

Береговая Д.А.

# **СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

## **ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР**

### **ВВЕДЕНИЕ**

В России примерно до 1995 года понятия карьеры практически не существовало. Это объясняется определенными обстоятельствами. Во-первых, долгое время существовали запреты на научные исследования карьеры как таковой. Превалировала идеологическая доктрина: советский человек работает не ради карьеры, а ради общества. Как пишет Е. Комаров, «путь наверх обычно кратко прослеживался в некрологах, где лаконично сообщалось, что "товарищ такой-то прошел путь от рабочего до руководителя такого-то ранга"»<sup>1</sup>. Во-вторых, иерархия должностей руководителей была прерогативой различных партийных комитетов. Именно они выполняли функции организационного и идеологического сопровождения карьеры. Естественным в таком случае является отсутствие понятия «карьерный опыт». В-третьих, можно смело утверждать, что партийные комитеты не владели какими-либо методиками планирования карьеры вообще.

В современных условиях реформирования российского общества такая функция, как сопровождение и планирование карьеры и, что особенно важно, карьеры выпускников профессиональных учебных заведений любого уровня не может оставаться без внимания.

В настоящее время трудности интеграции российской молодежи в сферу труда усугубляются отсутствием целостного и четкого представления о профессиональной карьере. При разработке положений сопровождения карьеры

---

\* Комаров Е. Управление карьерой // Управление персоналом. 1999. № 1. С. 37.

выпускников профессиональных учебных заведений необходимо учитывать национальные и исторические особенности России.

Таким образом, основной целью данного информационно-аналитического обзора является освещение актуальных проблем профориентационного сопровождения карьеры выпускников профессиональных учебных заведений, их адаптации к новым рыночным отношениям, формирования у молодежи новых карьерных ценностей, а также реализации профессионального потенциала выпускников на современном рынке труда.

В обзоре рассмотрены работы, опубликованные преимущественно за последние пять лет. Это объясняется произошедшими в этот период огромными изменениями в развитии нашей страны, которые оказали влияние практически на все социальные слои, в том числе и на молодежь.

На наш взгляд, целесообразным является сосредоточение внимания на следующих аспектах, которые определили структуру обзора:

1. Профессиональная карьера;
2. Профессиональная ориентация молодежи;
3. Адаптация выпускников к новым рыночным отношениям;
4. Идентификация и ценностные ориентации молодежи;
5. Реализация профессионального потенциала выпускников.

Каждый из разделов раскрывает различные аспекты обозначенных проблем. Так, первый раздел посвящен проблемам формирования и становления профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений, трудностям, возникающим при этом, гендерным аспектам, типам карьеры. При этом автор обзора остановил свое внимание на статьях таких исследователей, как Е. Комаров, А. В. Меренков и И. И. Серегина.

Во втором разделе рассматривается состояние современной российской системы профессиональной ориентации выпускников, причины ее неэффективности, а также необходимость профориентационных услуг для выпускников различных учебных заведений. В обзоре эти

проблемы раскрываются в статьях Н. Лясникова, А. А. Зотова, А. В. Юпитова.

Третий раздел акцентирует внимание на проблемах адаптации молодежи к современному рынку труда. В этом разделе автор обзора считает целесообразным и актуальным остановиться на проблеме социального исключения молодежи из общества. Эти аспекты представлены в обзоре работами таких авторов, как П. В. Антипин, Ю. А. Зубок, В. Любимов.

В четвертом разделе раскрываются особенности формирования социально-экономических ценностей современной молодежи, выпускников учебных заведений различного уровня, факторы, влияющие на этот процесс. По мнению автора обзора, эти вопросы нашли свое отражение в работах Ю. Р. Вишневого, Г. Г. Воробьева, Я. Э. Зинкевич, Т. В. Ковалевой, Г. М. Мкртчяна, В. В. Павловой, В. Т. Шапко, И. М. Чистякова.

Наконец, в пятом разделе анализируются типы социального поведения учащейся молодежи и выпускников, новые жизненные стратегии, притязания молодых людей и способы их реализации. В этом разделе автор обзора остановил свое внимание на работах Н. Я. Голубковой, Т. Журавлевой, В. Карезина, Л. Осиповой, И. А. Пашиняна, О. Рубальской.

Кроме отреферированных статей указанных выше авторов, в обзоре даются библиографические списки по всем разделам.

Данный информационно-аналитический обзор в определенной степени раскрывает проблемы формирования и реализации профессиональной карьеры выпускников профессиональных учебных заведений современной России.

# 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

- ✓ Комаров Е. Управление карьерой  
(Управление персоналом. 1999. № 1.  
С. 37-42)

**Карьера** – это совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент времени работник (фактическая карьера) и/или может занимать (плановая карьера). Автор выделяет несколько видов карьеры, которые в совокупности дают представление о том, какой смысл вкладывается в данное понятие.

Особенность **ситуационной карьеры** состоит в том, что главным моментом в карьере человека является случай. Тот, кто заинтересован в **карьере «от начальника»**, поневоле формирует систему работы «под начальника», систему влияния на удобные для себя и отрицательные для соперников оценки и решения. Бывают условия и ситуации, когда карьера работника находится как бы в его собственных руках. Это пример **карьеры «от развития объекта»**. **Собственноручная карьера** делается людьми, которые не ждут «карьерной милости», а буквально подталкивают «руководящие умы» к принятию необходимых «карьерных решений». **Карьера «по трупам»** предусматривает ведущую роль карьериста. Карьерные интересы настолько превалируют в его жизни, что он не останавливается ни перед чем в желании пройти наиболее короткий путь к нужной должности. Главные идеи **системной карьеры** заключаются в том, чтобы создать организационный фундамент для планирования карьеры; исключить влияние случайных факторов, противопоставив им системный подход и системные средства; обучить работников кадровых служб для квалифицированной разработки системной карьеры, использования современных форм и методов управления карьерой, «карьерных технологий».

Системная карьера требует более качественных информационных, организационных, социальных, социально-психологических и психологических технологий. Каковы же составные части системной карьеры? Первая часть –

вертикальная карьера, или должностное продвижение работника вверх по служебной лестнице. Важным признаком при этом выступает не только смена должностей, но и развитие знаний, навыков, умений. Вторая часть системной карьеры – горизонтальное продвижение. Разновидностью горизонтальной карьеры выступает ротация, которая имеет следующие разновидности: при кольцевой ротации работник, пройдя ряд должностей за определенный период времени, вновь возвращается на свою должность; для короткой ротации характерно прохождение работником небольшого и четко спланированного количества должностей до своей основной должности.

Самый принципиальный вопрос, который возникает: «Какова мотивация карьеры?». Ясно, что в карьере очень важными являются правила «кадровой игры», которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. Так, временная карьера предоставляет возможность человеку временно почувствовать себя в «карьерной должности», свою мотивацию. Мотивация «карьеры ради карьеры» может привести к потере профессионализма и отрицательно повлиять на психику карьериста. Следует отметить, что проблемы мотивации и антимотивации в области карьеры изучены весьма неудовлетворительно.

Итак, чтобы управлять карьерой на предприятии, в организации необходимо: понять особенности собственной кадровой системы; выявить и периодически отслеживать мотивацию персонала относительно карьеры; разработать и внедрить такую систему управления карьерой, которая учитывала бы особенности организации, ее возможности и мотивацию персонала.

Меренков А. В. Рыночные ориентиры студенчества // Социс. 1998. № 12. С. 97–100

Замечено, что каждая социальная группа выбирает разные модели поведения в переходные периоды. Особый интерес представляет изучение отношения к реформам современной молодежи. Мониторинг, проведенный по единой программе и методике с 1993 по 1996 год среди студентов крупных вузов Екатеринбурга, позволил установить

механизм отмирания старых экономических стереотипов. Согласно исследовательской гипотезе, эта социальная группа должна иметь высокую способность адаптироваться к новым условиям.

Выяснилось, что студенты достаточно хорошо разбираются в принципах организации хозяйственной жизни. В самом начале экономической реформы у них сложилось четкое отношение к частной собственности: многие выпускники вузов стремятся работать в частных фирмах.

Мало кто из студентов сегодня осуждает погоню за большими деньгами. Наоборот, умение быстро сколотить состояние рассматривается в качестве основного мерил человеческого достоинства. Добиться успеха можно разными путями. Жизненный успех в первую очередь связывается с предприимчивостью и деньгами.

Большинство молодых людей, получая информацию о том, какими способами добывается богатство, не тешат себя иллюзиями о необходимости таланта и высокого профессионализма. Наблюдается медленное снижение престижа профессионализма и значимости таланта.

Однако опрос руководителей крупных предприятий области показал, что они хотели бы получить вузовского специалиста, хорошо владеющего иностранным языком и имеющего навыки работы на компьютере, умеющего улаживать конфликты с подчиненными, знающего организацию производства на лучших иностранных фирмах, способного находить выгодных партнеров.

Сами студенты считают, что выпускник вуза должен хорошо знать иностранные языки, свободно пользоваться компьютером, проявлять деловитость, уметь четко выполнять указания руководство, самостоятельно находить выгодные заказы, иметь глубокие профессиональные знания.

Современное вузовское образование не в полной мере осуществляет подготовку специалистов, способных адаптироваться к сложным экономическим условиям. Однако современные студенты не ждут, когда их научат жить в условиях рынка, а пытаются самостоятельно приобрести необходимый опыт.

Серегина И. И. Профессиональная карьера // Социс. 1999. № 4. С. 78–81

Для современной России наиболее актуальна проблема занятости, связанная с конкурентной борьбой за рабочие места, требующие профессионализма, знаний и мастерства, рабочая сила превращается в товар. В этих условиях процесс профессиональной карьеры выступает как борьба за результирующий социальный статус. Эта борьба становится особенно острой в области гендерных отношений. Главной субъективной характеристикой социального статуса с позиций гендерного подхода являются социальные ожидания в отношении самого себя и других, связанные с гендерными стереотипами. **Гендерные стереотипы** – это стандартизированные стереотипы о моделях поведения и чертах характера, соответствующие понятиям «мужское» и «женское». Стереотипы гендерных отношений на практике оказываются достаточно жесткими и труднопреодолимыми. Во многом это обусловлено тем, что женщины стремятся к одобрению их деятельности и поведения со стороны мужчин, а мужчины – к одобрению индивидов своего же пола. Поэтому установки на сферы самореализации у женщин и мужчин различны.

Согласно этим установкам женщины в представлениях мужчин в первую очередь должны успешно исполнять традиционно приписываемую им роль «домашней хозяйки». Мужчинам же следует заниматься профессиональным трудом. Реализация этих ожиданий мужчинами и женщинами зачастую воспринимается как доказательство того, что они состоялись как личности.

Мужчины как социально-демографическая группа, не составляя большинства в населении страны, занимают высокие социальные позиции во властных структурах, управлении и бизнесе. Женщины намного уступают мужчинам в своей профессиональной карьере.

Реформы в России не только не обеспечили доступ женщинам в систему государственного управления, но и сократили их представительство в органах власти. В других сферах профессиональная карьера женщин не менее сложна. Однако в дореформенный период препятствия

возникали не только на карьерном пути женщин, но и мужчин. Нереализованность творческого потенциала, недостижимость поставленных целей способствовали возникновению чувства принадлежности к «потерянному поколению». Становление профессиональной карьеры происходило в основном по безальтернативному сценарию – переход в статус руководителя, чего устремленные мужчины в конце концов достигали. Для женщин такая возможность была крайне редка. В результате в дореформенное время произошла феминизация непроектной сферы, отчасти и материального производства, связанного с инженерно-техническим трудом. Сегодня происходят эволюционные изменения во взглядах на женщину как профессионального, квалифицированного работника, имеющую необходимые для профессиональной карьеры способности и личные качества.

Женщины, как правило, более социализированы, легче интегрируются в системе налаженных связей и отношений, гибче, чем мужчины. Женщины тоньше, чем мужчины, чувствуют грань между миром денег, бизнеса и миром «солнечных грез». Их деловые начинания в меньшей мере, чем у коллег-мужчин, «заражены» мошенничеством, коррупцией, связями с преступным миром.

Внутри коллектива типы поведения женщин и мужчин (руководителей) также различны: в административном воздействии на трудовой коллектив женщины более склонны считаться с интересами и мнениями членов коллектива. Мужчины редко проявляют такую осмотрительность и внимательность.

Анализ проблемы позволяет сделать вывод о том, что стартовые возможности в формировании профессиональной карьеры неодинаковы у мужчин и женщин.

## **Литература**

1. Бакуменко М., Шабалина Н. Подготовка конкурентоспособных специалистов // Человеч. ресурсы. 1999. № 1–2. (<http://muc.renet.ru>.)
2. Герчиков В. И. Феномен работающего студента вуза // Социс. 1999. № 8.



3. Корнеев С. С. Потребность в профессиональной карьере: права, обязанности и гармоничное развитие личности // Вестн. Дальневост. гос. акад. экономики и упр. 1998. № 2.
4. Кудрявцева А. А., Сиднин И. А. Особенности планирования карьеры студентами-инвалидами // Социол. сб. 1998. Вып. 4.
5. Маусов Н. К., Безделов Д. А. Управление карьерой: Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Плеханова. М., 1999.
6. Плотников А. Планирование и управление служебной карьерой // Кадры. 1996. № 11.
7. Служебная карьера: Учеб.-метод. пособие / Под общ. ред. Е. В. Охотского. М., 1998.

## **2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ**

- ✓ Лясников Н. Мотивы выбора профессии (Человек и труд. 2000. № 8. С. 42-43)

Выбор профессии в значительной степени определяет будущую карьеру, стиль и образ жизни. И хотя на планирование карьеры молодых людей все большее влияние оказывает имущественное и социальное положение родителей, многое зависит от их собственных усилий – отношения к учебе, целеустремленности, что в немалой степени определяет возможность трудоустройства по специальности и самореализации в профессиональной сфере. В условиях формирующегося рынка на фоне глубокого социально-экономического кризиса, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости молодежи приобретает особую остроту.

Как это ни парадоксально, молодежь медленно адаптируется к изменениям на рынке труда, демонстрируя слабую мобильность, которая понимается сегодня как готовность и умение искать не только новую работу, но и, главное, работу по новой профессии. Дает о себе знать отсутствие или недоступность информационного обеспечения работы службы занятости и ее низкая эффективность. Выпускники вузов и колледжей ощущают свою правовую и социальную незащищенность. Налицо противоречие между социальными и профессиональными ориентациями выпускников и кадровыми потребностями организаций, фирм, коммерческих структур.

Недостаточная эффективность управления процессом выбора профессии обусловлена не только отсутствием анализа тенденций развития рынка труда, но и рядом других причин:

- сохранением ориентации на обучение профессиям, востребованным отраслями материального производства;
- использованием в большинстве случаев традиционной системы обучения, не адаптированной к изменяющимся запросам молодежи и потребностям рынка труда;
- отсутствием системы поэтапной профессиональной подготовки и непрерывного образования.

Преодоление этих барьеров способствовало бы формированию социально активного стиля поведения молодежи. Реализация социальной составляющей профессиональной подготовки поможет овладеть умением предвидеть обстоятельства, которые способны повлиять на перспективы трудоустройства; преодолеть стереотипы поиска в узкой сфере приложения собственных профессиональных знаний.

Сегодня молодые люди испытывают значительную потребность в профориентационных услугах. При этом важно иметь в виду, что в качестве потребителя этих услуг должна выступать как молодежь, так и образовательные учреждения. Только такой подход позволит реально управлять выбором профессии и в случае необходимости помочь скорректировать профессиональную карьеру.

Юпитов А. В., Зотов А. А. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов // Социс. 1997. № 3. С. 84–92

Для учащихся и студентов годы обучения – один из важнейших периодов их жизни. Это время получения образования, приобретения профессиональной квалификации, этап согласования своих желаний, возможностей, ориентаций с условиями и требованиями со стороны общества. Выбор будущей профессии всегда индивидуален, поскольку он представляет собой часть личностного самоопределения, нахождения будущим специалистом своего призвания. Важнейшей стороной профессионального самоопределения как процесса согласования жизненных планов, склонностей и ценностных ориентаций с экономическими условиями и социально обусловленными возможностями для реализации таких планов должно стать экономически и социально эффективное распределение людей по родам занятий, профессиям, трудовым функциям, которые они выполняют.

Определенная доля незрелости в профессиональном поведении молодежи, особенно до перехода от обучения к профессиональной деятельности, вполне естественна и обусловлена психологически, однако в годы стагнации и кризиса возникают условия, порождающие широкое распространение среди молодежи социального и профессионального инфантилизма. И здесь большую роль должна сыграть система профессиональной ориентации молодых людей. Но работа государственной профориентационной системы сейчас заметно ослабла, и управление процессами профессионального самоопределения стало носить в большей степени стихийный характер, хотя социологи, психологи и педагоги постоянно говорят о важности данного самоопределения молодежи.

Профессиональное самоопределение основывается на системе жизненных смыслов, которые определяет для себя человек и которые влияют на его деятельность и жизненную ситуацию, однако и обратное влияние чрезвычайно сильно. Нарушение деятельностно-смыслового единства ведет к тотальной дисгармонии личности,

внутриличностному конфликту, невротическому развитию, суррогатным формам социальной и психологической адаптации. Самостоятельно изменить ситуацию жизненного и профессионального самоопределения студенты чаще всего не могут, так как они недостаточно зрелы для этого в психологическом и социальном планах. Даже там, где вузовские структуры профориентации наиболее отлажены, службы, осуществляющие индивидуальное профессиональное ориентирование, испытывают многочисленные трудности. Между тем такая работа в вузах необходима и должна проводиться при участии социологов и психологов.

## Литература

1. *Аверьянов А. И.* Профессиональное самоопределение как социокультурный процесс // Вестн. Тамб. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 1999. Вып. 1.
2. *Демин А. Н.* Психологическое содержание профессиональной ориентации // Приклад. психология. 1999. № 4.
3. *Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э.* Кризисы профессионального становления личности // Психол. журн. 1997. Т. 18. № 6.
4. *Маркин В. В., Найденова Л. И.* Социально-психологическая ориентация безработной молодежи // Гуманит. науки и современность. 1997. Вып. 3.
5. *Организация профориентационной работы в учреждениях профессионального образования /* Под общ. ред. В. П. Шаповалова. Брянск, 1999.
6. *Психологические особенности профконсультирования: Метод. разработки.* Саратов, 1994.
7. *Савина М. С., Пряжников Н. С.* Организация профориентационной и профконсультационной работы. М., 1994.
8. *Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости.* М., 1995.
9. *Чепляев В. Л.* О создании системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения // Занятость и проблемы ее регулирования. Саратов, 1996.

10. Чепляев В. Л., Федотова Н. Н., Попова З. Н.  
Профориентация в службе занятости. Саратов, 1995.

### 3. АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ К НОВЫМ РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

- ✓ Антипин П. В. Четыре типа адаптации к рынку труда и перспективы социального расслоения в России (Социол. журн. 1996. № 3/4. С. 218–226)

Проводимые в России реформы ведут к усилению классовой системы стратификации. Новые социальные статусы, как правило, неустойчивы. Высокие доходы не связаны с высоким уровнем образования, богатство может быть непрестижным, обладание властными полномочиями тоже не всегда сопряжено с высоким престижем. Существующая система стратификации становится весьма условной.

Автор статьи выдвигает гипотезу, предполагающую, что процесс стратификации зависит от социокультурной адаптации к рыночным отношениям. Материалы фокусированного интервью позволили автору выделить **четыре уровня адаптации на рынке труда.**

*Первый уровень* адаптации присущ группе «потенциальных безработных», занятых на приватизированных предприятиях. Данный уровень характеризуется целостностью ценностно-нормативной системы, основанной на сохранении социалистических привычек и переносе коммунистических идеалов на рыночное общество, а также адекватностью реального поведения культурным образцам. «Потенциальные безработные» негативно оценивают рыночные отношения, проявляют пассивность при решении своих проблем, надеясь на изменения в обществе.

Прототипом *второго уровня* адаптации является группа «уверенных», работающих на государственных предприятиях. Этот уровень также характеризуется переносом коммунистических воззрений на идеал рыночного общества. Но, в отличие от аутсайдеров первого уровня, «уверенные» в госсекторе признают существование в России позитивных элементов рыночной экономики.

*Третий и четвертый уровни* объединяют «потенциальных безработных» в частном секторе и «уверенных», занятых на приватизированных и частных предприятиях. Для этих уровней характерен активный тип экономического поведения, в основе которого лежат стремление к достижению успеха собственными силами и личная ответственность за неудачи. Позитивная оценка перспектив самореализации в условиях рынка дополняется осуждением сознательной бездеятельности широких слоев населения, что отличает эти уровни от второго уровня адаптации.

Недостатком предложенной социокультурной типологии является игнорирование образования и доходов. Однако автор делает вывод, что в перспективе более высокий уровень адаптации будет определять высокий доходный и образовательный статусы индивида. В результате адаптация к рынку потеряет свое значение в качестве механизма стратификации, а место индивида в стратификационной системе будет детерминировано суммой получаемых общественных благ.

Зубок Ю. А. Исключение в исследовании проблем молодежи // Социс. 1998. № 8. С. 47–55

Молодежь как особая социально-демографическая группа является наиболее динамичной частью общества и характеризуется специфической ролью и местом в системе общественного воспроизводства. Кризис, охвативший все сферы жизнедеятельности российского общества, отразился в механизме воспроизводства. Выработка новой модели воспроизводства напрямую зависит от решения двух принципиальных вопросов.

Первый вопрос заключается в том, все ли структуры и отношения могут и должны быть воспроизведены молодым

поколением, в какие структуры интегрируется молодежь, что она выберет своим ориентиром и с чем она себя идентифицирует.

Второй вопрос касается способности современного молодого поколения к социальному новаторству, его готовности быть не только объектом более или менее успешных интеграционных стратегий, но и субъектом, ускоряющим или замедляющим направленность этого процесса.

Молодежь в ходе своего становления как субъекта социального воспроизводства вступает в конфликт с социальной системой на всех ее уровнях.

Все многообразие возникающих между молодежью и обществом конфликтов условно можно свести к трем основным типам:

- возрастное неравенство социального статуса молодежи и связанные с этим противоречия ее включения в различные сферы общества;

- несовпадение целей и интересов молодежи в целом или отдельных ее групп со многими существующими институциональными нормами, а также противоречие между стремлением молодежи реализовать свой инновационный потенциал и консерватизм институтов социализации;

- состояние напряженности или противостояния молодежной субкультуры традиционной культуре.

Автор предлагает две возможные модели разрешения конфликтов. В первой происходит интеграция, достигается консенсус. Вторая модель – преодоление конфликта в форме дифференциации, при которой возможна социальная инновация молодежи, ведущая к стабилизации общества. В противном случае, когда превалируют разрушительные тенденции, дифференциация сопровождается процессом исключения молодежи и дезинтеграцией социума.

Под социальным исключением понимаются социальные последствия развития социальных препятствий, испытываемых индивидами и группами в ходе взаимодействия с функционирующей социальной системой.

Исключение рассматривается автором в двух формах: как процесс (молодежная контркультура, группы риска) и как

социальный статус, положение исключенной группы. Последствиями исключения являются всевозможные дисфункции в форме распада семей, бездомности, преступности и т. д., а также растущая зависимость данных категорий молодежи от государственной поддержки.

Социальное исключение действует в обществе наряду с интеграционными процессами и обнаруживается во всех сферах жизнедеятельности, куда включена молодежь.

Всероссийские социологические исследования 1990–1996 годов выявили основные противоречия социальной интеграции российской молодежи в сфере труда.

Реальная трудовая деятельность молодежи в госсекторе не обеспечивается соответствующими целями. Распространяющаяся аномия ведет к отчуждению молодежи от труда с последующим оттоком, исключением все большего числа групп в ее составе из трудовой сферы. Значимым фактором социального исключения большой группы молодых людей остается молодежная безработица. Всплеск предпринимательской деятельности, с которой молодежь связывала воплощение мечты об экономической самостоятельности, постепенно пошел на убыль. Эмпирические исследования зафиксировали явное противоречие между стремлением молодежи к рынку и растущим пониманием невозможности включиться в рыночные отношения, соблюдая декларируемые обществом и его идеологами требования. Это другая сторона аномии.

Как неизбежное следствие этих процессов, происходит духовная и профессионально-квалификационная деградация части молодежи как субъекта труда, выраженная в депрофессионализации, а также изменение, извращение отчужденной функции в формах девиации.

*Любимов В.* Как адаптироваться в новых условиях? // Служба кадров. 2000. № 12. С. 26–29

В условиях рынка труда увеличивается нагрузка на самостоятельность самого человека в определении трудовой судьбы, обеспечении материальной заботы о себе и своей семье. Но только говорить об этом и винить людей, «не способных» самостоятельно освоиться в условиях рынка труда, мало. Людям, особенно молодым,



надо помогать адаптироваться к новым экономическим условиям жизни. На государственном уровне не придается должного значения оптимальной подготовке, в первую очередь, молодых людей к самостоятельной созидательной жизни. Отсутствие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки чревато потерей трудовых ресурсов. И это, в свою очередь, негативно сказывается на экономике и социальных общественных процессах.

*Профессиональная ориентация* – это не только выбор профессии, но и система услуг, позволяющих оказать помощь молодым людям в адаптации к реалиям рынка труда. Молодых людей надо учить самостоятельности. Во-первых, важно принимать во внимание психологические особенности подросткового возраста. Во-вторых, в учебном процессе в профессиональных учебных заведениях всех уровней должно уделяться внимание формированию имиджа современного трудоспособного молодого человека.

У нового поколения работодателей свой взгляд на проблему кадров. Им необходимы умелые специалисты сразу, сейчас. Разрушены системы внутрифирменного обучения, нет заботы о сопровождении профессиональной карьеры молодых специалистов, «сдана» в муниципальную собственность социальная сфера.

В новых рыночных условиях нужны новые механизмы, подходы к решению кадровой проблемы. Изменяются и функции службы занятости. Здесь необходима координация возможностей всех заинтересованных органов в решении этих проблем. Служба занятости не декларативно, а на деле должна стать кадровой службой своего региона, регулятором рынка труда. В ее обязанности необходимо включить курирование и методическое обеспечение внутрипроизводственного обучения кадров и сопровождения профессиональной карьеры молодых специалистов, обучение новым и смежным профессиям и специальностям. И, конечно же, служба занятости может стать координатором в трудоустройстве молодых специалистов, окончивших училище, техникум или вуз. Но одна из главных задач службы занятости – это способность осуществлять методическое, организационное и координирующее

обеспечение системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, в первую очередь, молодежи.

Структурная и кадровая перестройка в самой службе занятости населения позволит, во-первых, повысить эффективность деятельности службы и ее авторитет. Во-вторых, вместе с работодателями будут вырабатываться и отлаживаться на практике механизмы профессионального регулирования ситуации на рынке труда.

## Литература

1. Гордон Л. А. Социальная адаптация в современных условиях // Социс. 1994. № 8, 9.

2. Сметанин Е. Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социс. 1995. № 9.

3. Тышляева С. Профессиональная адаптация молодежи // Человек и труд. 1996. № 4.

4. Шабанова М. А. Социальная адаптация в контексте свободы // Социс. 1995. № 9.

## 4. ИДЕНТИФИКАЦИЯ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

- ✓ Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т.  
Студент 90-х – социокультурная  
динамика  
(Социс. 2000. № 12. С. 56–63)

Авторы статьи, основываясь на социологических исследованиях, проводимых в Екатеринбурге, анализируют изменение статусных характеристик студенчества в период реформ.

Методологическим ориентиром при этом стала идея Л. Н. Когана: «Сегодня дифференцирующие факторы среди молодежи проявляются более весомо и зримо, чем интегрирующие». Как же на самом деле изменились статусные характеристики студентов Урала?

Сегодня сохраняется «стихийная стабильность» феминизации высшего образования.

Возросло неравенство в получении высшего образования в зависимости от места жительства. Сокращается доля студентов – жителей села. Сказывается реальный разрыв в качестве довузовской подготовки и формирующийся на этой основе своеобразный комплекс «провинциальности». Более доступны для абитуриентов, жителей других городов и районов области, технические и гуманитарные специальности, наименее доступны – социально-экономические. Острее эти проблемы ощущаются абитуриентами-девушками.

Важный аспект социального неравенства в студенческой среде – различия в качестве довузовской образовательной подготовки. За последние годы несколько сократился приток в вузы выпускников общеобразовательных школ (исключение – педвузы) и возрос – выпускников специализированных классов, гимназий.

Авторы исследования не выявили значительных изменений в решении проблемы организации обучения студентов, которые уже освоили – в техникумах, колледжах, училищах – элементарные знания и навыки по профессии. Медленно реализуется непрерывность обучения по системе «колледж – вуз». Выпускники учатся как бы «с нуля». Неиспользование их стартового потенциала – это годы жизни, потраченные на учебу не лучшим образом.

Наибольшие изменения в социальном статусе студенчества связаны с семейным положением. Сократилось число студентов, состоящих в браке и имеющих детей. Давно пробивавшаяся тенденция, когда вступление в брак, удовлетворение сексуальной потребности и рождение детей «не составляют последовательных звеньев социальной линии в жизни человека», сегодня утвердилась.

Основной источник дохода для большинства студентов – по-прежнему помощь со стороны родителей и близких. Второй по значимости источник дохода – стипендия. В качестве основного средства жизни ее могут назвать лишь немногие. Усиливается тревожная тенденция – снижение ее значимости в обеспечении студентов. Мониторинг выявил

растущую значимость дополнительных заработков, которые практикует каждый третий.

Данные мониторинга опровергают расхожее представление о том, как «мыкаются» семейные студенты. Ситуация у них (и в материальном, и в жилищном плане) в сравнении с однокурсниками, еще не создавшими самостоятельной семьи, более благополучная.

Социальное самочувствие студентов определяется тем, как решаются те или иные социальные проблемы: обеспокоенность студентов практически в отношении всех социальных проблем возросла. В целом набор и иерархия социальных проблем во многом традиционны для молодежи: в молодежном сознании складывается своеобразный синдром «4Б» (бедность, болезни, безработица, беспредел). Резко усилилась обеспокоенность распространенностью наркомании, алкоголизма, культа силы, насилия в молодежной среде.

Исследования последних лет зафиксировали четкую переориентацию студентов: от антиинституциональных настроений к осознанию негативных последствий «институционального вакуума».

По итогам исследования был сделан важный вывод: представления о кризисе идеалов и ценностей молодых людей нуждаются в серьезном уточнении. Наблюдается явное противоречие в жизненных установках студентов. Дух предприимчивости, характерный для рыночной экономики, причудливо уживается с бюрократическим «рынком связей», определяющим пути и средства получения, обретения материальных, статусных, профессиональных благ и ценностей. Сопоставление полученных данных с результатами аналогичных исследований последнего десятилетия позволяет зафиксировать и преемственность «старых» ценностей, и параллельную новую, устойчивую и активно реализующуюся тенденцию.

Результаты исследования могут стать своеобразным ориентиром для совершенствования работы по формированию ценностных ориентаций студенчества и уточнению содержания и перспектив воспитательной работы в вузах.

Воробьев Г. Г., Павлова В. В., Зинкевич Я. Э.  
Изменения в отношении московских студентов к рынку,  
1992–1996 годы // Социол. журн. 1997. № 3. С. 147–150

Процесс реформирования российского общества заключается не только в создании системы свободного ценообразования и соответствующих кредитно-денежных институций, но и в укреплении рыночных ценностей и норм регуляции социального поведения. При этом происходят радикальные изменения в символических кодах, маркирующих границу между нормой и отклонением. Автор статьи считает, что различия «хорошего» и «плохого», «своего» и «чужого» определяются в этом случае не общезначимыми социальными нормами, а локальными «правилами игры». Ценностное пространство переходного общества имеет выраженный контаминированный характер – в нем смешаны ориентации противоположной направленности.

В 1992–1996 годах была проведена серия повторных обследований студентов московских вузов. Всего было опрошено около 2 тыс. студентов. Контингент опрошенных ограничен гуманитариями, экономистами и юристами. Полученные данные показывают некоторое снижение рыночных ориентаций у студентов всех специальностей, включая экономистов. Объяснить динамику индекса можно с учетом «рыночной эйфории», свойственной общественному мнению начала 80-х годов, когда Россия вступала на путь реформ. Сегодня, когда рынок продемонстрировал свои отрицательные, но в то же время естественные, свойства (жесткость контрактных отношений, насилие, неуверенность в завтрашнем дне, необходимость дорожить работой и т. п.), его оценки стали более взвешенными и реалистическими.

Это свидетельствует о том, что у многих студентов, в том числе экономистов, которые составляют своеобразную «контрольную группу», нет отчетливых представлений о схеме функционирования рыночной экономики. Автор считает, что личные установки и ценностные ориентации, непосредственно связанные с жизненным миром, более

рациональны и последовательны, чем образы, навеянные «социальным конструированием реальности».

*Ковалева Т. В. Российское студенчество в условиях переходного периода // Социс. 1995. № 1. С. 142–145*

Сегодня интеллектуальный потенциал нашей страны, человеческим выражением которого являются специалисты с высшим образованием, переживает явный кризис воспроизводства. С одной стороны, изменились сами потребности общества в данном плане, с другой стороны, иными стали финансово-экономические условия существования высших учебных заведений, до предела урезано финансирование науки, образования. Все это существенно ухудшает положение специалистов на рынке труда, ставит перед ними проблему переквалификации, зачастую связанную со снижением социально-профессионального статуса, ухода из сферы сложного умственного труда.

В 1994 году в Москве был проведен опрос студентов, целью которого было выяснение ценностных, политических и жизненных ориентаций вузовцев, степени интериоризации ими ценностей рыночного общества.

Полученные данные свидетельствуют о недоверии студенческой молодежи к государству, не способному обеспечить молодому специалисту профессиональное, служебное и материальное продвижение.

Опрос показал, что студенты с более действенной установкой на финансовую самостоятельность чаще «жертвуют» успеваемостью. Уровень их специальных знаний и комплексного труда в любой сфере народного хозяйства гораздо ниже, чем у их коллег.

По данным исследования, свыше половины опрошенных проявляет либо недостаточную самодисциплину, целеустремленность, либо слабый интерес к сфере знаний по избранной специальности.

Полученные результаты позволяют говорить, что большая часть студентов не сочувствует никаким нынешним политическим партиям, движениям, их лидерам, отдельным деятелям. Кризис политического доверия налицо в среде студенчества.

Выводы, полученные в результате исследования, позволили представить систему жизненных ценностей вузовской молодежи, выявить преобладающие тенденции ее формирования. Многие считают важным в жизни иметь много денег. Но в общей иерархии ценностей они у студентов занимают лишь шестое место, уступая стремлению иметь близких друзей, интересную работу, семейный уют и т. д.

В целом студенческая молодежь отнюдь не утратила веру в необходимость высоких нравственных принципов.

По мнению автора, процветание общества можно гарантировать лишь тогда, когда рост социального статуса строится на наиболее полной востребованности интеллектуального потенциала. Пока же системный кризис в стране существенно искажает ход событий и самым негативным образом влияет на возможность адаптации к новым экономическим условиям специалистов с высшим образованием.

*Мкртчян Г. М., Чистяков И. М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социс. 2000. № 12. С. 42-49*

В статье рассматриваются некоторые результаты социологического исследования стратегий молодежи как субъекта рынка труда. Была поставлена задача – осветить некоторые важные особенности ценностных установок и поведенческих приоритетов, связанных с готовностью молодых москвичей «вписаться» в рыночные отношения, описать стратегию молодежи как субъекта рынка труда. В качестве объекта изучения были выбраны выпускники средних общеобразовательных школ.

Результаты исследования дают основания сделать вывод, что для московской молодежи характерен сдвиг вектора сознания и поведенческих приоритетов в сторону высокого уровня притязаний на образование и квалификацию. В представлениях молодежи знание, квалификация, профессия (специальность) имеют прежде всего инструментальную ценность, являясь способом достижения целей не только конкурентоспособного положения на рынке труда, но и уровня потребления. Такая стратегия, по мнению авторов, является характеристикой формирования у молодых людей новой трудовой этики.

В системе терминальных (жизненно значимых) ценностей, охватывающих основные потребности человека, первое место занимает самоутверждение, в структуре которого доминантой является работа, активная трудовая жизнь.

Исследовалась также зависимость социально-психологических факторов от так называемых структурных ресурсов. К ним относятся: принадлежность молодежи к семьям из различных социально-профессиональных групп; уровень материального благосостояния семьи; возможность помощи, которую молодые люди ожидают со стороны родителей. Обнаружилась значимая связь между образованием родителей и намерением выпускников на продолжение учебы: чем выше уровень образования родителей, тем больше количество намеревающихся продолжить обучение сразу после окончания школы.

Авторы исследования выявили также связь между ожидаемой выпускниками помощью со стороны родителей и их планами воплотить в жизнь высокий уровень образовательных притязаний: чем выше оценки ожидаемой помощи, тем чаще выпускники планируют сразу после школы заниматься лишь учебой. И наоборот, в зависимости от снижения оценок ожидаемой помощи меняются планы осуществления этих притязаний.

По мнению авторов, шансы молодых москвичей на трудоустройство намного снижены из-за значительного расхождения сферы предпочтения местного рынка труда. Это обстоятельство усугубляет риск, изначально заложенный в профессии, который в свою очередь возникает в результате разрыва приоритетов образования и подготовки кадров с потребностями рынка труда.

## **Литература**

1. Астафьев Я. У. Социальные факторы трудового самоопределения молодежи. М., 1992.

2. Ахмадеев А. А., Исхакова Е. В. Роль ценностных ориентаций студентов в формировании специалиста // Учен. зап. Моск. гос. соц. ун-та. 1999. № 1.



3. Вишнеvский Ю. Р., Рубина Л. Я. Социальный облик студенчества 90-х годов // Социс. 1997. № 10.

4. Горшков М. К., Тихонова Н. Е., Шереги Ф. Э. Жизненные планы, ценностные ориентации и моральный облик российской молодежи // Вестн. РАН. 1998. Т. 68. № 6.

5. Здравомыслова О. Путь к социальному успеху: что об этом думают молодые люди // Семья и школа. 1997. № 3.

6. Кузнецов А. Г. Ценностные ориентации современной молодежи. Саратов, 1995.

7. Лебедев С. А., Чернышева Т. Е. Будущие российские инженеры: кто они? // Социс. 1996. № 8.

8. Оконникова И. М. Образовательная и профессиональная мотивация студенчества: по данным социол. исслед. 1993-1996 гг. // Вестн. Удмурт. ун-та. 1996. № 4.

9. Парамонова С. П. Типы морального сознания молодежи // Социс. 1997. № 10.

10. Полякова Н. В. Молодые предприниматели: социально-экономический портрет // Вестн. Иркут. экон. акад. 1998. № 15.

11. Полякова Н. В. Ориентации экономического поведения молодежи // Вестн. Иркут. экон. акад. 1997. № 12.

12. Радаев В. В. Профессиональные намерения студентов-экономистов // Проблемы прогнозирования. 1995. № 5.

13. Резник Т. Е., Резник Ю. М. Жизненное ориентирование личности: анализ и консультирование // Социс. 1996. № 6.

14. Чупров В. И. Молодежь России: характер интеграционных процессов // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. М., 1994.

15. Шендрик А. И. Коллизии ценностного сознания российской молодежи в постперестроечный период // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. М., 1994.

## 5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ

- ✓ Голубкова Н. Я. Социальное поведение учащейся молодежи (Социс. 1998. № 3. С. 123–127)

Кризисное состояние, охватившее все сферы общественной жизни нашего общества, одновременно порождает противоречивые условия социализации личности. Особенность сложившейся ситуации состоит в разрушении прежних образцов поведения и системы его социальной регуляции. Почти все субъекты общественной жизни, утратив в той или иной степени прежнюю социальную идентификацию, находятся в стадии становления. Молодые люди включаются в новую складывающуюся социальную реальность без определенной системы ценностей и без адекватного новым условиям механизма макросоциализации, который был бы способен формировать перспективные модели социального действия, нивелировать неэффективные и подавлять асоциальные поведенческие акты. Молодые люди поставлены в условия, требующие от них самостоятельного выбора моделей поведения.

В 1996–1997 годах Центр социологических и политических исследований Белорусского государственного университета проводил социологическое исследование, посвященное изучению социального поведения учащейся молодежи. Опрос охватывал учащихся подростков и студентов Минска.

Можно выделить четыре основных аспекта, по которым строились выводы исследования: социальное самочувствие, социальная самоидентификация, ценностные приоритеты и типы поведения.

Результаты опроса позволили отобразить картину социального самочувствия белорусской молодежи. Были зафиксированы отличия в восприятии условий жизни подростками и студентами. Если для учащихся-подростков тревога и неуверенность в своем будущем – чувства в большей степени ситуативные, часто сменяющиеся

уверенностью, то у студентов они четко оформлены и достаточно устойчивы. Свое «желание действовать» подростки реализуют в действиях заметно чаще, чем студенты. Преобладание «высокостатусного» самочувствия обуславливает поведенческую активность молодых людей при ориентации на свои силы. Подростки в меньшей степени, чем студенты, склонны рассчитывать на государственный патернализм. При социальных сравнениях наибольшее раздражающее действие оказывают «лучшая материальная обеспеченность» и «различия во взглядах на жизнь». С более высоким образовательным уровнем у молодежи, как правило, соединены положительные эмоции, особенно среди подростков. Все эти чувства, кроме индифферентности и, пожалуй, уважения, усиливают неудовлетворенность собственным положением и выражаются в определенных действиях.

Наиболее важным свидетельством наличия социально-психологической подосновы в идентификации тинейджеров и юношества выступает то, что они в своем большинстве ориентируются как на объективные внешние признаки принадлежности к той или иной группе (манеры поведения, стиль одежды, разговорный язык и т. д.), так и на субъективные самоощущения («считаю или ощущаю» себя членом той или иной общности). По мнению автора, подобная черта отражает естественный процесс формирования молодым человеком «Я – образа» как реального, так и идеального. Дружеская компания по-прежнему выступает важнейшим социализирующим фактором. Однако социальная идентификация у молодых людей происходит, как правило, не с группой, а с отдельными «значимыми» взрослыми и сверстниками, входящими в круг внутреннего общения. Автор отмечает, что процесс поиска идентичности сопровождается усилением социальной субъектности индивида. Развивается процесс индивидуализации, усиления внутренней детерминации поведения. Индивид переносит значительную часть своей активности с внешней деятельности на внутреннюю, направленную на формирование собственной мотивации и ценностных ориентаций.

Говоря о ценностном аспекте опрошенной молодежи, надо отметить наличие все еще сильного «триумвирата» традиционных ценностей – «хорошие друзья», «семья», «любовь». К этому присоединяются «стремление к свободе и независимости», «карьера, деловой успех», «хорошее образование». К ценностям-«аутсайдерам» респонденты отнесли «власть над людьми», «популярность», «творчество» и др.

Формирование ценностных установок сопровождается выработкой определенных типов поведения, принципиально различных по своему содержанию, социальной продуктивности и направленности. Рано обретая экономическую самостоятельность, подростки и юношество демонстрируют явное нежелание включаться в деятельность в сфере материального производства. В сознании молодежи закрепились тождественность таких понятий, как «престижный труд» и «высокие доходы». Многие молодые люди склонны либо оправдывать отступление в отдельных случаях от общепринятых правовых и нравственных норм поведения, либо проявлять к этому безразличие.

Делая вывод, автор статьи отмечает, что даже незначительная разница между двумя возрастными группами опрошенных обнаруживает заметные различия в иерархии ценностного сознания молодежи при выборе типов поведения. Исследование позволило также зафиксировать противоречие в молодежной среде между ценностно-нормативной структурой, все более ориентированной на рыночные ценности и образцы поведения, и индивидуальным поведением личности в рамках молодежной субкультуры, которая в условиях массовой аномалии воспроизводит и усиливает формы асоциальных типов поведения.

*Карезин В.* Куда податься молодому специалисту? (Вузы и рынок труда) // Управление персоналом. 2000. № 2. С. 63–65

Положение молодых специалистов на современном рынке труда особое: недостаток практической деятельности, нет резервных накоплений, проблемы с жильем. Самая главная проблема – стойкое нежелание работодателя набирать сотрудников без опыта работы.

Кто же такие молодые специалисты? Сейчас молодыми специалистами принято считать трудоспособную молодежь в возрасте 23–27 лет, получившую высшее образование и подготовленную в профессиональном плане к интеллектуальной деятельности. Самое главное, что отличает молодого специалиста – это необходимость подкрепления полученных во время учебы знаний практическим опытом.

Прежняя система обучения и распределения молодых специалистов, сложившаяся в рамках централизованной государственной системы, не способна оперативно реагировать на колебания спроса и предложения на рынке рабочей силы. Ситуация осложняется еще и тем, что в функции государственной службы занятости не входит трудоустройство выпускников до тех пор, пока они не окажутся на рынке труда со статусом безработных.

Сейчас формируются секторы современного рынка труда. Этот процесс далек от стабилизации, но уже можно в общих чертах охарактеризовать структуру сектора молодых специалистов. Здесь выделяются несколько категорий молодых людей. «Карьеристы» нацелены на максимально быструю реализацию внутреннего потенциала своей личности и своих профессиональных способностей. Именно эта категория молодых людей интересует кадровые отделы компаний. Приблизительно половина выпускников вузов пребывают в «аморфном» состоянии. У них нет еще четкого представления о том, чем заниматься в жизни, насколько их знания и навыки нужны обществу в данный момент. Третьи – это потенциально способные и перспективные специалисты, но их главная проблема – незнание способов поиска работы, технологий личностного роста, границ своих возможностей.

Какие же структуры занимаются трудоустройством молодежи, помогают ей на рынке труда? С 1989 года на рынке труда стала заметна работа агентств по подбору персонала, или рекрутерских агентств. Однако работа профессионального рекрутера на рынке молодежного труда низкорентабельна. В основном с молодыми специалистами работают агентства по трудоустройству (как частные, так и государственные) и молодежные организации типа

IAESTS, AIESEC. Хорошо известны проводимые ими акции, такие как «День карьеры», «Ярмарка вакансий» и т. д. Есть еще один агент, активно занимающийся проблемами рынка труда молодежи, – служба занятости вузов. Профессиональная работа подобных подразделений позволяет работодателю заключить контракт со студентом еще во время его обучения. Это усиливает стремление молодых людей успешно закончить вуз, произвести коррекцию своего образования в соответствии с требованиями работодателя. Задачи службы занятости вуза довольно обширны. Они содержат множество аспектов деятельности, которые направлены на органичное встраивание вуза в систему формирования кадрового потенциала экономики.

Следует подчеркнуть, что рост благосостояния России в XXI веке будет происходить за счет труда нынешних молодых специалистов, а повысить эффективность этого труда можно только объединив усилия самого выпускника, вуза, работодателя и государства в целом.

*Пашинян И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // Социс. 2000. № 1. С. 130–133*

Своевременная и правдивая информация об интересах и жизненных ценностях молодежи позволяет предотвратить возможные негативные последствия нерешенности определенных проблем, в частности трудоустройства студентов и выпускников, вовремя реагировать на меняющиеся запросы общества. Такую информацию обеспечивает регулярно проводимые социологические исследования. Одно из них было посвящено вопросам устройства на работу студентов Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, их трудовой ориентации и предпочтениям. В 1999 году был проведен опрос студентов и выпускников МГУ, позволивший сделать выводы о специфике студенческой занятости и ее причинах, перспективах трудоустройства, способах поиска работы, основных элементах трудовой мотивации, а также о необходимости помощи студентам и выпускникам со стороны университета в повышении их

конкурентоспособности на рынке труда и поиске привлекательных рабочих мест.

Для того, чтобы лучше представить планы студентов после получения диплома, был задан вопрос: «Чем бы Вы хотели заняться после окончания МГУ?». И студенты, и выпускники отметили, что хотели бы работать по специальности, найти любую высокооплачиваемую работу, поступить в аспирантуру, открыть собственное дело, получить второе высшее образование.

При выявлении трудовой мотивации мнения студентов и выпускников в основном совпали. Первое место у них занимает «интересная работа», далее идут «большая зарплата», «перспективная работа» и «работа по специальности». Таким образом, можно сказать, что несмотря на коренные экономические перемены «интересная работа» продолжает оставаться основной ценностью для большинства. И особенно значимым кажется тот факт, что для нынешних студентов интересная работа, возможность карьерного роста, перспективная работа по специальности являются основными ценностями.

Очень важным представляется вопрос о методах поиска студентами и выпускниками работы. В основном поиск идет через родственников, друзей и знакомых, посредством рассылки резюме, с помощью кафедр или научных руководителей. Полученные данные свидетельствуют, что студенты лучше осведомлены о ситуации на рынке труда, о новых способах поиска работы, чем выпускники, многие из которых окончили университет, когда еще существовала система централизованного распределения.

Рассчитывая на помощь в поиске работы, и студенты, и выпускники разделяют мнение, что зачастую недостаточно иметь только хорошее образование. Теоретические и практические навыки общения с работодателем, внешний вид, знание психологических аспектов интервьюирования и нюансов написания резюме стали необходимыми условиями успешного трудоустройства. В связи с этим многие из анкетированных студентов отметили, что нуждаются в консультациях по состоянию современного рынка труда, планированию карьеры, психологическим аспектам прохождения собеседования, составлению резюме.

Результаты исследования показали необходимость построения в МГУ системы профессиональной ориентации и содействия карьерному росту выпускников с координационным центром. Данная система предполагает создание службы профессиональной ориентации и карьерного роста с консультативными и организационными функциями, организацию взаимодействия с подобными структурами других вузов, помощь выпускникам в трудоустройстве. Авторы полагают, что создание аналогичной системы становится в настоящее время насущной задачей учреждений высшего образования в Российской Федерации.

*Рубальская О., Журавлева Т., Осипова Л. Экзамен принимает жизнь // Служба кадров. 1998. № 8. С. 31–33*

Одной из социальных проблем города является проблема трудоустройства молодых специалистов, хотя в Москве она не так актуальна, как в других регионах России. Для ответа на вопрос, куда устраиваются на работу молодые специалисты и находят ли они работу по специальности, в 1997 году было проведено выборочное обследование московских вузов.

По данным исследования, сохраняется традиционное деление на «мужские» и «женские» вузы (специальности) в зависимости от преобладания выпускников мужского или женского пола. По-прежнему получение высшего образования в государственных вузах Москвы остается для студентов бесплатным. В то же время наблюдается увеличение доли платного обучения в некоторых вузах и по отдельным специальностям.

Только немногим более половины выпускников можно назвать трудоустроенными: они знают место своей будущей работы. Многие выпускники начали работать во время учебы. Это явно способствовало их последующему трудоустройству: почти половина всех трудоустроенных выпускников нашла работу таким образом.

Результаты исследования показали, что лишь каждый одиннадцатый из нетрудоустроенных выпускников собирается обратиться за содействием в трудоустройстве



в службу занятости. Каждый второй будет трудоустроиваться самостоятельно.

В ходе исследования обнаружена тесная корреляционная связь между трудоустройством по специальности и различными видами предложений выпускников. Требования по увеличению часов по дисциплинам специальности и увеличению практики по специальности находятся в прямой зависимости от процента трудоустройства по специальности.

Авторы статьи делают вывод, что на трудоустройство выпускников влияют два фактора: с одной стороны, престижность специальности, с другой – престижность высшего учебного заведения. Анализ статистических данных показал, что престижность вуза при трудоустройстве имеет большее значение, чем престижность специальности.

## Литература

1. Ананьев В. Л. Особенности экономического поведения студенчества в условиях становления рыночных отношений // Социология. 1999. № 2.

2. Винокуров М. А., Полякова Н. В. Экономическое поведение молодежной части населения // Изв. С.-Петербур. ун-та экономики и финансов. 1998. № 3.

3. Колесников Ю. С. Парадоксы формирования «рыночных» стандартов поведения студенческой молодежи // Изв. вузов Сев.-Кавк. региона. Обществ. науки. 1997. № 4.

4. Магун В. С. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 годы // Социол. журн. 1996. № 3/4.

5. Оконникова И. М. Трудоустройство выпускников вуза на региональном рынке труда: оценка перспективы // Изв. Акад. труда и занятости. 1999. № 1/2.

6. Резник Т. Е., Резник Ю. М. Жизненные стратегии личности // Социс. 1995. № 4.

7. Трудоустройство выпускников вузов С.-Петербурга: основные тенденции / Л. Вишневская, А. Соловьев, В. Устинов, И. Шолохов // Мониторинг соц.-экон.

ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга. 1999. № 1/2.

8. Харченко И. И. Учащаяся молодежь перед выбором образования и профессии: изменение социальной ситуации в 90-х годах // Общество и экономика: социальные проблемы трансформации. Новосибирск, 1998.

9. Чесалов М. Традиции и новации в трудоустройстве // Служба кадров. 2000. № 12.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Представленный в информационно-аналитическом обзоре материал охватывает довольно широкий круг аспектов проблемы формирования профессиональной карьеры выпускников учебных заведений.

По мнению автора обзора, основными факторами, влияющими на карьеру молодежи, являются новые ценностные ориентации выпускников, степень адаптивности молодых людей к новым рыночным отношениям.

Однако этого явно недостаточно, ведь выпускник того или иного профессионального учебного заведения испытывает определенные трудности в планировании карьеры. Необходимо становление государственной системы профессиональной ориентации, коррекция образовательных технологий, отвечающих требованиям времени и способствующих грамотному и эффективному сопровождению карьеры выпускников профессиональных учебных заведений.

Очевидно, что в данном информационно-аналитическом обзоре рассматривается лишь малая часть существующей информации по проблемам карьеры выпускников, однако он позволяет сориентироваться в различных аспектах сопровождения профессиональной карьеры выпускников учебных заведений.