их мнения и оценки, мы обращали внимание на возможность различий в позиции студентов IV-го и V-го курсов, их намерений, ожиданий и опасений.

Во-вторых, в процессе анализа проводилось сравнение одной и той же когорты: студенты III-го курса в исследовании 2009 г. и те же студенты, но уже на IV-м курсе в исследовании 2010 г. Изменились ли их оценки, мотивы, ожидания, скорректировались ли планы за этот кризисный год? Как они оценивали свои перспективы трудоустройства в 2009 и 2010 гг.?

Наконец, достаточно информативным может быть анализ оценок первокурсников, их мотивов выбора специальности, вуза, ожиданий, планов. Информативным, поскольку выбор профессиональной образовательной программы, вуза первокурсниками происходил летом 2009 г. на пике кризиса и это должно было отразиться на их оценках и ожиданиях. Любопытно сравнить их позиции с мнениями третьекурсников, чей профессиональный выбор, поступление в вуз реализовывался в благополучный период, в 2007 г.

Мониторинг 2009 г., пятого этапа нашего многолетнего исследования, анализ ответов о перспективах будущего трудоустройства зафиксировал *определённую инерционность мышления студентов.*

Таблица 44

**Легко ли найти хорошую работу в динамике 2007-2009 гг.
(% ответивших)**

№	Значения	2007	2009
1	Да, легко	13	16
2	Не очень легко, но можно	67	61
3	Крайне трудно	11	12
4	Затрудняюсь ответить	9	11

Как видим, мировой финансовый кризис, угроза массовых высвобождений, сокращение числа вакансий на рынке труда тогда не повлияли в полной мере на оценки студентов. По состоянию на 01.01.2009 г. рынок труда Свердловской области характеризовался рядом негативных показателей: был зафиксирован уровень безработицы, определяемой по методологии МОТ (Международной организации труда) – 5,8 % от экономически активного населения, уровень регистрируемой безработицы – 1,58 %. Количество заявленных вакансий снизилось в 2,6 раза, а 66 предприятий области заявили о предстоящих массовых увольнениях.

В такой ситуации выпускникам и студентам устроиться на работу было непросто, но по инерции прошлого опыта их ответы были достаточно оптимистичны: один из шести респондентов (мониторинг 2009 г.) был уверен, что хорошую работу найти легко, массовидным (присущим 2 из каждых 3 опрошенных) было мнение, что найти хорошую работу, хотя и не легко, но можно.

За прошедший 2009 г. настроения в среднем по массиву не изменились, хотя прослеживается *нарастание уровня тревожности студентов* («найти работу крайне трудно»), что вполне объяснимо.

Таблица 45

**Легко ли найти хорошую работу по вашей специальности?
(по курсам) 2010 г.(в % по столбцам)**

Значения	I	II	III	IV	V	Всего
Легко	22	13	13	6	16	16
Не очень легко, но можно	64	70	65	52	62	64
Очень трудно, но можно	11	13	17	29	16	15
Крайне трудно	3	4	5	13	6	5
Всего:	100	100	100	100	100	100

Уже на I-м курсе почти две трети респондентов понимают, что работу найти не очень легко. Более того, каждый седьмой считает, что найти её трудно и даже крайне трудно. Это установка сформирована, скорее всего, не личным опытом, а СМИ, опытом родителей. Анализ личных дел студентов УГТУ-УПИ показал, что 92 % абитуриентов не имеют трудового стажа, у остальных этот стаж не более года. Первокурсников, имеющих опыт работы или работающих в момент опроса и знакомых с ситуацией на рынке труда, немного, постоянную работу имели на момент опроса 5 % , треть – ещё нигде не работали и не подрабатывали.

Более других эта проблема беспокоит *старшекурсников*, что вполне объяснимо. При сравнении ответов студентов IV и V курсов выявляются любопытные факты. Найти хорошую работу трудно и даже крайне трудно считают 21 % пятикурсников и 41% студентов IV курса. Чем объяснить повышенную тревожность студентов IV курса? Казалось, должно быть наоборот.

Возможно, большая тревожность студентов IV курса объясняется отсутствием опыта работы. Не имеют такого опыта (не работали и не работают сейчас) 16 % студентов IV-го курса и 12 % пятикурсников, у остальных есть опыт работы. Может быть, дело в том, насколько работа постоянна и связана со специальностью?

Таблица 46

Работаете ли Вы? (2010 г) (в % по столбцам)

Значения	Курсы				
	I	II	III	IV	V
Имею постоянную работу	5	22	16	26	32
Да, но нерегулярно, случайные заработки	18	29	25	20	24
Сейчас-нет	47	31	40	38	32
Не работал и не работаю	30	18	19	16	12
База по столбцу:	100	100	100	100	100

Таблица 47

**Насколько работа связана с получаемой профессией?
(в % от имеющих работу)**

	Курс (вторичная)			
	I	II-III	IV-V	Всего:
Связана (применяю полученные знания, навыки)	22	29	37	30
Не очень	22	27	27	25
Совсем не связана	56	43	36	43
Всего	100	100	100	100

Д

иф
фе
ре
нц
ир
ов
ан

ный анализ ответов старшекурсников показал, что среди работающих пятикурсников больше тех, кому удаётся работать на постоянной основе и по профилю специальности. Если в прошлом, 2009 г. третькурсники оценивали свои возможности более оптимистично, 16 % ответили, что легко найдут хорошую работу по специальности, то в 2010 г. в этой же когорте (нынешний IV курс) такой ответ дали только 6 % опрошенных. Вариант ответа «найти не легко, но можно» в 2010 г. дал каждый второй, а в прошлом году их было две трети.

Что в большей степени повлияло на такие результаты? Объективные факторы (ситуация на рынке занятости) или субъективные (неудовлетворённость уровнем подготовленности к работе по специальности)? Как оценивают студенты ситуацию на рынке занятости в контексте экономического кризиса?

Таблица 48

**Отразится ли мировой финансовый кризис на возможности
Вашего трудоустройства? (в % по столбцам)**

	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
Да, серьезно опасаясь, что работу из-за кризиса будет найти сложно	13	20	25	19
Да, именно по моей специальности работу будет найти труднее	7	7	8	7
Может отразится, а может и нет, все зависит от того, какой ты специалист	34	33	30	32
Работу будет найти сложнее, но моя специальность всегда будет востребована	16	16	16	16
Нет, думаю, что экономический кризис не отразится на поиске работы	14	10	11	12
Не думал об этом	16	14	10	14

Каждый третий по массиву считает, что для хорошего специалиста кризис не страшен, хотя один из пяти серьезно опасается, что из-за кризиса будет сложно найти работу. Все остальные результаты предсказуемы: лишь один из восьми первокурсников серьезно опасается не найти работу и каждый четвертый пятикурсник. Может позволить себе не думать об этом один из шести первокурсников и лишь один из десяти пятикурсников.

Таблица 49

**Внесли бы Вы какие-либо коррективы в свои профессиональные планы
в связи с экономическим кризисом? (в % по столбцам)**

	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
Нет, мои планы остались прежними	95	94	87	92
Да пришлось пересмотреть свои планы	5	6	14	8
Всего:	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,140, вероятность ошибки: 0,10%

Ни студенты I, ни III курса влияния кризиса на свои профессиональные планы особенно не ощутили, а старшекурсникам пришлось скорректировать отчасти свои планы. Подавляющее большинство опрошенных (92 %) не стали бы изменять свои профессиональные планы под влиянием кризиса. Задумываются над этим один из двадцати первокурсников и каждый седьмой старшекурсник.

Уверенность в том, что получаемая специальность будет востребована всегда и в кризис тоже, лишь у одного из шести опрошенных, их число не меняется от курса к курсу. Совершенно не уверены в востребованности своей специальности (и не только в кризисной ситуации) 7 % респондентов, их число почти не зависит от курса, не меняется. Как это оценить? *Востребована не специальность, а специалист.* При оценке студентами своих перспектив на

рынке занятости, учитываются два момента: какая переменная значима для будущего специалиста в альтернативе – поиск «хорошей работы» или «работы по своей специальности» и, второе, насколько он уверен в себе как специалисте, как оценивает уровень своей готовности к работе.

Рассмотрим влияние этих двух факторов (профессиональных планов и субъективной готовности к профессиональному труду) на оценки перспектив трудоустройства и карьеры по будущей профессии студентами разных курсов.

Сначала распределение по курсам общей оценки профессиональной перспективы в сравнении с другими специальностями.

Таблица 50

Перспективы трудоустройства и карьеры выпускников в ситуации экономического кризиса (в % по столбцам)

	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
Хуже, чем у других	9	9	11	10
Не хуже, и не лучше, чем у других	63	67	67	65
Лучше, чем у других	28	24	22	25
Всего:	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,044, вероятность ошибки: 50,00%

Перспективы трудоустройства по своей специальности две трети опрошенных оценивают как средние. Немного завышены ожидания у первокурсников: их оценки перспектив трудоустройства чуть выше (в 1,3 раза), чем у старшекурсников. Наблюдается и некоторое разочарование в востребованности своей профессии: каждый одиннадцатый первокурсник и каждый девятый старшекурсник низко оценивают востребованность своей специальности.

Анализ динамики изменения планов студентов по курсам выявил сохранение *доминирующей ориентации на работу по специальности*. При этом уже на старте только менее половины первокурсников (45%) готовы профессионализироваться, приобщаться к основам и секретам своей профессии. Каждый шестой первокурсник, ещё не освоив азы выбранной специальности, уже подумывает о втором (ином) образовании, *изначально не планируя работать по профилю*. Поскольку у этих первокурсников отсутствует ориентация на занятость по профильным специальностям, то обучение становится немотивированным. Скорее всего, они поступили для того, чтобы получить «пропуск на рынок специалистов». Возможно, (в идеальном варианте) рассчитывают на себя, на свои личностные качества, на общекультурные компетенции. В чём-то они правы: студенты приобретают всего лишь образовательную программу, овладение профессией у них пока номинально. Профессионализм (скорость его формирования) зависит от личностных качеств,

от готовности обучаться, усваивать не только знания и навыки, но и профессиональную этику, культуру, адаптироваться к профессиональной среде.

На наш взгляд, эти факты иллюстрируют тенденцию развития института образования, определённую У. Бекком как тенденцию «ослабления профессиональной соотнесённости» образования, как ситуацию такого системного изменения общества труда, при котором профессиональное программирование образовательной системы все больше превращается в анахронизм.⁴⁶

Возможно, не без учёта сложной ситуации на рынке труда один из двенадцати старшекурсников отметил, что готов на работу не по специальности. Оправдано отсутствие конкретных планов на будущее на младших и средних курсах, но вызывает сожаление такая неопределённость в профессиональных планах старшекурсников, для 7 % старшекурсников будущее в плане работы туманно и неопределённо. При этом, полное отсутствие планов минимально (1 %), о будущем задумываются практически все. Возможно, в ситуации внешней неопределённости непросто иметь чёткие планы. В целом, этот показатель

(наличие планов) достаточно значимый, ибо, по мнению специалистов, наличие на данном возрастном этапе развернутых жизненных планов не только опосредует личностные выборы, но и служит основанием социально-психологической адаптации в более позднем возрасте. Соответственно определенность профессиональных планов, перспектив профессиональной карьеры может быть оценена как «расширение жизненной перспективы». Наличие и характер профессиональных планов – значимая составляющая модели профессиональной самореализации будущего профессионала. Социальное самочувствие студентов, имеющих определённые планы на будущее, более позитивно, чем у остальных. Установка на то, чтобы жить днём сегодняшним, не забывая себе голову проблемами, характерна для тех, кто, либо не имеет никаких планов, либо они весьма неопределенны.

Таблица 51

**Профессиональные планы после окончания вуза по курсам
(в % по столбцам)**

	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Работать по специальности	46	40	42	41
Работать не по специальности	4	4	8	6
Получить второе высшее образование	15	14	11	14
Организовать свое дело, бизнес, заняться предпринимательств	11	16	16	15
Поехать за границу работать или учиться	7	7	8	7
Работать дома как фрилансер	2	2	2	2

⁴⁶ У.Бек Общество риска. На пути к другому модерну. , 2000.С.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Будущее в плане работы туманно и неопределенно	6	9	7	8
Продолжить образование в аспирантуре или магистратуре	7	5	5	6
Нет никаких планов на будущее	2	1	1	1
Всего:	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,093, вероятность ошибки: 20,00%

Доля студентов, ориентированных на продолжение образования в магистратуре, занятие научно-исследовательской деятельностью за прошедший год выросла незначительно (с 3 до 5%), возможно, за счёт расширения набора на магистерские программы. Учитывая растущую напряжённость на рынке труда, специалисты прогнозировали увеличение числа студентов, желающих продолжить своё обучение или пройти профессиональную переподготовку. Доля студентов, планирующих получение второго высшего образования увеличилась за год на 4 %, причём чаще других этот вариант ответа выбирали не выпускники.

Оценки возможностей трудоустройства во многом определялась профессиональными планами студентов, кто-то выбирает свою профессию, кто-то ищет работу (занятие) или планирует открыть свой бизнес – не обязательно по профилю специальности. Каждый второй, вне зависимости от планов, дал аморфные, неопределённые оценки: перспективы трудоустройства и карьеры не хуже и не лучше в сравнении с другими специальностями. Возможно, оправдывая свои планы работать не по специальности, каждый третий из этой группы отметим, что профессиональные и карьерные перспективы по его специальности значительно хуже, чем по другим.

Таблица 52

Перспективы трудоустройства и карьеры в зависимости от профессиональных планов студентов

	Работать по специальности	Работать не по специальности	Получить второе высшее образование	Организовать своё дело	Поехать за границу	Работать дома как фрилансер	Будущее в плане работы туманно и неопределенно	Продолжить образование	Нет никаких планов
Хуже, чем у других	9	27	9	6	13	4	7	10	21
Не хуже, и не лучше, чем у других	63	66	68	64	67	52	75	59	50
Лучше, чем у других	28	7	23	28	20	44	18	31	29

Каждый десятый поступивший в вуз с желанием работать по выбранной специальности, опасается, что работу по получаемой профессии вряд ли найдёт. Любопытно, что на гибкий вариант трудоустройства (фрилансер) ориентируются студенты, оценивающие востребованность своей специальности достаточно высоко. Обучение в магистратуре и аспирантуре также не рассматривается как временная мера (переждать кризис): возможности своего трудоустройства и карьерные перспективы такие студенты оценили весьма оптимистично. Любопытны ответы тех, у кого нет определённых планов, треть из этой группы считает, что у них возможности лучше, чем у других, поэтому можно не думать, а пятая часть – хуже, чем у других, поэтому думать бесполезно.

Для уточнения неопределённых (аморфных) оценок (не хуже и не лучше) респондентам был предложен вопрос о перспективах трудоустройства по их профессии в ситуации мирового финансового кризиса. Ответы на этот вопрос позволили выявить студенческие оценки социального ресурса своих будущих профессий, востребованность на рынке занятости даже в сложной экономической ситуации.

Таблица 53
Возможности трудоустройства в условиях мирового финансового кризиса в зависимости от профессиональных планов
(в % по столбцам)

	Работать по специальности	Работать не по специальности	Получить второе высшее образование	Организовать свое дело, бизнес,	Поехать за границу работать	Работать дома как фрилансер	Будущее в плане работы туманно	Продолжить образование	Нет никаких планов на будущее
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Да, серьезно опасаясь, что работу из-за кризиса будет найти сложно	21	26	16	17	20	0	19	21	14
Да, именно по моей специальности работу будет найти труднее	7	10	7	5	7	13	9	10	7
Может отразится, а может и нет, все зависит от того какой ты специалист	28	25	32	40	38	26	33	37	43

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Работу будет найти сложнее, но моя специальность всегда будет востребована	20	10	12	15	11	22	12	12	7
Нет, думаю, что экономический кризис не отразится на поиске	13	6	16	12	13	17	9	10	0
Не думал об этом	11	23	17	11	11	22	18	10	29
Всего:	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,096, вероятность ошибки: 5,00%

Вне зависимости от планов треть опрошенных считает, что социальный капитал специалиста определяется не только востребованностью специальности, но, прежде всего, качествами (деловыми, личностными) *самого человека*. Чаще других установка на личностное развитие встречается в ответах студентов с достаточно неопределённой будущей специальностью (общеэкономический и гуманитарный профиль). Студенты с более конкретной специализацией (естественнонаучное направление) значительно чаще ориентируются на работу по профилю, считают свою работу востребованной в любых условиях.

Таблица 54

**Моя профессия востребована на рынке труда даже в условиях кризиса
(в % по столбцам)**

	Профиль обучения в вузе				
	технически й	социально- экономический	Естественно- научный	гуманитар ный	Сумма
да	62	56	81	53	60
нет	38	44	19	47	40
Всего	100	100	100	100	100

Уверенность на рынке труда в *ситуации «двойной неопределённости»* (это и ситуация статусного перехода – переход от статуса студента к статусу специалиста и экономический кризис) зависит не только от *социальных ресурсов профессии* (востребованность обществом, государством), но и от *субъективной готовности будущего специалиста* к работе по выбранному направлению.

Таблица 55

**Уровень готовности к работе по специальности по курсам
(в % по столбцам)**

	Курс			Сумма
	I	II-III	IV-V	
Вполне готов	15	17	25	19
Скорее готов, чем нет	30	37	42	37
Не уверен	35	36	28	33
Нет, не готов	20	10	5	11
Всего:	100	100	100	100

Треть старшекурсников не уверены в своей подготовленности, что, безусловно, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Удивляет, что 45 % первокурсников, ещё до изучения специальных дисциплин, считают себя почти готовыми специалистами.

Уровень готовности различается по направлениям подготовки. В среднем по массиву, уверенные ответы о своей готовности к работе по профессии дал каждый пятый респондент, но так ответили 41% будущих юристов и только 7 % экономистов.

Таблица 56

**Уровень готовности к работе по специальности
по вузам Екатеринбурга (в % по столбцам)**

	УГТУ	УрАГС	УрГУ	УГАХА	УГГУ	УрГЭУ	УГМА	УрГЮА	УрГУПС	УрГПУ	ГУ	УГЛТУУ	Всего:
Вполне готов	12	17	12	25	19	7	19	41	36	18	20	23	20
Скорее готов, чем нет	20	31	38	42	36	35	37	39	36	43	42	35	36
Не уверен	45	38	40	22	32	45	31	18	21	31	33	37	33
Нет, не готов	23	14	10	11	13	13	13	2	7	8	5	4	11

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,185, вероятность ошибки: 0,10%

Анализ удовлетворенности студентов содержанием и организацией процесса обучения выявляет определённую взаимозависимость уровня этой удовлетворённости и степени готовности к работе по специальности. Вместе с тем, положительные оценки уровня теоретической подготовки в вузе, даже наличие опыта, накопленного в период производственной практик или работы, не всегда формируют у выпускников субъективные ощущения готовности к самостоятельной работе по специальности. Возможно, недостаточно сформированы те качества, о значимости которых говорят работодатели. Это и способность адекватно оценивать свои возможности и ситуацию на рынке, стремление повышать квалификацию, исполнительность, ответственность и

интерес к работе. В зависимости от степени уверенности в своих силах выстаивалась и практическая линия поведения студентов на рынке занятости.

Таблица 57

**Пытались ли Вы найти работу за последние полтора года
(с начала кризиса)? (в % по столбцам)**

Значения	Курс			Сумма
	I	II-III	IV-V	
Нет, не пробовал (а)	66	45	43	51
Да, но пока не нашел (а) подходящую	18	28	24	24
Да, сейчас работаю (работал какое-то время)	16	27	33	25
Всего:	100	100	100	100

Две трети первокурсников пришли учиться, работу не пробовали искать, но на III и на старших курсах таких уже меньше половины. Процент работающих студентов от курса к курсу растёт: один из шести на I-м курсе и каждый третий на старших курсах. Растет процент безуспешно ищущих работу: на I-м курсе – один из пяти, на III – каждый третий, на старших курсах – четвертый. *Причины неудачного поиска:* на I курсе – почти половина ответили, что им не удаётся совместить с учёбой предлагаемый график работы, у каждого четвертого причина отказов – отсутствие опыта работы. Значение такой причины отказа в занятости как отсутствие опыта возрастает к старшим курсам (26 % на I и 32 % на старших курсах). Старшекурсники научились совмещать работу с учёбой: к ним лояльнее относится деканат, есть опыт совмещения, поэтому значимость этой причины смягчается, но почти в три раза вырастает значение такого основания безуспешного поиска как нежелание работать не по специальности (3 % – на I курсе и 9 % – на V).

Таблица 58

**Если пытались найти работу и не нашли, то в чем причина?
(в % по столбцам)**

Значения	Курс			Сумма
	I	II-III	IV-V	
Неперспективная, не востребовавшая специальность	6	6	5	6
Нет опыта работы	26	31	32	30
Не удается совместить с учебной предлагаемый график работы	42	46	36	42
Предлагали только низкооплачиваемую работу	13	7	12	10
Не хочу работать не по специальности	3	6	9	6
Предлагали только неквалифицированную работу	4	2	4	3
Другое	6	2	2	3
Всего	100	100	100	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,145, вероятность ошибки: 2,00%

Всё это происходит на фоне *противоречивой, переходной ситуации, с которой столкнулась высшая школа*. Идёт процесс смены стереотипов: традиционно вуз готовил специалистов с конкретными знаниями в конкретной области, давал профессию. Сегодня вуз предлагает образовательные программы, высшее образование. Профессиональные навыки и умения студент получает во время производственных практик, в практической деятельности по специальности.

Как оценивают перспективы трудоустройства в условиях кризиса *работающие студенты*?

Таблица 59

Перспективы трудоустройства работающих студентов в условиях экономического кризиса (в % по столбцам)

	Работаете ли вы?				
	Имею постоянную работу	Да, но нерегулярно случайные заработки	Сейчас - нет	Не работал и не работаю.	Всего:
Да, серьезно опасаясь, что работу из-за кризиса будет найти сложно	22	19	20	16	20
Да, именно по моей специальности работу будет найти труднее	8	9	9	2	7
Может отразится, а может и нет, все зависит от того какой ты специалист	26	32	33	35	32
Работу будет найти сложнее, но моя специальность всегда будет востребована	16	18	14	17	16
Нет, думаю, что экономический кризис не отразится на поиске работы	15	9	11	14	12
Не думал об этом	13	13	13	16	13
Всего:	100	100	100	100	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,084, вероятность ошибки: 5,00%

Позиции *работающих* студентов на рынке труда чуть увереннее, но не факт, что это будет работа по своей профессии. Выявлены интересные различия

в оттенках мнений работающих (сейчас и ранее, регулярно и эпизодически) и принципиально не занятых студентов (условно, «классический» студент). Последние чуть в большей мере позволяют себе не думать об этом, ниже уровень опасений не найти работу, считают, что будет востребована их специальность и многое зависит от того насколько подготовленными они будут как специалисты. Это – «отложенная зрелость», инфантильность или оптимизм молодости? Анализ приведенных данных позволяет сделать вывод, что присутствует и то, и другое. Тем не менее, подтверждается ещё раз весьма позитивная тенденция в настроениях студенчества: независимо от степени оптимизма в восприятии сегодняшней ситуации, будь это надежды на скорые перемены или усталость от ожиданий таковых, треть респондентов ориентируется на то, чтобы *стать специалистами, востребованными в любых условиях и любой политической ситуации.*

Таблица 60

Возможности трудоустройства в условиях мирового финансового кризиса в зависимости от ожиданий респондентов(в %)

	Надеюсь, что в ближайшее время ситуация в стране улучшится	Верю, что улучшения произойдут, но не	Особых изменений не предвижу	Опасаюсь, то жизнь и дальше будет только ухудшаться	В скорые перемены не верю, но еще немного можно	Уже устали ждать перемен	Улучшения возможны лишь при возврате к прежнему	Самое лучшее - жить сегодняшним днем
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Да, серьезно опасаюсь, что работу из-за кризиса будет найти сложно	24	20	15	26	18	17	21	16
Да, именно по моей специальности работу будет найти труднее	8	9	11	7	2	8	8	5
Может отразится, а может и нет, все зависит от того какой ты специалист	27	40	37	22	36	21	33	33

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Работу будет найти сложнее, но моя специальность всегда будет востребована	15	15	11	21	22	19	17	16
Нет, думаю, что экономический кризис не отразится на поиске работы	13	8	12	14	8	14	4	14
Не думал об этом	13	8	14	10	14	21	17	16
Всего:	100	100	100	100	100	100	100	100

Коэффициент Крамера [0..1]: 0,089, вероятность ошибки: 10,00%

В правительстве РФ рассматривается проект по введению системы государственного заказа на специалистов, выпускающихся в вузах. Президент России поручил правительству рассмотрение данной проблемы. Однако специалисты придерживаются разных точек зрения по поводу этого вопроса. Сторонники говорят о необходимости введения данной системы в условиях кризиса. Противники считают эту систему возвращением к плановому распределению, принятому в советские времена, что является неприемлемым в условиях сегодняшнего времени. А как сами студенты оценивают результативность разных способов трудоустройства? Сравним результаты мониторинга и опроса 2010 г.

Таблица 61

Предпочитаемые формы трудоустройства (% ответивших)

№	Значение	1999	2003	2007	2009
1	Свободное трудоустройство	39	36	45	45
2	МБТ, службы занятости	46	46	39	32
3	Распределение	15	18	16	23

Как оценивают результативность разных способов выхода на рынок труда студенты в кризисной ситуации?

Таблица 62

**Результативность способов трудоустройства по курсам.
2010 год (в % по столбцам)**

Значения	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры	9	9	7	8

<i>1</i>	2	3	4	5
Распределение выпускников	13	17	16	16
Посредничество родителей, знакомых, друзей	16	23	28	22
При обращении в службу занятости	3	1	3	2
Продолжить работу там, где проходил практику или работал во время обучения	30	23	20	24
Рассылка резюме по организациям	12	11	13	12
Самостоятельно через Интернет (поиск вакансий и размещение резюме)	12	12	13	12
Через кадровое агентство	3	3	2	3
Что еще	2	1	0	1
Всего:	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,119, вероятность ошибки: 1,00%

В мониторинге, проведённом в 2009 г., было установлено, что влияние напряжённой ситуации на рынке труда повлияло на выбор студентами такой формы трудоустройства как распределение. Его выбрал один из шести опрошенных в 2007 г. и каждый четвёртый в 2009 г. Любопытно, что четверть опрошенных студентов предпочли распределение организованному трудоустройству через МБТ, службы занятости. Весной 2010 г. система государственного заказа на подготовку специалистов в форме централизованного распределения не получила массовой поддержки (допускаем, что сказалось и изменение инструментария – в 2010 г. респондентам был предложен более разнообразный выбор, в том числе и использование «сетевой» формы трудоустройства) её поддержали уже только 16 % опрошенных. Любопытно, что среди студентов IV курсов эту идею поддержали только 8 %, т.е. в 3 раза меньше, чем они же год назад. Среди выпускников таких было больше (18 %).

Любопытно проследить, как *меняются оценки роли производственной практики* как возможного способа трудоустройства. Треть первокурсников надеются на то, что продолжат работу там, где проходили практику или работали (учитывая вузовские реалии, для большинства из них – это школьная практика). На V курсе таких оценок в 1,5 раза меньше. От курса к курсу растёт значимость социальных связей, посредничества родителей, знакомых и друзей как способа трудоустройства: на I курсе на треть меньше среднего значения, на IV курсе в 1,5 раза выше среднего значения, на V курсе в 1,5 раза выше, чем на I. Самостоятельное трудоустройство через рассылку резюме, как и трудоустройство с помощью рабочих сайтов Интернет использует каждый десятый.

Представляет интерес сопоставление оценок способов трудоустройства с тем, пытались ли респонденты найти работу (*A – нет, B – да, но не нашли подходящую, B – да, и сейчас работают*):

Таблица 63

**Результативность способов трудоустройства при попытке найти работу
(в % по столбцу)**

	А	Б	В
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры	9	8	6
Распределение выпускников	16	16	12
Посредничество родителей, знакомых, друзей	22	28	21
При обращении в службу занятости	2	3	3
Продолжить работу там, где проходил практику или работал во время обучения	24	24	25
Рассылка резюме по организациям	11	9	14
Самостоятельно через Интернет (поиск вакансий и размещение резюме)	13	7	15
Через кадровое агентство	2	4	3
Что еще	1	1	1
Всего:	100	100	100

Интересные тенденции вырисовываются при сравнении удачных и неудачных попыток трудоустройства. Один из четырёх респондентов, *трудоустроившихся в период кризиса*, видимо нашёл работу там, где проходил практику или подрабатывал ранее. Один из пяти использовал социальные сети (посредничество родителей, знакомых, друзей). Каждый шестой рассылал резюме по организациям и примерно столько размещали своё резюме на рабочих сайтах в Интернете.

Таблица 64

**Результативность способов трудоустройства в зависимости
от возможности легко найти хорошую работу (в % по столбцам)**

	Легко	Не легко, но можно	Трудно, но можно	Крайне трудно
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры	10	8	8	9
Распределение выпускников	17	15	15	9
Посредничество родителей, знакомых, друзей	21	21	23	38
При обращении в службу занятости	4	2	3	3
Продолжить работу там, где проходил практику или работал во время обучения	25	26	19	23
Рассылка резюме по организациям	9	12	14	5
Самостоятельно через Интернет (поиск вакансий и размещение резюме)	9	13	14	8
Через кадровое агентство	4	2	3	5

Что еще	1	1	1	0
---------	---	---	---	---

Те студенты, чья попытка трудоустроиться оказалась неудачной, наиболее результативными сочли такие способы как социальные сети (27 %), место практики (23 %), распределение (16 %).

Анализ ответов тех студентов, кто считает, что работу по их специальности найти крайне трудно, выявляет *деформации российского рынка занятости*: из них почти два из пяти рассчитывает на посредничество, каждый пятый – на практику, десятый на распределение, на биржи труда, в меньшей степени полагаются на самостоятельные каналы поиска. Подобные деформации, по У.Беку, общая закономерность развития «постобразовательного общества». Экспансия системы образования (при сокращении общества труда) де-факто ведет к возрождению *сословных* критериев в распределении социальных шансов. Ряд признаков говорит о том, что дело идет ни много, ни мало к (сейчас замаскированной образованием) *рефеодализации* в распределении шансов и рисков на рынке труда.⁴⁷

На какие ресурсы для реализации своих жизненных и профессиональных планов рассчитывают будущие специалисты?

Таблица 65

Что поможет реализации Ваших планов? (в % по столбцам)

Значения	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
1. Полученное образование (знания, навыки по профессии)	87	76	71	78
Мои способности, личностные качества (характер, трудолюбие)	70	66	65	67
2. Диплом, репутация вуза	29	27	24	27
3. Моральная поддержка, связи родителей, родственников	22	25	22	23
4. Мои связи, знакомства	17	30	25	24
5. Крепкое здоровье, внешние данные	17	20	16	18
6. Материальная поддержка родителей, родственников	11	12	12	12
7. Система гарантий, льгот для молодёжи	4	5	5	5
8. Что еще	2	0	1	1

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,069, вероятность ошибки: 2,00%

Респондентам предлагалось выбрать три варианта ответов. Лидеры выбора желаемых ресурсов: три четверти опрошенных указали полученное образование (знания, навыки по профессии), две трети – способности, личностные качества, на третьем-пятом местах – связи и знакомства; диплом и репутация вуза; моральная поддержка и связи родителей и родственников. Существенных

⁴⁷ У.Бек Общество риска. На пути к другому модерну, М.:2000.С.

отличий по курсам обучения не выявлено, хотя снижение значимости знаний и пропорционально рост значимости социальных связей прослеживается. Кстати, может быть, в этих ответах респондентов кроется разгадка зафиксированного и нами (в ходе многолетнего мониторинга), и нашими коллегами парадокса – *интерес молодежи к высшему профессиональному образованию все более становится «образовательным» и все менее «профессиональным».*

С тем, чтобы получить более дифференцированные оценки студентов ресурсов для реализации жизненных планов, сравним их ответы в зависимости от содержания планов и от материального положения семей.

Безусловно, выбор и оценка ресурсов, необходимых для реализации жизненных и профессиональных планов, зависит от их содержания. Если ориентация на работу не по специальности, то оценки значимости связей выше средних; если ориентация на продолжение образования, то выше средних по массиву оценки полученного образования, а если нет никаких планов, то вся надежда на материальную поддержку родителей. Если нет конкретных планов, то вся надежда на свои качества и репутацию вуза.

Таблица 66

«Что поможет реализации планов?» с учетом, чем хотели бы заниматься после окончания вуза?(в %)

	Работать по специальности	Работать не по специальности	Получить второе высшее образование	Организовать своё дело	Поехать за границу	Работать дома как фрилансер	Будущее в плане работы	Продолжить образование	Нет никаких планов
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Полученное образование (знания, навыки по профессии)	89	56	70	63	74	43	77	80	57
Мои способности, личностные качества (характер, трудолюбие)	65	59	69	65	65	74	73	70	50
Диплом, репутация вуза	29	23	27	22	17	13	31	31	21
Моральная поддержка, связи родителей, родственников	21	29	28	20	22	22	29	23	14
Мои связи, знакомства	20	40	18	37	27	35	16	23	29

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Крепкое здоровье, внешние данные	15	21	24	17	22	17	18	17	14
Материальная поддержка родителей, родственников	7	13	16	21	20	17	5	6	21
Система гарантий, льгот для молодёжи	4	0	2	5	7	13	3	7	14
Что ещё?	1	1	0	1	0	0	2	0	7

Каким образом *выбор и оценки предпочитаемых ресурсов* зависят от такой переменной как *материальное положение семьи*?

Полученные данные прогнозируемы. Лидеры выбора стабильно постоянны, отличия лишь в уровне оценок. На первом месте у всех групп получаемое образование: при этом любопытно, что чаще всего (почти девять из каждых десяти) значение этого фактора отметили респонденты из наименее обеспеченной группы. На втором месте у всех – личные качества и способности. На третьем месте – связи и диплом. Связи важнее для самых бедных и богатых, у всех остальных – диплом. Для наименее обеспеченных важен такой ресурс, как здоровье и внешние данные, для высоко обеспеченных значима материальная поддержка родных.

Таблица 67

Что может помочь реализации Ваших планов в зависимости от материального положения семьи? (в % по столбцам)

	Денег не хватает даже на продукты	Для питания денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднения	Доходов хватает на питание и одежду, но покупка бытовой техники – проблема	Без труда приобретает технику, но покупка дорогих вещей (дача, машина) – проблема	В настоящее время мы можем позволить себе многое (машину, дачу, путешествие)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Полученное образование (знания, навыки по профессии)	86	74	78	77	74
Моральная поддержка, связи родителей, родственников	0	26	23	23	21

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Мои связи, знакомства	43	23	23	24	31
Материальная поддержка родителей, родственников	7	15	11	10	19
Мои способности, личностные качества (характер, трудолюбие)	71	66	68	65	60
Система гарантий, льгот для молодёжи	7	5	5	4	3
Крепкое здоровье, внешние данные	43	15	17	19	15
Диплом, репутация вуза	14	33	27	26	18
Что ещё?	7	0	1	1	0

На моральную поддержку и связи родителей рассчитывает каждый четвёртый респондент практически во всех группах, кроме наименее обеспеченных. Отличия в уровне значимости этого параметра: в средне обеспеченных группах моральная поддержка выбирается в два раза чаще, а высоко обеспеченные одинаково оценивают важность связей и материальной поддержки родных.

Выстраивая стратегию реализации своих жизненных и профессиональных планов, будущие специалисты учитывают не только свои возможности и ресурсы, но и ограничения, потенциальные «жертвы», оценивают свою готовность к таким ограничениям ради реализации своих планов.

Таблица 68

На какие из перечисленных ограничений Вы готовы пойти ради реализации планов? (в % по столбцам)

Значения	Курс			Всего
	I	II-III	IV-V	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Переехать в другой город	44	39	41	41
Иметь ненормированный график работы	41	44	47	44
Отказывать себе в отдыхе, развлечениях	22	16	19	19

Работать в организации с жёсткой регламентацией	16	15	18	16
<i>I</i>	2	3	4	5
Откладывать рождение ребёнка	16	14	11	14
Ограничить общение с друзьями	12	10	11	11
Откладывать создание своей семьи.	12	9	7	9
Выполнять работу ниже полученной квалификации	9	9	9	9
Рисковать здоровьем, работать на вредном производстве	5	3	3	4
На всё перечисленное	3	2	1	2
Другое	2	0	0	1
Не готов(а) на жертвы, ограничения	10	13	12	12

Один из восьми-десяти – как на младших, так и на старших курсах – к таким жертвам не готов. Практически единицы готовы для реализации своих планов на весь список ограничений. Остальные для реализации своих профессиональных планов в равной степени готовы стать трудоголиками; иметь ненормированный рабочий день и готовы переехать в другой город. Не принято рисковать здоровьем и только один из 11-ти готов работать ниже своей квалификации (даже на первом курсе). Немного выше готовность отложить рождение ребёнка, чем создание семьи.

Для дифференцированных оценок мы использовали вторую переменную, а именно, проследили готовность респондентов к ограничениям в зависимости от материального положения семьи.

Таблица 69

«На какие из перечисленных ограничений Вы готовы пойти ради реализации планов?» (с учетом материального положения семьи)

	Денег не хватает даже на продукты	Для питания денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднения	Доходов хватает на питание и одежду, но покупка бытовой техники-проблема	Без труда приобретаем технику, но покупка дорогих вещей(дача, машина)- проблема	В настоящее время мы можем позволить себе многое(машину, дачу, путешествие)
<i>I</i>	2	3	4	5	6
Переехать в другой город	43	43	41	41	38
На всё перечисленное	21	2	2	1	3
Иметь ненормированный график работы	14	50	43	44	40
Отказывать себе в отдыхе, развлечениях	14	22	15	20	23

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Откладывать рождение ребёнка	14	18	12	13	16
Ограничить общение с друзьями	7	14	10	10	9
Выполнять работу ниже полученной квалификации	7	9	9	9	4
Работать в организации с жёсткой регламентацией	0	14	17	17	11
Откладывать создание своей семьи.	0	13	8	9	12
Рисковать здоровьем, работать на вредном производстве	0	3	3	4	2
Другое	0	0	0	1	1
Не готов(а) на жертвы, ограничения	14	10	12	11	17

Выясняется, что в самой готовности – при многих совпадающих моментах – проявляются и определенные различия. Выделяется группа с наиболее низким уровнем материального положения семьи – большинство готовых «на все» именно из этой группы, одновременно они и менее других готовы иметь ненормированный график работы, отказывать себе в отдыхе.

Подводя итоги, можно отметить ряд моментов:

Выпускники предъявляют к потенциальным работодателям достаточно высокие (часто завышенные) требования. Завышены и профессиональные и социальные ожидания и притязания молодых специалистов. При этом сама общность «выпускники, потенциальные специалисты» неоднородна. Если её сегментировать с позиций работодателя, с точки зрения получения быстрой отдачи (окупаемости) молодого специалиста, то можно выделить ряд сегментов:

- выпускники, имеющие опыт работы по специальности;
- выпускники, просто имеющие опыт работы, а, следовательно, навыки самоорганизации, трудовой дисциплины и пр.;
- «классические студенты» с развитыми навыками учебного труда, желающие и готовые обучаться, ориентированные на профессиональный рост;
- специалисты только по диплому, с «отсроченной взрослостью».

Различаются их стратегии выхода на рынок занятости, их ожидания и планы. Они предполагают наличие дифференцированного подхода со стороны работодателей.

Второй момент: деформирование институциональной матрицы не может не отразиться на мотивации поступления, на процессе обучения, на профессиональных ожиданиях, выборе ресурсов и способов выхода на рынок

труда. Однако тенденция «обветшалость и хрупкость взаимосвязи образования и занятости» (У.Бек) – не специфика России, а явление глобальное.

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ ГЛАВА 6. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ПОСЛЕ ВУЗА КАК ЭТАП ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Специфика этапа трудоустройства молодых специалистов после окончания вуза заключается, во-первых, в реализации профессиональных планов, сформировавшихся в более раннем периоде, применении накопленного профессионально-образовательного капитала, во вторых, одним из доминирующих факторов профессионального самоопределения, в отличие от этапа студенчества, становятся внешние условия, прежде всего, это рынок труда, ситуация в различных отраслях экономики и др. В третьих, применительно к данному этапу можно говорить об измерении успешности как удовлетворенности своим профессиональным стартом.

Нас, в первую очередь, интересовало, насколько выпускники при реализации профессиональных планов по трудоустройству остаются приверженными выбору специальности, по которой получили вузовскую подготовку, а также реализуемые способы трудоустройства, поиска места работы, особенности первого места работы, исследована специфика этих вопросов для различных профессиональных групп выпускников.

В основном рассмотрены те профессиональные группы, которые были проанализированы в главе, посвященной профессиональному самоопределению на этапе студенчества – это инженеры, врачи, архитекторы, гуманитарии, учителя, экономисты и юристы. Рассматриваемые нами когорты, – выпускники периода 1997-2001 гг. (когорты I) и 2005-2009 гг. (когорты II) представляют те же поколения студентов-третьекурсников, опрошенных нами соответственно в 1995 и 1999 гг. (когорты I) и в 2003 и 2007 гг. (когорты II). Это позволяет сопоставить профессиональные планы студентов 3го курса и их последующую реализацию.

Анализируемые когорты молодых специалистов заканчивали вуз и выходили на рынок труда в различные периоды, что обеспечило несколько разные стартовые условия их карьер. Поэтому первоначально мы проведем анализ социальных и культурных отношений, сложившихся в периоды к.90-х гг. XX в. и II п. 00-х гг. XXI в., оказавших определенное влияние на стратегии трудоустройства выпускников.

Ситуация конца 90-х гг. характеризовалась произошедшим спадом производства, что как следствие имело падение спроса на высококвалифицированных специалистов во многих сферах. Молодежная безработица в данный период была особой проблемой. На фоне экономической дестабилизации произошло снижение государственного финансирования

социальной сферы, сферы образования и науки. Практически отсутствовала господдержка наукоемких отраслей и соответственно резко снизилась привлекательность для молодежи занятости в этих областях. Фиксировался отток специалистов в сферу обращения. До 2000 года отмечалось устойчивое сокращение занятых в промышленности. Зафиксировано снижение уровня жизни населения, прогрессирующая социальная дифференциация. В ситуации аномии общества в структуре ценностей молодежи произошло гипертрофированное увеличение значимости материального фактора (оплаты труда), сформировалась крайне противоречивая иерархия престижа профессий. Характерны изменения в системе высшего профессионального образования: в рыночных условиях при минимизации поддержки государства происходит переориентация института образования на потребности молодежи, увеличивается разрыв рынка образовательных услуг с реальным рынком труда. Именно в этот период сформировалась тенденция депрофессионализации образования. В целом, экономическая и социальная ситуация в конце XX века крайне осложнена дефолтом 1998 года.

Вторая половина первого десятилетия XXI века, когда вторая когорта вступает в профессиональную жизнь, сохраняет ряд следствий выше названных тенденций, но, в целом, до середины 2009 года в России наблюдалась так называемая стабилизация, где в основе экономического спокойствия лежали высокие цены на нефть, социально-политического – централизация государственного управления. В этот период отмечается прекращение промышленного спада, повышение востребованности специалистов в ряде отраслей, в частности в строительстве, металлургии, транспорте, автодорожном строительстве и др. Что приводит к увеличению возможностей трудоустройства, успешного старта профессиональной карьеры после окончания высших учебных заведений. Начинают действовать программы государственной поддержки науки, образования, что отчасти снимает катастрофичность положения в данных сферах.

В 2009 году ситуация начинает резко ухудшаться в связи с экономическим кризисом. По данным Росстата, регистрируемая безработица, в сентябре 2008 года составлявшая порядка 1,2 миллиона человек, по итогам апреля 2009 года подскочила до 2,3 миллиона человек. Таким образом, обе когорты, принявшие участие в исследованиях 2002 и 2009 годов вынуждены начинать свою профессиональную карьеру в кризисной экономической ситуации для России.

Согласно полученным результатам более половины выпускников обеих когорт (и в конце 90-х, и во II п. 2000-х гг.) трудоустроились по специальности, полученной в вузе (62% и 55% соответственно, см. табл. 70).

Таблица 70

**Связь трудоустройства после вуза со специальностью,
полученной в вузе, в %**

Трудоустроились ли Вы по специальности, полученной в вузе?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
да	62	55	58
нет	18	31	25
в смежной отрасли	20	14	17
Всего:	100,0	100,0	100,0

Однако, число трудоустроившихся по специальности в период 2005-2009гг. по сравнению с периодом 1997-2001гг. снизилась с 62% до 54%, а число трудоустроившихся на работу не связанную со своей специальностью, наоборот, возросло с 22% до 28%. Т.е. можно наблюдать некоторый отход от вузовских профессий, прогрессирующее снижение ориентации на трудоустройство по специальности, полученной в вузе; причем, у когорты 2005-2009гг. эта ориентация, видимо, складывается на более раннем этапе. Данная тенденция подтверждается и ответами на другие вопросы. Хотя между когортами различия не столь велики, но они статистически значимы. Если мы посмотрим на причины трудоустройства не по специальности в обеих когортах (см. табл. 71), снова можем заметить некоторые различия в стратегиях трудоустройства после вуза: когорта II изначально была более ориентирована на поиск работы не по специальности (сразу не планировали найти работу по специальности) в сравнении с когортой I; выпускники когорты I были более склонны сначала искать работу по специальности, но, поскольку предлагались вакансии, не удовлетворяющие в оплате труда, предпочли работу не по специальности.

Таблица 71

**Влияние "Если Вы не устроились по специальности, то почему?" на
"Когорты выпускников вузов", в %**

Если Вы не устроились по специальности, то почему?	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009
сразу не планировал работать по специальности	18	24
не смог найти работу по своей специальности	26	22
нашел более оплачиваемую (перспективную) работу не по специальности	49	36
другое	6	17
Всего:	100	100

Стратегия поиска места работы не просто становится гибкой (существенная часть не ориентируется на трудоустройство по специальности), что фиксируют многие исследования профессиональных планов молодежи, но в период с к. 90-х по 2009 гг. она меняется с «вынужденно гибкой» на «осознанно гибкую». Если сопоставить профессиональные планы студентов-третьекурсников, то данная тенденция подтверждается: вставка про студентов 1995 и 1999гг в сравнении с 2003 и 2007гг.

Отмеченная тенденция имеет некоторую специфику для выпускников различных специальностей (представителей различных профессий). Тенденция снижения трудоустройства по специальности достаточно характерна для инженеров – выпускников технических вузов. В период 2005-2009 гг. число трудоустроившихся по специальности среди инженеров снизилось до 47% с 60% в конце 90-х, снизилось и число трудоустраивающихся в смежной области. Еще ярче эта тенденция проявилась у экономистов, там число трудоустраивающихся по специальности упало до 32% (с 53%). Очевидно, перепроизводство специалистов с дипломом экономиста вследствие рассогласования рынка труда и рынка образовательных услуг усилилось за данный период. Причем у экономистов еще и резко возросло число сразу не планирующих работать по специальности (нацеленных на получение диплома о высшем образовании) с 12% до 25%. Смена стратегии с «вынужденно гибкой» на «осознанно гибкую» у экономистов выражена особенно сильно. Другая динамика характерна для выпускников гуманитарных специальностей (классического университета): здесь количество трудоустраивающихся по специальности во второй когорте по сравнению с первой не снизилось. Но вот мотивация трудоустройства не по специальности отражает общую ситуацию – присутствует рост числа сразу не планирующих работать по специальности. Этот факт был отмечен еще и при анализе планов студентов-гуманитариев, которые, начиная с 2003 и тем более в 2007гг. уже на третьем курсе все в большей степени не планировали работать по своей специальности. В конце 90-х гг. гуманитарии отличались достаточно высоким «вынужденным» не трудоустройством по выбранной профессии, причиной чему выступали либо низкая оплата труда в выбранной профессиональной сфере, либо вообще отсутствие работы по специальности. Не планирующих работать по специальности еще на этапе подготовки в вузе почти не было (близко к 0%). В период 2005-2009 гг. доля нашедших более оплачиваемую работу не по специальности снижается с 50% до 33%, а сразу не планирующих работать по специальности, напротив, возрастает до 33%. Таким образом, классический университет еще в меньшей степени стал давать профессию как таковую и ориентация на университетское образование само по себе усилилась. Для учителей характерна в сравнении с другими профессиями (кроме врачей) достаточно высокая доля (80%) первоначально трудоустраивающихся по специальности, особенно в период 1997-2001гг. вопреки распространенному стереотипу, что учителя – наиболее депрофессионализированная группа. Но к периоду 2005-2009 гг. происходит сокращение трудоустраивающихся учителями примерно на 20% за счет сразу не планирующих трудоустраиваться по специальности. Т.е. в целом для учителей

характерно подтверждение общей тенденции – снижение трудоустраивающихся по специальности и повышение гибкости профессиональной стратегии еще в период получения профессиональной подготовки. Врачи демонстрируют исключение из общей динамики: сокращение трудоустроившихся по специальности не происходит. Число трудоустраивающихся по специальности среди врачей остается стабильным, причем весьма высоким по сравнению с другими профессиями на уровне 90-93%. В 90-е гг. врачей трудоустроившихся не по специальности практически нет (около 1%), а в во второй когорте (в 2005-2009гг.) появляется небольшая доля – 6%. Но тем не менее, наиболее благоприятная ситуация и динамика их всех профессиональных групп характерна для медиков. Одно из наиболее резких падений доли трудоустраивающихся по специальности наблюдается у архитекторов и дизайнеров с 66% в первой когорте и до 34% во второй. Особенно это характерно для выпусков 2008 и 2009гг. (кризисных). Интересно, что для студентов 3-го курса в профессиональных планах прослеживается положительная динамика: для будущих архитекторов характерна благоприятная ситуация профессионального самоопределения, сравнимая с врачами. Но вот реализовать эти планы в процессе трудоустройства им оказалось сложнее. Существенная часть из второй когорты отметила, что не смогли найти работу по специальности (21%), среди первой когорты конца 90-х таких почти не было. Для таких профессий «творческого» плана как архитекторы или дизайнеры всегда было найти работу достаточно сложно, но здесь также наблюдается негативная динамика за счет кризиса 2008-2009гг., который в плане трудоустройства сильнее отразился на архитекторах и дизайнерах, а также инженерах.

Таким образом, мы можем отметить лишь одну относительно благоприятную группу – выпускников медицинской академии, у которых в процессе трудоустройства сохраняется приверженность специальности на достаточно высоком уровне. Для других групп характерен в той или иной мере отход от своих специальностей, усиление депрофессионализации, причем еще на этапе студенчества.

При сравнении исследуемых когорт по способам трудоустройства после вуза резких динамических изменений выявлено не было (см. табл. 72). Наблюдается некоторый отход от традиционных «советских» способов устройства на работу – по распределению, при помощи родителей, друзей родственников. Вторая когорта начинает, хотя еще незначительно, использовать новый «рыночный» способ – рекрутинговое агентство. Однако, основной отход от массового распределения к «свободному диплому» уже состоялся в середине 90-х гг. XX в. А такой характерный для российского менталитета способ трудоустройства как через родственные связи и знакомства по-прежнему остается значимым.

В динамике предпочитаемых способов трудоустройства инженеров не наблюдается специфики. Экономисты еще в конце 90-х практически полностью перестали трудоустраиваться по распределению, в период 2005-2009 гг. им

стало сложнее трудоустроиваться самостоятельно, вторая когорта уже в большей степени стала ориентироваться на помощь родителей.

Таблица 72

Способы трудоустройства после вуза
(в % по столбцам)

Каким образом Вы устроились на работу после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
пошел на работу по распределению	7,2	4,3	5,6
нашел работу самостоятельно	57,5	55,2	56,2
помогли трудоустроиться родители, родственники	19,3	14,1	16,3
помогли друзья, знакомые	14,0	15,2	14,7
через рекрутинговое агентство	0,5	3,2	2,1
другое	1,4	7,9	5,2
Всего	100,0	100,0	100,0

Самостоятельность в поиске работы снизилась и у гуманитариев (с 70 до 59%). А вот у учителей самостоятельность возросла, свободное трудоустройство увеличилось: в к. 90-х гг. сравнительно много учителей трудоустроивалось по распределению (и по специальности) - 20%, а во второй половине первого десятилетия XXI в. уже практически никто. Сходная с учителями динамика способов трудоустройства у врачей: рост самостоятельности, отход от распределения и знакомств. У архитекторов также как и у экономистов уже в к. 90-х гг. практически никто не устраивался по распределению. Самостоятельно трудоустроиться и в 90-е и в период 2005-2009 гг. архитекторам было сложно, поэтому для них важна помощь родителей, друзей или знакомых, для второй когорты это еще более характерно.

Т.е. некоторый отход от способов трудоустройства «советского типа» - по распределению либо через связи, знакомства характерен для всех профессий, просто для некоторых (более «рыночных», например, экономистов) этот процесс начинается раньше – в к. 90-х гг., а другие подключаются позднее (учителя, врачи). Есть и исключения – где ориентация на трудоустройство через связи остается по-прежнему значимой – экономисты и архитекторы.

Респонденты и первой и второй когорты отмечали проблемы и трудности, с которыми они столкнулись при поиске места работы (см. табл. 73).

Таблица 73

Трудности при трудоустройстве после вуза
(в % по столбцам)

С какими трудностями Вы столкнулись при устройстве на работу (поиске) после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
на тот момент не было вакансий по моей специальности	5,6	10,2	8,3
не было опыта практической работы (стажа)	30,3	26,5	28,1
специальность оказалась никому не нужной, не перспективной	3,1	1,5	2,2
трудно было найти более-менее оплачиваемую работу	21,0	19,3	20,0
особых трудностей не возникло	38,5	35,6	36,8
другое	1,5	6,8	4,6
Всего	100,0	100,0	100,0

Если сравнивать когорты выпускников в целом по массиву, то существенной динамики не наблюдается: и в конце 90-х гг. и во второй половине первого десятилетия XXI в. для молодых специалистов при трудоустройстве характерен примерно один и тот же спектр проблем – отсутствие опыта работы, отсутствие работы с требуемым уровнем оплаты труда либо отсутствие вакансий по специальности. Выпускников, для которых при устройстве на работу трудностей не возникло в оба рассматриваемых периода, одинаково – 36-38%.

Однако, корреляционный анализ показывает, что существует специфика проблем трудоустройства в зависимости от вуза. Кроме того, если рассматривать различные профессиональные группы, наблюдается специфика динамики проблем трудоустройства выпускников разных вузов.

Ситуация для трудоустройства инженеров, судя по их ответам, была более благоприятна в к. 90-х гг., чем в период 2005-2009 гг., хотя процесс массового закрытия производств пришелся как раз на период 1997-2001 гг. Это отчасти объясняется сменой предпочитаемых способов трудоустройства выпускников технических вузов: во-первых, меньшее количество выпускников стало

трудоустраиваться по распределению, чем в 90-е гг., во-вторых, больше стали сразу искать работу не по специальности. Те, кто в к. 90-х устраивался по распределению на промышленные госпредприятия, собственно при трудоустройстве не имели проблем, они появлялись позже, когда молодые специалисты сталкивались с задержкой зарплаты, невыплатами, низким размером оплаты труда и как следствие уходили в частный сектор (сферу обращения), чаще не по специальности и даже на должности, не требующие высшего инженерного образования. Также для инженеров повысилась значимость проблемы отсутствия опыта практической работы с 25% до 36%. Видимо, улучшение ситуации для промышленных предприятий на фоне стабилизации 2005-2009 гг. не отразилась на выпускниках вузов, т.к. работодатель предпочитает брать работников с опытом. По результатам опроса работодателей (2009 г., исследования Кафедры социологии и СТУ УрФУ), руководителей предприятий Уральской горнометаллургической компании, одного из лидеров своей отрасли не только в России, но и на зарубежном рынке, современные выпускники вузов не могут сразу после окончания обучения выходить на работу в должности инженеров и специалистов из-за отсутствия ключевых компетенций профессиональной подготовки. Не случайно, согласно нашим данным, 9% молодых специалистов, и все они выпускники технических вузов, начинали свою карьеру в должности рабочего.

У экономистов и гуманитариев, напротив, трудностей и проблем стало меньше, видимо поскольку трудоустраиваться они стали в меньшей степени самостоятельно, и в большей мере при помощи связей и родителей. Учителей отличает от других групп акцент на проблеме найти работу, удовлетворяющую в оплате труда. Доля респондентов, отмечающих эту проблему, среди учителей осталась стабильной примерно на уровне 30%. Т.е. в субъективном измерении ситуация для выпускников педвузов не улучшилась и профессия учителя не воспринимается как достойно оплачиваемая по-прежнему, не смотря на правительственные программы поддержки педагогических кадров.

Для медиков можно диагностировать положительные изменения: доля тех, кто не смог трудоустроиться из-за отсутствия вакансий в 90-е была приличной – 27%, а для второй когорты она снизилась практически до 0%. Причиной этому – развитие частной медицины, появление платных клиник, перетекание туда медицинских кадров, соответственно вакансий в целом в системе здравоохранения, а также в государственных учреждениях становится больше. В целом у врачей трудностей с устройством на работу стало меньше (доля отметивших отсутствие проблем выросла с 18% до 70%!). Юристы и архитекторы более остальных сталкивались с проблемой отсутствия вакансий как в конце 90-х гг., так и во второй половине 00-х (у юристов даже возросла).

В итоге можно отметить отсутствие позитивных изменений при трудоустройстве на работу выпускников для многих профессиональных групп, а для некоторых (экономистов, юристов, – традиционно считающимися «рыночными») они даже возросли, или на смену одних проблем пришли другие (у архитекторов, инженеров, учителей). Существенные улучшения из исследуемых профессиональных групп прослеживается лишь у врачей.

Динамические изменения проявляются при выборе выпускниками мест трудоустройства: в к. 90-х гг. XX в. первое место работы после окончания вуза – это в подавляющем числе случаев – государственное предприятие, в котором выпускнику предоставляется должность специалиста. Однако, проработав там какое-то время, многие меняют его на частное предприятие. Сравнение первого и второго мест трудоустройства обеих когорт по форме собственности и должности представлено в табл. 74 и 75.

Таблица 74

Форма собственности на первом месте работы (в % по столбцам)

Форма собственности	Когорты выпускников вузов			
	Когорта 1997-2001		Когорта 2005-2009	
	на первом месте работы	на втором месте работы	на первом месте работы	на втором месте работы
государственная (муниципальная)	90	17	32	8
частная	10	83	68	92
Всего	100	100	100	100

Во II-й п. 2000-х гг. выпускники сразу устраиваются в различные акционерные общества, на госпредприятия идет лишь незначительная часть выпускников (32%). Это связано с тем, что госпредприятий, как таковых во второй половине 2000-х годов практически не осталось, они были преобразованы в различные акционерные общества. Если же говорить о госбюджетной сфере занятости (образование государственная медицина и т.д.) то, возможно, одной из причин этой тенденции является существенная разница уровня заработной платы, который предлагается в бюджетных организациях по сравнению с коммерческими предприятиями на фоне ярко выраженных прагматических ценностных ориентаций молодежи, которая в тройку ведущих ценностей для себя обязательно ставит доход и материальное благополучие.

Наши данные находят подтверждение в результатах опроса российских студентов, проведенного ФОМом в сентябре 2008 года, согласно которым 48 % из числа респондентов ориентированы на работу в частных компаниях. Для выпускников 2005-2009 гг., видимо, статус специалиста уже не так привлекателен – большинство трудоустраиваются служащими в частных компаниях (44%, в сравнении с 1997-2001 гг. – только 3%).

Таблица 75

Должность на первом месте работы, в %

Должность на первом месте работы	Когорты выпускников вузов			
	Когорта 1997-2001		Когорта 2005-2009	
	на первом месте работы	на втором месте работы	на первом месте работы	на втором месте работы
руководитель предприятия	2	3	1	7
руководитель подразделения	10	15	2	9
специалист	77	69	37	33
служащий	3	3	44	42
рабочий	0	0	9	0
ведущий специалист	8	10	5	7
зам директора	0	0	1	2
Всего:	100	100	100,0	100

Для обеих когорт характерна незначительная восходящая мобильность: при переходе на второе место работы не более 6% повышают свой статус до руководителя подразделения. Однако, молодежь, вышедшая на рынок труда в конце XX века, начинала реализовывать свою профессиональную карьеру, в должности, которая в большей степени соответствовала полученному высшему профессиональному образованию. Безусловно, это является следствием периода «риска», когда многие предприятия претерпевали изменения, государственный сектор проходил реструктуризацию, коммерческие организации приспособлялись к новым экономическим условиям. Представители второй когорты - выпускники вузов второй половины первого десятилетия XXI века сразу после окончания вуза находились в более выгодных условиях, что связано с устоявшимся экономическим полем деятельности многих компаний и организаций, появлением и утверждением на рынке предприятий с широким спектром менеджерских должностей (служащих). Соответственно, они сразу были сориентированы на занятия более оплачиваемых мест служащих частных компаний, чем специалистов, получающих меньшую оплату, но требующих большую квалификацию и несущих более серьезную ответственность. Полагаем, за этой тенденцией стоят и изменившиеся ценностные приоритеты в профессиональном самоопределении молодежи: образование, квалификация, сложность труда обладают меньшей значимостью, чем материальное вознаграждение за труд. Следствием этого является то, что должность специалиста, безусловно обладающая престижем в советское время и отчасти сохраняющая ее в к. 90-х гг. XX в., не подкрепленная высокой оплатой труда, обладает меньшей привлекательностью, чем должность рядового менеджера, но с достойной оплатой.

Специфика динамики в профессиональных группах практически не наблюдается, отмеченные последние тенденции характерны практически для выпускников всех вузов, за исключением выпускников медицинской академии. В сравнении с остальными профессиональными группами уже в к. 90-х гг. некоторая часть врачей трудоустроились на частные предприятия (клиники), а в к периоду 2005-2009гг., наоборот, не наблюдалось такого резкого оттока в частный сектор как у других профессий. Занятость в госсекторе сохранилась на уровне 70% и очевидно, имеет свои плюсы для молодежи: набраться опыта, сделать карьеру, кроме того в структуре государственной и муниципальной систем здравоохранения существует возможность оказания платных медицинских услуг. Также для врачей характерен переход в частный сектор с сохранением должности специалиста – во второй когорте трудоустроившихся специалистами столько же сколько и в первой. Эта особенность отмечается только у медиков, остальные профессии при смене работы теряют статус в обмен на оплату труда. Эта проблема затрагивает уже следующий этап профессионального самоопределения – продвижения и карьеры, анализ которого представлен в следующей главе.

ГЛАВА 7. ДИНАМИКА ПРОДВИЖЕНИЯ И КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В данной главе рассматривается профессиональное становление молодежи после трудоустройства и первичной адаптации к новому статусу молодого специалиста и первому месту работы. Мы сосредоточили внимание на перемещениях, связанных со сменой работы, а также перемещениях, связанных с продвижением и карьерой – должностном, финансовом, профессионально-квалификационном росте. Для нас важным было не столько зафиксировать объективные параметры перемещений в социально-профессиональной структуре, а исследовать их субъективную (социокультурную) составляющую – мотивацию, удовлетворенность, планы и намерения профессиональной деятельности. Основной ракурс рассматриваемых проблем – оценить изменения, произошедшие за 15 лет в возможностях профессиональной мобильности, сравнить карьерные устремления личности, ее мотивирующие ценности, оценки успешности продвижения в ситуации конца 90-х гг. прошлого века и второй половины первого десятилетия XXI в.

Анализируя общий момент перемещений, мы опирались, во-первых, на их количественную оценку – сколько раз молодые специалисты сменили место работы после окончания вуза. Поскольку в обеих когортах опыт профессиональной деятельности небольшой по условиям выбора объекта исследования (в пределах пяти лет, причем существенную долю среди опрошенных составили респонденты, чей стаж работы не превышает и одного года), то основная часть выпускников не успела сменить место работы ни разу: в первой когорте таких 75%, а во второй еще больше – 82%. Отметим, что различия между когортами заключаются именно в первой смене места работы: один раз поменяли место работы среди когорты конца 90-х гг. 19%, а среди

когорты выпуска 2005-2009 гг. только 11%. Что касается молодых специалистов, которые 2 и более раз меняли работу после вуза, то их количество одинаково незначительное в обеих когортах (не превышает 5%). Несколько большая мобильность первой когорты во многом объясняется более неустойчивой, нестабильной ситуацией, в которой происходило профессиональное становление в первые годы после вуза этой когорты: к концу 90-х гг. XX в. многие предприятия из государственных трансформировались в различные акционерные общества (крупные госпредприятия превращались в ряд мелких ООО), многие прекращали свою деятельность, не выплачивая зарплаты, бизнес существовал в ситуации неопределенности (правовой, экономической и социальной). Поэтому в предыдущей главе, рассматривая динамику трудоустройства выпускников, мы уже отмечали вынужденность перемещений молодых специалистов, которые первоначально трудоустраивались на госпредприятия, а через некоторое время уходили в акционерные общества (чаще в сферу обращения) за приемлемой оплатой труда, но часто вне связи с должностным ростом или даже теряя при этом статус специалиста. Т.е. первая когорта при переходе из сферы производства в сферу обращения теряет свой статус специалиста, обусловленный полученным образованием, занимая места служащих (менеджеров частных компаний), а вторая когорта уже сразу при первом трудоустройстве ориентируется на места служащих, но с приемлемой оплатой труда.

Таблица 76

Количество мест работы после вуза, %

Количество мест работы после окончания вуза	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
одно	74,9	81,7	78,9
два	18,4	11,5	14,4
три	5,0	4,4	4,6
четыре	1,7	2,0	1,9
больше четырех	0,0	0,4	0,2
Всего	100,0	100,0	100,0

Таким образом, перемещения свойственные первой когорте нельзя назвать карьерным или профессиональным ростом, это вынужденная смена места работы, продиктованная неудовлетворительной оплатой труда, часто связанная с уходом от вузовской специальности.

Во-вторых, среди тех, кто сменил место работы, мы анализировали, произошел ли при этом рост в должности или заработной плате. Данный анализ подтверждает вышесказанную интерпретацию. Среди сменивших место работы у когорты конца 90-х гг. наблюдается рост в должности почти у 30% выпускников, но большинство перемещений (62%) не связано с ростом в должности (остались специалистами), либо, вообще, сопровождалось понижением в должности (9% перешли на должности служащих, не требующих

высшего образования). Для сменивших место работы во второй когорте (хотя их меньше) более свойственен собственно карьерный рост – рост в должности характерен почти для половины переместившихся выпускников (49%). Снова мы можем сделать вывод, что говорить о перемещениях, связанных с карьерным ростом уместнее относительно второй когорты нежели первой. Перемещения первой когорты носят вынужденный невосходящий характер – в основном, связаны с повышением зарплаты. Поэтому во второй когорте и самих перемещений меньше в количественном плане (нет необходимости) и характер перемещений другой. Устраиваясь первоначально на работу с более-менее достойной оплатой труда, но в должности не специалиста, а служащего (менеджер, продавец и т.д.) и не связанной с профессией, полученной в вузе, представители второй когорты в дальнейшем демонстрируют карьерное продвижение: их перемещения чаще связаны одновременно и с ростом в должности и с ростом в зарплате. Т.е. во второй половине первого десятилетия XXI в. нелинейный тип карьеры начинает распространяться не только на этап первого трудоустройства, но и на последующие периоды профессионального становления.

Таблица 77

Динамика роста в должности при смене места работы, %

Рост в должности	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
Перемещение без роста в должности	62,2	36,2	48,9
Перемещение с ростом в должности	28,9	48,9	39,1
Перемещение с понижением в должности	8,9	14,9	12,0
Всего	100,0	100,0	100,0

Таблица 78

Динамика роста зарплаты при смене места работы, %

Рост в зарплате	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
Перемещение без роста зарплаты	10,5	59,0	35,1
Перемещение с ростом зарплаты	84,2	33,3	58,4
Перемещение со снижением зарплаты	5,3	7,7	6,5
Всего	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,529, вероятность ошибки: 0,10%

Среди анализируемых профессиональных групп данная тенденция отчетливо характерна для инженеров, гуманитариев (все перемещения первой когорты связаны только с зарплатой, без повышения в должности). Несколько специфична группа учителей, для которой характерны перемещения, связанные только с ростом зарплаты, как в первой, так и во второй когорте. Смена места работы у учителей, как правило, сопряжена со сменой вида деятельности (профессии), поэтому о росте в должности говорить не имеет смысла. Исключение из общей тенденции составляют юристы, у которых и в когорте конца 90-х гг. происходят перемещения, связанные и с ростом зарплаты и с ростом в должности одновременно.

Среди наиболее стабильных профессиональных групп – тех, кто ни разу не менял место работы, - гуманитарии, врачи и архитекторы. Но характер этой стабильности разный. У гуманитариев (и учителей) наблюдается динамика: от первой ко второй когорте стабильность резко возрастает – доля не сменивших работу ни разу в когорте 1997-2001гг. составляет 66%, а в когорте 2005-2009гг. уже выросла до 90%. Доля врачей и архитекторов, которые не меняли место работы и в конце 90-х гг. и в период 2005-2009гг. оставалась одинаково высокой – на уровне 83-85%. Сравнительно с данными группами выше мобильность у инженеров и особенно экономистов. Сама специфика работы экономических и инженерных профессий предполагает больший простор для мобильности (более широкий спектр предприятий и фирм, где они потенциально могут найти работу). Что нельзя сказать о гуманитарных профессиях, охваченных исследованием (филологов, историков, культурологов и т.д.), а также о врачах. Если исключить частные клиники, то условия работы в государственных медицинских учреждениях примерно одинаковы, что не способствует мобильности в данной сфере. Рост стабильности занятости гуманитариев в период 2005-2009гг. объясняется не столько улучшениями (удовлетворенностью профессиональной деятельности) условий труда, поскольку их нет, а наоборот, сокращением востребованности гуманитарных профессий. Этот вопрос уже был рассмотрен в предыдущих главах. Если в 90-е, специалисты-гуманитарии, не удовлетворенные своей работой (в первую очередь ее оплатой), или не нашедшие подходящую работу по специальности, могли уйти в сферу обращения (работа менеджера, продавца-консультанта, продажи, реклама и т.д.). В период второй половины первого 10-летия XXI в. эту нишу занимают профессионально-подготовленные менеджеры, специалисты по рекламе и PR, специалисты экономического профиля (статистика по выпуску данных специалистов). Стабильность профессиональной группы архитекторов связана со спецификой их занятости. Получив вполне дорогое сегодня образование архитектора или дизайнера, и не имея достаточно широкого выбора мест трудоустройства, выпускники архитектурно-художественной академии либо находят «хорошее» место до окончания вуза и там и остаются, либо создают свои частные творческие мастерские, которые и развивают, т.е. менять что-либо им нет ни необходимости, ни возможности.

Рассматривая полученное в вузе образование как стартовый капитал карьеры, мы обратили внимание, насколько сами молодые специалисты его

ценят. Ответы респондентов можно считать и косвенной оценкой качества высшего профессионального образования. Почти половина выпускников и в первой и во второй когортах (45% и 43% соответственно) считают, что вузовская подготовка им существенно помогает в работе. Еще существенная часть 38-35% полагают, что некоторые знания им пригодились. Между когортами не наблюдается различий. Т.е. в субъективной оценке бывших студентов уровень профессионального высшего образования конца 90-х гг. и 2005-2009 гг. примерно одинаков. Потребность в росте профессионального уровня при отсутствии такой возможности в большей степени испытала первая когорта (33% против 22%). В 90-е гг. на рынке образовательных услуг объективно существовало меньше предложений различных курсов повышения квалификации, семинаров и тренингов, нежели в период 2005-2009. Сами компании не стремились вкладывать деньги в профессиональное развитие сотрудников.

Если же рассматривать отдельно по профессиональным группам, то наблюдается специфика динамики. Среди выпускников технических вузов оценка качества высшего образования в плане его пригодности для последующей профессиональной деятельности резко упала с 50% до 36%. Ответы во второй когорте перераспределились с оценки «вузовская подготовка мне существенно помогает» в категории «не могу сказать определенно», «пригодился только диплом о высшем образовании» и «для моей работы можно было бы и не учиться в вузе». Возможностей для повышения квалификации инженеров увеличилось. Это подтверждается и опросом и статистикой: если в к. 90-х учились на курсах повышения квалификации только 8%, то среди выпускников 2005-2009 – уже 24% инженеров.

Снизилась оценка пригодности высшего образования для профессиональной деятельности у выпускников классического университета с 40% до 33%. В отличие от инженеров гуманитарии во второй половине первого десятилетия XXI в. практически перестали испытывать потребность в повышении своего профессионального уровня, считая, что собственно университетского образования достаточно для их работы. Выпускникам конца 90-х гг. XX в. в большей степени приходилось осваивать сферы деятельности, напрямую не связанные с полученным в вузе образованием (доля работающих по специальности у гуманитариев в этот период была несколько выше, чем в последующий). Поэтому и необходимость в получении дополнительного образования была выше.

Среди врачей и в конце 90-х гг. подавляющее большинство оценивали свое образование положительно: 64% отмечали, что вузовская подготовка им существенно помогает и 36% , что некоторые знания пригодились. А во второй половине первого десятилетия XXI в. ответы врачей перераспределились к крайне положительному полюсу шкалы (с 64% до 79%). Увеличилась соответственно удовлетворенность знаниями с 18% до 28%. Достаточно высокая доля врачей и в конце 90-х и в 2005-2009 гг. обучались на курсах повышения квалификации, хотя также и существенна доля нуждающихся в повышении

своего профессионального уровня, но пока не реализовавших свои намерения (37%).

Архитекторам свойственна отрицательная динамика в оценке пригодности высшего образования для своей работы – крайняя позитивная оценка снизилась с 67% до 35% (почти в 2 раза). Связано это с тем, что в отличие от врачей, среди архитекторов во второй когорте существенно снизилась доля работающих по своей специальности, соответственно и необходимость в знаниях и навыках архитектора (или дизайнера) отпала. Напомним, что на трудоустройстве архитекторов достаточно сильно сказался кризис 2008-2009 гг., многие не могли найти работу по своей специальности.

Повысилась оценка необходимости полученного образования для своей работы у экономистов, у которых также достаточно высокая доля трудоустроенных по специальности. Вопрос о связи оценки пригодности полученного образования для профессиональной деятельности с трудоустройством по специальности/ не по специальности мы отдельно рассмотрим в следующей главе, здесь же мы хотели отразить динамику этой оценки, которая, как выяснилось, прослеживается при отдельном анализе каждой профессиональной группы.

К сожалению, для большинства профессиональных групп, в том числе для архитекторов, которым во многом была свойственна позитивная динамика профессионального самоопределения (особенно среди студентов – будущих архитекторов, отмечаемая в пятой главе работы), характерна снижение оценки необходимости и пригодности полученного образования для своей работы. В большей степени это касается инженерного образования, в меньшей – гуманитарного. Положительная динамика характерна для врачей и экономистов.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью выпускников вузов рассмотрено нами в двух аспектах. С одной стороны, высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью в целом и ее отдельными сторонами оценивается как позитивный момент в плане субъективной оценки успешности профессионального самоопределения молодыми специалистами. С другой стороны, еще В. А. Ядов и А.Г. Здравомыслов в своей книге «Человек и его работа» подчеркивали неоднозначность интерпретации удовлетворенности трудом: при объективно плохих показателях трудовой деятельности (условий труда, его содержания) удовлетворенность им не может быть рассмотрена как положительный момент.⁴⁸ Соглашаясь с данными авторами, мы заостряем внимание, что также рассматриваем неудовлетворенность профессиональной деятельностью и ее отдельными параметрами как мотивирующий фактор для профессионального продвижения (на профессиональные достижения). В этом аспекте неудовлетворенность работой не обязательно означает неуспешность, а может интерпретироваться как нацеленность личности на дальнейшее совершенствование в профессии (а удовлетворенность как успокоенность и субъективная невозможность дальнейшей карьеры). В каком направлении

⁴⁸ А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. М. : ИС РАН, Аспект-пресс. 2003.

возможно это совершенствование, мы узнаем, опираясь на анализ удовлетворенности конкретными сторонами профессиональной деятельности, а также на анализ мотивирующих ценностей (ценностей к которым стремится личность в профессиональной деятельности).

Как удовлетворенность в целом, так и удовлетворенность отдельными параметрами профессиональной деятельности выше у когорты выпуска 2005-2009гг. (см. приложение).

Удовлетворенность отдельными сторонами измерялась по шкале порядка, имеющей 5 градаций: от совершенно доволен, до совершенно недоволен. Каждой градации присвоен балл (от 5 до 1) и рассчитано среднее значение для каждой когорты по каждому параметру. Результаты представлены в таблице 79.

В обеих когортах иерархия параметров профессиональной деятельности по степени удовлетворенности одинакова: наиболее удовлетворены коллективом и отношениями с коллегами, полномочиями и ответственностью в работе, а также начальством и стилем руководства; наименее – социальным пакетом, продвижением и перспективами карьеры и уровнем зарплаты. Т.е. мотивирующие ценности остались те же в период 2005-2009 гг. по сравнению с 90-ми годами: что либо менять в содержании, полномочиях и организации своей работы молодые специалисты настроены меньше, чем, чтобы им повысили зарплату, должность и предоставили социальные льготы.

Таблица 79

Динамика удовлетворенности основными параметрами профессиональной деятельности, среднее значение

Насколько Вы довольны в своей профессиональной деятельности	Когорты		В целом по массиву	Индекс различий между когортами
	Выпускники 1997-2001 гг.	Выпускники 2005-2009 гг.		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Творчеством, самореализацией	3,41	3,78	3,62	-0,37
Самостоятельностью, полномочиями, ответственностью	3,69	3,94	3,83	-0,25
Продвижением по служебной лестнице, перспективами карьеры	2,97	3,33	3,18	-0,36
Повышением квалификации, профессиональным ростом	3,28	3,54	3,44	-0,26

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Социальным пакетом, льготами	2,57	3,24	2,94	-0,67
Доходом, зарплатой	3,18	3,37	3,29	-0,19
Коллективом, отношениями с коллегами	4,20	4,34	4,28	-0,14
Начальством, стилем руководства, организацией труда	3,56	3,82	3,72	-0,26
Режимом работы, восстановлением сил, отдыхом	3,40	3,66	3,55	-0,26

Как в конце 90-х гг. XX в., так и во второй половине первого десятилетия XXI в. остается «пассивно-иждивенческий» подход к своему профессиональному развитию у молодежи. Не изменились и отношение и подход к молодому работнику со стороны работодателя, условия труда (подтвердить другими исследованиями): экономить как можно больше на его профессиональном росте. Стабильность ценностей в профессиональной деятельности подтверждается ответами на отдельный вопрос об этом (см. табл.80).

Таблица 80

Что для Вас наиболее значимо в профессиональной деятельности, %

Что для Вас наиболее ценно, значимо в профессиональной деятельности?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
деньги, зарплата	72,3	71,3	71,8
престиж, уважение коллег	20,4	27,2	24,3
карьера, профессиональный рост	54,9	53,4	54,0
творчество, нестандартность задач	28,6	28,7	28,7
хороший коллектив, отношения с людьми	54,4	55,6	55,1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
работа не требует много времени и сил	7,3	12,2	10,1
Всего	100,0	100,0	100,0

Наиболее ценят зарплату (тенденция прагматизации ценностных ориентаций, о которой мы уже неоднократно говорили), карьере и хороший коллектив как в 90-е гг., так и в период 2005-2009гг.

Рассматривая неудовлетворенность как мотивацию к дальнейшим профессиональным достижениям, мы отметим различия между когортами – все средние значения удовлетворенности всеми параметрами работы выше у второй когорты. С этой точки зрения, следует сделать вывод, что первая когорта должна быть более мотивирована на изменения в своей профессиональной жизни, в том числе более склонна к продвижению, мобильности. Это подтверждается двумя исследовательскими направлениями: 1) анализом профессиональных планов выпускников и 2) установкой на карьеру, которые будут рассмотрены далее.

С чем связана большая удовлетворенность (субъективная успешность) второй когорты в сравнении с первой? Объясняя данное различие, мы опираемся на анализ различий в условиях трудоустройства и работы в периоды конца 90-х гг. XX в. и периода 2005-2009 гг., который проведен во второй главе. Для первой когорты при трудоустройстве более характерна «вынужденно гибкая» стратегия поиска работы, когда выпускники были вынуждены пересматривать свои первоначальные планы трудоустройства по специальности. Для второй когорты характерна стратегия «осознанно гибкая» - они уже на этапе вуза были готовы работать не по специальности. Выпускникам, вынужденно трудоустроившимся не по специальности, было сложнее адаптироваться к другому содержанию труда, обязанностям и полномочиям, освоить новый (не планируемый) вид деятельности, отсюда и меньшая удовлетворенность многими параметрами, в том числе карьерным и профессиональным ростом. Не случайно наибольшие различия в удовлетворенности между когортами наблюдаются по параметрам – творчество в профессиональной деятельности, продвижение и карьера (см. индекс различий в таблице). Различие в удовлетворенности социальным пакетом вполне объяснимо – предприятия конца 90-х гг., как правило, о социальном пакете и льготах не думали вообще.

Сравним динамику средней оценки удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности по профессиональным группам. Части профессиональных групп свойственна общая тенденция – некоторый рост показателя удовлетворенности в период 2005-2009гг. (инженеры, врачи). К ним примыкают гуманитарии, но их начальный показатель (в 90-е гг.) был выше, чем у врачей, инженеров и экономистов, а динамика роста выражена слабее. Т.е. в период 2005-2009 гг. у инженеров, врачей и экономистов показатель удовлетворенности становится выше, чем у гуманитариев (обгоняет). Экономистам свойственен более резкий рост показателя. У другой части

профессиональных групп, напротив, наблюдается падение показателя – это учителя и архитекторы. Именно для этих групп характерна увеличивающаяся депрофессионализация в 2005-2009 гг. в сравнении с 90-ми (снижение доли работающих по специальности). Видимо речь идет не о неудовлетворенности трудом учителя или архитектора, а скорее о неудовлетворенности работой, которая не связана с полученной специальностью в вузе.

Таблица 81

Динамика средней оценки удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности по профессиональным группам, баллы

Профессиональные группы	Средняя оценка		Всего
	Когорта 1	Когорта 2	
Инженеры	3,27	3,66	3,43
Экономисты	3,11	3,68	3,46
Гуманитарии	3,44	3,64	3,60
Врачи	3,42	3,64	3,58
Учителя	4,04	3,51	3,71
Архитекторы	4,30	3,82	3,87
Юристы			

Установка на карьеру измерялась нами по шкале Лайкерта, где респондентам было предложено равное количество положительных и отрицательных суждений о карьере, продвижении и профессиональном успехе, с которыми они должны были высказать степень согласия/ несогласия по 5-членной шкале. При обработке каждому респонденту присваивался индекс, принимающий отрицательные и положительные значения от -2 до +2, затем был рассчитан средний индекс (среднее значение) для массива в целом и для каждой профессиональной группы. Установка на карьеру выше у выпускников, вступивших в профессиональную жизнь в 1997-2001гг. ($I=0,13$), чем у выпускников периода 2005-2009гг. ($I=0,10$). Наиболее низкое значение установки наблюдается у гуманитариев, в 90-е гг. даже отрицательное ($-0,02$), и у архитекторов. У гуманитариев наблюдается обратная динамика в сравнении со всеми остальными профессиями: у всех установка на карьеру снизилась, а у гуманитариев, наоборот, в 2005-2009гг. увеличилась (индекс различий – $0,13$). Наиболее высокие значения установки на карьеру без различий по когортам демонстрируют такие различные по многим другим показателям группы как учителя ($0,17$) и экономисты ($0,16$). Высокая установка на карьеру у учителей наблюдается на фоне усиливающейся депрофессионализации и снижения удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности. Видимо, устремления к карьере призваны компенсировать параметры, которые не удовлетворяют учителей (зарплата и др.). Высокая установка на карьеру у экономистов наблюдается, напротив, на фоне достаточно резкого роста удовлетворенности профессией. Но снижение установки на карьеру у

экономистов происходит более резко, чем у учителей (индекс различий у учителей 0,03, а у экономистов 0,06). Изначально молодежь, выбирающая карьеру в области экономики и финансов, нацелена на достаточно серьезные достижения по различным параметрам профессиональной деятельности, желают достичь много (уровень зарплаты, карьеры и т.д.), соответственно их установка на карьеру высока. Во второй половине первого десятилетия XXI в. сама по себе область экономики (экономическое образование) уже не обеспечивает профессионального успеха как в 90-е гг., это начинают понимать выпускники, чем объясняется снижение установки на продвижение и карьеру.

Таблица 82

Динамика средней оценки установки на карьеру выпускников вузов

Профессиональные группы	Среднее значение			Индекс различий между когортами
	Выпускники 1997-2001 гг.	Выпускники 2005-2009гг.	В целом по массиву	
Инженеры	0,13	0,08	0,11	0,05
Экономисты	0,19	0,13	0,16	0,06
Гуманитарии	-0,02	0,11	0,08	-0,13
Учителя	0,19	0,16	0,17	0,03
Врачи	0,16	0,09	0,11	0,07
Архитекторы	0,28	0,00	0,03	0,28
Юристы				
В целом по массиву	0,13	0,10	0,11	0,03

В способах построения карьеры (достижения профессиональных успехов), предпочитаемых выпускниками к. 90-х гг. и выпускниками периода 2005-2009гг., произошло мало изменений. Прежде всего, обращает на себя внимание, что в оба анализируемых периода только половина выпускников считали, что добиться успехов можно через труд, много работая. Столько же (соответственно 51% и 55%) полагают, что добиться чего либо в профессии можно через связи и знакомства (см. табл. 83). К периоду 2005-2009гг. несколько потерял значимость для выпускников способ продвижения через повышение уровня образования и квалификации (с 55% до 43%), что косвенно показывает некоторую девальвацию ценности образования среди молодежи (которое достаточно высоко ценилось в конце 90-х годов). С другой стороны показывает понимание того, что сейчас только само по себе образование не обеспечивает профессионального успеха и продвижения (произошел отход от «советской» модели). Случайные способы карьеры и продвижения (везение, удача, быть в нужное время в нужном месте...) стали менее привлекательны, а отношения с начальством более.

Таблица 83

Динамика способов продвижения и карьеры, %

Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
через труд, много работать	51,2	50,7	50,9
через знакомства, связи, рекомендации	51,7	55,0	53,6
через повышение уровня образования, квалификации	54,6	43,6	48,2
быть в нужное время в нужном месте	41,0	36,8	38,6
это в большей степени везение, удача	20,0	14,6	16,9
через хорошие отношения с руководством	21,5	26,8	24,5
другое	0,5	1,1	0,8
Всего	100	100	100

Рассмотрим специфику динамики способов карьеры по профессиональным группам. Интересна динамика такой «рыночной» профессии как экономисты. Если в период 1997-2001 гг. 81% выпускников экономического университета полагали, что добиться профессиональных успехов через труд, то в период 2005-2009гг. с этим согласились только 43% (в 2 раза меньше). Способ «через знакомства и связи», наоборот, набрал популярности среди экономистов с 37% до 57%, а «через хорошие отношения с начальством» с 12% до 45%. Т.е. мир профессиональных ценностей экономистов приобрел сугубо прагматическую специфику: связи стали играть большую роль, а труд, образование и квалификация – много меньше.

У выпускников классического университета наблюдается обратная динамика: роль знакомств и связей снижается (с 70% до 58%), а роль труда несколько возросла (с 40% до 54%). Однако, среди гуманитариев в сравнении с массивом весьма низка роль в профессиональном успехе повышения уровня образования и квалификации (на уровне 30%). Для выпускников классического университета это довольно низкая цифра. Среди учителей также роль труда снижается, а связей повышается, хотя не так резко как у экономистов.

У врачей повышается ценность труда с довольно низкой цифры в конце 90-х в 9% до 52% и роль образования. Также повысилась роль связей и отношения

начальства. Снизилась роль случайных способов. Т.е. в отличие от других профессиональных групп, врачи считают важным для достижения успеха практически все, кроме случайных факторов (наиболее зрелая стратегия карьеры, опирающаяся на объективную реальность, которая сформировалась в период 2005-2009гг.) У архитекторов, напротив, снизилась роль практически всех способов кроме случайных (влияние экономического кризиса, который наступил «внезапно» и тоже может рассматриваться как внешний случайный фактор).

Таким образом, в выборе способов профессиональных достижений у ряда профессиональных групп, за исключением врачей и гуманитариев) произошел отход от условно названной нами «правильной советской стратегии» (добиваться успехов через повышения уровня образования и квалификации и через труд), но не произошел отход от «неправильной советской стратегии» (через знакомства, связи и отношения с руководством). Какой либо новой стратегии к периоду 2005-2009 гг. не выработалось, по крайней мере, по результатам наших исследований она не зафиксирована.

Сравнивая профессиональные планы когорт, мы видим, что вторая когорта менее склонна что-либо менять, настроены работать без изменений (см. табл. 84). Вторая когорта в меньшей степени ожидает повышения в должности.

Таблица 84

Динамика профессиональных планов выпускников, %

Каковы Ваши ближайшие (1-2 года) профессиональные планы?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего
работать на прежнем месте, без изменений	26,6	34,4	31,1
ожидаю (добиваться) должностного повышения	30,5	22,3	25,8
сменить место работы	14,8	16,5	15,8
повысить квалификацию (дополнительное образование)	24,1	25,3	24,8
не работать (декретный отпуск, домашние дела)	3,9	3,3	3,6
устроиться на дополнительную работу	6,9	6,2	6,5
открыть свое дело	7,9	8,1	8,0
другое	0,5	3,7	2,3
Всего	100	100	100

Учитывая ее более высокую удовлетворенность достигнутым и более низкую установку на продвижение и карьеру, можно сказать, что вторая когорта более стабильна, менее подвержена мобильности. Все это отражается в профессиональных планах. Оценивая ответы первой когорты, мы видим, что у

нее есть намерение что-либо менять, однако, реальных шагов не планируется: сменить место работы в ближайшее время собирается только 15% (также как и во второй когорте – 16%). Т.е. когорты различаются намерениями, но не реальными действиями. Выпускники конца 90-х гг. все еще проектируют «советский» тип карьеры – не искать более оплачиваемое и перспективное место работы, а ждать повышения на том же месте работы. Особенно это характерно для инженеров и экономистов. В планах учителей в период 2005-2009 гг. резко увеличилось намерение повысить квалификацию (получить дополнительное образование). Отчасти это связано и с уходом из профессии, отчасти с необходимостью учителей получать определенную квалификационную категорию для повышения оплаты труда. Поэтому и доля учителей, ожидающих должностного повышения возросла с 7% до 23%. Сходная динамика характерна для медиков, которым также необходимо получать определенную квалификационную категорию.

В профессиональных планах архитекторов во второй когорте наблюдается более высокая мобильность: доля желающих остаться на прежнем месте снизилась, а доля планирующих добиваться повышения, сменить место работы, повысить квалификацию или получить дополнительное образование увеличилась. Что, видимо, объясняется необходимостью адаптироваться к кризисной ситуации 2009г.

Таким образом, мы можем обозначить некоторые выводы из проведенного анализа динамики продвижения карьеры молодых специалистов.

В обеих когортах реально осуществляемая мобильность невысока, в основном, заключается в однократной смене места работы, а подавляющее большинство выпускников вузов еще не меняла место работы ни разу.

В первой когорте мобильность была несколько выше за счет не карьерных, а вынужденных перемещений из-за экономической ситуации к. 90-х – н. 00-х гг.

Наименее подвержены мобильности гуманитарии, врачи, архитекторы и юристы. Среди сменивших место работы выпускников к. 90-х гг. наблюдается, в основном, рост зарплаты, но не должности, а среди выпускников 2005-2009гг. почти половина сменивших место работы выросли при этом в должности. Т.е. для разных когорт характерен разный тип перемещений: для первой когорты – «выживание», а для второй – «карьера».

Вторая когорта изначально ориентирована на более гибкую карьеру (нелинейный тип карьеры), вполне осознанно устраиваясь на должности служащих не по специальности, а затем демонстрируют карьерный рост в выбранной сфере деятельности.

Нелинейность карьеры первой когорты носит вынужденный характер, отсюда более низкая степень удовлетворенности различными параметрами профессиональной деятельности (в том числе зарплатой и карьерой). Нелинейность карьеры второй когорты для них самих более прогнозируемая и ожидаемая, поэтому выпускники из второй когорты демонстрируют более высокую степень удовлетворенности профессиональной деятельностью в целом и ее отдельными сторонами.

Динамика оценки необходимости полученного образования различается по профессиональным группам: среди инженеров, архитекторов и гуманитариев она снизилась, а среди врачей и экономистов, напротив, возросла.

Когорта к. 90-х гг. более склонна к продвижению и карьере – установка на карьеру, измеренная по шкале Лайкерта, у них выше. Неудовлетворенность многими параметрами профессиональной деятельности побуждает у них необходимость что-либо менять, хотя характер данных намерений можно назвать «советской стратегией карьеры», которую в новых условиях трудно реализовать: ожидать повышение в должности, а не искать другое место, более удовлетворяющее запросам.

На удовлетворенности профессиональной деятельностью сказывается трудоустройство по специальности. Так вторая когорта, изначально трудоустроившись не по специальности (на частные предприятия и т.д.), более удовлетворена профессиональной деятельностью. Первая когорта, вынужденно работая не по специальности, испытала большие трудности и проблемы в профессиональной адаптации, откуда их меньшая удовлетворенность работой.

У профессиональных групп, подверженных депрофессионализации (снижению числа работающих по специальности в исследуемый период) – учителей, архитекторов, - наблюдается не рост удовлетворенности как в целом по массиву, а ее снижение.

По предпочитаемым способам достижения профессиональных успехов характерны две тенденции: 1) отход многих профессиональных групп (инженеров, экономистов) от типа «правильной советской стратегии» продвижения через труд и образование и 2) сохранение «неправильной советской стратегии» продвижения через связи и хорошие отношения с руководством. Черты нового постсоветского типа стратегии отсутствуют как у выпускников конца 90-х гг., так и не сформировались у выпускников 2005-2009гг.

ГЛАВА 8. УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И КАРЬЕРЫ

На теоретическом уровне анализа нами были выделены два направления исследования успешности профессионального самоопределения и карьеры молодежи: во-первых, анализ успешности на основе объективных критериев, заданных обществом извне; во-вторых, анализ с учетом субъективной составляющей успешности, т.е. удовлетворенности самого субъекта своей профессиональной деятельностью, актуализации потребности в профессиональном росте и самореализации себя как профессионала.

В качестве объективных критериев успешности в нашем исследовании выступили рост в заработной плате и рост в должности при смене места работы или ином перемещении (в том числе внутри организации). Наличие роста хотя бы по одному из критериев интерпретировалось как успешная карьера за актуальный период, а отсутствие роста по обоим критериям или снижение, но при наличии перемещений, как неуспешная. Отметим ограниченность оценки

успешности по данным критериям для категории послевузовской молодежи. Поскольку объект исследования включал в себя тех молодых специалистов, стаж работы после вуза которых не превышал 5 лет, то за это время какие-либо перемещения (переход на другое место работы, смена организации, предприятия, смена сферы занятости и т.д.) были свойственны лишь небольшой части выпускников (около 25%). Остальные 75% еще ни разу не меняли места работы после вуза. Из 25% поменявших, подавляющее большинство (85%), ограничились пока лишь одним перемещением. Невысокая степень мобильности молодежи после вуза уже отмечалась в предыдущих главах. Интерпретировать немобильную часть выпускников однозначно как неуспешную, с нашей точки зрения было бы неверно. Хотя с позиции теории «сети контактов» (Граннветтер) это так, поскольку низкий уровень перемещений на старте карьеры снижает для индивида возможность приращения профессиональных контактов, а следовательно, в перспективе снижает диапазон возможных предложений выгодных мест работы. Поэтому для данной категории выпускников построение дальнейшей профессиональной карьеры выглядит затруднительно. С другой стороны, на фоне тех, кто был вынужден сменить место работы не на более перспективную, а в результате закрытия предприятий, невыплат зарплаты и т.д., данная категория выпускников оказывается в более выгодном положении. Поскольку на старте своей карьеры они нашли приемлемое для своих актуальных целей место работы и имеют возможность получить профессиональный опыт, адаптироваться к новой профессиональной жизни. В связи с чем, мы интерпретировали их как достигших среднюю степень успешности в объективном плане.

По результатам опроса была сформирована вторичная переменная «Объективная успешность» на основе трех переменных: 1. Наличие перемещений молодых специалистов; 2. Рост в заработной плате при смене места работы; 3. Рост в должности при смене места работы. Распределение по вторичной переменной представлено в таблице 85.

Таблица 85

Объективная успешность

значения	% от ответов
перемещение с ростом в зарплате или должности	20,9
перемещение без роста в зарплате или должности (снижение)	4,6
отсутствие перемещения	74,5
Итого:	100,0

За первые годы профессиональной карьеры после вуза около 20% респондентов (только пятая часть) в объективной оценке достигает определенного успеха. Между тем, возможности карьерного успеха закладываются в первые три года с начала профессиональной деятельности. И

если в первые 3-5 лет не наблюдается карьерного роста, то ожидать его в дальнейшем маловероятно.

Условность объективного измерения успешности по выделенным критериям усугубляется еще тем обстоятельством, выявленным нами на предыдущих этапах анализа, что среди молодых специалистов, сменивших место работы, рост зарплаты носит специфический характер, особенно это касается когорты конца 90-х гг. Только для некоторой части он означает восходящую мобильность, осознанный переход к более оплачиваемой работе. Для другой существенной части он означает переход от фактически неоплачиваемой работы на разваливающемся госпредприятии к более-менее оплачиваемой, не всегда требующей навыков специалиста по полученной профессии. Соответственно интерпретировать такой рост в зарплате как карьерный успех тоже нельзя. Поэтому более перспективным и оптимальным для целей исследования нам представляется анализ успешности в субъективном аспекте. Следуя логике социокультурного подхода, для которого важны прежде всего внутренние критерии успешности (соответствие выбранного профессионального пути ценностям личности, переживаемое ей как удовлетворенность достигнутым на актуальный момент времени), была сформирована интегральная переменная на основе усредненной оценки удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности. Удовлетворенность измерялась по следующим параметрам по пятибалльной шкале:

1. Творчество, самореализация
2. Самостоятельность, полномочия, ответственность
3. Продвижение по служебной лестнице, карьера
4. Повышение квалификации, профессиональный рост
5. Социальный пакет, льготы
6. Доход, зарплата
7. Коллектив, коллеги
8. Начальство, стиль руководства, организация труда
9. Восстановление сил, режим работы, отдых (отпуск)

Средняя оценка удовлетворенности профессиональной жизнью представлена в таблице 86.

Таблица 86

Средняя оценка удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности

Показатель:	Значение:
Минимум (или минимальный индекс)	0,0000
Максимум (или максимальный индекс)	5,0000
Мода	4,1111
Нижний квартиль	3,0000
Медиана	3,5556
Верхний квартиль	4,1111
Среднее	3,5373
Предельная ошибка среднего	0,0687

Для того чтобы оценить субъективную успешность, количественная переменная усредненная оценка была трансформирована в порядковую переменную (переведена на порядковый уровень измерения), при этом была использована структура распределения, а именно значения квартилей (нижний -3,00, а верхний – 4,11). Выделены 3 группы по уровню успешности, они представлены в таблице. Респонденты, чье значение усредненной оценки удовлетворенности различными сторонами профессиональной жизни ниже значения нижнего квартиля (3,00), были отнесены к группе с невысокой удовлетворенностью («субъективно неуспешные»). Респонденты со значением удовлетворенности выше значения верхнего квартиля (4,11) отнесены в группу с высокой удовлетворенностью («субъективно успешные»). Остальные респонденты, т.е. те, чье значение удовлетворенности находится в межквартильном интервале составили группу со средней степенью удовлетворенности профессиональной жизнью. Соответственно первые две группы включают по 25 % респондентов, а третья 50%. Такой формально-количественный подход позволяет нам выяснить, от чего зависит субъективная успешность при помощи корреляционного анализа.

Таблица 87

Субъективная успешность профессионального самоопределения

значения	% от ответов
Невысокая удовлетворенность (менее нижнего квартиля)	25
Средняя удовлетворенность (между нижним и верхним кварт)	50
Высокая удовлетворенность (более верхнего квартиля)	25
Итого:	100

Отдельно получена переменная субъективной успешности профессиональной карьеры как элемента профессионального самоопределения. Для этого мы воспользовались субъективным мнением самих респондентов о сущности карьеры (их понимание), что измерялось вопросом «Что для Вас означает выражение делать карьеру?». Распределение ответов выпускников представлено в таблице 88.

Таблица 88

Что для Вас означает выражение "делать карьеру"?

значения	% от ответов
повышать профессиональную квалификацию	37,9
получать высокие должности	34,4
быть уважаемым, известным среди коллег	10,9
иметь высокий уровень оплаты труда	14,5
другое	1,6
все перечисленные	0,6
Итого	100

Как видно из таблицы, большинство респондентов связывают карьеру с профессиональным ростом и повышением профессиональной квалификации, а также с должностным ростом и в меньшей степени с высоким уровнем оплаты труда. Поэтому для интегрального измерения субъективной успешности карьеры, мы выбрали соответствующие три критерия из всего списка параметров удовлетворенности профессиональной жизнью:

Таблица 89

Усредненное значение удовлетворенности по выбранным параметрам

Вопросы (параметры удовлетворенности карьерой)	Среднее значение удовлетворенности по данному параметру (индекс)
Насколько Вы довольны продвижением по служебной лестнице, перспективами в своей профессиональной деятельности?	3,18
Насколько Вы довольны повышением квалификации, профессиональным ростом в своей профессиональной деятельности?	3,44
Насколько Вы довольны доходом, зарплатой в своей профессиональной деятельности?	3,29

(Успешность профессиональной карьеры коррелирует с успешностью профессионального самоопределения в целом.)

В итоге сформирована порядковая переменная субъективная успешность карьеры также на основе значения верхнего и нижнего квартилей выделены три группы (см. табл. 90)

Таблица 90

Субъективная успешность карьеры

значения	% от ответов
Невысокая (менее нижнего квартиля)	25
Средняя (между нижним и верхним квартилем)	50
Высокая (более верхнего квартиля)	25
Итого	100

Необходимо отметить, что переменная субъективная успешность профессионального самоопределения не связана с переменной объективная успешность, как показал корреляционный анализ. То же самое можно сказать о субъективной успешности карьеры. Т.е. фактический рост в зарплате или должности не сопровождается более высокой удовлетворенностью соответствующими параметрами. (Высокая удовлетворенность зарплатой, профессиональным и должностным ростом не означают, что для таких респондентов характерны перемещения с ростом в зарплате или должности). Объясняется это, на наш взгляд, характером перемещений, по которым

оценивалась объективная успешность когорт: успешного карьерного роста как такового практически не наблюдается (у основной массы перемещений нет, у остальных в большинстве – это вынужденные перемещения, рост зарплаты, например, от чрезвычайно низкой или невыплатам к приемлемой и т.д.). Т.е. нельзя сделать вывод, что результатом измерения является именно успешность, оцениваемая по объективным параметрам. В перспективе исследований это возможно сделать при продолжении анализа когорт, их карьеры с использованием когортной лонгитюдной стратегии. Сейчас поэтому мы будем ориентироваться на успешность в субъективном смысле, исследовать которую более значимо с позиций социокультурного подхода (успешность карьеры, ее старта, что выражается именно в том, насколько на актуальный момент молодой человек удовлетворен своим профессиональным самоопределением).

Основное направление анализа в данном случае - это выяснить насколько успешность связана с трудоустройством и работой по полученной в вузе специальности. Один из наиболее актуальных вопросов исследования профессионального самоопределения в свете изменений, происходящих в системе профессионального высшего образования и более широких трансформаций, это насколько тип карьеры, линейный или нелинейный (трудоустройство не по специальности, смена сферы профессиональной деятельности в процессе построения карьеры), оказывает влияние на успешность профессионального самоопределения. Другими словами основной предмет актуальных социологических дискуссий, каков характер последствий для экономики, системы высшего образования, личности и общества в целом того факта, что все большее количество выпускников вузов, трудоустраиваются не по полученной профессии. Многими социологами с позиций функционализма это явление оценивается негативно как дисфункция системы профессионального образования и депрофессионализация личности.

В дальнейшем делается вывод, что работа не специальности, как правило, приводит к неудовлетворенности профессиональной жизнью. В данной работе мы предлагаем вынести суждение о том благо это или нет, не с точки зрения функционирования социальных институтов в обществе, а с точки зрения пользы для личности, ее профессионального роста и профессионального самоощущения. Т.е. ответить на вопрос: являются ли респонденты, трудоустраивающиеся по специальности, полученной в вузе, более успешными в субъективном плане, чем респонденты, выбирающие нелинейный тип карьеры или наоборот?

Согласно результатам анализа успешность профессионального самоопределения с трудоустройством по специальности связана слабо (см. табл.91)

Таблица 91

Зависимость субъективной успешности от трудоустройства по специальности/ не по специальности
(в % по столбцам)

Субъективная успешность профессионального самоопределения	Трудоустроились ли Вы по специальности, полученной в вузе?			
	да	нет	в смежной отрасли	Всего
Невысокая удовлетворенность (менее нижнего квартиля)	27,0	32,2	35,4	29,7
Средняя удовлетворенность (между нижним и верхним кварт)	45,2	36,5	46,3	43,3
Высокая удовлетворенность (более верхнего квартиля)	27,8	31,3	18,3	27,0
Всего	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,083, вероятность ошибки: 20,00%

Взаимосвязь носит специфический характер: нельзя однозначно сказать, что более удовлетворены те или другие. В последующих исследованиях мы углубим анализ данного вопроса качественными методами. Но уже сейчас видно, что недовольны в равной степени все, а высокая степень удовлетворенности более свойственна тем, кто выбрал карьеру не по специальности, средняя степень удовлетворенности характерна для работающих по специальности или в смежной сфере. Отметим, что ситуация отчасти противоположна студентам, где, наоборот, среди планирующих работать по специальности, удовлетворенность профессиональным самоопределением была выше (проверить наличие взаимосвязи!). Для студентов – неудовлетворенность выбором профессии (разочарование на этапе вуза) влечет в планах – трудоустройство не по специальности. Для послевузовской молодежи прослеживается другая цепочка событий: трудоустройство не по специальности не всегда связано с разочарованием в профессии как таковой. Это может быть предложением более перспективной и оплачиваемой работы. Затем новые перспективы, хотя и не связанные с полученной в вузе профессией, формируют субъективное ощущение успешности, удовлетворенности своей профессиональной жизнью. Таким образом, нельзя сделать вывод, что работа не по специальности приводит к разочарованию в профессиональном самоопределении, субъективной неуспешности. Важно, чтобы были успехи, рост, карьера, а по специальности или нет, это уже менее важно. Поэтому далее

мы рассмотрим, как субъективная успешность связана с направленностью на карьеру.

Следующее направление анализа успешности, насколько она связана с установкой на карьеру (карьеризмом) выпускников.

Измерение направленности на карьеру проведено по шкале Лайкерта и получена ее усредненная оценка. На основе данной количественной шкалы сформирована номинальная переменная, отражающая степень (условную величину) установки на карьеру, которую мы назвали степень карьеризма и приверженности работе.

Таблица 92

Степень карьеризма и приверженности работе

значения	число ответивших	% от ответов
низкая	75	15,4
средняя (между квартилями)	318	65,3
высокая	94	19,3
Итого	487	100

Если работа по специальности/ не по специальности это объективный показатель, который может оказывать влияние на удовлетворенность как субъективный показатель, то в данном случае оба показателя субъективны и нельзя выделить первичный (факторный и результирующий признаки). Были предложены две интерпретативные схемы:

1) Между субъективной успешностью и карьеризмом наблюдается отрицательная взаимосвязь (чем ниже удовлетворенность, тем выше установка на карьеру). Тогда, исходя из логики теоретического анализа, можем предположить, что удовлетворенность профессиональным самоопределением влияет на карьеризм, точнее, недовольные своей профессиональной жизнью, пытаются изменить ситуацию, добиться большего, что побуждает их к карьерной активности.

2) Между субъективной успешностью и карьеризмом наблюдается положительная взаимосвязь. Тогда интерпретация неоднозначна: те, кто имеют высокие показатели карьеризма, приверженности работе (для них значима работа и карьера), они и оценивают свою профессиональную жизнь как успешную либо, те, кто доволен самоопределением в работе, склонны в большей степени связывать свой жизненный успех с работой и стремиться к дальнейшему профессиональному успеху.

На основании эмпирических результатов, мы принимаем схему 2.

Таблица 93

Влияние степени карьеризма и приверженности работе на субъективную успешность профессионального самоопределения
(в % по столбцам)

Степень карьеризма и приверженности работе	Субъективная успешность профессионального самоопределения			
	Невысокая удовлетворенность (менее нижнего квартиля)	Средняя удовлетворенность (между нижним и верхним кварт)	Высокая удовлетворенность (более верхнего квартиля)	Всего
низкая	18,2	17,0	7,0	14,7
средняя (между квартилями)	64,3	68,4	62,5	65,6
высокая	17,5	14,6	30,5	19,7
Всего	100	100	100	100

Субъективная успешность способствует направленности на профессиональную карьеру. Недовольные своим профессиональным самоопределением, занимают более пассивную позицию: в меньшей мере склонны к карьере, менее привержены работе (ближе к семье, личной жизни). Т.е. назовем это явление «поляризацией успеха»: кто успешен, идет дальше, кто неуспешен, остается там же, происходит разделение на две группы уже на старте карьеры.

Исходя из того что две важнейшие характеристики карьеры, во первых ее тип – линейный или нелинейный, во-вторых, ее интенсивность – активность, установка на карьеру, являются наиболее значимыми с нашей точки зрения, была построена типология методом логического квадрата. Затем анализировался каждый выделенный тип на степень успешности.

Для построения типологии исходными переменными послужили переменная «степень карьеризма» и переменная «трудоустройство по специальности».

Данные переменные были преобразованы в дихотомические, поскольку анализ предполагал получение четырех типов на основе пересечения двух осей распределения признаков:

- 1) Карьеризм – отсутствие карьеризма. По данной оси признака было получено две номинальных группы из количественной переменной «установка на карьеру», измеряемой по шкале Лайкерта. Группы разделены по медиане: выпускники с низкой установкой на карьеру (значение усредненной оценки ниже медианного) и выпускники с высокой установкой на карьеру (значение выше медианного);
- 2) Работа связана со специальностью – работа не связана со специальностью. Здесь также было сформировано две группы: выпускники, работающие по

специальности или связанные с ней (в смежной сфере) и выпускники, работающие вне связи со своей специальностью.

Полученные переменные коррелируют между собой: карьеризм, приверженность своей работе более характерен для респондентов, работающих по полученной в вузе специальности.

Методом логического квадрата, показанного в таблице, мы получили 4 типа карьеры выпускников вузов:

Таблица 94

Логический квадрат (типы карьер):

Оси признаков	Работа связана со специальностью	Работа не связана со специальностью
Карьеризм	Линейные карьеристы (40%)	Нелинейные карьеристы (10%)
Отсутствие карьеризма	Занятые в профессии (35%)	Депрофессионализованные (15%)

I) Линейные карьеристы – это выпускники, которые трудоустроились после вуза по специальности либо в смежной сфере, т.е. строят свою карьеру в связи с выбранной профессией, при этом они уделяют существенное внимание работе и карьере, их показатели установки на карьеру достаточно высоки (выше медианного значения). В исследуемой совокупности таких насчитывается 40%.

II) Нелинейные карьеристы – выпускники, не работающие по полученной в вузе специальности, но заинтересованные в своей работе, старающиеся в ней преуспеть, их значения установки на карьеру также высоки. В сравнении с предыдущей группой их значительно меньше – 10 %.

III) Занятые в профессии – так мы условно обозначили тех, кто работает по полученной в вузе профессии, но не проявляет в ней карьерной активности, установка на карьеру низкая. Таких респондентов достаточно много – 35%.

IV) К депрофессионализованным мы отнесли тех выпускников, кто не работает по специальности, полученной в вузе, и одновременно не проявляет активности, заинтересованности в освоении новой сферы своей занятости, имеют низкие установки на карьеру (15%).

Далее была поставлена задача, выяснить какая из выделенных групп наиболее успешна в субъективном плане. На основе логического квадрата получена вторичная переменная, содержащая 4 значения и проведен корреляционный анализ с переменной «субъективная успешность» (см. табл. 95)

Таблица 95

**Субъективная успешность профессионального самоопределения
различных типов карьер**
(в % по столбцам)

Субъективная успешность профессионального самоопределения	Типология карьер				
	Линейные карьеристы	Нелинейные карьеристы	Занятые в профессии	Депрофессионализованные	Всего
Невысокая удовлетворенность (менее нижнего квартиля)	23,4	30,4	35,3	33,8	29,8
Средняя удовлетворенность (между нижним и верхним кварт)	43,8	26,1	47,9	42,6	43,3
Высокая удовлетворенность (более верхнего квартиля)	32,8	43,5	16,8	23,5	26,8
Всего	100	100	100	100	100

* Коэффициент Крамера [0..1]: 0,154, вероятность ошибки: 0,10%

Из таблицы корреляционного анализа видно, что среди нелинейных карьеристов больше респондентов с высокой степенью удовлетворенности своей профессиональной жизнью, достаточно много их и среди линейных карьеристов. Менее всего довольны «занятые в профессии». Также невысоки показатели успешности у депрофессионализованных. Данные анализа подтверждают ранее сделанный вывод, что для успешности важна карьерная активность человека, а не трудоустройство по специальности/не по специальности. Нелинейные карьеристы опережают по успешности линейных карьеристов, а замыкают ряд успешности «занятые в профессии».

Чтобы более подробно выяснить, с чем связана субъективная успешность выпускников вузов, мы провели детерминационный анализ и выявили отличительные черты всех четырех групп. Были отобраны только статистически значимые черты для каждой группы.

Таблица 96

Отличительные черты группы «линейные карьеристы»

Y: Типология карьер(Линейные карьеристы)=192(39,0%)

Переменная:	Значения:	Разница:	X/Y	X/L	Delta
45. Можете ли Вы о себе сказать, что Вы делаете карьеру?	1. да	11,5	62,5	51,0	7,61
43. Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	1. через труд, много работать	9,9	60,9	51,0	7,66
10. Должность на первом месте работы	3. специалист	9,4	56,8	47,4	7,69
16. Насколько Вам пригодились знания, полученные в вузе?	1. вузовская подготовка существенно мне помогает	8,7	53,6	44,9	7,69
43. Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	3. через повышение уровня образования, квалификации	8,5	56,3	47,8	7,70
18. Насколько Вы довольны творчеством, самореализацией в своей профессиональной деятельности?	11. 4,545=5,000	8,5	39,6	31,1	7,25
7. С какими трудностями Вы столкнулись при устройстве на работу (поиске) после окончания вуза?	5. особых трудностей не возникло	8,5	43,2	34,8	7,43
30. Каковы Ваши ближайшие (1-2 года) профессиональные планы?	2. ожидаю (добиваться) должностного повышения	6,9	32,3	25,4	6,86
43. Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	5. это в большей степени везение, удача	-6,3	10,4	16,7	5,44
45. Можете ли Вы о себе сказать, что Вы делаете карьеру?	2. нет	-11,0	35,9	47,0	7,59

Группу линейных карьеристов отличает, прежде всего, отношение к профессиональной карьере и к способам ее построения, достижение успеха, можно это отношение условно определить как серьезный, основательный подход. Они гораздо чаще, чем по массиву (на 11,5%) считают, что сами делают карьеру и в профессиональных планах у них чаще (на 7%) присутствует намерение добиваться должностного повышения. Более других полагают эффективными способами продвижения труд и образование, и напротив, менее других групп считают хорошим способом добиться успеха полагаться на везение и удачу. Выше, чем другие группы оценивают полученную вузовскую подготовку, чаще, чем другие выпускники начинали свою карьеру с должности специалиста и не испытали особых трудностей при трудоустройстве. Еще один отличающий их момент – более других оценивают свою работу как творческую, дающую возможность для самореализации, что также способствует их карьерной активности и профессиональному успеху.

Таблица 97

Отличительные черты группы «нелинейные карьеристы»

У: Типология карьер (Нелинейные карьеристы)=48(9,8%)

Переменная:	Значения:	Разница:	X/Y	X/L	Delta
6.Если Вы не устроились по специальности, то почему?	1.сразу не планировал работать по специальности	23,1	31,3	8,1	14,14
6.Если Вы не устроились по специальности, то почему?	3.нашел более оплачиваемую (перспективную) работу не по спец.	22,5	37,5	15,0	15,54
44.Что для Вас означает выражение "делать карьеру"?	3.быть уважаемым, известным среди коллег	-8,7	2,1	10,8	6,46

Нелинейные карьеристы, в отличие от рассмотренной группы не обладают большим набором отличительных (и существенных) черт. Отличаются они мотивацией своего трудоустройства: чаще, чем другие сразу не планировали работать по специальности либо ориентировались на высокооплачиваемую перспективную работу, не обязательно по специальности. Т.е. их отличает достаточно прагматический подход и четкое определение своих намерений.

Таблица 98

Отличительные черты группы «занятых в профессии»

Y: Типология карьер(Занятые в профессии)=168(34,1%)

Переменная:	Значения:	Разница:	X/Y	X/L	Delta
45. Можете ли Вы о себе сказать, что Вы делаете карьеру?	2.нет	9,0	56,0	47,0	8,51
44. Что для Вас означает выражение "делать карьеру"?	4.иметь высокий уровень оплаты труда	7,0	21,4	14,4	6,33
22. Насколько Вы довольны социальным пакетом, льготами в своей профессиональной деятельности?	11.4,545=5,000	-7,0	11,3	18,3	6,13
26. Насколько Вы довольны режимом работы, восстановлением сил, отдыхом в своей профессиональной деятельности?	11.4,545=5,000	-7,9	14,3	22,2	6,65
43. Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	3. через повышение уровня образования, квалификации	-9,1	38,7	47,8	8,45
45. Можете ли Вы о себе сказать, что Вы делаете карьеру?	1. да	-9,9	41,1	51,0	8,48
43. Каким образом сегодня можно добиться больших профессиональных успехов, достижений?	1. через труд, много работать	-10,5	40,5	51,0	8,46

Занятых в профессии отличает их специфическое, назовем его пассивное, отношение к труду: они чаще других недовольны режимом работы, отдыхом и восстановлением сил (видимо, считают, что перерабатывают) а также социальными льготами. Также их отличает отношение к карьере и способам ее достижения, но в противоположную сторону от линейных карьеристов. Не считают, что сами они делают карьеру, реже чем в целом по массиву полагают труд и образование эффективными способами достижения успеха, карьеру в большей степени, чем другие группы связывают с ростом оплаты труда. Их сравнительно низкая успешность по-видимому связана с их пассивным

недостижительным настроем, не желанием перенапрягаться, повышать свой уровень образования и квалификации.

Таблица 99

Отличительные черты группы «депрофессионализованных»

У: Типология карьер (депрофессионализованные)=74(15,0%)

Переменная:	Значения:	Разница:	X/Y	X/L	Delta
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
55.Когорты выпускников вузов	2.Когорта 2005-2009	17,4	74,3	56,9	12,67
44.Что для Вас означает выражение "делать карьеру"?	2.получать высокие должности	14,5	48,6	34,1	13,63
56.ВУЗ_итог	6.УрГАХА (архитекторы)	11,1	17,6	6,5	9,19
16.Насколько Вам пригодились знания, полученные в вузе?	5.для моей работы можно было бы и не учиться в вузе	9,9	13,5	3,7	7,85
23.Насколько Вы довольны доходом, зарплатой в своей профессиональной деятельности?	7.2,727=3,182	-11,8	14,9	26,6	10,69
30.Каковы Ваши ближайшие (1-2 года) профессиональные планы?	2.ожидаю (добиваться) должностного повышения	-11,9	13,5	25,4	10,37
18.Насколько Вы довольны творчеством, самореализацией в своей профессиональной деятельности?	11.4,545=5,000	-12,2	18,9	31,1	11,55
26.Насколько Вы довольны режимом работы, восстановлением сил, отдыхом в своей профессиональной деятельности?	9.3,636=4,091	-12,7	20,3	32,9	11,81

1	2	3	4	5	6
21.Насколько Вы довольны повышением квалификации, профессиональным ростом в своей профессиональной деятельности?	9.3,636=4,091	-12,8	14,9	27,6	10,74
55.Когорты выпускников вузов	1.Когорта 1997-2001	-16,6	25,7	42,3	12,66
10.Должность на первом месте работы	3.специалист	-21,7	25,7	47,4	12,68
16.Насколько Вам пригодились знания, полученные в вузе?	1.вузовская подготовка существенно мне помогает	-27,4	17,6	44,9	11,57

Депрофессионализованные выпускники чаще встречаются в когорте выпуска 2005-2009 гг., чем в когорте конца 90-х гг. Для группы депрофессионализованных характерен негативистско-пассивный подход, во-первых, к своему образовательному капиталу: чаще, чем другие низко оценивают пригодность полученного в вузе образования. Во-вторых, в противоположность линейным карьеристам не собираются в ближайшее время добиваться должностного повышения, в то же время чаще, чем остальные группы связывают профессиональную карьеру с ростом в должности, своим же ростом не довольны, поэтому, можно заключить, что отрицательно настроены на карьеру в целом. Также более других недовольны творчеством, режимом работы и доходом. Реже остальных начинали свою карьеру специалистом, в мотивации трудоустройства существенную роль для них играет невозможность устроиться по своей специальности.

Таким образом, подтверждается, отмеченное нами ранее явление «поляризации успеха»: кто сравнительно успешен в профессиональном самоопределении и карьере, тот старается и дальше работать, учиться, повышать квалификацию, а кто не успешен, продолжает проявлять пассивность, неудовлетворенность не мотивирует его к карьерной активности, чем, на наш взгляд и объясняются невысокие показатели субъективной успешности.

В целом выпускникам вузов с профессиональным стажем 1-5 лет работы не свойственна высокая мобильность на старте профессиональной карьеры, что впоследствии будет ограничивать их дальнейший профессиональный рост, следовательно, говорить об их успешности по объективным критериям – росте в зарплате и должности - пока нельзя.

Для молодых специалистов, сменивших место работы, скорее характерны «вынужденные перемещения» (с мало или неоплачиваемой работы к приемлемой, с разваливающегося предприятия на рабочее место, не требующее полученной подготовки в вузе...), а не успешный карьерный рост.

Субъективная успешность (удовлетворенность различными аспектами профессиональной жизни) в большей мере связано с карьерной активностью, высокой установкой на карьеру, чем с трудоустройством по специальности, полученной в вузе. Т.е. линейный тип карьеры сегодня не способствует успешному продвижению и удовлетворенности работой.

Успешных в профессиональном плане группы отличает их стратегии трудоустройства и продвижения – ориентация на труд, творчество и повышение образования и уровня квалификации в любой сфере, прагматизм в выборе профессионального пути.

ГЛАВА 9. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ - ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Мы уже писали о том, что в впервые годы после окончания Вуза становится очевидным качество подготовки специалистов, их готовность к выполнению профессиональных обязанностей, конкурентоспособность на рынке труда, желание работать по полученной специальности, способность адаптироваться на новом рабочем месте. Первые годы самостоятельной профессиональной деятельности раскрывают не только сильные и слабые стороны обучения молодых специалистов, но и социальные, культурные, психологические особенности данной социальной общности. Если в период относительно стабильного экономического развития большинство выпускников находят работу в интересующей их сфере, то в условиях экономическом спада на рынке рабочей силы обостряется конкуренция, так как число рабочих мест естественным образом сокращается. В этих условиях молодым специалистам приходится прилагать больше усилий для того, чтобы устроиться на вакантное место и закрепиться в профессиональной сфере. Именно с такой проблемой столкнулись выпускники вузов трех последних лет. Исследовательский проект включал эмпирическое исследование методом интервью, с целью выявления профессиональных стратегий молодых специалистов с опытом работы от 3 до 5 лет. Исследовательский интерес к данной возрастной группе вызван рядом причин. Во-первых, период в 3-4 года, это период адаптации работника на своем рабочем месте в течение которого наступает либо профессиональное становление, либо разочарование и смена профессиональной деятельности. Именно в этот промежуток времени становится наиболее очевидна профессиональная стратегия молодого специалиста. Во-вторых, именно выпускники последних лет очевидно столкнулись с проблемой трудоустройства в условиях экономического кризиса, когда многие специалисты задумались о востребованности не только своей профессии, но и востребованности себя как специалиста на рынке труда.

Исследовательский материал включал результаты 24 глубинных интервью, на основании анализа которых было выявлено несколько типов стратегий профессионального развития, характерных для молодых выпускников высших учебных заведений. В данном контексте под профессиональной стратегией мы понимаем планы профессионального и карьерного развития специалистов, а также совокупность мер направленных на реализацию своих

планов. В процессе исследования важно было не только выявить, что уже достигли молодые специалисты за 3-4 года профессиональной деятельности, к чему стремятся в перспективе, но и с помощью каких средств они достигают поставленных целей, какие дают оценки происходящему в своей жизни.

На особенности построения профессиональной стратегии, профессионального становления и развития молодых специалистов влияют различные факторы. Исходя из ответов респондентов, как наиболее значимые были отмечены: интересы и способности; совокупность социальных факторов, влияющих на выбор вуза; субъективная оценка процесса обучения в вузе; активность трудоустройства.

Во-первых, у каждого человека есть склонности к усвоению определенной информации, выполнению каких-либо видов деятельности, но далеко не все люди выбирают свою профессию исходя из своих способностей, талантов, личных качеств.

Во-вторых, факторы оказывающие влияние на выбор специальности и вуза. Выбор специальности, а также учебного заведения является важным этапом в жизни молодых людей, от того чем они руководствовались в профессиональном самоопределении будет в значительной степени зависеть желание и способности к профессиональному и карьерному развитию в сфере соответствующей или не соответствующей полученной специальности.

В-третьих, оценка обучения в высшем учебном заведении. Качество обучения, способы подачи учебного материала либо подготавливает молодых специалистов к выполнению профессиональной деятельности по специальности, либо ведут к разочарованию в своей специальности. С другой стороны, специалисты, имеющие внутреннюю мотивацию на профессиональную деятельность по своей специальности, лучше учатся, в отличие от «случайных» студентов.

В-четвертых, было выявлено, что профессиональная стратегия молодых специалистов в значительной степени зависит от интенсивности и методов поиска работы по специальности. Так то, насколько сильно желание работать по специальности определяет стратегии поиска работы.

Согласно полученным данным именно четыре перечисленных фактора и определяют, в значительной мере, насколько ориентированы молодые специалисты на работу по специальности, какие они имеют достижения и планы дальнейшего профессионального развития. Мы не беремся утверждать, что профессиональная стратегия зависит только от четырех переменных, но для молодых специалистов, для эффективности их профессионального становления и развития в рамках полученной специальности они будут определяющими.

Исходя из анализа полученных в ходе исследования данных, нами были выявлены четыре группы респондентов со своими, специфическими профессиональными стратегиями. Условно мы дали данным группам следующие наименования: «содержательные карьеристы», «мечтатели», «счастливый случай», «затянувшийся поиск». Далее рассмотрим каждую из групп более подробно, а именно, что объединяет молодых специалистов, какие профессиональные стратегии.

Рассмотрим первую группу респондентов - «содержательных карьеристов». Вначале попытаемся описать под воздействием каких факторов формируется данная стратегия. Мотив выбора профессии в данной группе можно определить как практический, а именно желание иметь после обучения гарантированное рабочее место с достойной оплатой труда. *«...в городе, в котором я живу, градообразующим предприятием является автомобильный завод...автозавод рассматривался как потенциальное место будущей работы. Значит, профессия должна была, в той или иной степени, быть связана с автомобилестроением»* (1-м, инженер). *«Профессию я выбирала исходя из того, как я смогу реализовать себя в жизни, насколько легко я смогу найти работу»* (3-ж, бухгалтер). *«Я просто подумал, какая профессия «более или менее» востребована у нас в городе, и желательна была неплохо оплачиваемая»* (11-м, инженер). В целом, представители первой группы ориентированы при выборе специальности на стабильность в будущем.

Кроме того, «содержательные карьеристы» не просто выбирают специальность исходя из того, что в будущем не будет проблем с поиском работы, но и исходят из своих личных способностей и интересов к определенным предметам, необходимых для успешного поступления и обучения на интересующей специальности. Они изначально не выбирают специальность, которая связана с не любимыми предметами, которые плохо даются. Например, при способности к математике приоритет отдается экономической специальности, при склонности к физике – техническому профилю специальности и т.д. Так молодой специалист, которому *«математика нравилась»* выбрал в качестве будущей профессии экономику, а респондент, которая *«... с восьмого класса училась на гуманитарном профиле»*, выбрала журналистику и т.д.

На выбор специальности в данной группе оказывает влияние пример родителей, притом, что родители не принимают активного участия в профессиональном самоопределении, а являются своеобразным эталоном, на который следует равняться. В качестве эталона могут выступать не только родители, но и родственники, друзья или просто знакомые, увлеченные своей профессией и получающие удовольствие от процесса и результатов своей работы. Кроме того, очень важна в этом процессе и реалистичность представлений не только о профессии, но и о результатах деятельности, которые можно увидеть, которые можно использовать в обыденной жизни. *«Когда я увидел, как люди работают, а через какое-то время их работа с бумаги превращается в готовые детали, автомобили, понял: «Вот то, чем я хочу заниматься»* (1-м, инженер).

«Содержательные карьеристы» весьма основательно подходят и к выбору учебного заведения. В основе их выбора лежат отзывы знакомых, престижность ВУЗа, качество подготовки по определенным специальностям. *«Мой университет входит в первую десятку среди университетов России»* (1-м, инженер). *«Ну, в первую очередь, я, конечно же, выбирала, чтобы ВУЗ был государственный. Это более престижно и уже точно не будет никаких заморочек с дипломом и с устройством на работу»* (8-ж, журналист). *«Мне*

больше всего запомнился УПИ. Он был самым большим... мне, как и всем хотелось поступить в самый престижный ВУЗ» (11-м, инженер)

Представители первой группы прилежны в учебе, так как мотивированны на профессиональную деятельность по получаемой специальности. Именно поэтому от учебы «содержательные карьеристы берут максимум возможного. *«Полученных знаний хватает для решения вопросов, связанных с работой» (1-м, инженер). «Я считаю, то образование, которое я получил, более чем качественно. Я считаю себя прекрасным специалистом в своей области» (11-м, инженер), «Скажу так, что давалось очень много, преподавалось хорошо» (13-м, врач). «Я его (образование) оцениваю на высший балл. Потому что очень хорошие специалисты с нами работали» (14-ж, реабилитолог). Высокие оценки обучения говорят о высоком качестве подготовки специалистов, а также наличии мотивации у самих студентов на получение этих знаний.*

В поиске работы «содержательные карьеристы» активны и настойчивы. Могут длительное время искать работу именно по своей специальности. *«Поиск продолжался где-то около 4-5 месяцев... я нашел, что искал...» (1-м, 27, инженер). Для поиска работы по специальности данными специалистами используются все имеющиеся в распоряжении методы: газеты, интернет, личные связи и другое. Необходимо отметить что, судя по количеству выпускников трудоустроившихся по специальности, рекомендации родственников и знакомых при поиске работы являются очень важным, если не ключевым элементом. «Я искала работу с помощью интернет ресурсов, конкретно это сайт e1.ru, ну и интересовалась у знакомых и друзей о возможностях трудоустройства... и как то мне позвонила моя тетья и сказала, что у них на работе ...я вышла на работу (смеется)» (3-ж, бухгалтер). «Здесь уже помог отец. (вздыхает) Он через друзей, друзей их друзей, и друзей друзей их друзей о чём-то договорился, и я пошёл на собеседование и меня практически не глядя взяли. Вот так...» (11-м, инженер). Конечной целью данной группы выпускников является получение работы по специальности и для этого применяются все возможные технологии поиска работы.*

Все «содержательные карьеристы» прекрасно знают, что хотят достичь и главное способны выбрать самые этические и реалистичные методы для достижения поставленной цели. *«Необходимо четко формулировать цель, а уже потом думать о путях ее реализации, принимать активное участие во всем, тем самым открывая в себе новые горизонты» (1-м, 27, инженер). «Постоянно работать над собой, не останавливаться на одном уровне» (19-ж, бухгалтер). Положительные установки, постоянная работа над собой, целеустремленность позволяет им достигать намеченных целей.*

В плане карьеры все «содержательные карьеристы» нацелены как на карьерное, так и на профессиональное развитие. *«Работа аудитора мне понравилась и до сих пор нравится, я не разочаровалась в своем выборе» (3-ж, бухгалтер). «Я жду не дождусь когда вышестоящий на до мной человек уйдёт на заслуженный отдых, и я займу его место» (11-м, инженер), «мы с супругой, которая тоже работает врачом – детским хирургом ...мы хотим открыть с ней центр по реабилитации женщин, больных ...» (13-м, врач). « я хочу*

остаться в аспирантуре в медицинском институте и защитить кандидатскую» (14-ж, реабилитолог). «я должен воспитать, по-любому, чемпиона Европы, чемпиона Мира, мастера спорта международного класса, а еще бы лучше Олимпийского Чемпиона и заслуженного мастера спорта, думаю, что это мечта любого тренера. Так я вижу свою карьеру тренера» (16-м, спортивный тренер).

«Содержательные карьеристы» оказались самой многочисленной группой и являются, по всей видимости, самыми эффективными работниками, так как относительно стабильны на своем рабочем месте, обладают необходимыми - профильными знаниями и имеют целью дальнейшее профессиональное развитие в своей сфере деятельности.

Вторую группу респондентов мы условно определили как «мечтателей». Их профессиональная стратегия складывается под влиянием тех же факторов что и у «содержательных карьеристов», но столкнувшись с будущей профессией в реальных условиях, у них возникает разочарование, притом что желание сменить вид профессиональной деятельности возникает совершенно спонтанно, из-за того что что-то в профессиональной деятельности «*разонравилось*» или «*надоело*». В результате под воздействием любых, в том числе случайных факторов молодые специалисты меняют вид профессиональной деятельности. «*Понял, что не хочу относиться к серой массе и работать на чужого дядю. Хочу работать на себя, ...после просмотра фильма решил стать трейдером...*» (15-м, инженер-программист, работает трейдером получил доп. образование в данной сфере). «*Я люблю Санкт-Петербург, поэтому планирую в ближайшие пол года переехать туда жить и открыть свою фирму...парикмахерскую*» (7-ж, менеджер на жел. дор.). Во всех случаях смена профессии может быть вызвана незначительными на первый взгляд факторами, будь то просмотр фильма или желание переехать в любимый город. Однако, при более детальном анализе нам удалось установить более серьезные причины, влияющие на желания что-то изменить в своей профессиональной и личной жизни. В четырех из шести проанализированных интервью респонденты говорили о социально-психологических проблемах, обеспечивающих дискомфорт общения на работе либо отсутствие перспектив продвижения по карьерной лестнице в силу ряда причин. Например, одной из таких причин может быть конфликт поколений на работе. «*Ну, она сказала мне, что я «звездилась», но на самом деле ничего этого не было, просто мне хотелось развиваться, а не оставаться на одном месте.* (12-ж, инженер). «*Моя начальница просто была женщина, одинокая, в возрасте где-то 45 лет (смеется) и она уже проработала в этой фирме уже лет десять, наверное, и у нее в жизни ничего не меняется, и когда она видит молодых успешных, целеустремленных и активных людей которые не сидят на месте и что-то делают, развиваются... не знаю, может ее это как-то задело....» (3-ж, бухгалтер). «*Это руководитель группы. Все, дальше только директор аудиторской фирмы, (смеется) но в нашей фирме это не реально сделать. Руководителем можно стать, наверное, лет через пять, если с самого начала приходить, вот от стажера, как я пришла, так лет через пять можно стать руководителем фирмы. Все, потом ты работаешь руководителем,**

работаешь, работаешь... но в какой-то момент мне кажется, любому человеку надоест одно и то же и хочется чего то другого.» (18-ж). Кроме спонтанной смены профессиональной деятельности мечтатели не отличаются от первой группы. Они также ориентированы на профессиональный и карьерный рост, но для них не так важна стабильность, им в большей степени важен психологический комфорт, желание заниматься именно тем, что доставляет удовольствие. *«Трезво оценивая все шансы устроиться в любую компанию, связанную с разработкой софта, с достойной зарплатой и ежедневной работой, которую ненавидишь, выбрал мечту» (15-м, инженер-программист, работает трейдером, получил доп. образование в данной сфере).* Представители второй группы встречаются значительно реже.

Рассмотрим третью группу респондентов - «счастливый случай». Всех представителей данной группы объединяет, то что несмотря на наличие предметов которые нравились в школьные годы, у респондентов не было четкого желания выбрать какое-либо направление в качестве будущей специальности. *«Не было предмета, который бы мне был очень интересен или увлечения, которое можно бы было сделать профессией...» (4-ж, ГМУ, по специальности).* *«Во время школы я вообще не знала, кем быть» (6-ж, программист, по спец.).* *«Мне было без разницы, чем заниматься, такого как бы стремления не было ...» (12-м, геолог, по специальности).*

В детстве у представителей данной группы возникали идеи о будущей специальности, но они были отвергнуты родителями. *«В детстве я, как и все, хотела стать моделью. ...мама сказала: «Из тебя модели не получится». Я действительно сильно расстроилась» (4-ж, ГМУ, по специальности).* *«В детстве как и сейчас мечтает стать танцовщицей в балете» (5-ж, ГМУ, по спец.).* В результате так и не определившись или не сумев отстоять свой профессиональный выбор, решение о выборе специальности и высшего учебного заведения было сделано родителями. *«...я хотела идти на языки. ...но папа мне сказал что на языки не надо идти, лучше идти на....с компьютерами» (6-ж, программист, по специальности).* Выбор специальности мог быть осуществлен также другими членами семьи. *«А вот с профессией всё поучилось очень просто, как пальцем в небо. Это Вадим Владимирович подсказал, это мой дедушка...повёл именно в Горный университет, потому что там у него есть связи...» (12-м, геолог, по специальности).* В результате респонденты поступили на специальность без особого желания учиться, так как выбор был сделан без учета их способностей с одной стороны, с другой стороны, не было и желания реализовывать свои способности в силу лени либо страха.

Выбор учебного заведения также был случаен либо сделан кем-то другим, родителями, знакомыми или другими родственниками. *«Ну папа да сказал, вот это я тебе сказал и все, давай подавай документы» (6-ж, программист).* *«Раз появилась возможность поступить по блату в Горный, туда и поступил» (12-м, геолог).* Высшее учебное заведение, его имидж, не имел для данной группы существенного значения. *«Вуз не играл значение - что УрГУ, что УПИ. Не было такой большой роли» (5-ж, ГМУ).*

Не имея внутренней мотивации к учебе, оценка обучения в ВУЗе также не высокая. *«Я могу сказать, что те знания, которые дают в институте по моей профессии, их явно не достаточно»* (4-ж, ГМУ). *«Качество образования? Ну...среднее наверно»* (6-ж, программист).

Даже если обучение в ВУЗе оценивается как хорошее, респонденты не имели особого желания учиться на своей специальности, отношение к обучению было пассивное. *«Я получил хорошие теоретические и практические знания...но постепенно появилось безразличие к стараниям в учёбе»* (12-м, геолог). Можно предположить, что если изначально абитуриент не заинтересован в получении конкретной специальности, не имеет внутренней мотивации, то и отношение к обучению будет формальное, например для того чтобы отчитаться перед родителями о получении высшего образования или формально получить диплом.

Будучи не заинтересованными в качестве получаемого образования третья группа респондентов начинает подрабатывать еще в процессе обучения, при этом как по профессии (если *«есть блат»*) так не по специальности. *«Где-то со второго, с третьего курса я уже плотно вышел на работу в фирму к родственникам, там работал и никуда больше не совался»* (12-м, геолог.). *«С третьего курса я работала и продавцом-консультантом, и кассиром»* (5-ж, ГМУ). После окончания обучения молодые специалисты, при наличии связей, устраивались работать по специальности, а при отсутствии таковых ушли в иные сферы деятельности, такие как продажи, реклама, маркетинг и другие. *«А потом я вообще ушла к подружке, совершенно в другую сферу, вообще менеджером по продажам...Вот а потом вернулась обратно в программисты, сейчас работаю в ВИП Консалт»* (6-ж, программист).

Третью группу респондентов мы назвали «счастливый случай» так как, несмотря на первоначальное отсутствие мотивации на работу по специальности, в результате ряда обстоятельств молодые специалисты начинают по ней работать. *«Я вообще хотела в банк... мне звонит мой приятель, мой дорогой друг...Приезжай, здесь есть место в администрации»* (4-ж, ГМУ). В дальнейшем они связывают свою профессиональную деятельность со своей специальностью. Именно в рамках специальности они видят свое дальнейшее развитие профессиональное развитие *«...я планирую стать хорошим специалистом, а становление хорошим специалистом влечет за собой изменение должности»* (4-ж, ГМУ). *«Вот в аспирантуру я поступил, собираюсь получить степень, стать кандидатом в этой же специальности, по геодезии, вот, внести какие-то новаторские идеи...»* (12-м). Карьера также планируется в рамках своей специальности *«...тут тоже зависит от намерений – я хочу быстрее продвинуться, поэтому бегаю везде, выполняю и свою и не свою работу»* (5-ж, ГМУ).

И последнюю выделенную нами группу респондентов со своей профессиональной стратегией мы назвали «затянувшийся поиск». Их профессиональной становление происходило под воздействием тех же факторов что и у представителей третьей группы. Так, например, выбор специальности и ВУЗа также был случаен и происходил под влиянием родителей или друзей без учета индивидуальных способностей и желания. Оценка обучения низкая, в

связи с тем что учиться не нравилось либо из-за того что *«Некоторые экзамены сдавались только за деньги»* (10-м, механик, работает охранником). Все представители четвертой группы понимали еще в процессе обучения, что их специальность не востребована на рынке труда или не интересна им лично, но продолжали свое обучение, потому, что так было надо, обществу, родителям, *«чтобы было как у всех высшее образование, то есть диплом»*.

Их характерной чертой является то, что по прошествии нескольких лет после окончания ВУЗа молодые специалисты продолжают поиск себя в профессиональном мире. Все представители данной группы так и не нашли стабильную работу, с которой хотели бы в дальнейшем связать свою жизнь. Одна часть группы пытается найти перспективную (*хорошо оплачиваемую*) работу притом, что, не важно, будет ли она по специальности или нет. *«Я ищу. Я в поиске. Ищу через объявления в газетах и Интернете, через знакомых»* (10-м, механик, работает охранником). Другая часть группы планирует сменить специальность. *«Я думаю получить второе высшее образование»* (18-ж, инженер-технолог, работает служащим в банке). Но все они так и не определились с тем, где хотели бы работать и чего достичь в своей жизни. Кроме того, можно говорить о крайне низком уровне социальной активности молодых специалистов с подобным типом стратегии. Как правило, они крайне мало предпринимают действий для того, чтобы что-либо изменить в своей жизни, их шаги не конкретны, а за желаниями и представлениями не стоит реальных действий. Ключевой характеристикой данной группы является инфантилизм. Первичный эмпирический материал позволяет, исходя из анализов смыслов, которые вкладывают респонденты в свои действия, например, наглядно продемонстрировать зависимость поведенческих практик, оценочных суждений от типа личности респондента. Социально активные люди со школьной скамьи рассматривают различные перспективы, делают попытки планировать свое настоящее и будущее, рационально действуют, не боятся пробовать, делать ошибки, активизируют социальные связи. В то время как, личность с доминирующими характеристиками инфантилизма *«Да! Я и сейчас бы ходила в детсад. С некоторыми из ребят мы до сих пор встречаемся. Вообще от садика остались только самые приятные впечатления. Ну, игры, прогулки, возможность полениться»* (6-ж, менеджер, работает продавцом), несмотря на свои увлечения, личные достижения, успешность в каких-либо направлениях не рассматривает так как не считает необходимым рассматривать свои жизненные перспективы. Такие молодые люди, как правило, имея определенные амбиции *«Понимаешь уже, что хочешь. Много денег, хорошее положение. Ты понимаешь уже, что тебе что-то надо в жизни добиться, что-то сделать. В общем, не быть никем»* (10-м, механик), осознавая необходимость *«своего взросления»*, самостоятельно какие-либо шаги не предпринимают и не планируют этого в ближайшем будущем. Случайный выбор профессии в этом случае, как правило, очень схож с позицией *«как все успешные чужие»*. Отсутствует личная мотивация на получение образования, характерна обязательность наличия формального идентификатора для представления себя в обществе, на рынке труда и т.д. *«Учиться то надо. Вот и пошли»* (18-ж).

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Систематизация и оценка полученных результатов теоретических и эмпирических исследований, таких как массовый опрос студентов первых, третьих и старших курсов ведущих вузов Свердловской области, серия полужформализованных интервью с выпускниками, контент-анализ документов (личных дел студентов), позволили членам авторского коллектива обозначить новые тенденции в профессиональном самоопределении студенческой молодёжи в ситуации экономического кризиса, сформировать рекомендации, адресованные администрации вузов, муниципального образования и потенциальным работодателям по организации трудоустройства и адаптации молодых специалистов-выпускников вузов Свердловской области.

1. Анализ позволил выявить новые моменты в тенденциях профессионального самоопределения студенческой молодёжи, в *мотивации профессионального выбора*: в целом, профессиональный выбор и профессиональное самоопределение современной молодежи во многом обусловлены *качественными изменениями социума*. Профессиональный выбор становится все более *индивидуальным* (что не исключает влияние моды, престижа и т.д.), более *разнообразным и гибким* (отражая плюрализацию профессий).

2. Снижение числа желающих трудоустроиться по специальности уже в период студенчества и не связывающих свою карьеру с полученной подготовкой в вузе, отмечаемое многими исследованиями, в том числе подтверждаемое нашим мониторингом, связано с возникновением и утверждением так называемого *нелинейного типа карьеры в обществе*, когда есть необходимость в гибком профессиональном самоопределении, возможность корректировать свои планы, переизбирать свой профессиональный путь.

3. Дифференцированный анализ профессиональных планов студентов по профессиям дал возможность наряду с фиксацией общих тенденций выделить *три группы профессий*, для которых характерна различная динамика профессионального самоопределения. В *первую группу* вошли наиболее благополучные по степени удовлетворенности профессией и приверженности ей студенты – будущие медики и будущие архитекторы, Для этой группы характерна возрастающая значимость престижа профессий, стабильно высокая удовлетворенность ею, в планах абсолютно доминирует работа по специальности. Во *вторую группу* мы отнесли профессии достаточно хорошо адаптированные к рынку, но для которых характерна не столь однозначно положительная динамика и на самоопределении которых в несколько большей степени отразился экономический кризис 2009 г. Это – будущие экономисты и юристы и к ним примыкают будущие инженеры. . Более половины собираются работать по специальности в разные периоды исследования, многие ориентированы на свой бизнес. В связи с кризисом их ориентация на специальность несколько снижается. *Третья группа* самая слабая с точки зрения приверженности выбранной специальности и удовлетворенности ею, это будущие гуманитарии и педагоги. Для студентов гуманитариев характерна

устойчивая отрицательная динамика по многим параметрам: снижение и удовлетворенности профессией, и направленности на работу по специальности.

4. *Вторичный анализ статистических данных личных дел* студентов I-го, III-го и V-го курсов разного профиля обучения (изучались анкеты абитуриентов, поступавших в университет с 2005 по 2009 гг.) выявил динамику изменения образовательных, социально-демографических и профессиональных характеристик контингента студентов на протяжении пяти лет, а также позволил обозначить возможные аспекты *социального наследования профессии*.

- Анализ выявил серьезные изменения, связанные с развитием технического университета (каждый пятый среди бюджетников – будущий гуманитарий, экономист; каждый пятый – будущий специалист естественнонаучного профиля). Одновременно проявились и перекосы в ориентациях абитуриентов, особенно контрактников, в сторону будущих специалистов гуманитарного и экономического профиля. Переизбыток специалистов экономического и управленческого профиля на рынке труда отнюдь не мешает воспроизводству выбора этих специальностей со стороны детей и их родителей. Это противоречие обостряется в связи с формированием Уральского федерального университета, нацеленного на резкое повышение качества обучения. Но с таким значительным числом контрактных студентов эта цель фактически недостижима. Возможный выход – сокращение в перспективе доли контрактников и соответствующее серьезное увеличение бюджетного финансирования.

- Следует отметить достаточно высокий процент работающих абитуриентов, практически каждый десятый респондент отметил наличие работы до поступления в университет. Тем самым, сегодня можно говорить уже о появлении нового феномена – *«работающий школьник»*. Заметно и то, что работавших до поступления в институт больше среди студентов, обучающихся на контрактной основе.

- Студенты целевого набора не работали до поступления в вуз, а значит, не имели практического представления о выбираемой специальности. Вероятно, их контракты и договорные отношения с предприятиями инициированы в первую очередь родителями – работниками этих же предприятий, что может свидетельствовать об, если не профессиональной, то *корпоративной преемственности поколений*.

- Заметна слишком большая доля среди контрактников выпускников учреждений СПО. За этим стоит существующая несправедливость в правилах приема в вузы в отношении выпускников колледжей, рассчитанных преимущественно на выпускников общеобразовательных школ (ориентация на ЕГЭ это преимущество еще более усилило). Между тем, многолетний опыт показывает, что в освоении общепрофессиональных и специальных дисциплин специалисты с СПО заметно более преуспевают в сравнении с выпускниками школ (не говоря уже о том, что они сохраняют и усиливают свою приверженность к избранной профессии). Но для этого они должны поступить в институт и дойти хотя бы до III-го курса (т.е. преодолеть I-II-й курсы, где основные дисциплины – общие гуманитарные, естественнонаучные и

математические). Представляется, что социальная проблема – обеспечить преемственность в связке «колледж-вуз» – должна наконец-то решаться, ведь за ней – 1-2 «потерянных» года для молодых людей.

- Дети наследуют социально-профессиональную направленность своих родителей. Выбирая профессию, молодой человек определяет свой будущий социальный статус и образ жизни, которые могут быть традиционными или наоборот нетрадиционными для его семьи. Основная доля абитуриентов, наследующих профессиональную направленность своих отцов, – это студенты технических специальностей. Влияние профессии матери в большей степени проявляется у студентов – гуманитариев и экономистов. Подобная полоролевая и профессиональная зависимость, безусловно, может свидетельствовать о сохранении семейных традиций профессионального наследования. Социальный статус родителей оказывает определенное влияние на жизненные ориентации детей, выбор профессии.

5. Исследование динамики ценностных ориентаций студентов позволило зафиксировать резкую смену социальных ожиданий молодежи. Ситуация оказалась отброшенной на семь лет назад. Существенно снизилась (особенно в сравнении с 2009 г.) доля оптимистов, верящих в ближайшее улучшение ситуации в стране, несмотря на неблагоприятия, связанные с экономическим кризисом. Наблюдается устойчивая тенденция уменьшения доли «осторожных оптимистов». Одновременно почти в два раза в сравнении с 2003 г. выросла категория опрошенных, демонстрирующих психологию ноувиизма – «нужно жить сегодняшним днем». Вероятно, для трети молодежи – это единственный способ выживания в сложных кризисных обстоятельствах, своего рода антикризисная мера. Вместе с тем, несмотря на разочарование пусть небольшой, но имеющей место категории студентов, уже уставших от нерешаемых проблем, ни о каком возврате к прошлому, к прежним порядкам речь не идет.

6. Ядро ценностного сознания молодежи составляют три ведущие ценности – *деньги, работа, друзья*. Их значимость подтверждает практически каждый третий респондент. Вместе с тем, установка на *достижение материального и финансового благополучия, наличие своего бизнеса* оказывается более ситуативной. Мировой финансовый кризис и его последствия несколько пошатнули влияние прагматических и меркантильных ценностей на сознание молодого поколения. Корреляции между социальным статусом родителей и ценностными ориентациями студентов выявили одинаковую значимость статуса матери и отца.

Если структура *базовых терминальных ценностей*, начиная с 2003 г., остается *практически неизменной*, то динамика *инструментальных* ценностей вызвала у исследователей безусловный интерес. Жизненный комфорт, успех возможны, прежде всего, благодаря *собственным усилиям*, предприимчивости, но при наличии необходимых условий, в качестве которых выступают связи с нужными людьми, *приобретенный и накопленный социальный капитал*. Мобилизация доступных социальных ресурсов и личностного потенциала в условиях кризиса является своеобразным репродуктивным отражением в сознании студенчества специфики российской экономики – эклектического

сочетания в ней принципов двух разных экономических моделей – рыночной, ментальной особенностью которого является дух предпринимательства, и просоциалистической, где силен бюрократический рынок связей. Во многом, усиление роли образования как инструментальной ценности объяснимо социальными функциями института образования, однако значимость этих функций в кризисные моменты становится неоднозначной. По мере взросления и перехода на старшие курсы оценка образования как терминальной ценности падает.

7. Исследование регулирующей роли образа профессии в выборе будущей группы принадлежности на основе анализа мотивов выбора вуза и профессиональных планов представителей конкретных профессий (потенциальных молодых специалистов-медиков, юристов, учителей, экономистов и др.) позволило обозначить некоторые направления анализа социального контекста, скрытые пласты социального опыта. Так например, отношение к труду в рамках определённой профессии формируется под влиянием существующего в общественном, групповом и индивидуальном сознании целостного, хотя и неполного, изменяющегося представления об образе и стиле жизни той или иной профессиональной группы, её статусе, о её ресурсах. Смысловое наполнение, изменение образа профессии происходит под влиянием различных институциональных факторов, таких как семья, система образования и структура занятости, средства массовой информации.

В процессе обучения и практической деятельности процесс формирования образа определенной (выбранной человеком) профессии начинает сопрягаться с рядом социально-психологических процессов: *осознания и осмысления, оценки и поведения*. В зависимости от характера отношения к будущей профессии были выделены три типологические группы студентов, *позитивно, негативно и нейтрально настроенных к будущей профессии*, проведено сравнение оценок этих групп *ресурсов их будущих профессий* (экономического, социокультурного и властного). Позитивный образ профессии влияет не только на удовлетворенность сделанным профессиональным выбором и образованием, но и делает процесс обучения мотивированным и, в конечном счёте, обеспечивает более высокий уровень готовности к работе по профессии.

8. Оценивая влияние экономического кризиса на профессиональные планы студентов исследователи выявили новые моменты:

- *нарастание уровня тревожности студентов* («найти хорошую работу не легко»). Ни I-й, ни III-й курс влияния кризиса на свои профессиональные планы особенно не ощутили, а старшекурсникам пришлось в большей мере корректировать свои планы, что вполне предсказуемо;
- анализ динамики планов студентов по курсам хотя и выявил сохранение доминирующей ориентации на работу по специальности, при этом уже на старте только менее половины первокурсников (45%) готовы профессионализироваться, приобщаться к основам и секретам своей профессии. Каждый шестой первокурсник, ещё не освоив азы выбранной специальности, уже подумывает о втором (ином) образовании, *изначально не планируя работать по профилю*. Поскольку у этих первокурсников отсутствует

ориентация на занятость по профильным специальностям, то обучение становится немотивированным. Скорее всего, они поступили для того, чтобы получить «пропуск на рынок специалистов»;

- вне зависимости от планов треть опрошенных считает, что социальный капитал специалиста определяется не только востребованностью специальности, но, прежде всего, качествами (деловыми, личностными) *самого человека*. Чаще других *установка на личностное развитие* встречается в ответах студентов с достаточно неопределённой будущей специальностью (общеэкономический и гуманитарный профиль). Студенты с более конкретной специализацией (естественнонаучное направление) значительно чаще ориентируются на работу по профилю, считают свою работу востребованной в любых условиях;

- уверенность на рынке труда в *ситуации «двойной неопределённости»* (это и ситуация статусного перехода – переход от статуса студента к статусу специалиста и экономический кризис) зависит не только от *социальных ресурсов профессии* (востребованность обществом, государством), но и от *субъективной готовности будущего специалиста* к работе по выбранному направлению.

9. В мониторинге, проведённом в 2009 г., было установлено, что влияние напряжённой ситуации на рынке труда повлияло на выбор студентами такой *формы трудоустройства* как распределение. Его выбрал каждый четвёртый в 2009 году. Весной 2010 г. система государственного заказа на подготовку специалистов в форме централизованного распределения не получила массовой поддержки (допускаем, что сказались и изменение инструментария – в 2010 г. респондентам был предложен более разнообразный выбор, в том числе и использование «сетевой» формы трудоустройства) её поддержали уже только 15% опрошенных. В оценке способов выхода на рынок занятости существенных отличий по курсам обучения не выявлено, хотя снижение значимости знаний и пропорционально рост значимости социальных связей. Серьёзнее других меняется (снижается) от младших курсов к старшим оценка роли производственной практики как способа трудоустройства.

10. Анализ динамики трудоустройства выпускников вузов показал отсутствие позитивных изменений при трудоустройстве на работу для многих профессиональных групп, а для некоторых (экономистов, юристов, – традиционно считающимися «рыночными») характерен рост негативных изменений, либо на смену одним проблемам пришли другие (у архитекторов, инженеров, учителей). Существенные улучшения из исследуемых профессиональных групп прослеживаются лишь у врачей.

11. На основе изучения динамики продвижения и карьеры молодых специалистов были получены следующие выводы: в обеих когортах (конца 90-х гг. XX в. и второй половины первого десятилетия XXI в.) реально осуществляемая мобильность невысока, в основном, заключается в однократной смене места работы, а подавляющее большинство выпускников вузов еще не меняла место работы ни разу.

В первой когорте мобильность несколько выше за счет не карьерных, а вынужденных перемещений из-за экономической ситуации к. 90-х – н. 00-х гг. Наименее подвержены мобильности гуманитарии, врачи, архитекторы и юристы.

Среди сменивших место работы выпускников к. 90-х гг. наблюдается, в основном, рост зарплаты, но не должности, а среди выпускников 2005-2009гг. почти половина сменивших место работы выросли при этом в должности. Т.е. для разных когорт характерен разный тип перемещений: для первой когорты – «выживание», а для второй – «карьера».

Вторая когорта изначально ориентирована на более гибкую карьеру (нелинейный тип карьеры), вполне осознанно устраиваясь на должности служащих не по специальности, а затем демонстрируют карьерный рост в выбранной сфере деятельности.

Нелинейность карьеры первой когорты носит вынужденный характер, отсюда более низкая степень удовлетворенности различными параметрами профессиональной деятельности (в том числе зарплатой и карьерой). Нелинейность карьеры второй когорты для них самих более прогнозируемая и ожидаемая, поэтому выпускники из второй когорты демонстрируют более высокую степень удовлетворенности профессиональной деятельностью в целом и ее отдельными сторонами.

12. Когорта к. 90-х гг. более склонна к продвижению и карьере – установка на карьеру, измеренная по шкале Лайкерта, у них выше. Неудовлетворенность многими параметрами профессиональной деятельности побуждает у них необходимость что-либо менять, хотя характер данных намерений можно назвать «советской стратегией карьеры», которую в новых условиях трудно реализовать: ожидать повышение в должности, а не искать другое место, более удовлетворяющее запросам.

13. По предпочитаемым способам достижения профессиональных успехов характерны две тенденции: 1) отход многих профессиональных групп (инженеров, экономистов) от типа «правильной советской стратегии» продвижения через труд и образование и 2) сохранение «неправильной советской стратегии» продвижения через связи и хорошие отношения с руководством. Черты нового постсоветского типа стратегии отсутствуют как у выпускников конца 90-х гг., так и не сформировались у выпускников 2005-2009гг.

14. Анализируя успешность профессионального самоопределения послевузовской молодежи, мы зафиксировали такое явление как «поляризации успеха»: кто сравнительно успешен в профессиональном самоопределении и карьере, тот старается и дальше работать, учиться, повышать квалификацию, а кто не успешен, продолжает проявлять пассивность.

Субъективная успешность (удовлетворенность различными аспектами профессиональной жизни) в большей мере связана с карьерной активностью, высокой установкой на карьеру, чем с трудоустройством по специальности, полученной в вузе. Т.е. линейный тип карьеры сегодня не способствует успешному продвижению и удовлетворенности работой.

Успешных в профессиональном плане группы отличает их стратегии трудоустройства и продвижения – ориентация на труд, творчество и повышение образования и уровня квалификации в любой сфере, прагматизм в выборе профессионального пути.

15. Профессиональные стратегии молодых специалистов выстраиваются от профессионального выбора и выбора образования, который может быть сделан после окончания школы целерационально «с прицелом на будущее» либо стихийно, то есть случайно под влиянием внешних причин и факторов. Характер выбора во многом определяет эффективность обучения, влияет на оценку его значимости и результативности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аббасов З.А. Проектирование студентами педвуза профессиональной стратегии /З.А. Аббасов; СОЦИС. 2006. С. 105-110
2. Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка./ З.Е. Александрова; М., 1968.
3. Анурин В.Ф. О политической стратификации нижегородского студенчества / В.Ф. Анурин, Н.В. Новичков; СОЦИС. 1995. № 6.
4. Артамонов С. Нужна ли аспирантура молодому карьеристу? [электронный ресурс] 2007. Режим доступа: ММOnline.htm
5. Арутюнов В.С. Академическая верхушка богатеет/ Независимая газета./ 23.04.2003/ [электронный ресурс]. Режим доступа: www.ng.ru
6. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности.\ В.Г. Асеев; М.: Мысль, 1976.
7. Ахиезер А. Философские основы социокультурной теории и методологии. / А. Ахиезер; Вопросы философии. 2000. №9. с. 29-45.
8. Багдасарьян Н.Г. Инновации в ценностных ориентациях студентов / Н.Г. Багдасарьян, Л.В. Консузьян, А.А. Немцов; СОЦИС. 1995. №4. С.125-128.
9. Балабанов С.С. Образование и профессия: проблема выбора / Высшее образование в жизненных планах молодежи./ С.С. Балабанов, Т.Л. Кончанин, Р.И. Никифоров; М., 1975. С. 22-47.
10. Баразгова Е.С. Американская социология: традиции и современность./ Е.С. Баразгова; Екатеринбург: Деловая книга, 1997.
11. Батыгин Г.С. Профессионалы в расколдованном мире //Этика успеха. / Г.С. Батыгин; Тюмень, Москва, 1994. С.9-18.
12. Бахтин М.М. К философии поступка // Философия и социология науки и техники: ежегодник 1984-1985./ М.М. Бахтин; М., 1986. С. 80-160.
13. Бахтин М.М. Архитектоника поступка / М.М. Бахтин; СОЦИС. 1986. №2. С.156-169.
14. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну/ Пер. с нем. / У. Бек; М.: Прогресс-Традиция, 2000. С. 203.
15. Беляева Л.А. Средний слой российского общества: проблема обретения социального статуса / Л.А. Беляева; СОЦИС. 1993. №10. С.13-22.
16. Бердяев Н.А. Философия свободного духа. / Н.А. Бердяев; М., 1994.
17. Большой англо-русский словарь / Под. ред. Гальперина И.Р., Мельниковой Э.М. Т.2. М.: Русский язык, 1988.
18. Большой энциклопедический словарь. Спб, 1999.- 806с.
19. Болотин И.С. Социология и образование / И.С. Болотин, О.Н. Козлова; СОЦИС. 1997. №3. С. 93-104.
20. Брагина В.Д. Представления о профессии и самооценка профессионально-важных качеств учащейся молодежи / В.Д. Брагина; Вопросы психологии. 1976. № 2. С. 146-156.

21. Бурова З.И. Английский язык для гуманитарных специальностей вузов. / З.И. Бурова; М.: Высшая школа, 1987.
22. Васильев И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих. Автореф. дисс... канд. социол. наук. / И.Г. Васильев; М., 1999
23. Васильева Э.К. Когортный анализ реализации жизненных планов молодежи в отношении высшего образования // Высшее образование в жизненных планах молодежи. / Э.К. Васильева; М., 1975. С. 112-122.
24. Вардомацкий А.П. Сдвиг в ценностном измерении? / А.П. Вардомацкий; СОЦИС. 1993. №4. С. 46-55.
25. Вахштайн В.С. Доступность качественного общего образования в России: возможности и ограничения /В.С. Вахштайн, Д.Л. Константиновский, Д.Ю. Куракин; Вопросы образования. 2006. № 2. С. 186-202.
26. Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / М. Вебер; М.: Прогресс, 1990. 806 с.
27. Вебер М. Класс, статус, партия // Социальная стратификация. Вып 1. / М. Вебер; М., 1992. С. 103
28. Витевская Т.Ф. Мотив как социологическая категория / Т.Ф. Витевская; Вестник МГУ Сер. «Философия». 1971. №3.
29. Вишневский Ю.Р. Социальный облик студенчества 90-х годов / Ю.Р. Вишневский, Л.Я. Рубина; СОЦИС. 1997. №10.
30. Вишневский Ю.Р. Социология молодежи. / Ю.Р. Вишневский, В.Т. Шапко; Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ - УПИ, 2008
31. Вишняк А.И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей. Социологический анализ. / А.И. Вишняк; Киев: Наукова думка, 1986.
32. Власов В.В. Профессия и семья / В.В. Власов; СОЦИС. 1995. №5. С. 123-126.
33. Водзинская В.В. Ориентация на профессии / В.В. Водзинская; Молодежь и труд. М.: Молодая гвардия, 1970. С.79-100.
34. Вознесенская Е. Когда наступает время выбора: Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. Монография./ Е. Вознесенская, Д. Константиновский, Г. Чередниченко, Ф. Хохлушкина; СПб: изд-во РХГИ, 2001.
35. Волкова Н.В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов // Автореф. дисс...канд. экон. наук. / Н.В. Волкова; Барнаул, 2005.
36. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика. / М. Вудкок, Д. Френсис; М., 1994
37. Гареев Э.С. Молодежь индустриальной России: жизненные и социально-политические ориентации / Э.С. Гареев, Ю.Н. Дорожкин; СОЦИС. 1993. № 1. С. 123-125.
38. Герчиков В.И. Феномен работающего студента / В.И. Герчиков; СОЦИС. 1999. №8. С. 87-90.

39. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы./ Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х.-мл. Донелли; М., 2000.
40. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. / М.Р. Гинзбург; Вопросы психологии. 1994. № 3. С. 43-52.
41. Голенкова З.Т. Становление гражданского общества и социальная стратификация / З.Т.Голенкова, В.В. Витюк, Ю.В. Гридчин, А.И. Черных, Л.Н. Романенко; СОЦИС. 1995. №6. С.14-23.
42. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Безработные: особенности российского бытия / З.Т. Голенкова; СОЦИС. 2001. №5. С. 67-75.
43. Головатый Н.Ф. Студент: путь к личности. / Н.Ф. Головатый; М., 1982.
44. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи./ Е.И. Головаха; Киев: Наукова думка, 1988.
45. Головаха Е.И. Путь к зрелости./ Е.И. Головаха; Киев: Молодь, 1988.
46. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Н.В. Гончарова СОЦИС. 1997. №3. С. 105-112.
47. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер; Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики. / Сост. и науч. ред. В.В. Радаев. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 680 с. (с. 369 - 378)
48. Гребенников Р.В. Потребности личности: программно-целевой подход. / Р.В. Гребенников; Минск, 1978.
49. Гудков Л. Негативная идентичность. Статьи 1999-2002гг./ Л. Гудков; М., 2004;
50. Степаненко В. Общественная трансформация в социокультурной модели интерпретации. / В. Степаненко; Социология: теория, методы, маркетинг. 2003. №4. с. 89-109
51. Данькова Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе. Автореф. дисс... канд. социол. наук./ Е.В. Данькова; М., 1999
52. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. / И.Ф. Девятко; Екатеринбург, 1998
53. Дракер П. Постиндустриальное общество/ П. Дракер; Постиндустриальная волна на Западе. Антология/ Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Академия, 1999.
54. Дубин Б.В. Доступность высшего образования в России / Б.В. Дубин, Л.Д. Гудков, А.Г. Левинсон, А.С. Леонова, О.И. Стучевская; Отв. редактор С.В. Шишкин. Независимый институт социальной политики. М., 2004.
55. Дудченко О.Н. Социальная идентификация и адаптация личности / О.Н. Дудченко, А.В. Мытиль; СОЦИС. 1995. №6. С.110-119.
56. Дэвид Д. Большой толковый социологический словарь. / Д. Дэвид, Дж. Джери; 2001

57. Елагин Н.И. Высшее образование в жизненных планах учащихся профессионально-технических учебных заведений / Н.И. Елагин, В.Д. Попов; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С 64-79.
58. Журавлев В.И. Явление переориентации в жизненных планах поступающих в вузы / В.И. Журавлев; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С. 89-94.
59. Замошкин Ю.А. Кризис буржуазного индивидуализма и личность. / Ю.А. Замошкин; Социологический анализ некоторых тенденций в общественной психологии США. М.: Наука, 1966. 87с.
60. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельность-структурная концепция./ Т.И. Заславская; М.: Дело, 2002. 568 с.
61. Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества / Т.И. Заславская; Социологические исследования. 2001. № 8. С. 3-11
62. Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества / Т.И. Заславская; Общественные науки и современность. 1997. № 2. С. 5-23.
63. Заславская Т.И. Социология экономической жизни: очерки теории. / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина; 1991
64. Зборовский Г.Е. Потребности в образовании и самообразовании как социально-педагогическая проблема учебного заведения. / Г.Е. Зборовский, С.Л. Макушева, Е.А. Шуклина; Екатеринбург, 1998.
65. Зборовский Г.Е. Социология образования. / Г.Е. Зборовский; Ч. 1,2. Екатеринбург, 1995.
66. Зборовский Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия / Г.Е. Зборовский; СОЦИС. 1997. №2. С. 3-17.
67. Здравомыслов А.Г. Проблема интереса в социологической теории. / А.Г. Здравомыслов; Л., 1964.
68. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. / А.Г. Здравомыслов; М., 1986.
69. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов; М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
70. Золотова И.П. Социологические программы моделирования профессиональной карьеры специалиста в условиях становления рынка труда. Автореф. дисс... канд. социол. наук./ И.П. Золотова; М., 1998
71. Зюзин Д.И. Ориентация выпускников техникумов на высшее образование. / Д.И. Зюзин; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М, 1975. С. 48-63.
72. Идзиковски Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодежи в Польше. Автореф. дисс... докт. пед. наук./ Б. Идзиковски; М., 1997

73. Инглехарт Р. Культурный сдвиг в зрелом постиндустриальном обществе / Р. Инглехарт // Новая индустриальная волна на Западе. М.: Академия, 1999. С. 249 – 260
74. Инглехарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общество / Р. Инглехарт// Политические исследования. -1997.-№4.- С. 6-32.
75. Каган М.С. Человеческая деятельность. / М.С. Каган; М., 1974.
76. Кемеров В.Е. Проблема личности: методология исследования и жизненный смысл. / В.Е. Кемеров; М., 1977.
77. Капитонов Э.А. Социология XX века: история и технология. / Э.А. Капитонов; Ростов-н/Д, 1996.
78. Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России. / С.Г. Кирдина; Социологические исследования. 2002. №12. с.28-32 (с. 4).
79. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов; Ростов-н/Д, 1996.
80. Климов Е.А. Личность, профессия и научно-практическая профконсультация / Е.А. Климов; Молодежь и труд. М.: Молодая гвардия, 1970. С. 101-115.
81. Ковалев В.И. Мотивация поведения и деятельности. / В.И. Ковалев; М., 1988.
82. Коган Л.Н. Социология культуры. / Л.Н. Коган; Екатеринбург, 1992.
83. Кожухарь Г.С. Соотношение личностного и профессионального самоопределения учителей: Автореф. дис. канд. психол. наук. / Г.С. Кожухарь; М., 1993.
84. Кокурина И.Г. Исследование мотивации научной деятельности / И.Г. Кокурина, Л.И. Телегина; Мотивация личности: Сборник научных трудов. М., 1982.
85. Кон И.С. Социология личности./ И.С. Кон; М., 1967.
86. Кон И.С. Открытие «Я»/ И.С. Кон; М., 1978.
87. Конопкин О.А. Стилевые особенности саморегуляции деятельности / О.А. Конопкин, В.И. Моросанова; Вопросы психологии. 1989. №5. С. 18-26.
88. Константиновский Д.Л. Динамика профессиональных ориентаций молодежи Сибири./ Д.Л. Константиновский; Новосибирск, 1977.
89. Константиновский Д.Л. "Стремление к образованию - ресурс более ценный, чем нефть и газ". Аналитика.[электронный ресурс]/ Д.Л. Константиновский; режим доступа: www.polit.ru
90. Константиновский Д.Л. Молодежь и образование. /Д.Л. Константиновский, В.Н. Шубкин; М.: Наука, 1977.
91. Константиновский Д.Л. Жизненные траектории молодежи: 10 лет спустя. Социологическое исследование./ Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко, Ф.А. Хохлушкина; М.: Институт социологии РАН, 2010. - 277 с.
92. Кочетов А.Н. Скрытая безработица среди специалистов / А.Н. Кочетов; СОЦИС. 1992. №5. С.14-22.

93. Кораблева Г.Б. Профессия и образование: социологический аспект связи./ Г.Б. Кораблева; Екатеринбург, 1999.
94. Кравченко А.И. Концепция капитализма М.Вебера и трудовая мотивация / А.И. Кравченко; СОЦИС. 1997. №4. С. 15-28.
95. Краткий словарь по социологии / Под. общ. ред. Гвишиани Д.М., Лапина Н.И. М.: Политиздат, 1989.
96. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы./ Под ред. И.Н. Попова-Черкасова. Издание 3-е, перераб. и доп. М.: Экономика, 1977. с. 117
97. Крубелье М. Образование / М. Крубелье; 50/50. Опыт словаря нового мышления / Под общ. ред. Афанасьева Ю., Ферро М. М.:Прогресс, 1989. С. 164-166.
98. Кузнецов Н.С. Человек: потребности и ценности. / Н. С. Кузнецов; Свердловск, 1992.
99. Курлов А.Б. Качество инженерной подготовки как проблема социологического исследования./ А.Б. Курлов; М., Уфа, 1992.
100. Лапин Н.И. Пути России: Социокультурные трансформации. / Н.И. Лапин; М. 2000.
101. Лапин Н.И. Социокультурный поход и социетально-функциональные структуры. / Н.И. Лапин; СОЦИС, 2000. №7. с. 3-12
102. Лапин Н.И. Ценности, группы интересов и трансформация российского общества / Н.И. Лапин; СОЦИС. 1997. №3. С. 14-24.
103. Левыкин И.Т. Жизненные планы сельской молодежи / И.Т. Левыкин; Молодежь и труд. М.: Молодая гвардия, 1970. С. 116-134.
104. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики./ А.Н. Леонтьев; М., 1959.
105. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность./ А.Н. Леонтьев; М., 1973.
106. Липсет С.М. Социальная мобильность в индустриальном обществе. / С.М. Липсет, Р. Бендикс; Проблемы социальной мобильности за рубежом. М., 1974
107. Лисовский В.Т. Советское студенчество. Социологические очерки. / В.Т. Лисовский; М.: Высшая школа, 1990.
108. Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений (опыт сравнительных исследований российской молодежи) / В.Т. Лисовский; СОЦИС. 1998. №6.
109. Лисс Л.Ф. О методике социологического изучения некоторых сторон процесса выбора профессии у абитуриентов вузов / Л.Ф. Лисс; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С. 100-111.
110. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. / М.Ш. Магомед-Эминов; М.: Психоаналитическая ассоциация, М., 1998.
111. Магун В.С. Динамика ресурсных стратегий молодежи/ В.С. Магун// Вопросы воспитания. 2010. №1. С. 66-73.

112. Магун В.С. Базовые ценности россиян в европейском контексте/ В.С. Магун, М.Г. Руднев// *Общественные науки и современность*. 2010. №4. с. 5-17.
113. Маслоу А. Мотивация и личность. / А. Маслоу; М., 1954.
114. Матусевич В.А. Социальные ориентации личности: опыт типологии приложения / В.А. Матусевич; *Философская и социологическая мысль*. 1992. №2. С.108-118.
115. Митина Л.М. Формирование профессионального самосознания педагога / Л.М. Митина; *Вопросы психологии*. 1990. №3. С. 58-64.
116. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Митина Л.М.; *Вопросы психологии*. 1997. №4.
117. Михайлов Н.Н. Потребности как социологическая категория. / Н.Н. Михайлов; Челябинск, 1974.
118. Мкртчян Г.М. Ценностные ориентации и профессиональное становление молодежи / Г.М. Мкртчян, А.Б. Чирикова; *Выбор профессии: мотивы и их реализация*. М.: Знание, 1986. С. 53-60.
119. Модель И.М. К вопросу о самоопределении некоммерческого сектора России / И.М. Модель, Б.С. Модель; *Проблемы общественного развития в зеркале социологии и экономики*. Екатеринбург, 2000. С. 44-46.
120. Моргун В.Ф. Мотивация личности в учебной деятельности. / В.Ф. Моргун; *Мотивация личности: Сборник научных трудов*. М., 1982.
121. Моргун В.Ф. Концепция многомерного развития личности и ее приложения / В.Ф. Моргун; *Философская и социологическая мысль*. 1992. №2. С.27-40.
122. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения./ Н.Ф. Наумова; М.: Наука, 1988.
123. Немировский В.Г. Социология личности./ В.Г. Немировский; Красноярск, 1989.
124. Нечаев В.Я. Социология образования. / В.Я. Нечаев; М., 1992.
125. Нечаев В.Я. Новые подходы в социологии образования / В.Я. Нечаев; *СОЦИС*. 1999. №11. С. 84-90.
126. Ожегов С.И. Словарь русского языка. / С.И. Ожегов; М., 1990.
127. Орлов А.Б. Проблема мотивации в зарубежных теориях социального научения / А.Б. Орлов; *Мотивация личности: Сборник научных трудов*. М., 1982.
128. Парсонс Т. О структуре социального действия. / Т. Парсонс; М.: Академический проект, 2000
129. Пасовец Ю.М. К социальному портрету российской молодежи: общие черты и региональная специфика имущественного положения / Ю.М. Пасовец; *СОЦИС*, 2010, №2, с. 101-106.
130. Патрушев В.Д. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой / В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий; *СОЦИС*. 1998. №4. С. 34-40.

131. Петров С.В. Проблемы занятости в современной России / С.В. Петров; СОЦИС. 1995. №5. С. 68-74.
132. Петухов В.В. Кризис и динамика социальных настроений./ В.В. Петухов// Мир России. 2010. №1. С. 45-66.
133. Писарчук В.И. Социально-демографические факторы, влияющие на выбор профессии / В.И. Писарчук, Л.И. Скляр; СОЦИС. 1992. №10. С. 101-102.
134. Проблемы профессиональной социализации личности: коллективная монография / Под. ред. Митиной Л.М. Кемерово, 1996.
135. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. / Н.С. Пряжников; М., Воронеж, 1996.
136. Пряжников Н.С. Проблемы непрестижных профессий в профориентационной игре «Остров» / Н.С. Пряжников; Школа и производство. 1989. №7. С. 3-8.
137. Психологический словарь / Под. ред. Зинченко В.П., Мещерякова Б.Г. М.: Педагогика – Пресс, 1997.
138. Рабочая книга социолога / Под. ред. Осипова Г.В. М.: Наука, 1976.
139. Разумная организация жизни личности: проблема воспитания и саморегуляция / под ред. Сохань А.В. Киев: Наукова думка, 1989.
140. Резник Т.Е. Жизненные стратегии личности. / Т.Е. Резник, Ю.М. Резник; СОЦИС. С. 100-105.
141. Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности./ Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов; М., 2002, с. 94
142. Рогачева Т.В. Профессиональное самоопределение личности как социальная проблема: Автореферат на соискание ученой степени канд. филос. наук. / Т.В. Рогачева; Свердловск, 1991.
143. Роджерс К. Терапия, центрированная на клиенте. / К. Роджерс; М., 1951.
144. Рубина Л.Я. Пути поколения: завершающий этап / Л.Я. Рубина, Е.А. Знобищева; Молодой россиянин на пороге XXI века: социокультурное измерение: Межвуз. сб. науч. тр. Нижний Тагил, 1996.
145. Рубина Л.Я. Советское студенчество./ Л.Я. Рубина; М., 1979.
146. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Т. 1;2. / С.Л. Рубинштейн; М.: Педагогика, 1989.
147. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. / С.Л. Рубинштейн; М.: Педагогика, 1976.
148. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. / С.Л. Рубинштейн; М., 1973.
149. Руткевич М.Н. Процессы социальной деградации в российском обществе / М.Н. Руткевич; СОЦИС. 1998. №6. С. 3-12.
150. Руткевич М.Н. Социальная ориентация выпускников средней школы / М.Н. Руткевич; М, 1982
151. Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой России / Б.А. Ручкин; СОЦИС. 1998. №6.
152. Рыбцова Л.Л. Жизненные ценности женщин / Л.Л. Рыбцова; СОЦИС. 1997. №10.

153. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под. ред. Ядова В.А. Л.: Наука, 1979.
154. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности./ В.Ф. Сафин; Свердловск, 1986.
155. Сафин В.Ф. Психологический аспект самоопределения личности / В.Ф. Сафин, Г.П. Ников; Психологический журнал. 1984. № 4. С. 65-73.
156. Сибирев В.А. Штрих к портрету поколения 90-х годов / В.А. Сибирев, Н.А. Головин; СОЦИС. 1998. №3. С.106-116.
157. Словарь философских терминов /Под ред. Кузнецова В., М.: Инфра-М, 2009.
158. Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности как предмет социологической рефлексии./ М.Г. Солнышкина; Материалы II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения». М.: МГУ, 2005
159. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. / П. Сорокин; М.: Изд-во полит. Литературы, 1992 / под общ. ред. А.Ю. Согомонова: пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
160. Столин В.В. Мотивация и самосознание / В.В. Столин; Мотивация личности: Сборник научных трудов. М., 1982.
161. Суименко Е.И. Новая парадигма труда в сознании учащейся молодежи / Е.И. Суименко, О.В. Юрчук; Философская и социологическая мысль. 1992. №7. С.163-170.
162. Сурио Э. Эстетические ценности и деятельность / Э. Сурио; Философская и социологическая мысль. 1992. №4. С.88-105.
163. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема./ М.Х. Титма; М.: Мысль, 1975.
164. Титма М.Х. Факторы, определяющие выбор профессии / М.Х. Титма; Молодежь и труд. М.: Молодая гвардия, 1970. С.65-79.
165. Титма М.Х. Молодое поколение. / М.Х. Титма; М., 1986.
166. Титов О.Н. Жизненная программа в социальном самоопределении студенческой молодежи: Автореферат на соискание ученой степени канд. филос. наук. / О.Н. Титов; Екатеринбург, 1995.
167. Томаров А.В. Профессионально-трудова адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях. Автореферат дисс. на соискание ученой степени канд. социол. наук. / А.В. Томаров; Уфа, 2006
168. Томпсон Дж. Социология./ Дж. Томпсон, Дж. Пристли; М., Львов: Инициатива, 1998.
169. Тощенко Ж.Т. О понятийном аппарате в социологии. / Ж.Т. Тощенко; СОЦИС. № 9, 2002
170. Тугаринов В.П. О ценностях жизни и культуры./ В.П. Тугаринов; Л., 1960.
171. Турен А. Индивидуализм, личность / А. Турен; 50/50. Опыт словаря нового мышления /Под общ. ред. Афанасьева Ю., Ферро М. М.: Прогресс, 1989. С.111-114.

172. Файзуллин Ф.С. Профессионализация и проблемы совершенствования инженерной подготовки. / Ф.С. Файзуллин, Н.Н. Сулейманов, А.Б. Курлов; М., Уфа, 1990.
173. Филиппов Ф.Р. Высшая школа: социальная ориентация и социальные перемещения молодежи / Ф.Р. Филиппов; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С. 95-99.
174. Филиппов Ф.Р. Карьера./ Ф.Р. Филиппов; Российская социологическая энциклопедия/ под общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова, 1998
175. Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению. / Ф.Р. Филиппов; М.: Мысль, 1989.
176. Филиппов Ф.Р. Социально-профессиональная ориентация школьников / Ф.Р. Филиппов; Выбор профессии: мотивы и их реализация. М.: Знание, 1986. С. 20-26.
177. Филиппов Ф.Р. Социология образования./ Ф.Р. Филиппов; М.: Наука, 1980.
178. Франк С.Л. Душа человека. Опыт введения в философскую психологию./ С.Л. Франк; М., 1917.
179. Фромм Э. Человек для себя. / Э. Фромм; Минск, 1992.
180. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность./ Х. Хекхаузен; Т. 1,2. М., 1986.
181. Черныш Н.И. Как живешь, студент? Некоторые результаты сравнительного социологического исследования проблем высшего образования в Украине и Канаде / Н.И. Черныш; Философская и социологическая мысль. 1992. №1. С.80-83
182. Чавчавадзе Н.З. Культура и ценности. / Чавчавадзе; Тбилиси, 1984.
183. Черныш Н. Социокультурный подход в социогуманитарных науках: обмен смыслами. / Н. Черныш, О. Ровенчак; Социология: теория, методы, маркетинг. 2005.- №4. с. 92-103
184. Чупров В.И. Молодежь в общественном производстве / В.И. Чупров; СОЦИС. 1998. №3. С.93-105.
185. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности./ П.А. Шавир; М.: Педагогика, 1981.
186. Шалышкина И.В. Духовные ценности в жизни общества: перспективы философского осмысления / И.В. Шалышкина; Философская и социологическая мысль. 1992. №5. С. 163-169.
187. Шанский М.Н. Краткий этимологический словарь русского языка./ М.Н. Шанский; М., 1971.
188. Шварц К.С. Роль социальной среды современного капиталистического общества в формировании ценностного отношения молодежи к высшему образованию / К.С. Шварц; Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975.
189. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. / Н.И. Шевандрин; М.: Владос, 1995
190. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. / Ф.Э. Шереги, В.Г. Харчева, В.В. Сериков; М., 1997.

191. Шибутани Т. Социальная психология/ Т. Шибутани; М.: Прогресс, 1969.
192. Шубкин В.Н. Оценка профессии: общее и специфическое / В.Н. Шубкин, Т.А. Бабушкина; Выбор профессии: мотивы и их реализация. М.: Знание, 1986. С. 27-52.
193. Шубкин В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность. / В.Н. Шубкин; М., 1986.
194. Шувалова В.С. Проблемы занятости выпускников учебных заведений / В.С. Шувалова, О.В. Шиняева; СОЦИС. 1999. №11. С. 91-96.
195. Шюц А. Структура повседневного мышления / А. Шюц; СОЦИС. 1982. №2.
196. Энциклопедический социологический словарь. / Под. ред. Осипова Г.В. М.: Инфра-М-Норма, 1998.
197. Юпитов А.В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов / А.В. Юпитов, А.А. Зотов; СОЦИС. 1997. №3. С. 87-90.
198. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. / В.А. Ядов; М.: Добросвет, 1998.
199. Adams Y. E. Counseling and Guidance. A Summary View. / Y.E. Adams; N.Y., 1965
200. Baer D. Occupational Information, the Dynamics of its Nature and Use. / D. Baer, E.G. Roeber; Chicago, 1964.
201. Baggen P. The University and the Knowledge Society./ P. Baggen, A. Tellings, W. Haafte; L.,P., 1998
202. Bendix R. Class, Status and Power. / R. Bendix, S.M. Lipset; N.Y., 1953.
203. Clayman Heather Patricia. Women high school teachers: The delicate balance between professional and personal life. M.A., / H.P. Clayman; University of Toronto (Canada), 2006, 120 pages; AAT MR16225
204. Collins R. Situational Stratification: A Micro-Macro Theory of Inequality / R. Collins; Sociological Theory. 2000. Vol. 18. No. 1.
205. Dickson D. The New Politics of Science. / D. Dickson; N.Y., 1984. P.163-216
206. Evets J. Dimensions of career: Avoiding reification in the analysis of change/ J. Evets; Sociology. – 1992. – Vol. 26, №1. – P. 1-21
207. Goffman E. Asylums. / E. Goffman; Harmondsworth: Penguin Books, 1961
208. Inglehart R. Cultural Shift in Advanced Industrial Societies. / R. Inglehart; Princeton University Press. 1990.
209. Hornby A.S. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Currient English./ A.S. Hornby; Vo 12. Russian Language Publishers, Moscow; Oxford University Press, Oxford, 1992.
210. Kuo-Rice Yi-Ling Linda. Career experiences and career development among Chinese American professional women: A qualitative study, Ph.D., Western Michigan University, 2005 , 236 pages; AAT 3188451

211. Marcus H. Possible Selves: The Interface between Motivation and the Self-Concept. / H. Marcus, P. Nurius; Yardley K., Honess T. (Eds). Self and Identity. Psychosocial Perspectives. Wiley, 1987.
212. Maslow A. Motivation and Personality. / A. Maslow; New-York; Harper and Row, 1954.
213. Parsons T. Family, socialization and interaction process, / T. Parsons, R. Bailes; 1955
214. Parsons T. The Social System. / T. Parsons; N.Y., 1959.
215. Piage J. The origins of intellect: Piagets theory. / J. Piage; San Fransisco: Freeman. 1969
216. Shafter Roberta. Career transition, professional socialization, and identity in performing artists who enter second careers in clinical social work, Ph.D., New York University, 2006 , 382 pages; AAT 3205259
217. Stehr N. Knowledge Societies. / N. Stehr; L., 1994. P. 5-18.
218. Svalastoga K. Prestige, Class and Mobility. / K. Svalastoga; Copenhagen, 1959.
219. Super D.E. A Life Span Life Space Approach to career development./ D.E. Super; Jornal of Vocational Behavior. 1981. №16. P. 282 – 298
220. Super D.E. The psychology of careers. / D.E. Super; New York: Harper&Brothers, 1957
221. Super D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research./ D.E. Super; N.Y. 1957.
222. Sztompka P. Society in action: A theory of social becoming. / P. Sztompka; Cambridge: Polity Press, 1991.
223. Valentine Donna A. Generational poverty: The relationship of ninth grade high school students' self-perceptions on their future education and life choices, Ed.D., Johnson & Wales University, 2009, 158 pages ; AAT 3344545//режим доступа:
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1679686611&sid=2&Fmt=2&clientId=69955&RQT=309&VName=PQD>
224. Yee Sharon Ann. A case study of career paths for women of color athletic administrators: The intersection of race and gender, Ph.D., Arizona State University, 2007 , 199 pages; AAT 3288041

Научное издание

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
МОЛОДЕЖИ:
АНАЛИЗ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ**

Информационно-аналитический отчет

Компьютерный набор *М. В. Певной*

Подписано в печать 04.06.2011. Формат 60x84 1/16.

Бумага писчая. Плоская печать. Усл. печ. л. 9,32

Уч.-изд. л. . Тираж **300** экз. Заказ _____

Редакционно-издательский отдел УрФУ
620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19
rio@mail.ustu.ru

Ризография НИЧ УрФУ
620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19

