

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского
Социологический факультет
Центр региональных социологических исследований

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ

Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ

Выпуск 1–2 (11–12)

Под редакцией *Н.В. Шахматовой*

Издательство Саратовского университета
2010

УДК 316.346.32-053.81(470)
ББК 60.54(2 Рос)
Р32

Научный консультант *Г.В. Дыльников*

Руководитель проекта *Н.В. Шахматова*

Исполнители: *И.А. Бегина, С.В. Ситникова, М.А. Филимонова*

Региональные трансформации: социологический мониторинг: Аксиологические аспекты формирования профессионально-трудовых стратегий молодежи . – Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ. – Вып. 1–2 (11–12) / под ред. Н.В. Шахматовой. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2010. – 90 с.: ил.
ISBN 978-5-292-04012-5

В информационном бюллетене изложены результаты социологического исследования, проведенного ЦРСИ и посвященного анализу процесса социализации молодежи. Цель данного издания – на основе теоретического анализа, а также эмпирических данных показать особенности социализации молодежи через призму ценностных ориентаций, идентификационных моделей, выявить ряд противоречий в предметном поле и тем самым вызвать широкий интерес исследователей к более глубокому осмыслению основных тенденций социальных трансформаций в регионе и в России в целом.

Для научных работников, обществоведов, аспирантов, студентов и всех интересующихся проблемами социальной динамики.

Издание осуществлено в рамках проекта «Конструктивные и деструктивные формы социализации молодежи» Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (ГК № 02.740.11.0592)

УДК 316.346.32-053.81(470)
ББК 60.54(2 Рос)

ISBN 978-5-292-04012-5

© Саратовский государственный университет, 2010

ВВЕДЕНИЕ

Изменения в социально-экономических условиях жизнедеятельности подрастающего поколения происходят значительно быстрее, чем перестройка социальной организации их собственной жизнедеятельности, формирование адекватного мировоззрения, достойного жизненного опыта и развитого самоконтроля. В связи с этим важно посредством научно-обоснованной системы знаний понять особенности процесса социализации молодежи, чтобы помочь каждому молодому человеку увидеть, определить и реализовать свои жизненные перспективы в постоянно меняющихся экономических и социально-нравственных условиях. Это своеобразный процесс общественного омоложения, противодействующий косности, инерции, застою.

Молодежь не только и не столько объект воздействия со стороны общества и его социальных институтов, она – активный субъект социальной жизни. Поэтому кроме внешних факторов, воздействующих на молодую личность, существуют внутренние, субъективные механизмы, определяющие особенности ее нормативных ценностных установок, предопределяющие степень успешности ее социализации и характер ее дальнейшего поведения, в том числе – профессионально-трудового.

В настоящее время на рынке труда Саратовской области группу социальной напряженности составляет именно молодежь. Во многом это связано с тем, что молодежь – активная и творческая часть общества. А в условиях постоянно меняющейся ситуации на рынке труда, когда одни профессии теряют свою актуальность, а их место занимают другие, рынок пополняется в основном рабочей силой, либо не пользующейся спросом, либо не способной выдержать конкуренцию. В то же время многие вакантные места на предприятиях не заполняются.

Важнейшими социально-экономическими факторами (способствующими росту безработице) остаются спад и изменения в структуре производства, в формах собственности, в дефиците системной продуманной молодежной политики, социальной защиты населения, снижении инвестиционной активности, которое влечет за собой уменьшение ввода новых рабочих мест. По-прежнему число устаревших, непривлекательных, вредных для здоровья производств преобладает над числом современных, технически оснащенных и прогрессивных, что предполагает низкий уровень производительности труда и экономической активности. Зачастую одной из причин сложности трудоустройства среди молодежи является отсутствие опыта работы. Это люди, закончившие вузы и техникумы – молодые специалисты, спрос на профессии которых практически отсутствует; впервые ищущие работу и не имеющие профессии (молодежь после окончания средней школы). Следует также помнить, что Саратов – это город вузов, а молодежи с высшим образованием очень много, переизбыток. В связи с этим актуален вопрос занятости молодежи, впервые выходящей на рынок труда после окончания вуза.

В сентябре 2008 года проводилось социологическое исследование «Профессиональная ориентация и трудовая занятость студентов», объектом которого являлись студенты саратовских вузов. В их числе: Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского (СГУ) – 36% респондентов от общего числа выборочной совокупности; Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова (СГАУ) – 23%; Саратовский государственный технический университет (СГТУ) – 15%; Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского (ПИСГУ) – 10%; Поволжская академия государственной службы (ПАГС) – 6%; Российский государствен-

ный открытый технический университет путей сообщения (РГОТУПС) – 5%, Саратовский государственный социально-экономический университет (СГСЭУ), Саратовский государственный медицинский университет (СГМУ) – 2%; Саратовская государственная академия ветеринарной медицины (СГАВМ) – 1% (табл. 1–2 приложения).

Профессиональное самоопределение выпускников вузов г. Саратова рассматривалось на основе результатов социологического исследования «Особенности профессионального самоопределения выпускников вузов г. Саратова», проведенного методом анкетного опроса. Объектом исследования являлись выпускники вузов г. Саратова. Выборочная совокупность составила 561 человек. В опросе принимали участие студенты СГСЭУ (20,9% от всей совокупности опрошенных), СГАУ (20,1%), СГМУ (20%), СГУ (13,2%), ПИСГУ (11,1%), СГТУ (8%), ПАГС (6,8%).

Из числа опрошенных девушки составили 71%, юноши – 29%. Квотное (по полу) распределение выборочной совокупности не соответствует параметрам генеральной совокупности, в связи с чем результаты исследования и выводы не могут считаться репрезентативными и распространяться на всю генеральную совокупность, что в значительной степени уменьшает процент вероятного прогноза. Однако исследование можно квалифицировать как пилотажное и выводы использовать в дальнейшей работе (рис. 1–7 приложения).

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Первичная социализация молодежи как важнейший процесс общества существует уже многие тысячелетия, так как является связующим звеном в отношениях между поколениями, обеспечивая формирование личности, ее становление. Ее эффективность выступает главным мерилем состоятельности человека, семьи, общества. Поэтому вполне естественно, что социологическое изучение процесса социализации, выяснение характера противоречий между молодой личностью и социальной средой имеет актуальное теоретическое и практическое значение. Однако приступая к изучению данного процесса, требуется определить теоретический и эмпирический инструментарий, и в первую очередь тот подход, в рамках которого исследование наиболее плодотворно.

Последние десятилетия теоретическая мысль как зарубежных, так и отечественных ученых находилась под сильным влиянием сложившихся научных парадигм. Разные социальные школы развивали сформировавшиеся представления о тех или иных аспектах процесса первичной социализации в рамках социальных институтов (например, семьи, образования, религии) и малых групп. Со временем данные представления превратились в стереотипы, препятствующие выявлению новейших тенденций и закономерностей в развитии отношений между объектами и субъектами данного процесса. Все социальные институты как агенты социализации после окончания Второй мировой войны претерпели заметные метаморфозы. В России эти изменения стали значимыми на фоне современных глубоких системных трансформаций. Возникли новые, по сравнению с советским периодом, структуры, формы взаимодействий, перераспределились акценты в выполнении социальных и индивидуально-личностных функций процессов образования, воспитания, обучения детей, стремительно меняются позиции в отношении целей, задач, методов этих процессов, а также в проявлениях форм межпоколенческих отношений между родителями и детьми.

Рассмотрение социологических аспектов процесса социализации следует начать с его реальных особенностей в условиях современной России, он, как лакмусовая бумага, отражает в себе самые актуальные и острые проблемы социальной среды. А. Шюц писал, что социальная среда, в рамках которой, согласно Дьюи, возникают непонятные ситуации, в процессе исследования должны быть трансформированы в обоснованные утверждения, а Уайтхед отметил, что цель науки – выработать теорию, которая согласовывалась бы с опытом путем объяснения идеальных объектов, конструируемых здравым смыслом, посредством мыслительных конструкций, или идеальных объектов науки¹. Специфика России в том, что, как показало авторское исследование, если поделить все проблемы социализации на внешние и внутренние, то роль внешних оценивается населением в 3 раза выше. Поэтому учет особенностей социального контекста и отражающих их теоретических конструктов выступает важным методологическим требованием изучения процесса социализации.

¹ Шюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках // Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренкова. М.: Изд-во МГУ, 1994. См. также электронную версию. URL: <http://www.nsu.ru/psych/internet/> (дата обращения: 21.08.1995)

Это заставляет обратиться к основным теоретическим концепциям современного общества. Именно в пространстве данных социологических теорий ведутся поисковые исследования по выявлению системы значимых ценностей, составляющих ядро формирования успешной личности современного российского общества, чтобы в условиях многообразия социальной и культурной методологии предлагать какие-либо прогнозы дальнейших перспектив развития молодежи, всего общества.

Имеющийся сегодня в современной литературе² анализ отражает новые реалии жизненного мира повседневности чаще всего с точки зрения комплексного подхода, который предполагает междисциплинарный характер исследования российского общества с позиций не только теорий информации и коммуникации, но и социологии, психологии, культурологии, этики, политологии, экономики. Это оправданно, так как позволяет достичь стереоскопического видения фундаментальных качественных характеристик процесса социализации молодежи. По сути, такая конвергенция методологий способствует, на наш взгляд, перспективе формирования в обозримом будущем новой методологии анализа современного многомерного, многоуровневого, многозначного и разнонаправленного процесса формирования личности. Однако этому препятствует ряд затруднений методологического свойства: отсутствие междисциплинарных методологических установок и принципов, что чревато применением в социальных науках методов, не вполне соответствующих объекту анализа; стремительность общественных трансформаций новой социальной реальности, что часто приводит к явному опережению эмпирии над теорией. В полной мере это относится и к проблемному полю социализации.

Давая характеристику современному обществу, в литературе часто используется тезис о кризисе, крахе культуры, нравственности³. Естественным следствием происходящих в России перемен является аксеологический пересмотр ценностей. При этом чаще всего понимается отказ социума от советской системы нормативно-ценностных установок, пересмотр многих из них. Их анализ актуализировал дюркгеймовскую теорию аномии и мертоновскую концепцию поведенческих реакций на нее. В целом это верно. Однако не следует забывать, что Э. Дюркгейм обращал внимание на то, что уже в начале XX века, будучи для всего социума результатом временных социальных кризисов, для крупных городов с повышенной социальной мобильностью аномические процессы становились постоянным явлением, порождающим процесс деконструктивной социализации.

Сегодня в силу постоянно растущей динамики социальной мобильности пересмотр и изменчивость социальных нормативно-ценностных установок, определяющих поведение людей в социуме (а следовательно, и в семье), становятся обычным явлением. К современной российской ситуации в полной мере можно применить слова П.Я. Чаадаева из «Философических писем»: «Оглянитесь кругом себя. Разве что-нибудь стоит прочно на месте? Все – словно на перепутьи. Ни у кого нет определенного круга действия, нет ни на что добрых навыков, ни для чего нет твердых правил, нет даже и домашнего очага, ничего такого, что бы привязывало, что пробуждало бы ваши симпатии, вашу любовь, ничего устойчивого, ничего постоянного; все исчезает, все течет, не оставляя следов ни вовне, ни в вас. В домах наших мы как будто в лагере; в семьях мы имеем вид пришельцев; в городах мы похожи на кочевников, хуже кочевников, пасущих стада в наших степях, ибо те более привязаны к своим пустыням, нежели мы – к своим городам»⁴. Поэтому рассматривать процессы изменчивости как аномические уже недостаточно, так как они являются постоянной динамической характеристикой нового современного общества. При этом остается неясным характеристика того, что пришло на смену уходящим ценностям, какие взаимозависимые качественные изменения произошли сегодня в российском обществе, в целях и задачах социализации молодого поколения. Ситуация усугубляется также и тем, что российское общество осуществляет переход не только к новым, постсоветским (капиталистическим, рыночным) социальным отношениям, глобализму, но и одновременно – к новому информационному обществу с принципиально иной системой ценностных ориентаций, коммуникаций и регуляторов всех сфер жизни общества, поколений.

Классическая социологическая методология очерчивала границы стабильного общества и не позволяет эффективно проанализировать проблемы влияния вариативности, маргинальности,

² См., например: *Лукина Н.П.* Информационное общество: состояние и перспективы социально-философского исследования. URL: <http://huminf.tsu.ru/test/magazine/1/lukina.htm> (дата обращения: 12.12.2008)

³ См., например: *Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях.* М.: ИФРАН, 1994. 245 с.

⁴ *Чаадаев П.Я.* Философические письма. Письмо первое // Чаадаев П.Я. Избранные сочинения и письма. М., 1991. С. 25–26.

пограничности социума на процесс социализации. Это требует смещения исследовательского ракурса, предполагающего, в первую очередь, отказ от принципа методологического единообразия. Полипарадигмальность социальной науки означает признание фактически имеющих место в мировой практике различных теоретико-методологических подходов к исследуемому объекту – процессу социализации молодежи современного российского общества. Принцип многообразия подходов заключается не столько в признании наличия равноценных стандартов рациональности, сколько в осознании ограниченности каждого из них. Эта ограниченность преодолевается посредством возможности перехода от одного подхода к другим, опираясь на методологический принцип дополнительности при интегрирующей роли социологической и философской рефлексии. Преимущество данной методологической модели над монистическими стратегиями видится в комбинации различных аспектов рассмотрения общества для каждого конкретного случая, связанного с процессом социализации молодого поколения. Однако при этом важно соблюдение некоторых принципиальных методологических установок изучения данного феномена. Во-первых, константой остается проблематизация фундаментальной для социальной теории темы социального перехода, транзита, условий человеческого взаимопонимания и взаимодействия в процессе социализации. Во-вторых, прогресс общества по-прежнему более тесно связан с развитием науки, знания, чем с другими составляющими человеческого существования. В-третьих, глубокий анализ всех аспектов воспитания, образования и обучения молодежи не возможен без учета (хотя бы в первом приближении) перспектив развития новой личности, связанных с основными тенденциями мировой цивилизации.

Синтезирующий вектор социологического анализа процесса социализации российского общества направлен на прогнозирование дальнейшего развития личности, на поиск стратегических решений и новых нормативных концепций, на возможность локализации этого процесса в социально желательном русле, избегая при этом как чрезмерного оптимизма, так и крайнего пессимизма.

К числу методологически продуктивных социологических подходов к современному обществу следует отнести информационный, марксистский институциональный, неоструктуралистский, глобалистский подходы, а также постмодернистскую доктрину. Приверженность определенным подходам, разным дисциплинам влияет на расстановку акцентов и находит выражение в разнообразии предлагаемых трактовок социализации в контексте нового состояния социума.

Общественно-формационный подход идентифицируется в литературе с марксистской традицией. Так, В. Иноземцев полагает, что марксистская концепция, которая в ее первоначальном виде достаточно комплексно и завершено описывает становление и развитие цивилизации, обеспечивает при этом весьма теоретический и терминологический аппарат для корректных и обоснованных оценок существующего положения вещей⁵. В ее рамках успешно раскрывается эволюция институтов социализации подрастающего поколения на разных стадиях развития социума.

Данная концепция может быть вполне непротиворечиво соединена с некоторыми методологическими основаниями современных социологических систем Запада и являться действенным инструментом анализа основных тенденций, существующих в сегодняшнем мире, в том числе и применительно к процессам социализации. Так, с точки зрения неомарксизма, человеческая деятельность в современном обществе, не теряя своего разумного характера, утрачивает специфические трудовые мотивы. В центре внимания оказывается особый тип активности, который характеризуется как творчество, определяемое К. Марксом как «скачок из царства необходимости в царство свободы». Современное состояние трансформирующегося социума имеет тенденции к творчеству, гуманизации, субсидиарности, пронизано культурными интенциями. Дж.П. Грант назвал это новым взаимопереплетением искусств и наук⁶.

Законы материального производства, технологического развития, рассматриваемые часто как базисные, таковыми не являются, ибо они не определяют закономерности эволюции социальных отношений в силу своей необратимости и однонаправленности. Тем более что и сама социальная эволюция сегодня не является линейным и безвозвратным прогрессом⁷. Сегодня мы переходим к обществу, основные закономерности которого лежат в социологической системе координат, к социуму, в котором доминируют сугубо личностные связи и отношения⁸. Таким образом, в новой

⁵ См.: Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества. М.: Наука, 1998.

⁶ См.: Новая технократическая волна на Западе: сб. ст. М., 2000. С. 159.

⁷ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-Пресс, 1996.

⁸ См.: Иноземцев В.Л. Указ. соч. С. 202; Штомпка П. Указ. соч. С. 290–292.

формации впервые в истории не общественные отношения определяют субъективные характеристики и системы предпочтений индивидов, а наоборот. Это накладывает особую ответственность на первичный процесс социализации индивидов.

Востребованность наследия К. Маркса присутствует и в разработках новых концептуальных средств для анализа многих аспектов социального развития. Так, в концепции Н. Музелиса методологическим ядром является понятие способа доминирования, который позволяет систематизировать связи между политическими технологиями, способом их присвоения и формами их легитимации. «Между материальным базисом и всего лишь идеями, – пишет Н. Музелис, – располагается обширный и густо заселенный ареал институциональной жизни, и категория способа господства... призвана напоминать социальным исследователям ... о существовании политических технологий, отношений доминирования и политических идеологий, которые могут играть не меньшую, а может быть, и более значительную роль в объяснении микроисторических трансформаций, чем производительные силы и производственные отношения»⁹. Для нас здесь самым методологически важным моментом выступает указание на всеобщий характер процесса институционализации современной жизни, в том числе и процесса социализации.

В 90-е гг. XX в. ключевым понятием социальных наук стало понятие информационного общества. Оно характеризуется ориентацией на знания, цифровой формой представления объектов, инновационной природой и виртуализацией быта, производства, конвергенцией и динамизмом социальных процессов. Здесь доминируют представления об эффективности личности как о человеке, владеющем информационно-коммуникационными технологиями; о высокопроизводительном коллективе как рабочей группе, взаимодействующей на основе информационно-коммуникационных технологий; об интегрированном предприятии, обладающем целостной информационной структурой и демонстрирующем деловую активность в межсетевой среде.

Согласно информационной концепции¹⁰, которая, в свою очередь, берет начало в теории коммуникаций, реальность тождественна информации. Информация социальна по своей природе. Ее носителем являются субъекты – представители различных поколений, каждый из которых несет в себе «отпечаток» своей семьи, школы, вуза. Именно здесь человек получает самую первую в жизни информацию, учится ее производить, хранить, реализовывать, распространять. Главным в этом обществе становится управление не материальными объектами, а символами, идеями, образами, интеллектом. В рамках такой парадигмы человеческая личность сводится к заключенной в ней сумме информации. Зигмунд Бауман писал: «Никогда прежде жизнь не была так изменчива. Теперь умение извлекать информацию и делать из нее необходимые выводы, а также умение менять способы извлечения информации в соответствии с обстоятельствами становится намного важнее самого содержания этой информации»¹¹. Это методологически важное замечание показывает необходимость изменения акцентов в анализе функциональных аспектов процесса социализации подрастающего поколения в обществе от практического опыта и навыков в сторону аналитических алгоритмов научных знаний, помогает понять тенденцию сужения рамок значимости практического опыта предшествующих поколений.

Умение добывать, накапливать и использовать информацию – условие развития социума. Для старших поколений характерно традиционное понимание информации как содержательного описания объекта или явления. Именно старшее поколение призвано сохранять и передавать социокультурное и иное наследие потомкам в виде традиций, ритуалов и пр. Для среднего и младшего поколений информация – это средство передачи разнообразия. На подобном определении, введенном У. Эшби, основана «качественная», или «ценностная», теория информации, призванная учитывать смысловое и эстетическое содержание информации, ее ценностный потенциал. Выработка новой разнообразной информации чаще всего – прерогатива молодежи. Роль экспертов, аналитиков выполняет среднее поколение. Сохранение, распространение культурного разнообразия представляется в этой связи одной из проблем и задач среднего поколения в процессе социализации молодежи на фоне информационной среды.

Согласно Ю. Хабермасу¹², принципиальное отличие коммуникативного действия от всех прочих видов состоит в том, что оно ориентировано на нахождение взаимопонимания между со-

⁹ Mouzelis N.P. Post-Marxist alternatives: the construction of social orders. L.: Macmillan press, 1990. P. 79.

¹⁰ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000. С. 35.

¹¹ Бауман З. Цена университета? Узнайте на рынке! // Первое сентября. 2002. № 70. См. также: URL: <http://ps.1september.ru/article.php?ID=200207015> (дата обращения: 27.06.2002).

¹² См.: Хабермас Ю. Формальная и эмпирическая прагматика // Современная зарубежная социология (70–80-е годы). М., 1993. С. 152–164.

циальными субъектами. Подлинная коммуникация есть механизм координации взаимодействующих равноправных социальных субъектов, объединенных не только общими потоками сведений, но и едиными нормами и ценностями, регулирующими процесс обмена сообщениями и их общее понимание¹³. Это, на первый взгляд, противоречит теории «символических кодов» Лумана. Однако, на наш взгляд, речь идет о соотношении общих (универсальных) и частных (сетевых) кодах, символах и ценностях, определяющих единство разнообразия окружающего мира. Это имеет важное методологическое значение для понимания функционирования межпоколенческой и внутривпоколенческой трансмиссии как важного регулятора взаимоотношений между субъектами процесса социализации, включая молодежь.

Изучение влияния средств массовой информации и коммуникации на человеческое сознание и бессознательное позволяет выйти на новые методологические аспекты изучения процесса социализации молодежи формирующегося информационного общества. Так, С. Жижек полемирует с К. Марксом по поводу его представлений об идеологии как ложном сознании, как о «наивном непонимании человеком своих реальных причин и действий»¹⁴ и считает неверным мнение о том, что современность озаменована «концом идеологии». Аксиологическая (ценностная) и мировоззренческая (идеологическая) интерпретация действительности является стержнем информационного общества с его широким использованием рекламы, Интернет, public relations и т.п. Ценности и интерпретативно-идеологические конструкты часто основаны на бессознательных эмоциях, являются неустранимыми и имманентно присущими человеческому сознанию и определяют поведение подрастающего поколения.

Коммуникативное пространство общества насыщено мифами, символами, идеологемами, которые регулировали и нормировали массовое сознание в прежние эпохи. И сегодня ими наполнены, например, отечественные рекламные «ролики», предлагающие товары как «панацею от всех бед», как залог успешной карьеры, личного счастья и семейного благополучия. Исследовательское внимание к этим аспектам формирования информационного общества позволит распознавать и контролировать пропагандистскую направленность идеологических посланий, которые латентно заключены в любой информации, и учитывать это при анализе латентных аспектов механизмов социализации молодежи.

Неоструктуралистский подход имеет исходным методологическим основанием интерпретацию общества как целостной самоорганизующейся системы при явно выраженном примате функции над структурой. Здесь наиболее интересна теоретическая модель Н. Лумана¹⁵, которая пронизана стремлением синтезировать теоретические ресурсы, привнесенные извне (теории социальных систем, познания, структурализма, символического интеракционизма, коммуникации, эволюции), удачно вписывается в популярную ныне синергическую концепцию изменения общества и позволяет выявить элементы самоорганизации в процессе социализации молодежи. В интерпретации Н. Лумана, коммуникация создается людьми и используется ими, но при этом не ориентируется на неизменные единые для всех нормы: «Общество состоит не из личностей, а из коммуникации между ними. Не человечество, а система коммуникации выборочно интегрирует социальный потенциал людей. Эта система обладает собственной реальностью и собственной автономией»¹⁶. Данное положение об интегрирующей роли коммуникации заставляет обратить внимание на важную роль характера коммуникативного взаимодействия основных акторов социализации подрастающего поколения.

Общество дифференцировано на подсистемы (сети) таким образом, что «ни одна из подсистем не может выйти из собственного свойственного ей кода, чтобы проанализировать другие подсистемы»¹⁷. Коды, наборы символов, понятий, норм, согласно Н. Луману, это – катализаторы самоорганизации общества, они развиваются по собственной внутренней логике, и понять их можно лишь в рамках их собственного контекста. Несмотря на некоторую апологетику системы

¹³ См.: *Хабермас Ю.* Моральное сознание и коммуникативное действие. СПб.: Наука, 2000; а также о нем: *Теория общества: фундаментальные проблемы.* М.: Канон-Пресс, 1999.

¹⁴ См.: *Жижек С.* Возвышенный объект идеологии. М., 1999. С. 35; *Zizek S.* No sex, please, we're post-human! *Жижек С.* Никакого пола, пожалуйста, мы – пост-люди! / пер. З. Губернской. URL: <http://www.lacan.com/nosex.htm> (дата обращения: 27.04.2009).

¹⁵ *Луман Н.* Глобализация мирового сообщества: как следует системно понимать современное общество // *Социология на пороге XXI века: новые направления исследований.* М.: Интеллект, 1998. С. 203.

¹⁶ Цит. по: *Посконина О.В.* Общественно-политическая теория Н. Лумана: методологический аспект. Ижевск, 1997. С. 105.

¹⁷ Там же. С. 135.

понятий (кодов, символов), на наш взгляд, этот подход позволяет обратить внимание исследователей на понятийно-ценностный спектр взаимоотношений между акторами процесса социализации и разговорные формы (коды) его представления.

В последние десятилетия значительное распространение получила концепция постмодернизма З. Баумана¹⁸, Ж. Бодрийяра¹⁹, Ж.Ф. Лиотара²⁰ и других, которой с позиций новых методологий удалось зафиксировать возросшее влияние знания и культуры на социальные трансформации и состояние человеческого сознания и поведения, социокультурные мегатенденции превращения мира в единое эклектическое сетевое пространство на основе обменной деятельности социальных субъектов. Эта локальность проявляется в многообразии форм первичной и вторичной социализации молодежи как сетевых структур. В качестве структурообразующих связей выступают родственные межпоколенческие и внутривнутрипоколенческие взаимосвязи, что увеличивает необходимость анализа взаимодействий между людьми и позволяет осмыслить многие проблемы и противоречия между ними, порождающие процесс деконструктивной социализации.

Канадский социолог М. Маклюэн отмечает тот факт, что доминирующие типы коммуникации корреспондируют с определенными социокультурными составляющими эпохи²¹. Эта методология показывает возможности и рамки сравнительного анализа передачи, распространения, изменения социокультурного капитала между различными поколениями, нацеливает исследователей на необходимость учета этнических, культурных и прочих традиций, трансформаций в ходе анализа конструктивной и деструктивной социализации.

Пространство и время как бы сжались в новой глобальной культуре. Э. Гидденс выделяет среди особенностей нашего времени «пространственно-временное дистанцирование» транслируемых форм культуры от их изначального контекста. Парадигма постмодернизма акцентирует не столько культурные составляющие человеческой жизни, сколько обосновывает доминирование личностных черт над социальными. Доминирование оказалось столь сильным, что привело к возникновению общностей типа «массы», которые не являются реальным субъектом социальных процессов²². Так, в постмодернистской парадигме специфический способ личностного самовыражения в потреблении трактуется не как потребление благ и услуг, а как высоко индивидуализированное постижение (освоение, присвоение и т.д.) культурных форм, статусных состояний, знаковой (символической) ценности.

Для нашего исследования конструктивной и деструктивной социализации принципиально важно, что постмодернизм имеет свое видение механизма взаимодействия между людьми. Ж. Бодрийяр²³ назвал его «симуляционными моделями». Значения формируются не за счет соотнесения с некоторыми стандартами, с независимой реальностью, а за счет соотнесения с другими знаками, символами. Так, ценность семьи во мнениях респондентов можно определить лишь в сравнении с той значимостью, которая придается ими дружбе, любви, деньгам, образованию и пр.

Ситуация постмодернизма – это существование одновременно множества кодов, которые не являются единичными для всех и вызывают фрагментацию и отчужденность социальных отношений. Поэтому для культуры постмодернизма характерно усиление роли «мягких» посредников, толкователей, которые «снимают» естественно отчужденные отношения. Именно этим можно объяснить популярность на Западе института психоаналитики (в том числе при возникновении проблем у подростков, молодежи), функции которого в России отчасти выполняет религия, отчасти – дружеские беседы или алкоголь. В ходе социализации такими «посредниками» выступают представители старших поколений (учителя, родители), помогая младшему поколению адаптированно войти во взрослый мир, или сверстники, расширяющие друг другу информационно-контактное поле взаимодействий.

¹⁸ См. подробнее: Теория общества: фундаментальные проблемы. М.: Канон-Пресс, 1999; Бауман З. Законодатель и толкователь: культура как идеология интеллектуалов. Ч. 1, 2 / Пер. выполнен по изданию: «Legislators and Interpreters: Culture as the Ideology of Intellectuals», in: *Bauman Z. Intimations of Postmodernity*. L.: Routledge, 1992 // Неприкосновенный запас. 2003. № 1(27). А также сайт: URL: <http://www.nz-online.ru/index.phtml> (дата обращения: 14.04.2003)..

¹⁹ См.: Бодрийяр Ж. Система вещей. М., 1995.

²⁰ Lyotard G.F. La Condition postmoderne. Rapport sur le savoir. P., 1979; Les Dispositifs pulsionnels. P., 1980; Le postmoderne explique aux enfants. P., 1986.

²¹ См.: Теория общества: фундаментальные проблемы. С. 191.

²² Гидденс Э. Социология // Социологические исследования. 1994. № 2.

²³ См.: Бодрийяр Ж. Указ. соч.

Актуальная и новая тема исследования социологической науки – «цифровой раскол» (digital divide) – расслоение поколений, молодежи по принципу вовлеченности в мир современных технологий и, как следствие, информационная маргинализация значительной части населения. Элитарная по сути система Интернет-услуг вызывает новый вид социального неравенства между индивидами, социальными категориями, семьями, поколениями, странами. Вместе с тем нельзя не видеть и методологических ограничений данных «декомпозиционных» (по образному выражению А. Турена²⁴) подходов, которые обосновывают замену социальных теорий рациональным нарративом «местных рассказчиков». Это сопряжено с ощущением утраты глобальных социальных перспектив, в том числе в ракурсе социализации молодежи

Осмысление современного процесса социализации в обществе, понимание тенденций их развития невозможны без учета тесной связи с концептуальным полем глобалистики. Период становления информационного общества совпал с процессом глобализации, который отразил основные вызовы стремительно меняющегося мира: сверхбыстрое развитие электронной коммерции, скоординированность финансовых рынков, развитие наднациональных организаций, трансфер вкусов. Радикальный характер рассмотренных процессов, затрагивающих первоосновы социальной организации жизни людей, не вызывает сомнений. Социальная теория не могла не откликнуться на это пересмотром собственных предпосылок, категориальных структур, изменением статуса и задач теоретического знания. Здесь приняли участие ведущие социологи современности: Ю. Хабермас, Ж. Бодрийяр, Э. Гидденс, У. Бек, Н. Луман, И. Кастельс, И. Валлерстайн, Ж.Ф. Лиотар и др.²⁵. Об этом сегодня пишут и отечественные социологи, экономисты, психологи, естествоиспытатели²⁶.

Основным противоречием формирующегося общества является противоречие между глобализацией мира и самобытностью (идентичностью) конкретного сообщества, семьи, личности между нивелирующим технологизмом виртуального пространства и присутствием в нем малых социальных, этнических и культурных групп, индивидов, претендующих на сохранение приватности. По мнению М. Кастельса, сетевые структуры являются одновременно и средством, и результатом глобализации общества. «Новая самобытность, устремленная в будущее, – полагает М. Кастельс, – возникает не из былой самобытности гражданского общества, которой характеризовалась индустриальная эпоха, а из развития сегодняшней самобытности сопротивления»²⁷.

Глобализация не столько формирует некий единый мир, сколько, напротив, скрывает нарастающую фрагментацию цивилизации и является, по мысли З. Баумана, «продуктом индивидуализированного общества». Мнению о том, что глобализация создает черты нового «сетевого мира», в котором связываются все государства и нации, З. Бауман противопоставляет тезис о глобализирующемся мире как жестко управляемом из единого центра. Глобализация есть не что иное, как «тоталитарное проникновение логики глобальных финансовых рынков во все аспекты жизни»²⁸, что чревато разрывом и трансформацией взаимоотношений между всеми акторами процесса социализации, включая саму молодежь.

В концепции современности, предложенной Э. Гидденсом, общество предстает как продукт двух взаимопроникающих процессов: глобализации и глубокой детрадиционализации социаль-

²⁴ См.: Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. М., 1998.

²⁵ См.: Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000; *Его же*. От индустриального общества к обществу риска / пер. А.Д. Ковалева // THESIS. 1994. № 5. С. 161–168; *Бодрийяр Ж.* Указ. соч.; *Валлерстайн И.* Капиталистическая цивилизация / РЖ «Социология». 1993. № 3–4; *Его же*. Общественное развитие или развитие мировой системы? // Вопр. социологии. 1992. № 1; *Гидденс Э.* Социология // Социологические исследования. 1994. № 2; *Его же*. Социология / пер. с англ.; науч. ред. В.А. Ядов; общ. ред. Л.С. Гурьевой, Л.Н. Посилевича. М.: Эдиториал УРСС, 1999; *Кастельс М.* Могущество самобытности // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999; *Луман Н.* Понятие общества // Проблемы теоретической социологии. СПб., 1994; *Его же*. Тавтология и парадокс в самоописаниях современного общества // Социологос. М., 1991; *Хабермас Ю.* Формальная и эмпирическая прагматика // Современная зарубежная социология (70–80-е годы). М., 1993. С. 152–164; *Lyotard G.F.* La Condition postmoderne. Rapport sur le savoir. P., 1979; *Les Dispositifs pulsionnels*. P., 1980; *Le post-moderne explique aux enfants*. P., 1986.

²⁶ См., например: *Гражданское общество: теория, история, современность: сб.* / РАН. Ин-т социологии / отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 1999; *Традиционная и современная технология (Философско-методологический анализ)* / отв. ред. В.М. Розин. М., 1999; *Филлипов А.Ф.* «Общество риска» как политический трактат по фундаментальной социологии. URL: <http://rc.msses.ru/rc/Or.htm> (дата обращения: 24.05.2000).

²⁷ *Кастельс М.* Могущество самобытности. С. 300.

²⁸ *Bauman Z.* The Individualized Society. Cambridge: Polity Press, 2001. P. 191.

ной жизни. Он, как и З. Бауман, отождествляет глобализацию социальной жизни с «электронным капитализмом» и ростом массовой мобильности. По Э. Гидденсу, глобализация означает интенсификацию социальных отношений, связанную с действием на расстоянии, благодаря появлению средств мгновенной глобальной коммуникации и массовых перевозок. Механизированные технологии коммуникации вступают в конфликт с растущей потребностью в локальной автономии и культурной идентичности. Эта самоидентификация связана с непрерывной интерпретацией традиций, связывающих в процессе социализации настоящее с прошлым. «Традиция тесно связана с памятью, она содержит элемент ритуала; она имеет дело с тем, что можно назвать формульным понятием истины; она имеет своих хранителей; она обладает ... обязывающей моральной и эмоциональной силой», – пишет Э. Гидденс²⁹. Отсюда вытекает необходимость глубокого анализа противоречий между преемственностью и инновационностью в ходе обучения, воспитания, образования молодых поколений всеми субъектами процесса социализации.

Самым стабильным из хранителей традиции по-прежнему остается язык и его коммуникативные возможности в поддержании стремления молодежи к идентичности. М. Кастельс отмечает: «Язык, особенно полноценно развитый, остается основополагающим атрибутом самоутверждения... Это хорошо проявляется в исторической перспективе, потому что язык обеспечивает связь между личностной и общественными сферами, между прошлым и настоящим независимо от фактического признания культурной общности государственными учреждениями. Языковые факторы, таким образом, становятся ... ориентированными на защиту уже сложившихся традиций культуры...»³⁰. Это предполагает изучение конструктивной и деструктивной роли языковых трансформаций в процессе первичной и вторичной социализации молодого поколения.

Становление общества на основе информационно-коммуникационных технологий ознаменовало появление новых социальных подходов, связанных с формированием новых социальных ценностей, глубоко проникающих в канву взаимодействия всех субъектов процесса социализации, трансформирующих понимание многих его аспектов. Картины современной динамически развивающейся реальности обозначают свои новые границы, и этот процесс должен носить более взвешенный характер. Футурологический контекст данной проблематики необходимо переводить в прагматическое русло. Задачи для теоретического осмысления уже поставлены самим фактом существования информационно-коммуникационных технологий. Во многом они уже сегодня определяют образ жизнедеятельности людей во всех сферах, что требует изучения новых форм социокультурного взаимодействия между поколениями и внутри поколений, изменения их ценностей и приоритетов. Настораживающие тенденции связаны с замещением духовной культуры узкопрофессиональными знаниями, консюмеризмом, деформацией досуга, ориентацией на потребительную развлекательность, вытеснением реального живого общения, изменением характера человеческого мышления от творческого к инструментальному и формализованному.

В переходном российском обществе ценностный вектор поворачивается, но не только через отмену прошлого, а через диалог, через адаптивность новых норм к традиционным, соединение культурного наследия и современных социальных отношений, индивидуальных и коллективных ценностей и т.д. Не случайно И.В. Киреевский подчеркивал: «...Россия... богата опытом старших»³¹. Исходя из этого, становится особо актуальной социокультурная методология социологического знания, основанная на феноменологическом, герменевтическом подходе, на их взаимодополняемости, плюрализме, чтобы разрешить конфликт интерпретаций, в том числе взаимодействия поколений в рамках института социализации молодежи, который представляет собой результат устойчивого взаимодействия, взаимовлияния многих субъектов социально-эволюционного и социокультурного процесса³².

Так, например, можно по-разному оценивать влияние западных культур на российскую молодежь, но игнорировать это влияние невозможно. С другой стороны, именно исторически сложившиеся различия между образом жизни мегаполисов, крупных городов и повседневными практиками «глубинки», мощного слоя крестьянства подпитывают раскол общества³³ и противоборство теоретиков российского «традиционализма» и «западников-рыночников». Эти противо-

²⁹ Теория общества: фундаментальные проблемы. С. 124.

³⁰ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000. С. 21.

³¹ Киреевский И.В. Обзорение русской словесности: избранные статьи. М., 1984. С. 60.

³² См.: Тюгашев Е.А. Философия в транзитивных обществах: гендерная ретроспектива // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: сб. науч. тр. Новосибирск: НГАЭИУ, 2000. С. 5–14.

³³ См.: Ахиезер А.С. Россия и расколотое общество: некоторые проблемы социокультурных идентификаций // Мир России. 1995. № 1.

положности детально проанализированы еще во второй половине XIX века выдающимся русским ученым Н.Я. Данилевским³⁴ и в последующем неоднократно привлекали внимание многих философов, социологов³⁵. Столкновение двух противоположных мнений переросло в затяжную борьбу, пронизывающую все сферы жизни и порождающую деструктивный компонент в процессе социализации.

В условиях несформированности гражданского общества властные структуры (лидеры, администраторы, элита, криминальные авторитеты и пр.), но не средний класс («третье сословие») выступают активными субъектами изменений, обеспечивают стабильность общества, определяют доминанты стратегий социализации. Именно этим можно объяснить результаты исследования многих социологов, зафиксировавших высокую активность россиян в обустройстве своей жизни, жизни своей семьи, своих детей и низкий интерес к будущему России. Самоидентификация в кругу близких людей на порядок выше идентификаций с крупными социальными общностями («мы – это мои близкие, ни государству, ни другим до нас дела нет»)³⁶. На практике это приводит к дезинтегрированности, деформациям и проблемам функционирования практически всех традиционных институтов социализации. Это вызывает необходимость акцентировать внимание на традиционно-инновационном механизме стабилизации динамического вектора и проблемах оптимизации его мобилизационных импульсов в процессе конструктивной и деструктивной социализации.

В классической социологии социальный институт как базисный термин, выражающий самую сущность упорядоченной социальной жизни, механизм регулирования и эволюции общества, широко распространен и проанализирован, а изучение институциональных связей еще со времен Конта, Спенсера, Веблена традиционно является одной из основных научных задач социологии. При этом институты трактовались как системы социальных ролей, организующие поведение и социальные отношения, как привычные способы реагирования на стимулы, которые создаются внешними изменениями³⁷. В настоящее время институциональный подход, после периода его относительного забвения в 40–80 гг.³⁸, вновь начал активно применяться в исследованиях разнообразных сторон общественной жизни³⁹. По Ш. Эйзен-

³⁴ См.: Данилевский Н.Я. Россия и Европа. СПб., 1995.

³⁵ См., например: Жихарева З.А., Жихарев М.С. Кризис общества и проблемы семьи. Ч. II // Социологические исследования. 1995. № 5.

³⁶ См.: Данилова Е.Н. Идентификационные стратегии: российский выбор // Социологический журнал. 1995. № 6; Козырев Ю.Н., Козырева П.М. Дискурсивность социальных идентичностей // Социологический журнал. 1995. № 2; Советский простой человек: опыт социального портрета на рубеже 90-х / под ред. Ю. Левады. М., 1998; Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. № 3, 4; Региональные трансформации: социологический дискурс (мониторинг) / Региональные процессы трансформации ценностных ориентаций в ракурсе формирования идентификаций гражданского общества. Информационный бюллетень Вып. 2 / под ред. Н.В. Шахматовой. Саратов: Саратовский писатель. 2006.

³⁷ См.: Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. С. 200–201.

³⁸ Ходжсон Дж.М. Жизнеспособность институциональной экономики // Эволюционная экономика на пороге XXI в. Доклады и выступления участников Международного симпозиума (г. Пушино, 23–25 сентября, 1996). М.: Япония сегодня, 1997. С. 29–30; Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997; Институты самоуправления: историко-правовое исследование / В.Г. Графский, Н.Н. Ефремова, В.И. Карпец и др. М.: Наука, 1995. С. 149–153; Бессонова О.Э. Институты раздаточной экономики России: ретроспективный анализ. М., 1997; Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России). Т. 1. От прошлого к будущему / 2-е изд., перераб. и доп. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1997, С. 141; Институциональный подход к изучению социально-региональной структуры российского общества. URL: // <http://kirdina.ru/book/capital21.shtml> (дата обращения: 15.05.2000).

³⁹ Подробнее см.: Изменение и моделирование в социологии / отв. ред. Ю.П. Воронов. Новосибирск, 1969; Методы распознавания образов и их применение в социальных исследованиях / ред. Н.Г. Загоруйко, Т.И. Заславская. Новосибирск, 1969; Социальная траектория реформируемой России. Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / под ред. Т.И. Заславской и З.И. Калугиной. Новосибирск, 1999; Социология и математика: международный сб. статей / ред. А.Г. Аганбегян, Ф.М. Бородкин и др. Новосибирск, 1970; Батыгин Г.С. Институционализация российской социологии: преемственность научной традиции и современные изменения // Социология в России / под ред. В.А. Ядова. М., 1996; Попков Ю.В., Тюгашев Е.А. Новосибирская экономико-социологическая школа // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе / под ред. М.В. Удальцовой. Новосибирск, 2001; Рыбкина Р.В. Драма времен. М., 2001; Калугина З.И. Парадоксы аграрной реформы в России. Новосибирск, 2001; Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М., 2001; Davydova I. Die Novosibirsker Sociologische Schule: Aufstieg und Niedergang eines regionalen sozialwissenschaftlichen Zentrums // Oswald Ingrid, Possek Ralf, Stykow Petra, Wielgolis Jan (Hg.) Socialwissenschaft in Russland. Bd. 2. Berlin, 1997.

штадту⁴⁰, «мало-помалу фокус социологического анализа перемещается в собственно институциональную сферу, в самое устройство человеческого общества. Основное внимание уделяется изучению устойчивых, существующих как рамки для социального поведения, глубинных общественных структур, становление которых обусловлено материальными, социокультурными условиями их возникновения и развития.

Признанием институционального подхода как эффективной методологии анализа общественных процессов является присуждение в 1993 г. Нобелевской премии по экономике автору теории институциональной экономики Д. Норту⁴¹. Особенность современного неинституционального подхода состоит в том, что не только делается упор на обычае, как ранее, а придается этому понятию более широкий смысл. Институты рассматриваются как формальные и неформальные «правила игры», существующие в обществе, они структурируют, упорядочивают человеческую деятельность, долговечны, устойчивы, инертны и способны создавать благоприятную среду для совместного решения сложных проблем социального обмена. Более того, по мнению Д. Норта, институты являются детерминирующими факторами динамических процессов в обществе⁴².

Современное общество характеризуется разрастанием, дифференциацией и усложнением системы институтов. С одной стороны, одна и та же базовая потребность может порождать существование многих специальных институтов. С другой стороны, каждый институциональный комплекс реализует целую гамму базовых потребностей: и в коммуникации, и в производстве услуг, и в распределении благ, в индивидуальной и коллективной защите, в поддержании порядка и контроля.

Поскольку ценности и процедуры многих важнейших видов деятельности в обществе стали очень значимыми и высоко стандартизированными, начинают определяться жестко установленными образцами и нормами поведения, обладают системой социальных статусов, ролей, символики, то они в полной мере могут быть отнесены к социальным институтам. Таким образом, в современном обществе наблюдается процесс институционализации многих сфер жизни общества⁴³. Социальные институты множатся, дифференцируются, накладываются друг на друга, что порождает особую организационную канву современного общества.

Традиционно в развитых обществах социологии выделяются пять наиболее значимых социальных институтов, вызванных к жизни непреходящими потребностями: это институты семейные, политические, экономические, образовательные и религиозные. Базовые институты образуют остов, скелет общества, они задают наиболее общие характеристики социальных ситуаций, определяют направленность коллективных и индивидуальных человеческих действий социальных субъектов. Общим в характеристике институтов является то, что их функционирование имеет самоусилительный (или наоборот) характер, и они инвариантны относительно действий индивидуумов.

«Всеобщность» процесса институционализации породили необходимость их более сложной классификации. Появилось разделение институтов на базовые (основные) институты и институциональные формы (неосновные, специализированные институты). Это – частные социальные практики, обычаи. Внутри института социализации можно выделить институты дошкольного, школьного, средне-специального, среднепрофессионального, высшего образования, семейного воспитания, отцовства и материнства, родства, наследования социального статуса родителей, имянаречения и пр.

Общая черта всех общих и частных институтов – выполняемые функции (явные, если они официально заявлены, всеми осознаются, и латентные, если они скрыты от глаз) – совокупность решаемых общественных задач, достигаемых целей. В противном случае говорят

⁴⁰ См.: *Эйзенштадт Ш.* Революция и преобразование обществ. Сравнительное изучение цивилизаций / пер. с англ. М., 1999. С. 19.

⁴¹ См.: *Норт Д.* Указ. соч.

⁴² Там же. С. 147–148.

⁴³ Здесь мы присоединяемся к тем авторам, которые фиксируют, что усиление значимости стандартизации и многообразия функций по мере развития общества сопровождается усложнением и разнообразием его социальных институтов. См.: *Фролов С.С.* Основы социологии. М., 1996. С. 123; *Дука А.В.* Российский синтез и пределы институциональных изменений // Социология и общество. Тезисы I Всерос. социолог. конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи». СПб., 2000. С. 261; *Павенкова М.В.* Налоговая система как социальный институт // Социология и общество. Тезисы I Всерос. социолог. конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи». СПб., 2000. С. 266; и др.

о дисфункциях институтов⁴⁴. В современном российском обществе латентные функции и дисфункции института социализации в основном доминируют. Именно этим объясняется, отчасти, разрастание институциональной составляющей социума. Большинство институтов либо недостаточно развиты, либо теряют свои институциональные признаки, либо эти признаки существуют чаще всего лишь номинально. Когда институт не справляется с выполнением своих явных функций, его необходимые функции могут быть присвоены другими институтами или рядом институтов, т.е. трансформироваться в институциональные матрицы, когда каждая институциональная структура имеет несколько функций, а одна и та же функция может выполняться разными частными институциональными образованиями, которые способны заменять друг друга.

В свою очередь, это вызвало к жизни теорию институциональной матрицы, где основное внимание уделяется изучению устойчивых воспроизводящихся социальных отношений и структур, которые обеспечивают многообразие в целостности общества и его развитие как сложной социальной системы, определяют веер возможных траекторий дальнейшего общественного развития, задают ограничения его эволюции⁴⁵.

Впервые словосочетание «институциональная матрица» использовали К. Поланьи и Д. Норт, работающие в рамках неоинституционального подхода. Они предполагали, что каждое общество имеет конкретную, свойственную только ему институциональную матрицу, которая, как полагал Поланьи, направляет экономические отношения между людьми, задает социальные источники прав и обязанностей, санкционирующая движение благ и индивидуумов при входе в экономический процесс, внутри него и на выходе⁴⁶. Д. Норт полагал, что институциональная матрица общества представляет собой свойственную ему базисную структуру прав собственности и политическую систему⁴⁷. Причем экономические и политические институты в институциональной матрице взаимозависимы, политические правила формируют правила экономические, и наоборот.

Ориентируясь на классические образцы теоретического знания, теория институциональных матриц является «объективистской парадигмой». Она формулирует общество как дюркгеймовскую сверхреальность, существующую сама по себе, которая не выводится из свойств действующих в обществе субъектов, а развивается по собственным законам. «Мы оказываемся, таким образом, перед лицом устойчивого, незыблемого порядка вещей...»⁴⁸. При данном подходе институциональные структуры обладают методологическим приоритетом перед индивидуальными субъектами. Таким образом, роль индивидов как субъектов социальных процессов в институциональном обществе сведена к минимуму.

По сути, теория институциональных матриц продолжает концепцию Г. Зиммеля, который подчеркивал необходимость социологического изучения форм взаимодействия между индивидами, образующими общество, отделяя их «от содержания, в котором живут эти формы»⁴⁹. Он утверждал, что определенные социальные формы обладают априорным, или необходимым, характером, отличаясь своим эмпирическим выражением в определенных социальных ситуациях, и сумма этих форм связи образует собственно общество.

Разработка понятия институциональной матрицы продолжает традиции структурного подхода, который «склонен объяснять природу любого данного институционального порядка, и особенно его динамику, отправляясь от принципов “глубинной” или скрытой структуры»⁵⁰.

В самом общем виде матрица означает общую основу, схему, некую исходную, первичную модель, форму, порождающую последующие воспроизведения чего-либо. Под институциональной матрицей понимается устойчивая, исторически сложившаяся многоуровневая система соци-

⁴⁴ Функции и дисфункции относительны, а не абсолютны. Каждая из них имеет два вида – явный и латентный. Функция может быть явной для одних членов общества и латентной для других. То же самое и с дисфункцией. К примеру, одним важно приобрести в университете фундаментальные знания, а другим завязать знакомства. Латентные функции тем отличаются от дисфункций, что они не наносят вреда. Они показывают, что пользу от любого института можно извлечь гораздо большую (и прежде всего для себя лично), нежели об этом официально заявляется.

⁴⁵ См.: Кирдина С.Г. Матрица институциональная в социологии // Социологическая энциклопедия. М., 2001; Ее же. Институциональные матрицы и развитие России. М., 2000.

⁴⁶ Поланьи М. Личностное знание. М., 1986. С. 32.

⁴⁷ См.: Норт Д. Указ. соч. С. 147–148.

⁴⁸ См.: Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / пер. с фр. М., 1995. С. 269.

⁴⁹ См.: Зиммель Г. Избранное. Т. 2. Созерцание жизни (Лики Культуры). М.: Юрист, 1996. С. 304–309.

⁵⁰ См.: Эйзенштадт Ш. Указ. соч. С. 64.

альных институтов, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных общественных сфер, находящихся в неизменном соответствии. Образующие институциональную матрицу институты представляют собой своеобразную внутреннюю арматуру, устойчивую структуру, «стягивающую» основные подсистемы общества в целостное образование, не позволяющую обществу распасться. Она лежит в основе меняющихся состояний конкретных обществ, постоянно воспроизводится и инвариантна относительно действий людей, хотя проявляется в различных, постоянно развиваемых в ходе человеческой деятельности институциональных формах, обусловленных культурным и историческим контекстом. Она обеспечивает устойчивость всего институционального комплекса и является основой стабилизации общества как социальной системы, полагается как один из способов интеграции общества, одна из исходных форм, обуславливающих его целостность. Для российского общества характерны институты общей собственности, служебного труда, координации, редистрибуции (аккумуляции-согласования-распределения, пропорциональности); институты унитарного политического устройства (административного деления, иерархической вертикали власти во главе с Центром, назначений, общих собраний и единогласия, обращений по инстанциям); институты коммунитарной идеологии (коллективизма, эгалитаризма и порядка).

Для институтов, принадлежащих к одной матрице, в большей мере характерен неуправляемый, стихийный характер действия. Зачастую они «прокладывают себе путь», казалось бы, вопреки действиям и устремлениям большинства населения или политического руководства страны. Можно предположить, что на них «работает» исторически складывающаяся социокультурная традиционность. Именно так, например, воспроизводится в российском обществе традиционная форма взаимодействия поколений в семье, когда дети строят свои супружеские отношения по образу родительской семьи.

Современное российское общество, находясь в состоянии постепенного, длительного перехода социума в новое качество, соединяет в себе традиционные, обновляющиеся и новые характеристики во всех сферах жизни общества, связанные со всеобщей институционализацией и формированием глобального информационного пространства, всеобщей взаимосвязанностью и изменчивостью, повышением уровня разнонаправленной социальной мобильности (при доминировании горизонтальной и нисходящей), пирамидальностью многоуровневой социальной организации, многоукладностью, приоритетом политики над экономикой, регионализацией, всеобщей фрагментацией, институционализацией и доминированием скрытых (латентных) функций в деятельности практически всех социальных институтов в обществе. Оно всегда находится в непрерывном социальном движении, пребывая в состояниях относительного покоя и изменения, упорядочения и дезорганизации. Институциональная матрица отражает изменчивость социальной реальности.

Анализ социализации как институциональной матрицы позволит выяснить соответствие (или несоответствие) образа жизни семьи, функций средней, высшей школы и других акторов изучаемого процесса современным общественным потребностям социума, выявить особенности изменения характера влияния основных субъектов, зафиксировать образцы их конструктивного и деструктивного ролевого поведения, особенности формальных и неформальных норм и санкций в сфере социализирующих отношений, взаимодействий. Такой подход позволяет не только объяснить многие проблемы молодого поколения, но и понять трансформацию целей и задач процесса социализации молодежи в контексте современности.

Важным отличием институциональной матрицы социализации, условием существования является самоорганизация этого процесса через систему формальных и неформальных нормативных правил, стандартизирующих и контролирующих ролевое поведение субъектов (представителей отдельных поколений) и делающих это поведение предсказуемым. Таким образом, этот комплекс является системой поколенческих (межпоколенческих и внутривпоколенческих) связей, отношений, реализуемых в практике различных институциональных структур или индивидов на базе социальных норм.

Однако такой комплекс институтов – это не просто абстракция. Он обозначает реальную совокупность людей, а также систему конкретных законов, практических мероприятий, зримых объектов, в которых материализуется функционирование данных институтов. (К примеру, государственная поддержка выражается в денежных пособиях нуждающимся представителям младшего поколения, строительстве детсадов, школ и т.п.) Как и любой социальный институт, институциональная матрица социализации обозначает функциональность, внутренне слаженную систему закрепленных предписаниями функций, соотносящими его с другими сферами; свои

нормы, установки и образцы поведения; свои символические культурные признаки (ритуалы конфирмации, дни рождения, детские игры, игрушки, культурные формы – песни, танцы и пр.); утилитарные материальные черты (дом, квартира, свидетельство о рождении, паспорт и пр.); устный и письменный кодекс (формально – юридический, неформальный – семейный архив, правила поведения, традиции, которые диктуют нормы взаимосвязей и взаимоотношений между старшими и молодыми поколениями, внутри молодежи, правила, запреты и допущения); совокупность взаимосвязанных формализованных ролей (например, родители, отец, мать, бабушка, бабушка, старший или младший брат, сестра и пр.); идеологию (внутрипоколенческая совместимость, преемственность традиций, индивидуализм, релятивизм, родительская любовь, любовь к родителям, почтение к старшим, забота о младших и т.д.). Все компоненты взаимосвязаны. Только их совокупность может служить ключом к пониманию природы функционирования данного феномена.

В основе институциональной матрицы социализации лежит комплекс формальных и неформальных норм, правил, принципов, символов, верований, ценностей, установок, ролей и статусов, подверженных обширному социальному контролю через систему позитивных и негативных санкций, моральное и правовое узаконение, общественную и государственную поддержку⁵¹. Социальные ценности, идеалы, нормы сами обеспечивают устойчивость существования и функционирования данного институционального образования, регулирующего взаимодействие, взаимосвязи всех акторов в различных сферах жизнедеятельности.

Традиционно, передаваясь из поколения в поколение, институциональные нормы становились коллективной привычкой, обычаем, традицией (ритуалы взросления, стандарты поведения), которыми руководствовались родители и их дети, а также дополнились санкциями за их невыполнение. Эти ценности, нормы и санкции представляют собой принятую в данном обществе исторически изменяющуюся форму отношений между людьми, посредством которой они упорядочивают и санкционируют свою жизнь и устанавливают родительские и иные права и обязанности. Чем более значима норма, тем строже санкции, наказание за ее нарушение⁵². Сегодня правила, устои, обычаи и традиции повседневной, профессиональной, трудовой, досуговой жизни отличаются изменчивостью, мобильностью, своеобразием, специфичны для каждой социокультурной, возрастной, стратификационной категории населения и чаще всего рассматриваются с точки зрения этноцентричности⁵³.

Т. Парсонс⁵⁴ писал о ценностных ориентациях, мотивационных процессах в обществе как важном условии их институциализации и постепенного превращения в институциональные нормы, направляющие не только поведение, но и социальные ориентации людей⁵⁵. Они управляют ролевым поведением индивидов, обеспечивают вариативность жизнедеятельности, помогают адаптироваться к окружающей обстановке, вырабатывать общие и конкретные знания, представления о мире и самом человеке, а также формировать и реализовывать

⁵¹ См.: *Ляшенко А.И.* Организация и управление социальной работой в России. М., 1995; *Основы систем пенсионного обеспечения: накопление или перераспределение // Человек и труд.* 1997. № 11; *Пронина Л.И.* Повышение эффективности социального обеспечения. М., 1990; *Тучкова Э.Г., Захаров М.Л.* Социальное обеспечение и обслуживание пенсионеров. М., 1988.

⁵² Так, количество лиц, лишенных родительских прав, возросло с 6 724 человек в 1992 г. до 27 640 человек в 1997 г. Увеличилась численность родителей, ограниченных в правах по отношению к своим детям – в 1997 г. рассмотрено 159 тыс. дел родителей, не выполняющих обязанностей по воспитанию детей. См.: *Безопасность в семье: время действовать. Рекомендации органам исполнительной и законодательной власти по предотвращению насилия в семье / под ред. Н.И. Абукирова, М.А. Регентова.* М.: Ассоциация общественных объединений помощи женщинам, пострадавшим от насилия (кризисных центров) «Остановим насилие», 2003. С. 210.

⁵³ Как показывает опыт, образцы брачных связей более этноцентричны, чем все другие культурные образцы общества. Нам, например, может казаться противоестественным практикуемое в некоторых современных обществах заключение брака по сговору, когда будущие супруги практически заранее не встречаются. Однако наша реакция, когда мы считаем, что люди с другой культурой думают и чувствуют, как и мы, является обычной ошибкой этноцентризма. В нашем обществе рассматривают начальную стадию создания супружеской пары как романтическое приключение, через которое люди приходят к любви. Однако девушки в классическом Китае или современной Японии считают странным выходить замуж за человека, не выбранного ее родными.

⁵⁴ См.: *Парсонс Т.* Система современных обществ. М., 1998. С. 132.

⁵⁵ Именно институциализированные нормы и ценности упорядочивают и «узаконивают» систему поколенческих связей, межпоколенческих и внутрипоколенческих отношений в семье, способствуя удовлетворению потребностей воспроизводства и развития общества. Хотя нормы и функции связаны между собой, они живут своей отдельной жизнью и могут изменяться независимо друг от друга.

ориентации и цели не только повседневного поведения, но и рассчитанные на отдаленные перспективы. Именно с этих позиций еще в начале XX века французский социолог Монтре⁵⁶ подчеркивал, что будучи свидетелями одних и тех же событий и получив одно и то же образование, участвуя в одной и той же культуре, поколения, по его мнению, разрабатывают сходные жизненные стратегии.

Все институциональные нормы можно классифицировать в зависимости от того, насколько строго соблюдается их исполнение – жесткие, мягкие, по масштабам – коллективные, индивидуальные. Сегодня в российском обществе нормы и ценности, относящиеся к внутренним личностным характеристикам человека, доминируют над теми, которые обращены вовне, на взаимодействие с другими людьми⁵⁷. Это можно расценить как усиление индивидуалистских, субсидиарных тенденций, что соответствует основным стратегическим тенденциям развития социума. Но этому противоречит пока еще низкий уровень коммуникативных ценностей и свидетельствует о недостаточной сформированности в нашем обществе ориентиров на информационное взаимодействие.

По степени «официальности» нормы традиционно делятся на формальные⁵⁸ и неформальные. Последние – менее четко определены, но служат ориентиром в определении жизненных стратегий людей, общепринятой схемой, сравнительным эталоном повседневного поведения⁵⁹ и проявляются через стандарты поведения или как нормативные ожидания. Например, традиции структурируют взаимоотношения младшего поколения и старшего. При этом в силу возрастной близости членов внутр поколенческой группы сугубо возрастные различия не имеют большой значимости, а большую роль играют чаще всего сопутствующие возрасту социокультурные признаки. Они ценятся очень высоко, и за их нарушение следуют строгие санкции коллективного давления.

Можно выделить и другие критерии классификации норм. Здесь же приходится ограничиться лишь замечанием, что в силу общей социокультурной функциональности критерии структуризации норм совпадают с критериями, применяемыми к ценностям. И это понятно, так как наиболее функционально значимые для общества нормы в социологии принято обозначать как ценности⁶⁰. Ценности (наряду с обычаями, законами, манерами, этикетом и кодексом поведения) включаются в нормативную систему социализации. Ценности указывают на значимость норм в обществе, но не предписывают. Только самое ценное в обществе (человеческая жизнь, отношение к старшим, забота о младших и многое другое, что делает общество сплоченным, единым) подлежит

⁵⁶ См.: *Mentre F.* Les générations sociales... P. 49.

⁵⁷ См.: *Шахматова Н.В.* Поколенческая организация современного российского общества. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2003. С. 123–133.

⁵⁸ Например, электоральный ценз с 18 лет, разрешение покупать сигареты и спиртные напитки, уход на пенсию с 55–60 лет, поступление детей в школу и их переход из класса в класс, набор в армию, разрешение вступления в брак с 18 лет.

⁵⁹ Например, родительские обязанности, обязанности и права стариков, детей, сроки поколенческо-статусных событий (фактическое вступление в брак, рождение детей, окончание школы, начало трудовой деятельности, учеба в техникуме, вузе, достижение экономической самостоятельности от родительской семьи, этапы карьеры) и пр.

⁶⁰ В социологию понятие ценностей ввел М. Вебер в работе «Хозяйство и общество» (см.: *Вебер М.* Избранные произведения. М., 1990. С. 628–630), отождествивший их с наиболее значимыми ценностными ориентациями, что послужило началом развития аксиологического направления (от греч. *axia logos* – учение о ценностях). Наиболее крупный вклад в их изучение внесли Томас и Знанецкий, вкладывавшие в них символический смысл, определяющий групповые стандарты поведения (подробнее см.: *Томас У., Знанецкий Ф.* Методологические заметки // Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренкова. М., 1994. С. 335–357; *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М., 1998. С. 390–392). В рамках структурно-функционального подхода Т. Парсонс и Р. Мертон акцентировали внимание на интегративной и иной функциональности ценностей, сводя их к наиболее общезначимым социальным нормам (см.: *Парсонс Т.* Социальное взаимодействие. М., 1998; *Его же.* Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль. С. 448–464; *Его же.* Система современных обществ. М., 1998; *Его же.* Понятие общества. Компоненты и их взаимоотношения // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. 1993. № 3–4; *Его же.* Социология и мировоззрение // Социологические исследования. 1991. № 7; *Мертон Р.К.* Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль. С. 393–461; *Его же.* Явные и латентные функции // Структурно-функциональный анализ в социологии. Вып. 1–3. М., 1968; *Его же.* Социальная структура и аномия // Социология преступности. М., 1966; *Его же.* Социальная структура и аномия // Социологические исследования. 1992. № 3–4; *Мертон Р., Фиске М., Кендалл П.* Фокусированное интервью / ред. С.А. Белановский. М., 1991).

охране со стороны социальных норм и переводится обществом на язык предписаний. Под ними понимается запрет или разрешение что-либо делать, обращенные к индивидуальному представителю младшего или старшего поколения и выраженные в любой форме (устной или письменной, формальной или неформальной). Ценности – это критерии привлекательности и разумного выбора целей. Они составляют системное социокультурное основание любого общества и потому активно изучаются социологами⁶¹.

Для понимания социализации как социального института большое значение имеет анализ ролевых отношений. Роль субъекта социализации – один из видов социальных ролей человека в обществе, определяющих соответствующее и ожидаемое поведение, которое ориентировано на удовлетворение специфических потребностей в воспроизводстве социального капитала личности. Они определяются местом и функциями индивида в процессе социализации и подразделяются, в первую очередь, на родительские (мать, отец), детские (сын, дочь, брат, сестра), межпоколенческие и внутривозрастные (дед, бабушка, старший, младший), профессиональные (педагог, преподаватель, воспитатель, ученик). Система этих ролей базируется на формальных или неформальных кодексах (устных и письменных), которые поддерживают институционально закрепляемые роли и являются важной частью социального контроля. Но формальный кодекс поведения⁶² не гарантирует должного исполнения ролей. Существуют и нормы поведения в отдельных ролях (родителя, бабушки, ребенка), сущность которых составляет достаточно тщательно разработанный комплекс неформальных традиций, ожиданий и правил, отобранных в результате длительного опыта и наблюдений за исполнением данной роли⁶³.

Ролевая структура характеризует систему взаимодействий и отношений акторов социализации в соответствии с ролевыми предписаниями, основанными на традициях и обычаях, существующих в обществе в целом, ближайшем социальном окружении и закрепленных в личном опыте индивидов. Нередко ролевые предписания основаны на правовых нормах, регламентирующих взаимные права и обязанности (родителей и детей). Институциональная роль, в отличие от групповой, – это наиболее постоянная совокупность поведенческих ожиданий, которая не зависит от личностных характеристик, и отступление от которой наиболее сурово наказывается. Отклонение от таких ожидаемых ролей опасно, а поэтому социально осуждается и ведет к утрате своего влияния в рамках института, своего институционального поколенческого статуса⁶⁴. Например, роли сына и дочери в семье с их обязанностями по отношению к родителям и друг к другу должны в целом выполняться неукоснительно, и отклонения осуждаются, наказываются вплоть до юридических санкций (принудительной выплаты алиментов детям, родителям, лишения родительских прав).

Рассмотренным нами подходы позволяют по-новому взглянуть на современное состояние процесса социализации в контексте реального российского социума и попытаться понять суще-

⁶¹ См., например: *Ольшанский В.В.* Личность и социальные ценности // Социология в СССР / ред. Г.В. Осипов. М., 1966; *Ядов В.А.* О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии / отв. ред. Е. Шорохова. М., 1975; *Его же.* Исследование ситуативных социальных установок полярников // Вопр. психологии. 1981. № 3; *Его же.* Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. № 3–4; *Клямкин И.М.* Советское и западное: возможен ли синтез? // Полис. 1994. № 4; *Горяинов В.П.* Эмпирические классификации жизненных ценностей россиян в постсоветский период // Полис. 1996. № 4. С. 47–55; *Его же.* Стратификация населения России по его отношению к жизненным ценностям в 1994 году // Социально-экономические проблемы развития общества в переходный период: сб. тр. ИСА РАН. Вып. 1. М., 1995; *Лапин Н.И., Беляева Л.А.* Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях. М., 1994; *Модернизация в России и конфликт ценностей.* М., 1994; *Ментальность россиян (Специфика сознания больших групп населения России).* М., 1997; *Динамика ценностей населения реформируемой России / отв. ред. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева.* М., 1996.

⁶² При оценке степени влияния на людей того или иного кодекса важно знать, что принятие устного или письменного кодекса в значительно большей степени гарантирует его соблюдение, чем самостоятельное формирование установок на ту или иную форму поведения. Однако, если кодекс правил и норм искусственно придуман, оторван от реальной жизни, он практически не будет выполняться. Не будет выполняться институциональный кодекс и в случае, когда не существует быстрого и неотвратимого наказания за его нарушение.

⁶³ Дети, которые никогда не жили в гармоничной семье, вероятно, с трудом будут представлять себе истинную роль родителей, мужа или жены. Они не имеют достаточных возможностей для изучения этих ролей, чтобы успешно выполнять их впоследствии, отобрать установки, необходимые для такого исполнения. Во всех институтах роли будут успешно исполняться только теми, кто обучен необходимым ролевым установкам и ролевому поведению.

⁶⁴ Подробнее см.: *Харчев В.Г.* Брак и семья в СССР. М., 1976.

ствующие проблемы во взаимоотношениях поколений и внутри молодежи с точки зрения неомарксистских, постмодернистских, неоконструктивистских, информационно-глобализационных и неинституциональных концепций.

Теория матрицы в рамках объективистской неинституциональной парадигмы применительно к изучению процесса социализации позволяет проанализировать устойчивые, существующие рамки социального поведения молодежи, глубинные его структуры, становление которых обусловлено сложившимися социально-экономическими, политическими и социокультурными условиями, увидеть многообразие институциональных форм социализации индивидов, рассмотреть взаимодействие всех основных социализирующих институтов (семьи, поколений, школы, вузов, «улицы» и пр.) и их влияние на конструктивный или деструктивный характер этого процесса.

На основании вышесказанного можно предложить рабочее определение институциональной матрицы социализации как особой разновидности комплексного многоуровневого социального института, своеобразных исторически сложившихся, относительно стабильных и интегрированных форм (моделей) организации совместных меж- и внутр поколенческих взаимодействий и отношений индивидов, выполняющих значимые функции воспроизводства человеческого капитала, удовлетворяющих важные социальные потребности. Соответственно, под институциональной матрицей первичной социализации понимается устойчивое, исторически сложившееся взаимодействие совокупности частных социальных институциональных практик, регулирующих взаимосвязанное функционирование основных субъектов данного процесса, включая саму молодежь, обеспечивающих воспроизведение, обучение, воспитание, образование подрастающего поколения, трансформацию, хабиитулизацию его ролевого и индивидуального поведения.

2. ЦЕННОСТНЫЕ УСТАНОВКИ НА «РАБОТУ» КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Переходный период в экономике России характеризуется изменением форм собственности: на смену прежде монолитной государственной собственности, аккумулировавшей почти 100% производственного потенциала, приходит разнообразие форм, что, безусловно, является одним из факторов формирования новых «трудовых стратегий» населения России. Число работников частного сектора возрастает. Особенно интенсивно идет формирование частного сектора в сфере малого предпринимательства. Прежде всего обращает на себя внимание снижение численности занятых на государственных предприятиях, о чем свидетельствуют результаты многочисленных социологических исследований. Так, по результатам всероссийских исследований под руководством Н.И. Лапина⁶⁵, замечен не только рост числа занятых в частном секторе, но и снижение числа желающих работать на государственных предприятиях. Данные свидетельствуют, что в 1990 году из числа опрошенных 51% были заняты в государственном секторе экономики, желающих работать именно в этом секторе насчитывалось 43%, в 1994 году занятых – 47%, желающих работать – 36%.

Данные службы госстатистики по Саратовской области⁶⁶ свидетельствуют, что на 2005 год в организациях государственной и муниципальной форм собственности занято 404,7 тыс. человек, в частном секторе – 692,6 тыс. человек. В 2007–2008 годах численность занятых в различных сферах изменилась. Так, на 2007 год в государственных и муниципальных организациях было занято 397,9 тыс. человек, а в частном секторе – 723,3 тыс. человек. В 2008 году – 392,6 и 728,1% соответственно⁶⁷. Выявленная тенденция сохраняется и в настоящее время. Из чего следует вывод, что население России отдает предпочтение частной форме собственности, и социальная мобильность будет идти в направлении от государственных и коллективных предприятий к частным. И, соглашаясь полностью с мнением группы исследователей института философии РАН, можно утверждать, что, несмотря на экономически неблагоприятные условия развития, этот сектор в силу своей большей гибкости, ориентации на потребности населения и общества отвоевывает экономическое пространство у государственного сектора. Все большая часть населения понимает преимущества работы в частном секторе и стремится занять здесь свои позиции – сначала, как правило, совмещая основную работу в государственном и дополнительную – в частном секторе. Затем ориентация смещается в частный сектор, на роль наемного работника, а среди наиболее предприимчивых – на роль собственника. Если не будет резких изменений в государственной политике по отношению к частному сектору, эти тенденции не только сохранятся, но и наберут большую силу⁶⁸.

Рыночные изменения захватили и сферы труда, а точнее, отраслевые структуры экономики. Отмечается рост профессиональных предпочтений в тех областях, которые отвечают рыночным тенденциям в развитии экономики. Результаты нашего исследования⁶⁹ позволили выявить рейтинг наиболее занятых отраслей среди опрошенного населения. Так, результат занятости респондента по сферам определил наиболее значимые: строительство, торговля, образование, здравоохранение. Занятость супруга (супруги) опрошенных в большинстве определяет сферы: добывающая промышленность, транспорт, строительство.

Доказывая тезис «предпочтительность как адекватность рыночным тенденциям», мы применили корреляционный анализ относительно признаков «личный доход в месяц» и «место работы» (отрасль хозяйства). Расчет коэффициента «Эта», применяемый при корреляции номинальных и интервальных шкал, свидетельствует о наличии связи между признаками, хотя нельзя утверждать о высокой значимости этой связи (Эта = 0,4). К наиболее доходным сферам можно отнести добывающую промышленность, транспорт, строительство, финансы, кредит, армию и правоохранительные органы. Наименее доходны социальная сфера, электронная промышленность, государственный сектор здравоохранения (табл. 1).

⁶⁵ Исследования проводились Центром исследований ценностей при институте философии РАН «Наши ценности сегодня» (1990), «Динамика ценностей населения реформируемой России» (1993–1995).

⁶⁶ Труд и занятость в Саратовской области. 2005 г.: стат. сб. Саратов, 2006. С. 21.

⁶⁷ По данным баланса затрат труда в среднем за год. URL: http://srtv.gks.ru/digital/region9/DocLib/trud_2.htm (дата обращения: 13.04.2000).

⁶⁸ Динамика ценностей населения реформируемой России. М., 1996. С. 105.

⁶⁹ Дифференциация регионального пространства. 2007–2008 гг.

Влияние сферы деятельности на уровень личного дохода граждан, % по группе дохода

Сфера деятельности	Уровень личного дохода					Итого
	до 1000	1100–3000	3021–7000	7500–15000	17000–35000	
Добывающая промышленность (угле-, нефтедобыча)		13,33	33,33	46,67	6,67	100,00
Обрабатывающая промышленность (машиностроение)		14,29	57,14	25,71	2,86	100,00
Энергетика (электростанция)			87,50	12,50		100,00
Транспорт (железная дорога, воздушные перевозки)		15,79	36,84	36,84	10,53	100,00
Связь (почта, телефонная подстанция)	20,00	20,00	60,00			100,00
Компьютерные технологии и Интернет	12,50	12,50	37,50	25,00	12,50	100,00
Строительство		10,81	43,24	40,54	5,41	100,00
Сельское хозяйство (колхоз, сельхозкооператив)	22,73	36,36	22,73	18,18		100,00
Лесное хозяйство (леспромхоз)			100,00			100,00
Финансы, кредит, страховое дело (банк)		9,09	36,36	45,45	9,09	100,00
Торговля, включая оптовую и розничную	2,04	20,41	53,06	22,45	2,04	100,00
Сфера услуг (прачечная, ремонт бытовой техники)		36,84	36,84	26,32		100,00
Коммунальное хозяйство (ДЭЗ, РЭУ)		50,00	41,67	8,33		100,00
Образование (ясли, школа, институт)	4,26	38,30	44,68	10,64	2,13	100,00
Здравоохранение (поликлиника, больница)	4,88	43,90	39,02	9,76	2,44	100,00
Наука и научное обеспечение (научный институт)			66,67	33,33		100,00
Культура и досуг (библиотека, кинотеатр)	12,50	25,00	37,50	25,00		100,00
Средства массовой информации (газета, радио)			20,00	60,00	20,00	100,00
Реклама, консалтинг		16,67	50,00	16,67	16,67	100,00
Государственные и муниципальные учреждения	4,00	20,00	44,00	20,00	12,00	100,00
Общественные организации (профсоюзы)		50,00		50,00		100,00
Армия и правоохранительные органы		29,17	16,67	54,17		100,00
Пищевая промышленность			75,00	25,00		100,00
Военная промышленность		50,00	50,00			100,00
Электронная промышленность		100,00				100,00
Социальная сфера		80,00	20,00			100,00

Какова же аргументация значимости работы в жизни человека? Опрос населения Саратовского региона 2004–2006 годов показал, что больше половины опрошенных определяют ценность работы главным образом как источник получения средств к существованию. Этот же вопрос вы-

явил вторым рейтинговым по значению процент ценящих в работе возможность общения, чуть менее значимым аргументом является возможность проявить себя, осуществить свои планы. Подобный ответ выявляет достаточно высокий уровень ценности самореализации, вероятнее всего, речь идет не только о профессиональной реализации, работа расширяет коммуникационные возможности (табл. 2).

Таблица 2

Значение работы в жизни человека, % к ответам

Работа:	
важна сама по себе, независимо от оплаты	18,8
дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше	15,2
в основном источник получения средств к существованию	60,7
неприятная обязанность, если бы мог, вообще бы не работал	6,5
возможность общения	30,2
возможность получения общественной поддержки, одобрения	7,7
возможность проявить себя, осуществить свои планы	24,8
возможность обеспечить семью	0,16

Рассмотрев этот аспект на фоне профессиональной дифференциации, оказалось, что в процентном соотношении работу как средство существования чаще всего выделяли наемные рабочие и совладельцы предприятия, работа как возможность общения чаще других групп упоминалась контрактными рабочими, возможность проявить себя, осуществить свои планы в большей степени важна для совладельцев предприятий, далее по ранговому ряду:

- работа важна сама по себе независимо от оплаты – чаще выбирали контрактные рабочие;
- работа дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше, – чаще упоминала группа, не имеющая постоянного источника дохода;
- работа как возможность получения общественной поддержки, одобрения – чаще упоминалось совладельцами предприятия, фирмы;
- работу как неприятную обязанность чаще других воспринимали люди с отсутствием постоянного источника дохода.

Таким образом, можно сделать вывод о подтверждении тенденции: потребности более низкого порядка, такие как обеспечение физического комфортного существования, несомненно, представляют большую важность в ориентации на труд, ориентации (по иерархии Маслоу), находящиеся на более высоком ранговом месте, такие как самореализация и потребность в уважении, менее значимы, и, что абсолютно не противоречит здравому смыслу, чаще других групп задумываются об этом совладельцы предприятий, фирм. Можно предположить, что эта группа имеет достаточный уровень дохода, чтобы задуматься о более высоких потребностях. Совершенно логично, что группа, не имеющая постоянного источника дохода, чаще других упоминает о работе как о неприятной обязанности, помимо которой существуют более важные занятия. В рамках нашей модели анализа (от ценности к ориентациям, от ориентаций к реальному поведению) это совершенно логично. Группа людей, не определяющих работу как ценность, в итоге и не имеют ее. Подобная группа, безусловно, составляет меньшинство (табл. 3).

Таблица 3

Значение работы в жизни человека (по статусным группам), % по статусным категориям

Работа:	Наемный рабочий	Контрактный рабочий	Совладелец предприятия, фирмы, учреждения	Владелец собственного дела	Нет постоянного источника дохода	Пенсионер	Нет собственного источника дохода
важна сама по себе, независимо от оплаты	20,8	23,7	20	14,7	14	2,25	
дело важное, но есть вещи, занимающие меня гораздо больше	14,3	20,6	2,85	20,5	25		5,8
в основном источник получения средств к существованию	75	63,4	74,2	66,1	60,9		5,8

Работа:	На-емный рабочий	Кон-трактный рабочий	Совладелец пред-приятия, фирмы, учреждения	Владелец собствен-ного дела	Нет постоян-ного источни-ка дохода	Пен-сионер	Нет собствен-ного источни-ка дохода
неприятная обязан-ность, если бы мог, вообще бы не работал	8,39	5,6		2,9	17,1		
возможность общения	35,1	38,4	31,4	19,1	14,0	3,0	
возможность полу-чения общественной поддержки, одобре-ния	8,7	9,27	22,8	2,94	6,25		
возможность про-явить себя, осуще-ствить свои планы	23,4	32,9	48,5	36,7	23,4	0,75	
возможность обеспе-чить семью		0,25		1,47			

Продолжая анализ в рамках означенной ранее модели, обратимся к понятию «трудовое поведение» и попытаемся определить доминирующий тип трудового поведения населения Саратовского региона.

Трудовое поведение – это комплекс целенаправленных индивидуальных и групповых действий, которые определяют направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в процессе трудовой деятельности. Трудовое поведение выступает как социальный институт общества в том смысле, что для разных социально-экономических систем, стран, групп работников существует присущий им специфический тип трудового поведения, нормы и правила, ценности и мотивы.

В данном исследовании особенно важно, отталкиваясь от классификации, предложенной Г.Н. Соколовой⁷⁰, выделить типологию трудового поведения в зависимости от степени проявления рыночных характеристик – дорыночный, псевдорыночный и рыночный.

1. «Дорыночный» тип характеризуется формулой «минимизация дохода ценой минимума трудовых затрат» или «гарантированный доход ценой минимизации затрат». Таким образом, субъекты трудового поведения, руководствующиеся этой формулой, ориентированы на малозатратный способ экономического поведения. Последний доминирует в командно-административных системах, порождающих определенные установки профессиональной активности, которые базируются на ценностях стабильности социального положения, работы по возможностям и в целом на пассивно-адаптивных формах трудовой мотивации.

2. «Псевдорыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой минимума трудовых затрат». Этот тип экономического поведения реализуется в условиях переходной экономики. Он не ориентирован на инновационные ценности, самостоятельность, инициативу, риск. Отсутствие у субъектов экономического поведения соответствующей квалификации подкрепляется неразвитостью институциональных условий и гарантий для реализации индивидуальной инициативы.

3. «Рыночный» тип экономического поведения характеризуется формулой «максимум дохода ценой максимума труда».

Большая часть опрошенных – 55% – демонстрируют «рыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимум дохода ценой максимума труда». Эта форма характерна для инновационной модели поведения, являющейся базовой для рыночных условий. 44% опрошенных предпочли «псевдорыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «максимальный доход ценой минимальных трудовых затрат». «Дорыночный» тип трудового поведения, характеризующийся формулой «минимизация дохода ценой минимума трудовых затрат», не выбрал ни один из опрошенных респондентов. Однако, судя по стилям работы, неосознанно он присутствует среди тех, кто отметил, что работает ровно столько, сколько нужно, чтобы «не выгнали».

⁷⁰ См.: Соколова Г.Н. Экономическая социология. Минск, 1995. С. 162–164.

Большая часть респондентов (35% опрошенных) работает по-разному, в зависимости от условий; 24% – в полную силу, с самоотдачей; 24% – работают столько, сколько от них требуют; 15% – работают по привычке хорошо; 1% – так, чтобы не выгнали, и 1% опрошенных считает, что не имеют права судить о стиле своей работы. Таким образом, незначительно преобладает ситуативный подход к работе, что, видимо, связано с естественным умением человека приспосабливаться к ситуации и действовать исходя из нее.

Таким образом, основной формой (типом) трудового поведения управленческого персонала является «рыночный» тип. Люди, участвующие в управлении, должны быть инициативны, самостоятельны, должны уметь изменяться под влиянием новой экономической, политической ситуации. И данное исследование показало, что значительная часть управленческого персонала смогла перестроиться, подстроиться под новые требования рыночной экономики. В то же время наличествует достаточно большой пласт управленцев, еще не сумевших приспособиться к изменившейся ситуации, живущих в «псевдорыночных» условиях, что также является характерным для условий переходного периода. Радует то, что управленческий персонал (судя по результатам настоящего исследования) смог уйти от «дорыночного» трудового поведения, доминирующего в существующей ранее командно-административной системе, порождающего определенные установки профессиональной активности, которые базируются на ценностях стабильности социального положения, работы по возможностям и в целом на пассивно-адаптивных формах трудовой мотивации.

Не менее важен вопрос об удовлетворенности настоящей работой (табл. 4)⁷¹.

Таблица 4

Степень удовлетворенности настоящей работой

Степень удовлетворенности	Частота	Процент	Валидный процент
Нет, не получаю	78	10,66	18,44
Да, в малой степени	58	7,92	13,71
Да, в определенной степени	208	28,42	49,17
Да, в полной мере	79	10,79	18,68
Итого	423	57,79	100,00
Нет ответа	284	38,80	
Затрудняюсь ответить	25	3,42	
Итого	309	42,21	
Итого	732	100,00	

Большинство из числа ответивших отметили удовлетворенность от настоящей работы в определенной степени. Примечательно, что полностью удовлетворенных и неудовлетворенных настоящей работой оказалось равное количество.

Одна из предварительных гипотез исследования предполагала влияние фактора самостоятельности решений на степень удовлетворенности работой. Гипотеза полностью получила подтверждение. Чем больше работник имеет возможность принимать самостоятельные решения, тем выше степень удовлетворенности работой.

Дальнейший анализ показал, что уровень заработной платы не является фактором, влияющим на степень удовлетворенности работой. В каждой группе по уровню дохода (1. до 1000; 2. 1100–3000; 3. 3021–7000; 4. 7500–15000; 5. 17000–35000) большинство опрошенных отмечали степень удовлетворенности в «определенной степени» (табл. 5–7).

Таблица 5

Возможность принимать самостоятельные решения как фактор степени удовлетворенности работой, % по группе «степень удовлетворенности»

Степень удовлетворенности	Возможность принимать самостоятельные решения		
	Да	Нет	итого
Нет, не получаю	30,43	69,57	100,00
Да, в малой степени	30,43	69,57	100,00
Да, в определенной степени	63,43	36,57	100,00
Да, в полной мере	72,60	27,40	100,00

⁷¹ По результатам опросов населения г. Саратова в 2004, 2006 гг.

Степень удовлетворенности настоящей работой (частота)

Степень удовлетворенности	Уровень дохода (руб.)					Итого
	До 1000	1100–3000	3021–7000	7500–15000	17000–35000	
Нет, не получаю	5	25	30	13	1	74
Да, в малой степени	1	17	28	9	-	55
Да, в определенной степени	5	40	89	50	11	195
Да, в полной мере	1	23	22	26	3	75
Итого	12	105	169	98	15	399

Удовлетворенность работой представителей различных статусных категорий (2004), % по категориям

Статус	Степень удовлетворенности работой в целом					Итого
	1	2	3	4	5	
Наемный рабочий	6,51	13,22	41,76	29,12	9,39	100
Контрактный рабочий	3,90	7,01	34,29	40,00	14,81	100
Совладелец предприятия, фирмы, учреждения			28,57	48,57	22,86	100
Владелец собственного дела	7,46	1,49	29,85	28,36	32,84	100
Нет постоянного источника дохода	15,09	24,53	45,28	11,32	3,77	100
Пенсионер		33,33	33,33	16,67	16,67	100
	5,81	10,49	38,01	32,68	13,01	100

Расчет коэффициентов корреляции показал наличие зависимости: чем выше профессиональный статус, тем выше удовлетворенность настоящей работой в целом. Совладельцы и владельцы предприятий чаще всех указывали на высокий уровень удовлетворенности (баллы 4 и 5), более того, именно среди этих групп выявлен высокий уровень интеграции мнений, поскольку очень низкий разброс мнений.

Чаще всего представители именно этих групп более свободны не только в действиях, но и в принятии решений, касающихся работы всего предприятия в целом, однако и степень ответственности выше. Кроме того, именно наличие подобной свободы является непременным условием реализации профессиональных планов и стремлений.

Опрос населения 2006 года позволяет говорить о стабильности выявленных тенденций. Мы попытались выявить, что предполагают респонденты различных профессиональных групп по статусу о развитии основных параметров труда в ближайшие пять лет. Подобный вопрос косвенным образом позволит выявить не только ориентированность на изменение, но и в некоторой степени готовность к подобным изменениям.

Данные показали, что *руководители организации* крупного филиала более всего склонны определять в увеличение интенсивность труда, нагрузки, оплату труда, сложность выполняемых заданий, использование современных технологий, контроль, дисциплину. Исключением оказался параметр «набор социальных льгот». Прогнозировать его увеличение никто не решился.

Руководители крупных подразделений также склонны прогнозировать увеличение перечисленных параметров, кроме «набора социальных льгот».

Руководители небольших отделов, секторов подтверждают тенденцию.

Специалист, консультирующий производство, чаще склонен к прогнозированию в сторону развития, однако «набор социальных льгот», «контроль, дисциплина» большинство определили как неизменные параметры.

Специалист, отвечающий за производство, в список неизменных параметров помимо дисциплины и набора социальных льгот добавил «сложность выполняемых заданий».

Руководители небольшого коллектива, бригады подтверждают мнение специалистов, консультирующих производство.

Рядовой работник чаще склонен определять в увеличение интенсивность и нагрузку труда, а также размер заработной платы. Сложность выполняемых заданий, использование современных

технологий, набор социальных услуг, контроль, дисциплину чаще определяют как неизменяющиеся параметры труда в ближайшие 5 лет.

Таким образом, вновь получено доказательство тенденции: большая степень профессиональной свободы определяет «рыночный тип» поведения. Более низкий профессиональный статус, соответственно, меньшая степень свободы чаще определяет «псевдорыночный тип поведения».

Подведем итог. На сегодняшний день население России отдает предпочтение частной форме собственности, и социальная мобильность будет идти в направлении от государственных и коллективных предприятий к частным. Несмотря на экономически неблагоприятные условия развития, этот сектор в силу своей большей гибкости, ориентации на потребности населения и общества отвоевывает экономическое пространство у государственного сектора. К наиболее доходным сферам экономики можно отнести добывающую промышленность, транспорт, строительство, финансы, кредит, армию и правоохранительные органы. Именно на эти сферы приложения труда ориентировано большинство населения, что и выступает следствием адаптационных стратегий населения к рыночным условиям. Ценность работы заключается не только в обеспечении средств к существованию, но и в получении возможностей самореализации, а также расширении коммуникационного поля. Большинство работающих в целом удовлетворены настоящей работой. Главными факторами, определяющими высокую степень удовлетворенности работой, являются возможность принимать самостоятельные решения и высокий профессиональный статус. Причем эти два фактора тесно коррелируют. Именно высокий профессиональный статус определяет большую степень свободы принятия производственных решений, тем самым определяет рыночный тип поведения работника.

В рамках оппозиции глобализация/автономизация можно говорить, что выявленные тенденции свидетельствуют о доминировании процессов автономизации. При этом развитие мелкого и среднего бизнеса будет способствовать модернизационным тенденциям в изменении ценностных ориентаций в трудовой сфере. Работа как ценность будет приобретать расширенную трактовку аргументации более высокого порядка. Сращивание государства с крупным бизнесом как глобальный процесс приведет в перспективе к инерции в развитии трудовых ценностей и расширению утилитаристского характера профессиональных мотиваций, особенно в молодежной среде. Через стабильность в семье, наличие «желаемой» работы, достойного, стабильного заработка, что на сегодняшний день является осознанной достижительной стратегией, человек обретает чувство свободы и самодостаточности.

3. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ

В условиях модернизации российского образования происходит структурно-содержательное изменение системы высшего профессионального образования. Происходящие преобразования обусловлены усиливающимися тенденциями глобализации, гуманизации и информатизации образования, необходимостью использования интеллектуально-творческого потенциала человека для созидательной деятельности во всех сферах жизни и устойчивого экономического развития России⁷².

Проблема профессионального выбора относится к категории вечных проблем. В выборе профессии большое значение имеют интерес к ней, индивидуальные склонности к данному виду деятельности. Но, как правило, все эти моменты вступают в силу лишь в том случае, если социальный статус профессии не противоречит социальным ориентациям молодого человека. В этом пункте социальная и профессиональная ориентации предстают как две части единого целого. Проблема в том, что намерения молодого человека сталкиваются с объективно существующими общественными структурами. Во-первых, с профессией связано соответствующее профессиональное образование, получение которого ограничено определенными моментами приема на те или иные специальности, а в новых условиях также материальными возможностями. Во-вторых, структура и наличие свободных рабочих мест в экономике может не соответствовать не только намерениям, но и объему и структуре выпуска из учебных заведений.

У учащихся, заканчивающих основную и полную среднюю школу, все предстоящие этапы жизненного самоопределения в той или иной мере находят свое отражение в планах и ориентациях. Важно учитывать такие их особенности, как интерес ко всему новому; склонность видеть социальные проблемы больше через призму ситуаций с другими людьми, чем как свои собственные проблемы; особого рода оптимизм подросткового и раннего юношеского возраста, желание даже в неблагоприятной ситуации надеяться на то, что их жизненные планы и стремления сбудутся. При этом надежды могут уживаться с неопределенностью намерений, с чувством неуверенности в себе, с чувством тревоги в отношении будущего в целом.

Профорентация рассматривается как часть непрерывной профессиональной подготовки обучающихся. Профорентационная деятельность в вузе предусматривает организацию профориентации на системной основе, включающей довузовскую, вузовскую, послевузовскую подсистемы. Ее эффективность определяется через различные аспекты и этапы становления профессионального самоопределения молодого специалиста.

Довузовская подсистема профорентации направлена на формирование профессионального самоопределения учащихся. Вузовская подсистема профорентации решает задачи формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся. Послевузовская подсистема профорентации призвана обеспечить формирование профессиональной компетентности специалистов различного уровня подготовки.

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. Они отчасти выражаются в наборе профессий, специальностей и должностей, которые не всегда достаточно хорошо известны выпускнику, абитуриенту, студенту.

Важнейшей стороной профессионального самоопределения как процесса согласования жизненных планов, склонностей и ценностных ориентиров 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.

Выбор будущей профессии всегда индивидуален, поскольку он представляет собой часть личностного самоопределения, нахождения будущим специалистом своего призвания. Критерием его эффективности оказывается удовлетворенность своим делом и положением в обществе, а также местом, занимаемым в профессиональном мире. Это вовсе не означает, что следует сводить

⁷² Концепция развития профессиональной ориентации в Якутском государственном университете им. М.К. Аммосова на период 2008–2012 гг. URL: <http://www.ysu.ru/content/div/1131/proforientassia/> (дата обращения: 24.05.2009).

образовательные задачи вуза к одной только профессиональной подготовке специалистов, а последнюю считать непосредственно подчиненной сиюминутным хозяйственно-управленческим интересам и политическим установкам.

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. Здесь уместно будет упомянуть о двух полярно отличных подходах к профориентации, отмеченных Д. Сьюпером (США) еще в 1968 году. По его мнению, теория профессиональной ориентации находится под влиянием экономических и политических факторов. Когда политическая ситуация спокойна, а экономика находится в равновесии, господствует подход, акцентирующий значение способностей и интересов личности в выборе профессии. Если же экономическая и политическая ситуация осложняется, то изменяется политика ориентации, начинает преобладать тенденция, благодаря которой политики и руководители различных рангов склонны относиться к профессиональному самоопределению молодежи не как к проблеме согласования частных и общественных интересов, а как к простому перераспределению рабочей силы⁷³.

Впрочем, отмеченный второй тип поведения руководителей характерен не только для периодов экономической стагнации и политических потрясений в странах, общественная жизнь которых основана на экономической детерминации (США, страны Западной Европы). Он устойчиво характерен для тоталитарных, а отчасти и посттоталитарных стран.

Все учебные заведения как социальные институты выступают в качестве структур, организующих специфическую среду профессионального самоопределения своих учащихся. Среди них особое место принадлежит вузам, поскольку они являются учебными заведениями, дающими профессии. Они создают богатую, по сравнению с другими учебными заведениями, среду профессионального самоопределения учащихся, включают учащихся в свою структуру на достаточно продолжительный срок; этот срок приходится на время наиболее интенсивного психологического и социального формирования личности, ее взросления, осознания человеком его роли и места в обществе.

Профессиональные планы молодежи находятся в определенной зависимости от объективных факторов, прежде всего – социально-экономического положения страны. Несмотря на широкий спектр образовательных «услуг» и палитру различных форм образовательных учреждений, которые их предоставляют, поколение 15–18-летних – это поколение ограниченного выбора. Данная ограниченность явилась следствием положения дел на рынке труда, места жительства, результатом отсутствия у молодежи значимых (для будущего выбора) представлений о мире профессий.

При выборе профессии молодым людям приходится соизмерять субъективную ценность будущей специальности и ее доступности. При выборе профессии молодежь в большей степени руководствуется расчетом, поэтому субъективная ценность преломляется в оценках престижности профессии и образе карьеры. И та и другая предполагаются сегодня чаще всего в экономической или правовой сфере. Попытка совместить «высокооплачиваемость» и престижность постепенно формирует у молодежи представление о «несовременных» специальностях⁷⁴.

В отечественной социологии немало внимания уделялось изучению проблем молодежи, в частности студенчества. На основе изученных нами источников можно заметить, что большая доля внимания уделяется проблеме несоответствия выбранной студентами профессии запросам рынка труда, ценностным ориентациям молодежи. В последнее время стал затрагиваться вопрос о желании выпускников работать по своей специальности.

Поэтому сегодня весьма актуальным является решение проблем, связанных с синтезом двух составляющих процесса преобразования общества, – высшего образования и рынка труда. В.И. Чупров отмечает, что социально-профессиональная мобильность молодежи претерпевает изменения. Он сравнивает количество занятых молодых рабочих, имеющих профессиональное образование, в разных сферах занятости; отмечает, что произошли изменения и в оценке престижа профессий, изменились и трудовые ориентации молодежи⁷⁵.

⁷³ См.: Жукова Т.И. О международной ассоциации школьной и профессиональной ориентации // *Вопр. психологии*. 1973. № 5.

⁷⁴ См.: Выборнова В.В., Дунаева Е.А. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // *Социологические исследования*. 2006. № 4.

⁷⁵ См.: Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // *Социологические исследования*. 1998. № 3.

В работе А. Сенягина и П. Фролкина подробно рассмотрены отношения студентов к своей полученной специальности, а также проблема трудоустройства. Н. Федотова на протяжении двух своих исследований: «Жизненные стратегии молодежи» и «Профессиональный потенциал выпускников вузов» рассматривала типы поведения молодежи при поиске работы: пассивный рефлексивно-запаздывающий; пассивный умеренно-приспособительный; активный позитивно-карьерный; активный позитивно-инструментальный; активный криминально-картерный⁷⁶.

Ситуация на рынке труда в данный момент объективно требует от работников высшей квалификации, роста компетентности, глубокой теоретической подготовки, навыков управления коллективом, готовности к деловому сотрудничеству. Между тем стабильное неблагополучие в области кадровой политики приводит к тому, что протекционизм, некомпетентный подход к работе с людьми берут нередко верх над профессионализмом. Это проявляется в снижении уровня знаний в средней и высшей школах, недостатке высококвалифицированных и высокообразованных специалистов в системе образования, в заметном падении престижа знаний сравнительно с утилитарными ценностями, в углублении разрыва между образованием и практической деятельностью. Невостребованность профессиональных знаний специалистов на производстве бумерангом возвращается в учебные заведения, снижая престижность добросовестной учебы.

Все вышесказанное свидетельствует об актуальности изучения данной темы. Среди ряда проблем следует выделить значимость профессиональной адаптации студентов Саратовского региона. Дело в том, что именно в период обучения закладывается фундамент будущего профессионализма, осуществляется приобщение к профессии. Выбор профессии уже состоялся, но это не снижает значение дальнейшей профориентации будущего специалиста: более глубокого понимания мотивов выбора, стремления прочно овладеть профессиональными знаниями и навыками работы по специальности, осознания своих способностей к овладению данной профессией.

На современном этапе развития российского общества происходит трансформация всех сфер общественной жизни. Нарастающие темпы преобразований в обществе диктуют новые условия к подготовке специалистов, что предполагает, в первую очередь, модернизацию российского образования и ориентацию образовательной системы на новое качество. В связи с этим растет значимость профессионального самоопределения на различных ступенях обучения.

На сегодняшний день существует противоречивая ситуация в объективных кадровых потребностях общества и неадекватно сложившихся субъективных профессиональных устремлениях молодежи. При этом именно образование является в соответствии с законом Российской Федерации «Об образовании» «одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть направлено на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации...»⁷⁷.

В процессе профессионального самоопределения личности участвует не только семья, которая формирует основные направления профориентации, не только школа и высшие учебные заведения, дающие общее и профессиональное образование, но и государство, определяющее экономическое развитие рынка труда.

Сегодня сотни тысяч молодых людей приобретают профессии, которые не востребованы на рынке труда. На сегодняшний день в России не изучаются потребности в кадрах и не осуществляются попытки серьезно спрогнозировать такие потребности экономики хотя бы на ближайшее будущее. В итоге в службах занятости вырисовывается проблема трудоустройства выпускников.

Теоретические аспекты проблемы самоопределения анализируются в трудах Б.Г. Ананьева⁷⁸, Л.И. Божович⁷⁹, Е.А. Климова⁸⁰, А.В. Петровского⁸¹, С.Л. Рубинштейна⁸², В.В. Чебышевой⁸³ и

⁷⁶ См.: Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов // Человеческие ресурсы. 1999. № 1-2. С. 14–16; *Ее же*. Жизненные стратегии молодежи // Человеческие ресурсы. 2000. № 2. С. 21–23.

⁷⁷ Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 3, ст. 150.

⁷⁸ См.: Ананьев Б.Г. К постановке проблемы развития детского самосознания. М., 1948.

⁷⁹ См.: Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М., 1968.

⁸⁰ См.: Климов Е.А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта. Л., 1976.

⁸¹ См.: Петровский А.В. К проблеме самоопределения личности в группе. М., 1972.

⁸² См.: Рубинштейн С.Л. Человек и мир. М., 1973.

⁸³ См.: Чебышева В.В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопр. психологии. 1971. № 1. С. 14–19.

других. В работах С.Л. Рубинштейна и Б.Г. Ананьева проблема самоопределения рассматривалась в связи с исследованиями жизненного пути человека. С.Л. Рубинштейн, в частности, показал, что проблема самоопределения не может быть разрешена в отрыве от проблемы взаимоотношений человека с окружающим миром, ибо отношение человека к самому себе, являющееся ключевым моментом в понимании феномена самоопределения, в значительной степени зависит от его отношения к окружающим и окружающих к нему⁸⁴.

В исследованиях Л.И. Божович проблема профессионального самоопределения изучалась в контексте исследований психологических закономерностей формирования личности старшего школьника. Было показано, что потребность в самоопределении является центральным компонентом социальной ситуации развития старшеклассников, а самоопределение – «мотивационным центром, который определяет их деятельность, поведение и их отношение к окружающему»⁸⁵.

Рассмотрение профессионального самоопределения в связи с разработкой проблемы формирования человека как субъекта профессиональной деятельности и анализом особенностей его самосознания позволило сформулировать некоторые общие положения руководства этим процессом (Е.А. Климов⁸⁶, В.В. Чебышева⁸⁷ и др.).

Указывая на необходимость разведения понятий «профессиональное», «личностное» и «жизненное» самоопределение, Н.С. Пряжников отмечает незначительную разницу между ними⁸⁸. Так, для профессионального самоопределения характерны: формализация и благоприятные условия. Ведь ни для кого не секрет, что профессионализм специалиста отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и не может быть реализован без соответствующих организаций, оборудования и социального запроса на ту или иную профессию.

Личностное самоопределение, на наш взгляд, является самым глобальным среди типов самоопределения. Именно для данного типа самоопределения характерно отсутствие формализации полноценного развития личности. При этом проявление или развитие лучших личностных качеств человека нередко происходит не в благоприятных, комфортных условиях, а при течении сложных обстоятельств и проблем.

М.Р. Гинзбург выделяет несколько типов личностного самоопределения⁸⁹:

- 1) гармоничное (благополучное настоящее при позитивном будущем; благополучие, психологическая коррекция не требуется);
- 2) стагнирующее (благополучное настоящее при негативном будущем; страх перед будущим);
- 3) беспечное (благополучное настоящее, видение будущего без целенаправленного планирования; ожидание благополучия и того, что все будет происходить «само собой»);
- 4) бесперспективное (благополучное настоящее; планирование будущего при отсутствии его ценности как «вынужденное»);
- 5) негативное (неблагополучное настоящее, негативное будущее; ощущение безнадежности);
- 6) защитное (неблагополучное настоящее, позитивное планирование будущего; «бегство в будущее»);
- 7) фантазийное (неблагополучное настоящее, позитивное будущее при отсутствии его планирования; «бегство в грезы о будущем»);
- 8) прагматичное (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации; «адаптивность», проекция в будущее заимствованных ценностей);
- 9) гедонистическое (успешная самореализация при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями);
- 10) зависимое (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и планирования; погоня за удовольствиями, проекция в будущее заимствованных ценностей);
- 11) бездуховное (успешная самореализация и планирование при отсутствии ценностей, эк-

⁸⁴ См.: Рубинштейн С.Л. Указ. соч. М., 1973.

⁸⁵ Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка. М., 1972.

⁸⁶ См.: Климов Е.А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта.

⁸⁷ См.: Чебышева В.В. Указ. соч.

⁸⁸ См.: Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М., 2008.

⁸⁹ См.: Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка // Мир психологии и психология в мире. 1995. № 3. С. 26–28.

зистенциальной ориентации и негативном будущем; практичность, «эмоциональная уплощенность»);

12) пассивное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное планируемое будущее; нереализованность в настоящем);

13) невротичное (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; переживание невостробованности, отсутствие перспективы);

14) бездейственное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное непланируемое будущее; уход от нереализованности в сферу эмоциональных переживаний);

15) отсроченное (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; отсрочка реализации нереализованных ценностей).

Вышеприведенную классификацию можно применить и к профессиональному самоопределению, которое сводится к поиску и нахождению личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения. При этом главной целью профессионального самоопределения является формирование у личности внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного)⁹⁰.

Профессиональное самоопределение является неотъемлемой частью личностного самоопределения, ведь, являясь более широким понятием, личностное самоопределение предполагает самореализацию в различных сферах человеческой жизни, расширение своих изначальных возможностей, «самотрансценденцию». По мнению В. Франкла, «...полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентность, т.е. способность “выходить за рамки самого себя”, а главное – в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни». Таким образом, именно смысл определяет сущность самоопределения, самоосуществления и самотрансценденции⁹¹.

Е.А. Климов выделил три основания профессионального самоопределения⁹²:

– «хочу», предполагающего учет желаний и склонностей человека;

– «могу», представляющего его реальные возможности и перспективы;

– «надо», составляющего потребности в выбираемой и осваиваемой человеком деятельности со стороны производства и общества.

Немаловажное значение в профессиональном самоопределении играет уровень профессионального развития личности. Так, Е.А. Климов выделяет следующие периоды развития человека: 1) стадия пред-игры (от 0 до 3 лет), где происходит освоение функций восприятия, которые становятся основой для дальнейшего развития и приобщения к труду; 2) стадия игры (от 6 до 8 лет) характеризуется овладением «основными смыслами» человеческой деятельности; 3) стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет) протекает в развитии функций самоконтроля, самоанализа и планирования деятельности; 4) стадия «оптации» (от 11–12 до 14–18 лет) осуществляется посредством осознания желаний, сознательного и ответственного выбора будущей профессии; 5) стадия «адепта» (от 15–18 до 16–23 лет), на которой осуществляется профессиональная подготовка по выбранной специальности; 6) стадия «адаптанта» (от 16–23 лет до пенсии), на которой происходит вхождение в профессию, начало активной профессиональной деятельности, конкретизация карьерных целей⁹³.

В процессе профессионального самоопределения каждый человек должен, по мнению Е.А. Климова, пройти два уровня: гностический и практический. На первом этапе профессионального самоопределения, как правило, происходит перестройка сознания и самосознания относительно собственного места в мире, социальной и профессиональной среде, в то время как профессиональный уровень включает реальные изменения социального статуса человека⁹⁴.

Таким образом, потребность в профессиональном самоопределении возникает на рубеже старшего подросткового и раннего юношеского периода. Эта необходимость основывается на потребности подростков в личностном и жизненном самоопределении и, по мнению Д.А. Леонтьева, в корне меняет дальнейшее течение жизни и влияет не только на ее профессиональную составляющую⁹⁵.

⁹⁰ См.: *Пряжников Н.С.* Теория и практика профессионального самоопределения. М., 1999. С. 108.

⁹¹ *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М., 1990. 368 с.

⁹² См.: *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М., 2007. С. 49.

⁹³ См.: *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993. С. 53–62.

⁹⁴ См.: *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995. 224 с.

⁹⁵ См.: *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М., 2004.

Среди структурных компонентов профессионального самоопределения учащихся выделяют мотивационно-ценностный, личностный, волевой, операционный компоненты.

Мотивационно-ценностный компонент в профессиональном самоопределении учащихся проявляется в гуманистической направленности личности. Критериальными показателями его наличия являются: осознание необходимости трудиться, личностное осмысление ценности труда, признание значимости своей профессиональной трудовой деятельности, принятие творческого характера профессиональной деятельности.

В условиях переживаемого Россией переходного периода, который характеризуется не только упадком экономики и жизненного уровня большинства людей, но и царящим в обществе духовным смятением, связанным с утратой многих нравственных ориентиров, важно изучить саму ценность будущей профессии, ведь, как считает Е.И. Головаха, «важнейшей предпосылкой успешной самореализации человека в будущем является согласованная, непротиворечивая система ценностных ориентаций, которая лежит в основе формирования содержательно и хронологически согласованных жизненных целей и планов»⁹⁶.

Экспериментальное изучение значимости мотивов учебной деятельности и профессионального выбора подростков и юношей показывает, что определяющее значение в учебной деятельности приобретают мотивы самоопределения и узкопрактические, в выборе профессии – мотивация «на себя». Причем доминирующая мотивация выбора профессии у юношей не подвержена изменению с возрастом. У девушек происходит переход от мотивации на общественные нужды к общей мотивации на профессию⁹⁷.

На сегодняшний день в массовом сознании россиян остро ощущается стремление к элитарности, что проявляется и в профессиональном самоопределении. Молодые люди для повышения собственного социального и профессионального статуса выбирают профессию не по личностным стремлениям и убеждениям, а основываясь на престижности данной профессии. Подобные тенденции характерны для периода различного рода преобразований, когда высоко оцениваются не творческие, высококвалифицированные специалисты, эффективно работающие в более стабильных условиях, а специалисты, которые обладают не столько профессиональными качествами, сколько талантом подстраиваться под меняющуюся конъюнктуру рынка труда.

Личностный компонент формирования готовности к выбору профессии сводится к овладению совокупностью знаний о выбранной профессии, наличию представления о необходимых практических умениях данной профессии, организации обучения по овладению будущей специальностью; адекватной самооценке личностью своих важных качеств, развитию индивидуально-стиля принятия решений.

Операционный компонент формирования готовности старшеклассников к выбору профессии проявляется через внешне наблюдаемые умения и навыки, необходимые в выбранной профессии: конструктивные, коммуникативные, гностические, организаторские.

Их критериальными показателями служат:

– степень сформированности умений прогнозировать будущую профессиональную деятельность, моделировать всевозможные трудовые ситуации с учетом особенностей выбранной профессии;

– опора на положительное в трудовой деятельности.

Волевой компонент сводится к желанию овладеть любимой профессией, потребности к положительному эмоциональному настрою трудиться.

Критериальными его показателями являются: психологическая установка к овладению профессией, положительные эмоции, выражающие удовлетворенность от трудовой деятельности, стремление к преодолению препятствий на пути к овладению профессий⁹⁸.

В соответствии с этим можно выделить следующие уровни сформированности готовности старшеклассников к выбору профессии: низкий, средний, достаточный, высокий.

К группе старшеклассников с высоким уровнем сформированности готовности к выбору профессии относятся учащиеся, критериальные показатели которых наблюдаются в наибольшем проявлении, т.е. сформированы представления о разных профессиях; осознается значимость про-

⁹⁶ Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. Киев, 1989.

⁹⁷ См.: Шалионов Г.М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте. СПб., 1997.

⁹⁸ См.: Фаткуллин Р.Р. Формирование готовности к выбору профессии у старшеклассников в условиях ин-тернатного типа: теория и практика // Вестн. Башкирск. ун-та. 2008. Т. 13. № 2.

фессиональной деятельности в жизни каждого человека и общества в целом; наблюдается устойчивый интерес к определенной профессии, имеется четкое представление о ней.

Ко второй группе старшеклассников с достаточным уровнем сформированности готовности к выбору профессии можно отнести учащихся, имеющих в целом правильные представления о профессиях, но необходимость формирования готовности к выбору профессии старшеклассниками осознается недостаточно высоко.

К третьей группе старшеклассников со средним уровнем сформированности готовности к выбору профессии относятся учащиеся, имеющие упрощенные представления о профессиях, о профессиональной деятельности. Их представления о будущей профессии носят неконкретный характер. У них недостаточные теоретические знания о профессиях, об их особенностях. Отсутствуют мотивационные требования к формированию готовности к выбору профессии. Тем не менее ими признается необходимость трудиться во взрослой жизни.

К четвертой группе учащихся с низким уровнем готовности к профессиональному самоопределению относятся старшеклассники, которые не признают профессиональную деятельность как социальную ценность. Они не желают трудиться, либо повышать собственный уровень профессионального образования после окончания школы. Поверхностно их знание о профессиях. Интерес к овладению какой-либо профессией вообще отсутствует.

Е.И. Головаха⁹⁹, говоря о профессиональном самоопределении, отмечает, что «самоопределение предполагает акцент на самодетерминации личности», ее ориентации на будущие жизненные перспективы, важным элементом которой являются ценностные ориентации, жизненные планы и цели. При этом в процессе профессионального самоопределения учащиеся сталкиваются с рядом проблем, возникающих в процессе выбора профессии.

Как отмечает в своей работе И.В. Лесовик¹⁰⁰, в основе данных проблем лежит ряд противоречий. Среди них:

- противоречия между наличным и необходимым уровнем знаний, умений, способов, обеспечивающих реализацию встающих перед старшеклассником целей;
- противоречия, связанные с определением и оценкой своей жизненной перспективы:
 - между возможностью проявить себя в различных видах деятельности и необходимостью самоограничения потребностей,
 - между склонностью к какой-либо профессии и представлением о ее непрестижности или неперспективности,
 - между осознанием уровня своего общего развития и необходимостью заняться малоквалифицированной работой;
- противоречия, связанные с оценкой своей пригодности для избираемого пути:
 - между интересами и способностями, между профессиональным идеалом и самооценкой, между уровнем притязаний и реальными возможностями,
 - между особенностями здоровья, характера, привычек и требованиями, предъявляемыми профессией.

В процессе профессионального самоопределения немаловажную роль играют педагогические факторы формирования готовности старшеклассников к выбору профессии. К таким факторам относятся профдиагностика и создание специальных условий, таких как введение факультативных курсов, профильного обучения в общеобразовательном учебном заведении, классные часы, связь вузов со школами, ярмарка учебных мест и т.д.

Наиболее эффективной и распространенной формой профориентационной работы на сегодняшний день является профильное обучение учащихся. В Концепции профильного обучения говорится о том, что реализация идеи профильности старшей ступени ставит выпускника основной ступени перед необходимостью совершить ответственный выбор – предварительно самоопределиться в отношении профилирующего направления собственной деятельности¹⁰¹.

Выбор профессии, в отличие от профессионального самоопределения, – это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника. Данный выбор может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения¹⁰². Но при

⁹⁹ См.: Головаха Е.И., Панина Н.В. Указ. соч.

¹⁰⁰ См.: Лесовик И.В. Педагогическая поддержка старшеклассников в профессиональном самоопределении // Ростовский электронный журнал. № 18 [140]. 01.10.2006.

¹⁰¹ См.: Броневцук С.Г. Профильное обучение в школе: вопросы организации и содержания. М., 2004.

¹⁰² См.: Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988. С. 144.

этом профессиональное самоопределение может совпадать с выбором профессии, если молодой человек выбирает профессию в соответствии со своими интересами, склонностями, устремлениями и способностями. Выбор профессии не совпадает с процессом профессионального самоопределения в тех случаях, если молодой человек «выбирает» профессию случайно, например, по фактору близости работы к месту жительства, общественной моде на данную профессию, по знакомству и прочее.

Профессиональная ориентация, реализуемая в рамках учебно-воспитательного процесса общих средних и среднеспециальных учебных заведений, призвана помочь в выборе той или иной профессии. Понятие «профорентация» рассматривается как оказание помощи молодым людям в выборе профессии. Кроме того, под профорентацией нередко понимают систему мероприятий, помогающих молодому человеку обоснованно выбрать профессию или систему воспитательной работы в целях развития профессиональной направленности, помощи учащимся в моменты профессионального самоопределения.

Если же рассматривать процесс профессиональной ориентации с точки зрения социологического подхода, то этот процесс является, по мнению А.Д. Сазонова, частью более общего процесса социальной ориентации молодежи. Выбор профессии рассматривается как акт, обусловленный общей жизненной ориентацией, стремлением личности занять определенное место в социальной структуре общества, в социальной группе¹⁰³.

Образовательный процесс, построенный сообразно динамике возрастного развития, должен обеспечивать следующие результаты: формирование у школьников представлений о ценности образования; соответствующих компетенций; определенного социального опыта; умения делать осознанный профессиональный выбор и ответственность за него. На сегодняшний день существует необходимость поиска таких форм организации учебных занятий и их сочетаний, которые, будучи сообразны возрасту, в максимальной степени способствовали бы становлению ключевых компетенций выпускника, проходящего период учебного, профессионального и социального самоопределения.

Таким образом, подготовка учащихся к осознанному выбору профессии является важнейшей социально-педагогической задачей школы, изложенной в Концепции модернизации российского образования¹⁰⁴ на период до 2010 года, в которой говорится о необходимости более глубокого подхода к профессиональной ориентации учащихся. Ведь именно от успешности допрофессионального и профессионального образования молодежи зависит место России в современном мире. Профорентация должна являться одним из средств профессионального самоопределения молодого специалиста.

На сегодняшний день известно множество классификаций профессий. Именно профессии составляют пространство профессионального самоопределения. Еще в Петровскую эпоху известный государственный деятель России В.Н. Татищев классифицировал все «науки» (виды труда) по критерию «добра и зла для человека», подразделяя их на пять категории. К «нужным» наукам он отнес экономику, медицину, право, к «полезным» – риторику, грамматику, математику (арифметику), «землемерие», механику, астрономию. «Щегольскими или увеселяющими» науками В.Н. Татищев признал поэзию, живопись, служащие больше для получения положения в обществе, чем для дела. К «любительским» или «тщетным» государственный деятель причислил астрологию, физиономику, алхимию. «Вредительными» видами труда, по мнению В.Н. Татищева, считается ворожба, колдовство¹⁰⁵.

В 20-е годы XX столетия С.П. Струмилин предложил классифицировать профессии по степени самостоятельности человека в труде. В данной классификации выделяются автоматический рефлекторный труд (вертельщик ручки веялки, ручной мельницы и т.д.), полуавтоматический привычный труд (например, труд машинистки, телеграфиста), шаблонно-исполнительский труд – по указке (работа на станке, счетовод), самостоятельный труд в пределах задания (например, работа инженера, учителя, врача, журналиста) и свободный творческий труд (например, работа в области искусства, работа ученого, организатора хозяйства, политического деятеля)¹⁰⁶.

¹⁰³ См. подробнее: Профессиональная ориентация учащихся: учеб. пособие для студентов пед. ин-тов / под ред. А.Д. Сазонова. М., 1988.

¹⁰⁴ О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года: Приказ Минобрнауки РФ № 1756-р от 29.12.2001. URL: <http://do.isiorao.ru/document/rasporagelije> (дата обращения: 30.01.2002).

¹⁰⁵ См.: Татищев В.Н. Избранные произведения. Л., 1979.

¹⁰⁶ См.: Струмилин С.Г. К вопросу о классификации труда // История советской психологии труда. М., 1983.

В России наиболее известна типология профессий, предложенная Е.А. Климовым, которая рассматривает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда. Так, в данной типологии выделяются отношения «человек – природа», «человек – техника», «человек – человек», «человек – знаковые системы», «человек – художественный образ»¹⁰⁷. Вышеприведенные классификации не являются идеальными, так как каждая из них отражает культурно-историческую среду того общества, которое определяет наличие разных типов людей, реализующих себя в конкретной трудовой и общественной деятельности, и зависят от нее.

Выбор профессии или формирование профессиональных намерений является начальным этапом профессионального самоопределения выпускников школ. Определяемые, в первую очередь, уровнем развития мотивационной сферы, старше школьники активизируют поиск профессии, способной удовлетворить их личные нужды и ожидания. Они должны анализировать свои возможности с точки зрения развития профессионально значимых качеств, формировать самооценку собственной профессиональной пригодности (в широком понимании этого термина).

Изучение профессиональных выборов учащихся, ценностных ориентаций школьников в профессиональной сфере выявили рейтинг наиболее предпочтительных профессий в среде учащихся школ. Так, исследование, проведенное в г. Перми¹⁰⁸ среди школьников 7, 9 и 11 классов, выявило более 60 наименований выбранных профессий и сфер деятельности (табл. 8). Так, наблюдается изменение профессиональных предпочтений в различных классах. Если в 9 классе учащиеся предпочитают художественные специальности (26,3%), а уже на второе и третье место ставят экономические (22,3%) и рабочие (18,9%) специальности, то в выпускном классе наблюдается ориентация на престижные профессии экономической направленности (24,5%), профессии инженера (19,5%) и менеджера (16,7%).

Однако не все учащиеся смогли определиться с выбором профессии. И лишь с возрастом увеличивается уверенность учащихся в выборе профессии. Так, если среди учащихся 7-х классов больше определившихся, но не уверенных в собственном выборе, 52% опрошенных данной категории, то среди девятиклассников таких уже 46%. В 11 классе уровень определившихся, но не уверенных в собственном выборе, снижается до 40%. В то же самое время полностью определившихся с будущей профессией среди семиклассников – 24%, девятиклассников – 26% и 46% учащихся выпускных классов. Таким образом, особенность профессионального самоопределения старшеклассников заключается в том, что на момент окончания школы лишь 50% выпускников определены с выбором будущей профессии.

Таблица 8

Выбор профессии учащимися разных классов, % от опрошенных учащихся того или иного класса

Профессии	9 класс	11 класс
Инженер	9,3	19,5
Художественные специальности	26,3	13,4
Естественно-научные специальности	7,7	6,7
Экономические специальности	22,3	24,5
Социальная сфера	4,6	9,2
Гуманитарные специальности	16,1	15,9
Медицина	5,3	11,1
Юриспруденция	14,6	9,5
Военные и правоохранительные органы	5,0	4,2
Менеджеры	14,2	16,7
Программисты	14,6	9,7
Рабочие	18,9	4,2

Среди этапов профессионального развития этап выбора профессии имеет наибольшее значение. Существует много исследований, посвященных ситуации выбора профессии. В.В. Чебы-

¹⁰⁷ См.: Климов Е.А. Как выбирать профессию. М., 1990.

¹⁰⁸ См.: Копытова Т.И. Профессиональные интересы выпускников школ и планы по их реализации. URL: http://gcon.pstu.ru/pedsovet/programm/-section=1_7_7.htm (дата обращения: 30.03.2007).

шева и О.И. Галкина¹⁰⁹ выделяют две возможные ситуации выбора профессии: выбор профессии как осуществление в плане решений достаточно сформированных способностей и интересов и выбор профессии как возможность проверить свои силы, накопить трудовой опыт, чтобы потом сделать более обоснованный профессиональный выбор (рис. 1).



Рис. 1. Уверенность в правильности выбранной профессии, % по классу

Аналогичный подход реализован в исследованиях Х. Томэ¹¹⁰. Он выделяет следующие типы профессионального выбора:

Первый тип характеризуется повышенной зависимостью подростка от обстоятельств жизни, неопределенностью собственных желаний и их непостоянством, в целом – пассивностью.

Второй тип: при достаточной решительности и самостоятельности имеются лишь малодифференцированные склонности.

Третий тип: подросток в состоянии сам сделать выбор профессии, который соответствовал бы его достаточно выраженным склонностям и способностям.

Наиболее встречающимся типом профессионального выбора является второй, так как юношеский возраст сам по себе несет в себе чувство неуверенности в собственных силах. Именно поэтому целью профориентации школьников является выявление профессиональных склонностей и помощь в профессиональном самоопределении. При этом школьник должен определить дальнейшее свое поведение в профессиональной среде. У современного молодого человека существует два пути: начать профессиональную деятельность либо получить профессиональное образование, что дает возможность впоследствии повысить свой социальный и профессиональный статус в обществе.

Результаты аналогичного опроса школьников, проведенного ЦРСИ СГУ¹¹¹, показали, что в целом большинство опрошенных имеют высокие притязания к уровню образования – не менее половины ориентированы на высшее образование с более низким уровнем готова смириться меньшая часть школьников. Иными словами, большинство опрошенных имеют высокие притязания к уровню образования. Приоритет СГТУ связан, может быть, с тем, что ученики лучше осведомлены об обучении в этом вузе. Не последнее место занимают СГУ и СГСЭУ, возможно, что для учащихся эти заведения считаются престижными, в которых можно получить современные профессии, хорошо востребованные на рынке труда.

Что касается профессиональных предпочтений (рис. 2), то доминирующие позиции заняли профессии экономиста, бухгалтера, юриста, программиста, менеджера. Анализ показал, что для выпускников низка привлекательность профессий материальной сферы (промышленных, строительных, транспортных). Доминируют профессии нематериальной сферы, особенно управленческие и финансовые (экономист, программист и др.), позволяющие относительно успешно «вписаться» в рыночную экономику. Характерно, что большинство привлекательных для выпускников профессий относятся к категории так называемых сквозных, т.е. позволяющих работать в

¹⁰⁹ См.: Чебышева В.В., Галкина О.И., Зюбина Л.М. О подготовке учащихся средней школы к выбору профессии // Вопр. психологии. 1959. № 5. С. 29–39.

¹¹⁰ См. подробнее: Томэ Х. Современный психоанализ. Т. 2. Практика. М., 1996.

¹¹¹ Пилотажный социологический опрос ЦРСИ СГУ «Мотивация профессионального самоопределения школьников». Саратов, 2009. N = 210 учащихся 9 и 11 классов.

любой отрасли экономики. Это помогло бы им лучше адаптироваться к негативным социальным процессам в сфере занятости – угрозе безработицы, нерегулярной оплате труда и др.

В профессиональных ориентациях выпускников школы наибольшей привлекательностью пользуются профессии, которые, с одной стороны, требуют получения высшего образования, а с другой – являются престижными в российском обществе. Ученики отдают предпочтение профессиям сферы финансов, права, информационных технологий, ведь именно они открывают путь к материальному благополучию.

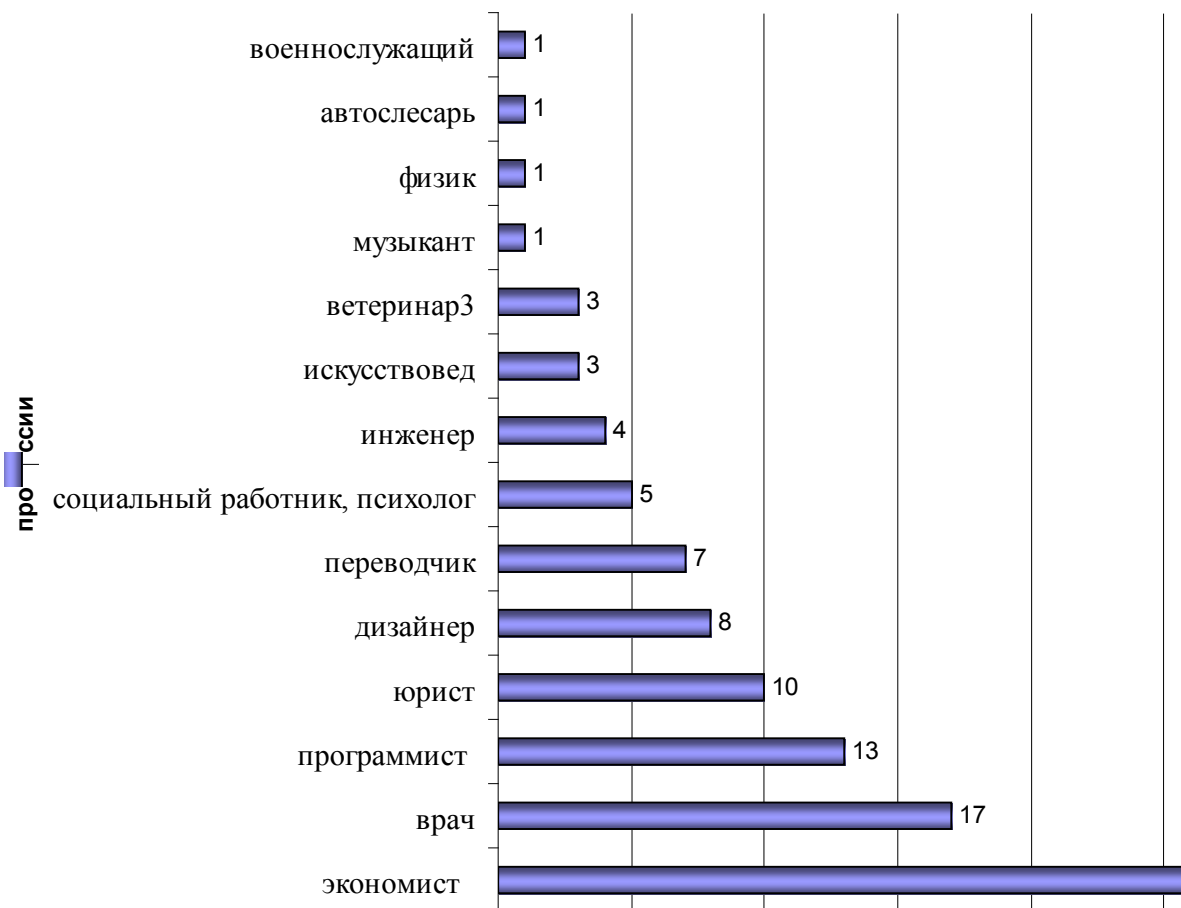


Рис. 2. Выбранные учениками профессии, % к опрошенным

Профессиональные предпочтения учащейся молодежи имеют тенденцию развития в сторону отраслей, связанных с бизнесом и услугами нематериального производства, которые, по мнению опрошенных, могут обеспечить материальное благополучие. Вместе с тем довольно низкой остается привлекательность рабочих профессий, а также низкооплачиваемых профессий интеллектуального труда.

Полученные данные показали, что при выборе профессии отдельные выпускники руководствовались такими мотивами, как высокая зарплата (30%), интерес к будущей профессии (27%). Нельзя не отметить явную прагматическую направленность учащихся в выборе профессии, но такие мотивы, как интересная, творческая работа, приносящая пользу людям, работа, связанная с постоянным общением с людьми, в целом не утратили своей значимости. Таким образом, наблюдается тенденция роста притязаний учащейся молодежи к уровню и качеству образования, к содержанию труда и возможностям социального продвижения, которые предоставляет выбранная профессия. По собственной инициативе выбор профессии сделал 81% учащихся. Лишь на 8% респондентов повлияло трудовое обучение, профориентация.

Если рассматривать целью обучения в вузе профессиональную подготовку квалифицированных специалистов, то отношение студентов к своей будущей профессии можно рассматривать как форму и меру принятия конечных целей обучения. Наиболее обобщенной формой отношения

человека к профессии является профессиональная направленность (становление), которая характеризуется как интерес к профессии и склонность заниматься ею.

Учебная мотивация складывается из оценки студентами различных аспектов учебного процесса, его содержания, форм, способов организации с точки зрения их личных индивидуальных потребностей и целей, которые могут совпадать или не совпадать с целями обучения.

Становление будущего специалиста как высококвалифицированного, по мнению В.А. Якунина, Н.В. Нестеровой¹¹², возможно лишь при сформированном мотивационно-ценностном отношении в его профессиональном становлении.

Н.Б. Нестерова, анализируя психологические особенности развития учебно-познавательной деятельности студентов, разделяет весь период обучения на три этапа:

I этап (I курс) характеризуется высокими уровневými показателями профессиональных и учебных мотивов, управляющих учебной деятельностью. Вместе с тем они идеализированы, так как обусловлены пониманием их общественного смысла, а не личностного.

II этап (II, III курсы) отличается общим снижением интенсивности всех мотивационных компонентов. Познавательные и профессиональные мотивы перестают управлять учебной деятельностью.

III этап (IV–V курсы) характеризуется тем, что растет степень осознания и интеграции различных форм мотивов обучения.

При прохождении этих трех этапов формируются три типа студентов по профессиональной направленности, выделенные Э.Ф. Зеером¹¹³.

I тип – студенты с положительной профессиональной направленностью, которая представляет ситуацию соответствия личности выбранной профессии, что предполагает связь доминирующих, ведущих мотивов с содержанием профессиональной деятельности.

II тип – студенты окончательно не определившиеся в своем выборе профессии. Для них приемлем компромисс между неопределением, иногда негативным отношением к профессии и продолжением обучения в вузе, перспективой в дальнейшем работать по этой профессии.

III тип – студенты с негативным отношением к профессии. Мотивация их выбора обусловлена общественными ценностями высшего образования. Они имеют слабое представление о профессии. Здесь ведущий мотив выражает потребность не столько в самой деятельности, сколько в различных связанных с ней обстоятельствах.

Д. Готтлиб и Б. Ходкинс¹¹⁴ предложили типологию студентов, которую можно применить для учащихся профильных классов, учебных заведений, уже на базе среднего образования пытающихся самоопределиваться в будущей профессии.

Итак, авторы выделяют следующие типы становления в профессии:

Тип «W» (профессионалы). Они относятся к учебе как к инструменту подготовки к будущей профессии. Выполняют лишь столько домашних заданий и упражнений, сколько требуется для того, чтобы не остаться на второй год. По мнению большинства «профессионалов», основная причина того, что они учатся, – это получение профессиональной подготовки и образования.

Тип «X» (нонконформисты). Эти студенты ищут в преподаваемых предметах знания о жизни вообще на основе собственного выбора. Не выходят из библиотек. По их мнению, учебное заведение существует для того, чтобы удовлетворить их жажду знаний и любопытство к жизни.

Тип «Y» (академики). Эти студенты приближаются к типу «X» с той разницей, что академики тоже живут книгами, не отрываются от других форм общественной жизни. Они стараются выделиться, как можно лучше сдать экзамены.

Тип «Z» (студенческие деятели). Эти студенты больше внимания уделяют общественным формам жизни, чем самой науке.

Вполне вероятно, что общая направленность сложившейся структуры интересов данных типов сохраняется и в их дальнейшей деятельности.

Высшее образование в России высоко ценилось во все времена. Некоторые колебания в количестве студентов, получающих высшее образование, в разные моменты российской истории объясняются не понижением ценности образования, а происходящими в эти периоды крупными социальными потрясениями (войны, революции, перевороты).

¹¹² См.: Нестерова Н.Б. Ценностное отношение студентов к учебным дисциплинам как фактор успешности. М., 1984.

¹¹³ См.: Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология. Теория и практика. М., 2006.

¹¹⁴ См. подробнее: Сапогова Е.Е. Психология развития человека. М., 2001.

До вступления в Болонский процесс отечественная система преподавания коренным образом отличалась от зарубежной. Студенты российских вузов на сегодняшний день получают фундаментальные знания, во много раз превосходящие по качеству и глубине знания, получаемые в высших учебных заведениях других стран.

Уникальность формы подачи информации в вузах, направленной не просто на механическое запоминание, но на развитие способностей к аналитическому мышлению, открывает неограниченные возможности для дальнейшего самосовершенствования. И хотя на сегодняшний день получение высшего образования не гарантирует его обладателю ни занятость, ни высокие заработки, тем не менее престиж высшего образования с годами не падает. При этом в сознании россиян присутствует скорее прагматичный подход к высшему образованию, как к средству повышения социальной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда, а не как к возможности повысить свой личностный уровень.

При этом, по сравнению с 90-ми годами XX века численность студентов возросла почти в 2 раза (на период 2005–2006 годов) и составила более 6 миллионов человек (рис. 3).

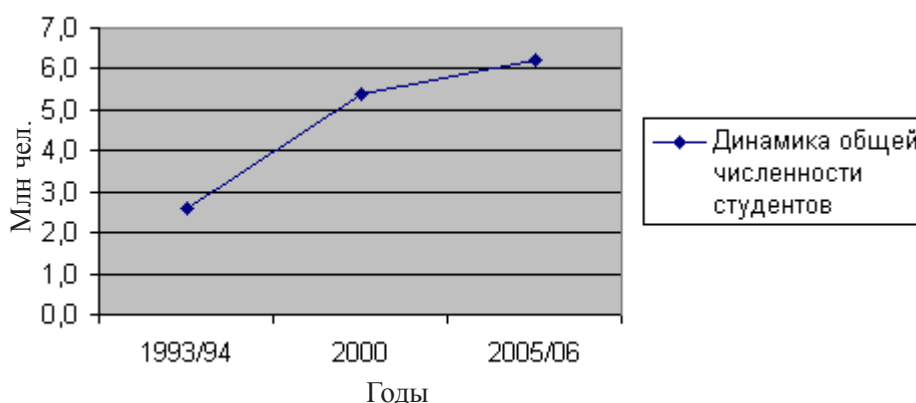


Рис. 3. Динамика общей численности студентов вузов в России

Тенденция увеличения числа желающих получить высшее образование наблюдается и в странах Европы. Так, по официальным данным¹¹⁵, на сегодняшний день в 24 странах ОЭСР из 30 диплом о законченном высшем образовании имеют в среднем 36% взрослого населения. В то же время 30% студентов (в среднем по 19 странам) бросают учебу, не завершив высшего образования. Количество выпускников вузов за последние десять лет удвоилось в Австрии, Финляндии, Италии, Португалии, Словакии и Швейцарии.

Среди 15-летних школьников в среднем по странам ОЭСР 57% собираются поступать в университеты. При этом в Южной Корее желающих 95%, а в Германии — лишь 21%. Наличие желания получить высшее образование зависит от уровня успеваемости, от пола учащегося, от благополучия семьи, от принадлежности к резидентам или иммигрантам.

Таким образом, можно отметить снижение роли образовательных и специализированных учреждений в профессиональной ориентации старшеклассников. Проблема подготовки учащейся молодежи к труду и выбору будущей деятельности сложна и многогранна, и основательное ее решение возможно при условии единства действий комитетов образования всех уровней и педагогических учебных заведений, коренного улучшения жизнедеятельности школ всех типов и системы образования в целом.

Преодолению затруднений старшеклассников в профессиональном самоопределении могут способствовать:

- совершенствование системы профориентационной работы; вооружающей школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий, умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности;
- сотрудничество учреждений образования по горизонтали (через метод объединения практических психологов города с классными руководителями 9–11 классов, встречи с предста-

¹¹⁵ См.: Ильина Е. Образование в странах ОЭСР. Тенденции 2007 г. URL: http://www.strf.ru/organization.aspx?CatalogId=221&d_no=14175 (дата обращения: 17.0.2008).

вителями службы занятости и профессиональных училищ), обеспечение эффективными, прошедшими апробацию психодиагностическими методиками для изучения личности школьников в целях оказания индивидуальной помощи в выборе профессии;

- теоретические и методические основы профессиональной консультации молодежи, банк профессиокарт; системный подход к профориентации школьников; общественно значимые мотивы выбора профессии; формирование элементов духовной культуры в процессе подготовки учащихся к сознательному выбору профессии;

- информационное обеспечение, включающее компьютерные системы профессиональной диагностики, периодически обновляемую информацию о рынке труда, учебных заведениях, региональных программах в области занятости, молодежной политики, потребности в кадрах. Хорошо зарекомендовала себя выездная ярмарка учебных мест;

- создание на базе одного из учебно-производственных комбинатов учебно-профессионального комплекса или экспериментальной площадки;

- увеличение возможности выбора старшеклассниками наук с учетом специфики нашего региона.

4. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Среди факторов, повлиявших на выбор респондентами их специальности, были упомянуты следующие: 50% опрошенных ответили, что на их выбор повлияла позиция друзей и сверстников; 26% указали на интерес к выбранной ими специальности, и на выбор 24% респондентов повлияла позиция родителей. Все это свидетельствует о том, что выбор большинства абитуриентов чаще детерминирован позициями людей, представляющих их социальное окружение, и именно позиции друзей и сверстников вызывают наибольшее доверие (рис. 4).



Рис. 4. Факторы, влияющие на выбор специальности, % от общего

При оценке выбора самых престижных профессий респонденты ответили следующим образом: 31% всех опрошенных посчитали самой престижной профессию юриста и экономиста, 29% – профессию врача, 24% – профессию менеджера, 22% – адвоката; 18% – госслужащего; равное количество (10%) – бухгалтера и прокурора; 9% – программиста; 8% – банкира и следователя; 7% респондентов считают престижной деятельность бизнесмена; 5% – секретаря, курьера и режиссера; 4% – выбрали профессию финансиста; 3% опрошенных считают одной из престижных профессию учителя; по 2% респондентов указали на профессии дизайнера, парикмахера, историка и психолога; по 1% студентов указали на профессии строителя и электрика (рис. 5). При выборе самых престижных профессий респонденты указывали на самые высокооплачиваемые специальности, такие как экономист, юрист, госслужащий и адвокат. Из этого можно сделать вывод о том, что в настоящее время представители молодого поколения в первую очередь обращают внимание при выборе престижной профессии на прибыль, которую она принесет в дальнейшем.

Большая часть студентов не в полной мере удовлетворены своей специальностью (50%), абсолютно удовлетворены 21% ответивших. Совсем не устраивает специальность 24% респондентов и затруднились ответить 5% опрошенных (табл. 9). Таким образом, положительное восприятие собственной специальности присуще большинству студентов, что свидетельствует об их профессиональном самоопределении.

Анализ мнений респондентов о значимости высшего образования для получения престижной высокооплачиваемой работы выявляет высокую согласованность мнений большинства. Так, около 70% считают, что высшее образование никак не влияет на получение в дальнейшем престижной работы, 12% респондентов согласны с мнением о важности наличия высшего образования. Таким образом, наличие высшего образования не представляется для современной молодежи необходимым условием получения престижной профессии (рис. 5, 6).

Таблица 9
Удовлетворенность собственной специальностью,
% к опрошенным

Да, но не совсем	50
Да, абсолютно	21
Не устраивает	24
Затруднились ответить	5
Итого	100

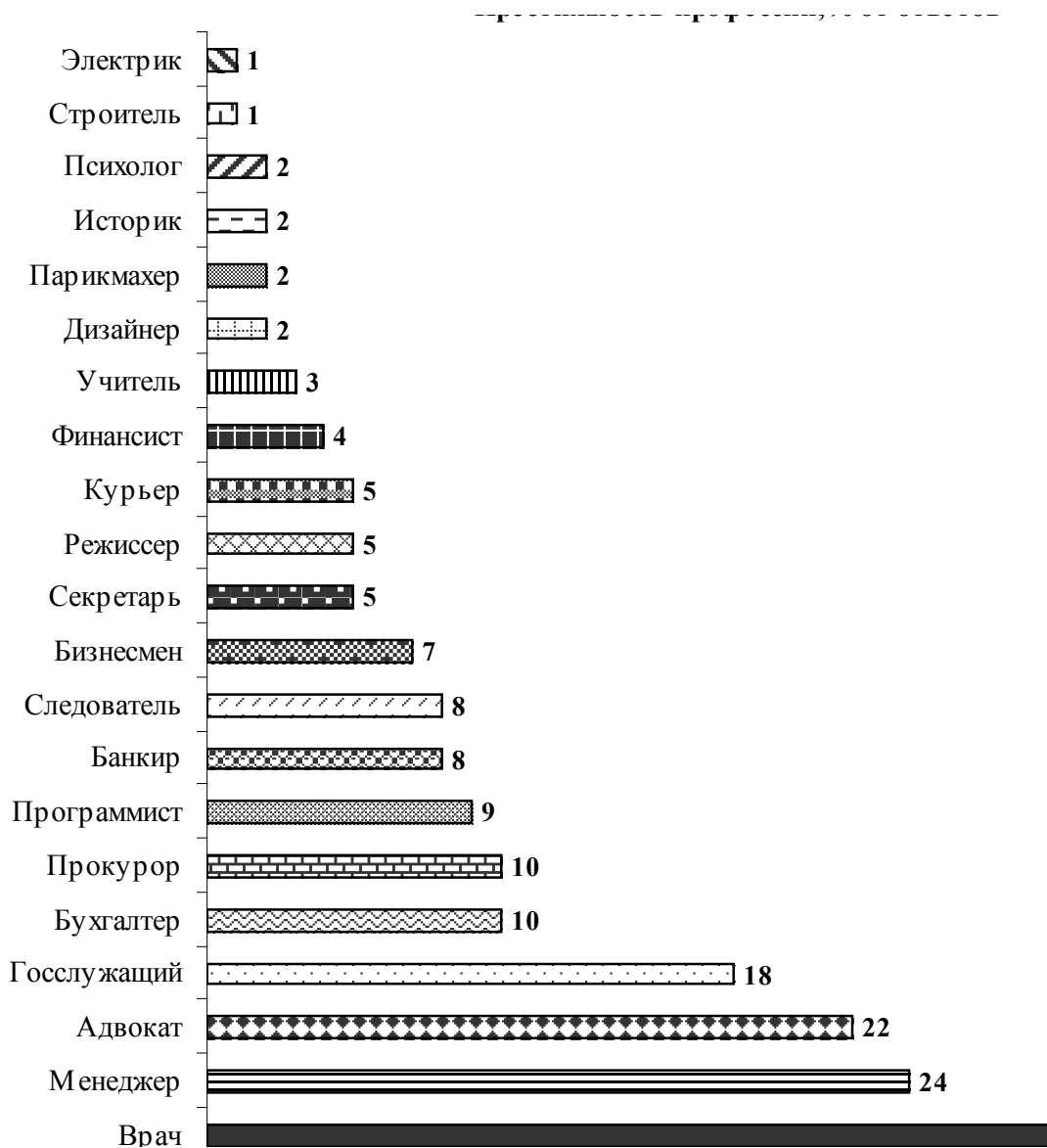


Рис. 5. Престижность профессий, % от ответов

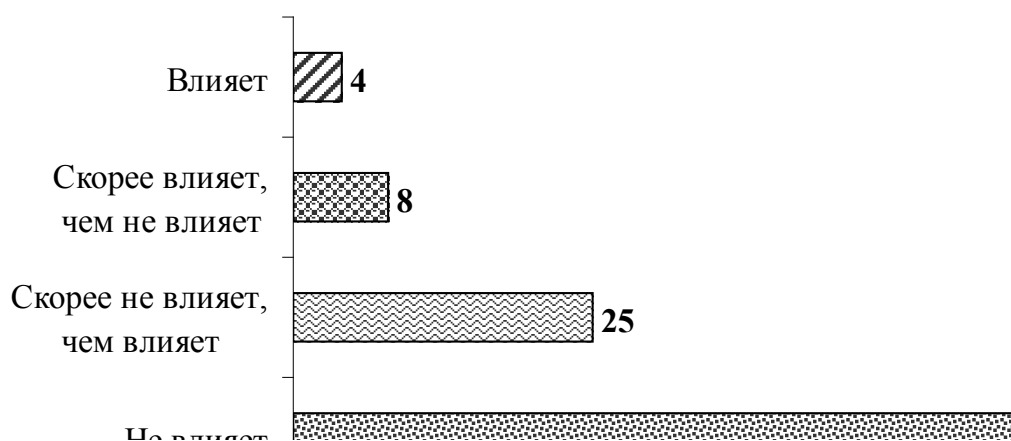


Рис. 6. Влияние высшего образования на возможность выбора престижной работы, % от общего

Одним из индикаторов профессионального самоопределения является отношение к работе. Для большинства опрошенных студентов работа является способом самореализации – 35%; «Способ достичь самостоятельности» и «Способ заработать деньги» упомянули соответственно

24% и 21%. Четвертым по популярности был ответ «Средство сделать карьеру» – 17%, и последнее место в иерархии популярности разделили такие варианты ответов, как «Развлечение», «Способ заработать на квартиру» (табл. 10).

Таблица 10

Отношение к работе, % к опрошенным

Способ самореализации	35
Способ достичь самостоятельности	24
Способ заработать деньги	21
Средство сделать карьеру	17
Развлечение	1
Способ заработать на квартиру	2
Итого	100

Данные таблицы свидетельствуют о том, что работа для молодежи – это, прежде всего, деятельность, приносящая духовное удовлетворение, дающая возможность профессиональной реализации. Четверть студентов указали на такую важную характеристику, как возможность достичь самостоятельности. Именно студенческий возраст, на наш взгляд, определяет значимость подобной стратегии, когда самостоятельность выступает одной из важных составляющих профессиональной реализации. Большинство занятых студентов работают по специальности – 53,1% (рис. 7).

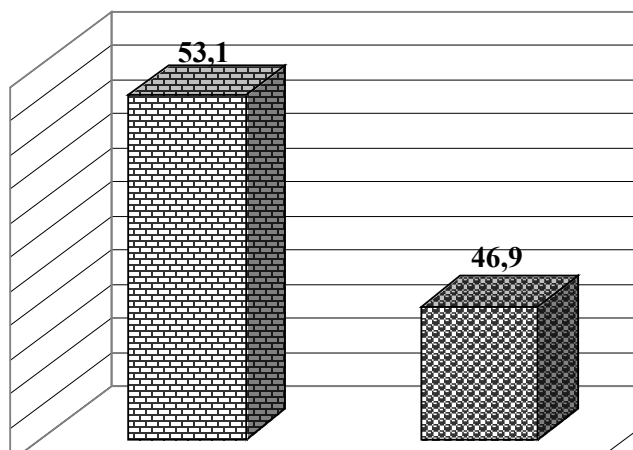


Рис. 7. Работающие респонденты, %

Отношение человека к работе влияет на формирование профориентаций. Ответы работающих студентов доказывают подобную связь.

Восприятие работы как способа хорошего заработка или возможности карьерного роста, как правило, аргумент в пользу выбора места работы не по специальности. Так, из числа тех, кто считают, что работа – это способ заработка, 40% работают не по специальности. 80% из числа тех, для кого работа – это средство карьерного роста, также работают не по специальности.

Не по специальности работают все, для кого работа – это средство развлечения. Из числа тех, кто определили работу как средство достижения самостоятельности и возможности реализовать себя, в равных долях работают как по специальности, так и не по специальности (табл. 11).

Таблица 11

Влияние отношения к работе на наличие работы по специальности, % по отношению к работе

Определение работы	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Способ заработать деньги	60	40	100
Средство сделать карьеру	20	80	100

Определение работы	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Способ достичь самостоятельности	50	50	100
Возможность самореализоваться	50	50	100
Развлечение	0	100	100
Способ заработать на квартиру	0	100	100

Рассмотрим, как влияет отношение к полученной специальности на наличие работы по специальности. Чем негативнее люди относятся к полученной специальности, тем чаще они работают не по специальности. Среди молодежи, считающей, что полученная ими специальность – это их призвание, 33,3% имеют работу по специальности, 50% работают по специальности из числа тех, кто указал на наличие профессионального интереса. Вероятно, невысокие проценты – не свидетельство противоречия, а характеристика особенности вторичной занятости студентов. Получить работу по ряду специальностей, не имея квалификации специалиста, чаще невозможно. Дальнейший анализ показал, что респонденты, не испытывающие интереса к своей специальности, имеют непрофильную занятость, т.е. работают не по специальности, что представляется вполне логичным. Однако следует обратить внимание на тот факт, что те респонденты, которые указали на неприязнь своей специальности, все имеют профильную занятость. Вероятно, для этой группы именно практика реализации полученных знаний по специальности сформировала реальное представление о сути их профессии (табл. 12).

Таблица 12

**Влияние отношения к полученной специальности на наличие работы по специальности,
% по отношению к специальности**

Отношение к полученной специальности	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Это мое призвание	33,3	66,7	100
Она мне интересна	50	50	100
Она мне безразлична	0	100	100
Она мне не интересна	0	100	100
Я ее терпеть не могу	100	0	100

Дальнейший анализ позволил выявить особенности субъективного представления сложности трудоустройства будущих специалистов. Лишь 20% респондентов считают, что устроиться на работу по специальности будет легко, так как она востребована на рынке труда, 37% указали на ожидание ряда сложностей, чуть меньше (34%) предполагают, что этот процесс достаточно непросто. Лишь 4% считают, что их специальность никому не нужна. Вероятно, подобные предположения основаны на информации о реальной ситуации на рынке труда, что вызывает интерес у будущих участников рынка. Все это свидетельствует об актуальности данной проблемы в студенческой среде (табл. 13).

Таблица 13

Возможность устроиться на работу по специальности, %

Вариант ответов	
Да, легко, так как она востребована на рынке труда	20
Да, но не очень просто	37
Нет, по моей профессии непросто найти работу	34
Нет, моя специальность никому не нужна	4
Как повезет	1
Затруднились ответить	4
Итого	100

Доказательством выявленной тенденции выступают данные о характере вторичной занятости студентов. Из числа тех, кто считают, что по их специальности легко найти работу, большинство работают именно по специальности. Предполагающие возможность трудоустройства, но с рядом сложностей, также в большинстве работают по специальности. Респонденты, указывающие на большие сложности, чаще трудоустроены не по специальности. Таким образом, чем критичнее мнение о сложности трудоустройства по специальности, тем меньше реальных случаев подобной занятости. Вероятно, именно реальный опыт трудоустройства формирует представление студентов о степени сложности профильной занятости в будущем (табл. 14).

Таблица 14

Субъективные оценки степени сложности профильного трудоустройства, % по оценке сложности трудоустройства

Возможность устройства на работу по специальности	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Да, легко, так как она востребована на рынке труда	60	40	100
Да, но не очень просто	57,1	42,9	100
Нет, по моей профессии непросто найти работу	33,3	66,7	100
Нет, моя специальность никому не нужна	0	100	100
Как повезет	0	100	100

Большинство работающих студентов (60%) заняты в частных фирмах, акционерных обществах; остальные же 40% работают на госпредприятиях, в учреждениях (рис. 8).

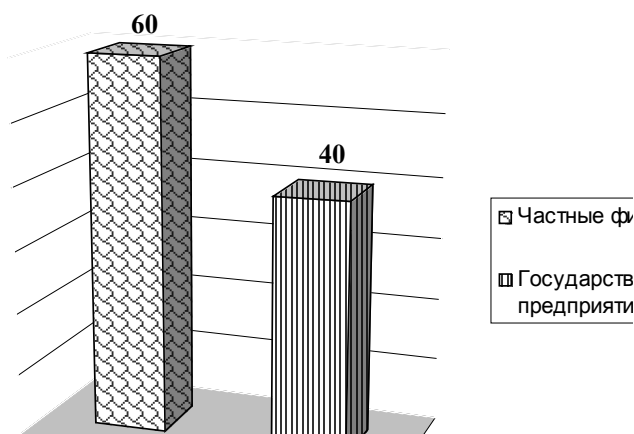


Рис. 8. Место работы респондентов, %

Как показал дальнейший анализ, уровень оплаты труда в частных фирмах выше, чем на госпредприятиях. Из числа респондентов со средним доходом в месяц в размере до 1000 рублей в частных фирмах работают 33,3%, в госучреждениях их в два раза больше (66,7%). С доходом свыше 5000 рублей – 14,3% работают на госпредприятиях, 85,7% – в частных фирмах (табл. 15).

Таблица 15

Влияние заработной платы на наличие работы по специальности, % по уровню заработной платы

Уровень заработной платы, руб.	Наличие работы		Итого
	Частные фирмы	Государственные предприятия	
До 1000	33,3	66,7	100
1001–2000	42,9	57,1	100
2001–3000	57,1	42,9	100
3001–4000	55,6	44,4	100
4001–5000	33,3	66,7	100

Кроме того, профессиональные стратегии большинства студентов определены желанием работать в частном секторе экономики. Менее 20% респондентов высказали желание иметь работу на государственном предприятии.

Профильная занятость большинства респондентов, как показал анализ, зависит от места работы. Так, из числа тех, кто работает на госпредприятии, большинство устроены по специальности. В частной фирме по специальности работают лишь треть занятых. Вероятно, речь идет о группах работающих студентов, имеющих различную мотивацию. Госучреждения, как оказалось, дают больше возможности трудоустроиться по специальности, однако со значительно меньшим уровнем оплаты труда, чем в частной фирме. Непрофильная занятость в частном секторе в большей степени аргументирует тех, кто ориентирован на получение более высокого дохода (табл. 16).

Таблица 16

Влияние места работы на наличие работы по специальности, % по месту работы

Место работы	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
На госпредприятии	60	40	100
В частной фирме, акционерном обществе	37,9	62,1	100

Большинство из числа опрошенных указали на то, что являются специалистами на предприятии. Вероятно, к этой группе отнесли себя студенты старших курсов, имеющие опыт работы (табл. 17). В числе популярных сфер занятости студентов оказались экономическая сфера (26%), торговля и гуманитарные отрасли (по 14%). Чуть реже упоминались физика, математика, сфера услуг. Наименее популярными оказались юриспруденция и рекламная деятельность.

Таблица 17

Уровень квалификации, % от ответов

Специалисты	54
Рабочие квалифицированного труда	16
Управленец среднего звена	6
Управленец высшего звена	8
Кратковременные курсы	2
Рабочий неквалифицированного труда	8
Итого	100

Все это косвенным образом свидетельствует о том, что сегодня на рынке труда города Саратова экономическая сфера, а также торговля и гуманитарные направления в большей степени открыты для студенческой молодежи. Кроме того, специалисты именно этих отраслей в большей степени востребованы на современном рынке труда (табл. 18).

Таблица 18

Реальная специальность респондентов, %

Специальность	
Экономическая	26
Торговля	14
Гуманитарные	14
Физика	8
Математика	8
Сфера услуг	8
Педагогическая	6
Техническая	6
Строительство и архитектура	4

Специальность	
PR и реклама	4
Юристы	2
Итого	100

На вопрос о том, каким образом было получено то или иное рабочее место, большинство респондентов (33,9%) ответили «с помощью друзей или родственников», что и явилось модальным значением по данному вопросу. 19% опрошенных нашли работу по объявлению в СМИ, Интернете, 17,4% ответили – самостоятельно, предлагая свои услуги разным организациям. Недостаточно эффективно работает в настоящее время агентство по трудоустройству. Респондентов, ответивших, что нашли работу через агентство по трудоустройству, всего 11,6% (табл. 19). Все это свидетельствует о высокой значимости социальных сетей в процессе поиска работы. Отсутствие системы обязательного распределения выпускников вузов в достаточной степени усложняет процесс их трудоустройства. СМИ и Интернет выступают в этом случае информационной базой.

Таблица 19

Способ получения респондентом рабочего места, % от ответов

С помощью друзей и родственников	33,9
По объявлению в СМИ, Интернете	19,0
Самостоятельно, предлагая свои услуги разным организациям	17,4
Нашел через агентство по трудоустройству	11,6
Создал рабочее место сам	5,8
Меня нашел сам работодатель	5,0
По направлению из учебного заведения	5,0
Был избран на эту должность коллективом	1,7
По направлению с предыдущей работы	0,8
Итого	100

Однако, как показал дальнейший анализ, именно помощь бирж труда наиболее эффективна в случае трудоустройства по специальности. Так, из числа обратившихся на биржу труда 80% получили работу по специальности. Помощь родственников, самостоятельный поиск и объявления в СМИ в большинстве случаев имели результат непрофильного трудоустройства (табл. 20).

Таблица 20

Влияние источников информации, используемых при поиске работы, на наличие работы по специальности, % по источнику информации

Источники информации, используемые при поиске работы	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Объявление в СМИ	14,3	85,7	100
Биржа труда	80	20	100
Помогли родственники, друзья	35,8	61,5	100
Самостоятельно	28,6	71,4	100
По контракту	100	0	100

В ходе дальнейшего анализа выявлен ряд гендерных особенностей использования при поиске работы различных источников (рис. 9, 10). Женщины чаще обращаются за помощью к коллегам и знакомым, мужчины – к родственникам. Самостоятельно ищут работу значительно больше женщин, чем мужчин (23% женщин и лишь 4% мужчин). Газеты и журналы в поиске работы для мужчин более популярны, чем для женщин. Таким образом, для мужчин большую значимость, чем для женщин, имеет близкое социальное окружение в процессе поиска работы. Способ самопрезентации чаще определяет стратегии женщин на рынке труда.

Рейтинг условий получения хорошего места работы (интересная, перспективная работа, хороший заработок и т.д.) определяют ряд позиций: стаж работы по данной специальности (50,8%), диплом об окончании вуза (44,9%), инициативность и творчество (38,1%), наличие дружественных отношений с начальством (14,6%). Значительно меньшую значимость имели такие условия, как диплом техникума, владение иностранными языками, умение налаживать деловые связи и свободное владение ПК, связи и деньги, умение реализовать полученные в вузе знания. Наличие опыта работы по специальности, безусловно, является актуальным запросом на рынке труда.

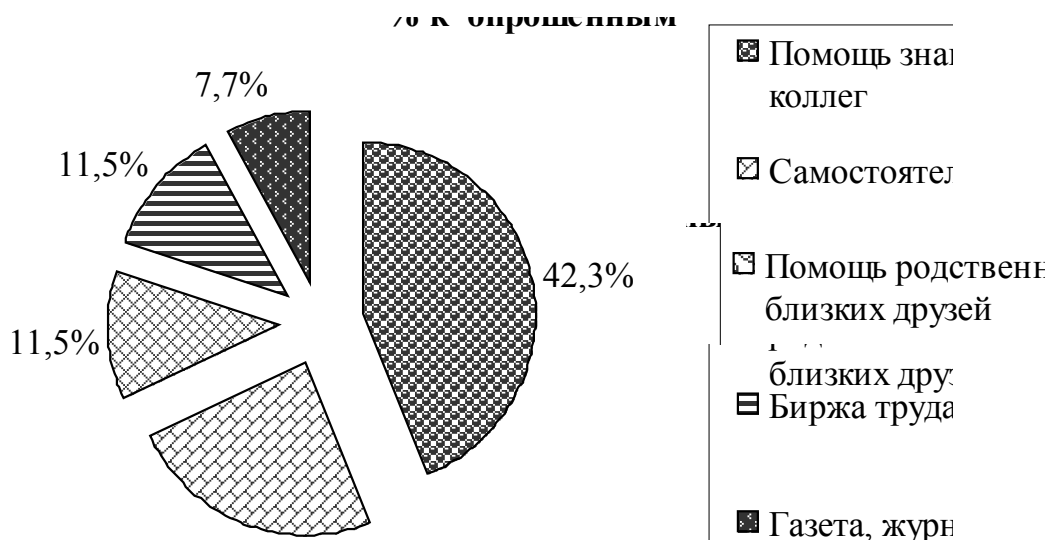


Рис. 9. Источники, используемые женщинами, % к опрошенным

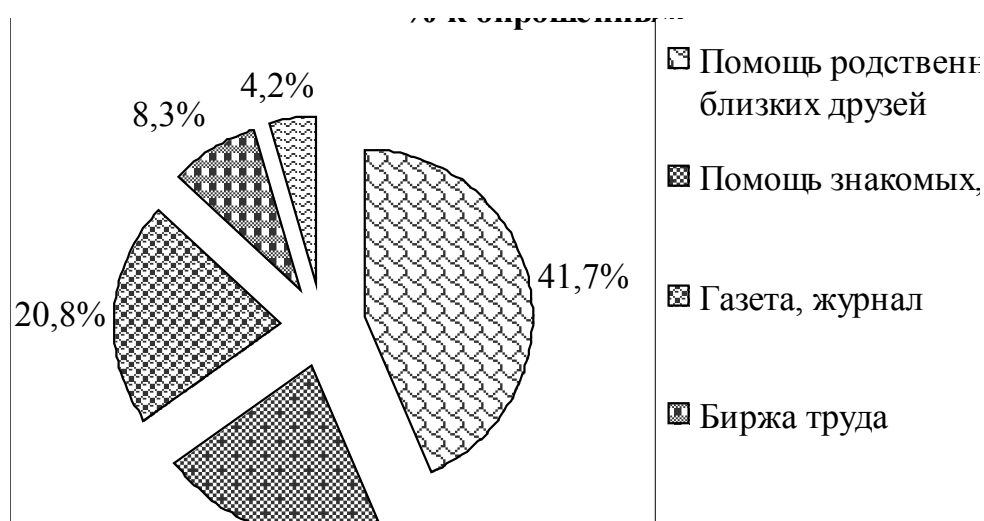


Рис. 10. Источники, используемые мужчинами, % к опрошенным

Следует обратить внимание на высокую значимость высшего образования для получения желаемого места работы. Ранее представленные позиции студентов об образовании как решающем факторе при поиске работы не подтверждают вышеприведенные данные. Вероятно, смещение значимости образования происходит в ситуации различия постановок вопроса. Наличие высшего образования не является решающим для получения перспективного места работы, однако имеет высокую значимость.

Из числа работающих по специальности большинство (34,2%) имеют общий стаж работы 1–2 года; 26,8% – 3–4 года общего стажа; 19,5% – 5–6 лет и столько же (19,5%) респондентов имеют общий стаж работы более 7 лет. В среднем общий стаж работы опрошенных студентов профессиональных учебных заведений равен 4 годам (табл. 21).

Таблица 21

Общий стаж работы респондента, % от ответов

1–2 года	34,2
3–4 года	26,8
5–6 лет	19,5
Более 7 лет	19,5
Итого	100

На вопрос о том, каков стаж работы на последнем рабочем месте, 39% респондентов ответили – от 6 месяцев до 1 года; столько же (39%) респондентов ответили «от 2 до 3 лет» и 21,9% респондентов ответили «от 4 до 5 лет». Большая часть студентов имеют опыт работы до трех лет, что свидетельствует об их занятости практически с первых лет обучения в вузе.

Итак, по мнению большинства студентов, для того, чтобы иметь хорошее место работы, нужно, в первую очередь, иметь стаж работы по данной специальности, что, безусловно, соответствует запросам современного рынка труда. Именно для получения опыта сегодняшний студент пытается начать работать уже с младших курсов обучения. Кроме того, необходимым условием является наличие диплома вуза, что говорит об увеличении значимости высшего образования в настоящее время. Однако нельзя не обратить внимание на мнения, выражающие высокую степень значимости социальных сетей, наличие родственных и дружественных связей, помощь коллег, умение налаживать деловые связи и т.д.

Студент мало обеспечен как общей информацией о связи обучения и основных профессиональных задач, которые ему предстоит решать в профессиональной деятельности, так и частной – о содержании и формах самоподготовки, об организации учебного процесса и др.

Исследование показало, что выпускники вузов в достаточной мере владеют фундаментальными знаниями в профессии и способностью осуществлять исследовательскую деятельность, но чаще не готовы к выполнению профессиональных обязанностей, эффективным действиям в конкретной профессиональной ситуации. Большое влияние на удовлетворенность работой респондентами оказывают сфера их деятельности и наличие работы по специальности.

Так, среди респондентов с неполным средним образованием 30% работают по специальности и 70% – нет, респонденты, имеющие среднее общее образование, по специальности работают лишь в 49% случаях и 51% работают не по специальности, респонденты со средним профессиональным образованием трудоустроились в соответствии с полученной специальностью в 56% случаях, и 44% работают не по специальности, со среднетехническим образованием по специальности работают 60% респондентов, с незаконченным высшим образованием 34% опрошенных респондентов и 23% с высшим образованием. Данное распределение может быть связано с тем, что в наше время на рынке труда увеличивается потребность в ряде технических профессий, дающих возможность овладеть каким-либо ремеслом. Именно они более высокооплачиваемы, нежели профессии социальной и научной сферы (табл. 22).

Таблица 22

Наличие работы по специальности респондентов от уровня их образования, % по образованию респондентов

Образование респондентов	Работа по специальности		Итого
	Да	Нет	
Неполное среднее	30	70	100
Среднее общее (10–11)	49	51	100
Среднее профессиональное (ПТУ, ФЗО)	56	44	100
Среднее техническое (техникум)	60	40	100
Незаконченное высшее (3 курса вуза и более)	34	66	100
Высшее	23	77	100
Послевузовское	22	78	100

Западные исследователи, анализируя причины этого феномена, указывали на возрастающие расхождения между образовательными и профессиональными ориентациями студентов,

с одной стороны, и действительными возможностями их реализации, с другой. Расхождения обусловлены развитием инфляционных процессов в сфере высшего образования, девальвацией целого ряда дипломов на рынке труда, ростом безработицы среди молодых дипломированных специалистов. Все эти процессы вызывают появление, по крайней мере, нескольких типов социально-психологической адаптации студентов. Один из них представляет собой сокращение усилий, затрачиваемых на учебу и на получение диплома, который перестает гарантировать доступ к социально привилегированным позициям. Если сокращение времени на учебу ведет к понижению уровня получаемой подготовки, то равновесие между социальными потребностями студентов и теми перспективами, которые открывает им высшее образование, достигается зачастую ценой уменьшения объема и снижения качества знаний. Исходя из того, что наличие высшего образования в целом продолжает оказывать положительное влияние на его будущее, молодой человек не отказывается от поступления в вуз, однако он стремится привести в соответствие количество усилий, вкладываемых в получение образования, с теми реальными преимуществами, которые ему может дать диплом в будущем. Длительные усилия и упорный труд, состояние материальной зависимости, необходимость финансовой поддержки, достаточно обременительной для семьи учащегося на протяжении всех лет обучения, – все эти условия, обязательные для успешного окончания вуза, не вполне оправдываются с точки зрения тех действительных перспектив, которые открывает наличие большинства дипломов. Сокращая усилия на учебу, студент «выигрывает» время и энергию, которые могут быть употреблены на разнообразные эксперименты в сфере трудовой деятельности с целью установления и расширения различного рода контактов, позволяющих найти род работы, который наиболее совпадает с личными представлениями о призвании и адекватном вознаграждении за труд. Нетрудно предположить, что получение такой работы связано не столько с наличием соответствующего диплома, сколько с неформальными контактами и связями. Необходимо также иметь в виду, что пора учебы в вузе связана не только с получением профессии и трудоустройством, но и с самоопределением в более широком плане, что требует разностороннего рассмотрения социального поведения студентов.

Что касается субъективных характеристик места работы студентов, к числу положительных были отнесены: возможность расширения круга общения (55%), возможность реализации своих профессиональных качеств (35,8%), получение новых профессиональных знаний и навыков (32,5%), возможность реализации личных качеств и возможность почувствовать свое место в жизни. Заработок как положительная сторона студенческой занятости оказался лишь на 6 рейтинговой позиции. Данные свидетельствуют о высокой значимости профессиональной реализации для современного молодого человека (табл. 23).

Таблица 23

Положительные характеристики места работы

Характеристики	Процент от респондентов	Процент от ответов
Расширение круга общения	22,6	55
Реализация профессиональных знаний, навыков	14,7	35,8
Получение респондентом новых профессиональных знаний	13,4	32,5
Реализация личностных качеств	9,6	23,3
Возможность респондента чувствовать «свое место в жизни»	9,6	23,3
Заработок	8,6	20,8
Установление респондентом деловых связей	7,9	19,2
Проведение свободного времени респондента	6,5	15,8
Своевременная оплата труда	2,1	5
Доступность любой литературы и услуг Интернета	3	8
Работа положительно сказывается на здоровье	3	8
Полезность работы респондента для общества	1	2,5
Затрудняюсь ответить	3,4	8,3
Итого	100	243,3*

* Процент от ответов превышает в сумме 100%, поскольку каждый респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

Как показывает анализ, свой успех при трудоустройстве по специальности респонденты чаще всего рассматривают как личную заслугу. Именно этим объясняют свое трудоустройство 35,5% респондентов. С другой стороны, каждый третий, работающий не по специальности, ссылается на объективные препятствия при трудоустройстве. Данное явление может быть объяснено следующим: существует такое понятие в психологии, как эффект экстрапунитивности (в социологии данный эффект называется экстраполяцией) – склонность людей обвинять в собственных неудачах других людей или социальную среду, а свой успех приписывают своим личным качествам (субъективное мнение)¹¹⁶. Действительно, такой ответ, как «Не нашел работу по специальности», в причинах работы не по специальности может быть расценен как объективное условие, так как люди ссылаются на препятствующие им обстоятельства при поиске работы, а не на самих себя, хотя причины работы не по специальности достаточно условны. И, наоборот, в причинах работы по специальности это личная заслуга человека без всяких сомнений для него. В социологии же данное явление изучал Ф. Херцберг¹¹⁷. Он на основе идей Маслоу¹¹⁸ разработал двухфакторную теорию мотивации. Согласно его теории, только внутренние факторы, то есть содержание работы, повышают удовлетворенность трудом. Внешние же факторы, то есть условия работы – заработок, межличностные отношения в группе, политика компании, стиль управления и другие – Херцберг называл гигиеническими. Они могут снизить уровень неудовлетворенности трудом, способствовать закреплению кадров, но не окажут существенного влияния на повышение производительности труда. Ф. Херцберг сформулировал такие зависимости: удовлетворенность есть функция содержания работы, а неудовлетворенность – функция условий труда. Обе системы являются разнонаправленными плоскостями поведения.

Как показывает дальнейший анализ, место учебы оказывает влияние на наличие работы по специальности. Заканчивая СГМУ, СГСЭУ, ПИСГУ, ПАГС, СГАУ, студенты чаще устраиваются на работу по специальности. Выпускники СГУ, СГТУ, РГОТУПС работают чаще не по специальности. Вероятно, данную особенность можно объяснить реальными потребностями рынка труда, с одной стороны, и характером профиля получаемой профессии, с другой (табл. 24).

Полученная специальность, как оказалось, влияет на возможность профильного трудоустройства. Так, чаще других по специальности работают студенты, получающие медицинское, строительное и экономическое образование. Таким образом, именно узкопрофильное образование дает больше возможностей трудоустроиться по специальности (табл. 25).

Престиж специальности, как важная характеристика работы для молодого человека, значим при трудоустройстве. Чем важнее престиж специальности, тем больше студентов работают не по специальности. 66,7% респондентов, считающих престиж специальности важным, работают не по специальности (табл. 26).

Таблица 24

Влияние законченного вуза на наличие работы по специальности, % по вузу

Законченный вуз	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
СГУ	33,3	66,7	100
СГТУ	33,3	66,7	100
ПИСГУ	80	20	100
ПАГС	66,7	33,3	100
СГАУ	66,7	33,3	100
СГСЭУ	100	0	100
СГМУ	100	0	100
СГАВМ	0	100	100
РГОТУПС	25	75	100
Итого	46,9	53,1	100

¹¹⁶ См.: Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. М., 2001.

¹¹⁷ См.: Херцберг Ф., Моснер Б., Сидерман Б.Б. Мотивация к работе / пер. с англ. М., 2007.

¹¹⁸ См.: Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб., 1999.

Таблица 25

**Влияние дипломной специальности на наличие работы по специальности,
% по наличию работы по специальности**

Дипломная специальность	Наличие работы по специальности	
	Да	Нет
Экономическая	66,7	33,3
Физика и математика	25	75
Юридическая	0	100
Педагогическая	0	100
Управленческая	0	100
Гуманитарная	10,2	4,1
Техническая	2	10,2
Естественнонаучная	4,1	2
Строительство и архитектура	100	0
Ветеринария и зоотехника	0	100
Медицина	100	0
Итого	100	100

Таблица 26

**Влияние престижа работы на наличие работы по специальности,
% по важности престижа**

Престижность	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Да	33,3	66,7	100
Нет	47,8	52,2	100
Итого	46,9	53,1	100

Важность перспективы сделать карьеру оказывает влияние на выбор работы по специальности. Чем выше значимость перспективы построить карьеру на работе не по специальности, тем меньше людей работают по специальности. Из тех, кто считает, что одним из главных качеств, которыми должна обладать работа, является перспектива сделать карьеру, работают по специальности 45,5%, а работают не по специальности с таким же мнением 54,5%; те, кто считают данное качество работы не главным, работают по специальности 50% на 50% (табл. 27).

Таблица 27

**Влияние перспективы сделать карьеру на наличие работы по специальности,
% по значимости перспективы**

Перспектива сделать карьеру	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
Да	45,5	54,5	100
Нет	50	50	100

Результаты опроса позволили выявить иерархию критериев, предъявляемых молодежью к престижной работе (табл. 28). На первом месте «высокая зарплата» (выбрали 78% респондентов). Материальный критерий оказался достаточно значимым для молодых специалистов. «Перспективу сделать карьеру» выбрали 69% респондентов, что свидетельствует о готовности молодежи добиваться в жизни желаемых профессиональных перспектив. Немаловажную роль играют «хорошие условия труда» – 52% респондентов. 35% респондентов от общего числа ответили, что желаемая работа должна быть по специальности. Вероятно, профильность будущего трудоустройства не является столь важным критерием профессиональной реализации для молодежи.

Критерии, предъявляемые молодежью к престижной работе

Критерии	Процент от ответов	Процент респондентов
Высокая зарплата	30,7	78
Перспектива сделать карьеру	27,2	69
Хорошие условия труда	20,5	52
Соответствие моей специальности	13,8	35
Достаточно высокая должность	4,3	11
Престижность	3,1	8
Все вместе	0,4	1
Итого	100	254*

* Процент от ответов превышает в сумме 100%, поскольку каждый респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

В ходе исследования было выявлено влияние наличия у респондентов работы на удовлетворенность выбранной специальностью. Большинство из числа имеющих работу в определенной степени испытывают удовлетворенность от выбранной специальности. Студенты, не имеющие работу, чаще указывали на неудовлетворенность от выбора своей специальности. Вероятно, речь идет именно о тех специальностях, которые на сегодняшний день в меньшей степени востребованы на рынке труда, следствием чего является малая вероятность желаемого трудоустройства (рис. 11).

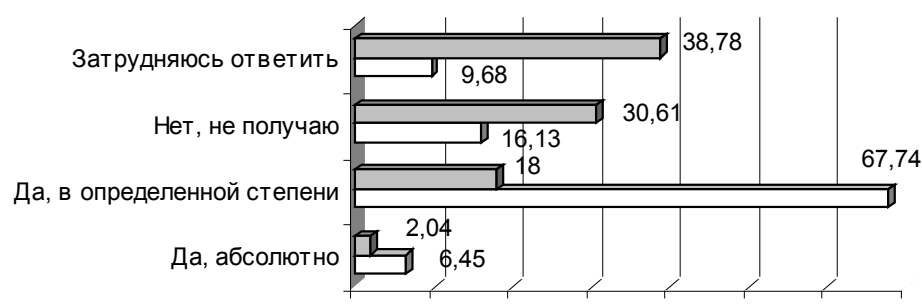


Рис. 11. Влияние наличия места работы на удовлетворенность выбранной специальностью, % по месту работы

Дальнейший анализ позволил выявить влияние значимости оплаты труда на уровень удовлетворенности настоящей работой. Чем выше значимость материального вознаграждения за работу, тем ниже уровень удовлетворенности работой. Так, из числа тех, для кого очень важен уровень заработной платы, около 70% указали на то, что не получают удовлетворения от работы. Респонденты, указавшие на отсутствие значимости материальной составляющей, не удовлетворены работой лишь треть. Вероятно, оплата труда в большинстве случаев является значительным фактором, формирующим общий уровень удовлетворенности трудом для молодежи.

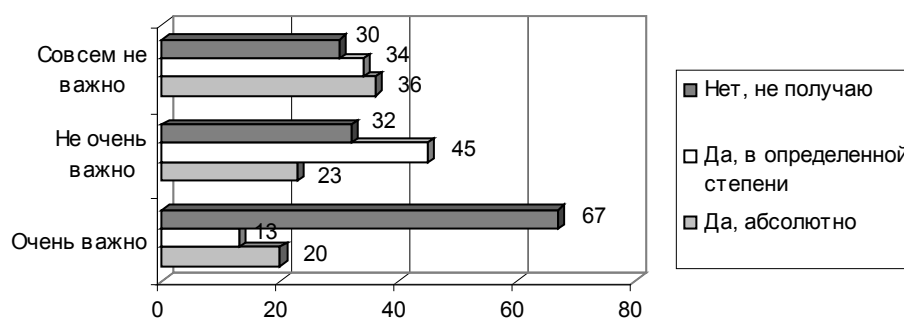


Рис. 12. Влияние важности для респондентов материального фактора на удовлетворенность работой, % по важности фактора

Уровень оплаты также влияет и на выбор работы по специальности. Чем ниже зарплата на работе по специальности, тем больше вероятность устройства не по специальности. Со средним доходом в месяц до 1000 рублей все опрошенные работают по дипломной специальности. Доход свыше 4000 рублей имеют чаще те, кто работают не по специальности. Молодежь, как правило, ищет работу с достойным заработком, и чаще всего она не является профильной (табл. 29).

Таблица 29

Влияние среднего дохода в месяц на наличие работы по специальности, % по доходу

Средний доход в месяц	Наличие работы по специальности		Итого
	Да	Нет	
До 1000 рублей	100	0	100
От 1001 до 2000 рублей	0	100	100
От 2001 до 3000 рублей	42,9	57,1	100
От 3001 до 4000 рублей	77,8	22,2	100
От 4001 до 5000 рублей	33,3	66,7	100
От 5001 рублей и выше	46,2	53,8	100

Профиль получаемой специальности, как показал анализ, определяет и уровень оплаты труда, на что, безусловно, влияют условия развития рынка труда. Данные свидетельствуют о том, что наиболее оплачиваемыми сферами деятельности являются: экономическая, техническая, сфера строительства и архитектуры. Вновь получаем доказательство востребованности на современном рынке труда «ремесленных» направлений в экономике (табл. 30).

Таблица 30

Влияние сегодняшней специальности на средний доход в месяц, % по специальности

Специальность	Средний доход в месяц						Итого
	до 1000	от 1001 до 2000	от 2001 до 3000	от 3001 до 4000	от 4001 до 5000	от 5000 и выше	
Экономическая	7,7	7,7	30,8	23,1	7,7	23,1	100
Физика и математика	0	25	25	0	0	50	100
Юридическая	0	100	0	0	0	0	100
Педагогика	0	0	100	0	0	0	100
Гуманитарная	28,6	28,6	0	42,9	0	0	100
Техническая	0	0	33,3	0	0	66,7	100
Естественнонаучная	0	0	100	0	0	0	100
Информационная	0	100	0	0	0	0	100
Строительство и архитектура	0	0	0	100	0	0	100
Торговля	0	0	42,9	14,3	28,6	14,3	100
Сфера услуг	0	0	0	0	0	100	100
PR и реклама	0	0	0	0	0	100	100

Выбор профессии как ценность занимает различные места в системе ценностных ориентаций респондентов разных полов. Так, для мужчин данная ценность занимает главное место (51%), в то время как среди женщин процент значимости составляет 37%. Это можно объяснить тем, что для мужчин значимость профессиональной реализации выше, чем для женщин, поскольку выше среди мужчин и ориентированность на более высокий доход. А именно успешная реализация позволяет «выйти» на уровень желаемого материального вознаграждения за свой труд (табл. 31).

Место образования в системе ценностных ориентаций в зависимости от половой принадлежности, % по важности образования

Вариант ответа	Пол респондента		Итого
	мужской	женский	
Главное	51,06	37,74	44
Одно из главных	36,17	54,72	46
Менее значимое	12,77	7,55	10
Итого	47	53	100

Анализируя мнения респондентов о том, какое место в их жизни занимает выбор профессии, получены следующие результаты. Для 46% опрошенных выбор профессии – это менее значимая ценность по сравнению с другими ценностями; для 44% выбор профессии занимает одно из важнейших мест в системе ценностей и лишь для 10% выбор профессии – главная ценность. Можно сделать вывод о том, что лишь небольшой процент опрошенных безоговорочно признают господство такой ценности, как выбор профессии, а это означает, что большинство респондентов в дальнейшем не связывают свою жизнь с получаемой ими профессией.

При оценке желания респондента работать по своей специальности получены данные о том, что подавляющее число респондентов (64,9%) не хотят продолжать в дальнейшем работу по полученной ими специальности. И только 31% студентов указали на желание работать по профилю получаемой специальности. Вероятно, следует говорить о недостаточной эффективности функционирования довузовской и вузовской подсистем профориентации молодежи.

Аргументами желания работать по специальности являются: престижность (72%), интерес к данной специальности (14,7%), перспективность (10,1%), востребованность (57%), высокая оплата (чуть менее 2%). Таким образом, престижность оказывает существенное влияние на желание работать по выбранной специальности, наличие интереса тоже можно отнести к главному фактору, влияющему на желание работать в дальнейшем по той или иной специальности.

Главными причинами нежелания работать по специальности являются: отсутствие интереса (56%), непрестижность (14,9%), низкая оплата труда (14,8%), невостребованность на рынке труда (3,7%) (рис. 13).

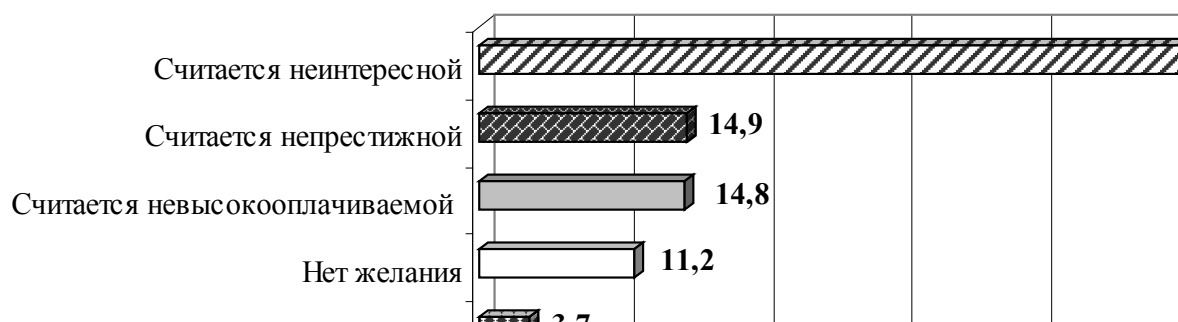


Рис. 13. Причины нежелания работать по специальности, % от ответов

Влияние СМИ на выбор молодыми людьми профессии, по оценкам самих студентов, является значительным. Подавляющее большинство опрошенных подчеркнули, что средства массовой информации оказали существенное влияние на их профессиональное самоопределение. Это, безусловно, необходимо учитывать образовательным учреждениям, занимающимся разработкой и реализацией программ профориентации молодежи.

Успешность в жизни, по мнению студенческой молодежи, помогают обрести личные качества. Так ответили почти 50% всех опрошенных. Положение семьи, наличие связей и знакомств также оказались значимы в достижении успеха (28%). Качественное образование как значимый фактор назвали 14% опрошенных. Все слагаемые успеха детерминированы субъективными характеристиками личности.

По мнению опрошенных респондентов, актуальными проблемами профессионального самоопределения на сегодняшний день являются: перенасыщение рынка труда, недостаток знаний и практических навыков при устройстве на работу, негативные тенденции в развитии экономики страны, недостаток материальных средств (рис. 14).

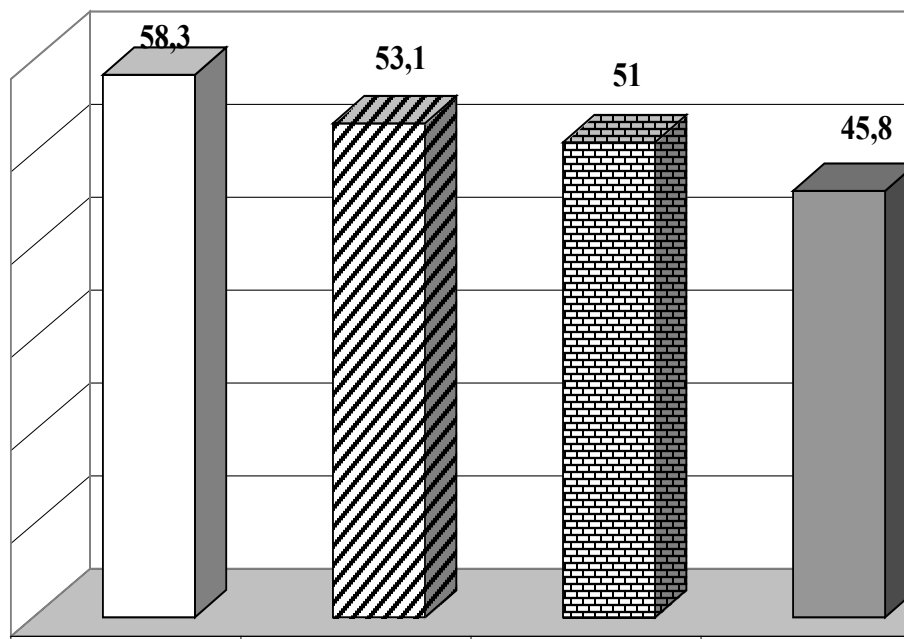


Рис. 14. Проблемы профессионального самоопределения молодежи, %

Одной из задач нашего исследования было выявление основных требований работодателя к молодому соискателю места работы. Из числа наиболее часто упоминаемых можно выделить: возраст (так ответили 45% респондентов), ответственность (43,3%), коммуникабельность (38,3%). Далее по снижению значимости – знание ПК, наличие высшего профессионального образования, пол, опыт работы, наличие профильного образования. Вероятно, наличие образования по специальности не является важным критерием при приеме на работу, поскольку речь идет о вторичной занятости студентов, которые чаще всего ориентированы на рабочие места, не требующие специальных профессиональных знаний (рис. 15).

Основными требованиями молодежи при устройстве на работу являются высокая своевременная оплата труда (83,2% респондентов отметили как очень важное требование при поступлении на рабочее место), дружный коллектив, интересная работа и возможность общаться с интересными людьми. Наличие полного социального пакета очень важно для половины опрошенных. В числе рейтинговых также упоминались удобное месторасположение, работа по специальности. Процентные распределения значимости требований работника к работодателю примерно одинаковы, то есть равна и их значимость. Однако наименьшим числом упоминаний обладает требование работы по специальности. Вероятно, особенностью вторичной занятости студентов является непрофильность их работы.

Большинство опрошенных студентов считают, что смогут повлиять на будущее России. Это свидетельствует о наличии гражданской позиции у большинства представителей современной молодежи. Кроме того, именно патриотичное отношение к своей стране формирует желание участвовать в жизни российского общества (рис. 16).

Анализ результатов проведенного исследования позволил выявить особенности профессиональной ориентации и трудовой занятости молодежи. Выяснилось, что большинство выпускников работают не по специальности.

Рейтинг престижности профессий среди выпускников вузов распределился следующим образом: менеджер; экономист и инженер; администратор и дизайнер. В большинстве случаев молодежь выбирает более престижные и высокооплачиваемые специальности, к тому же позволяющие расширить свои социальные связи, обеспечить карьерный рост.

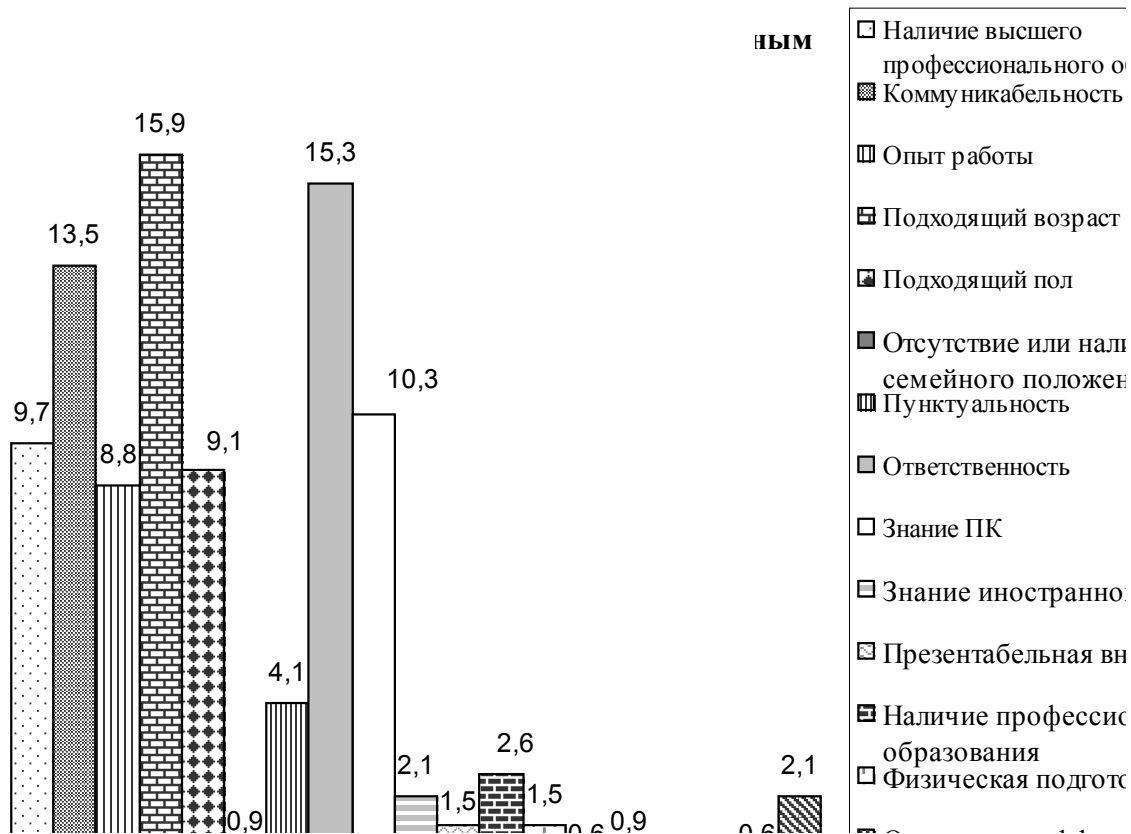


Рис. 15. Требования работодателя к респонденту, % к опрошенным

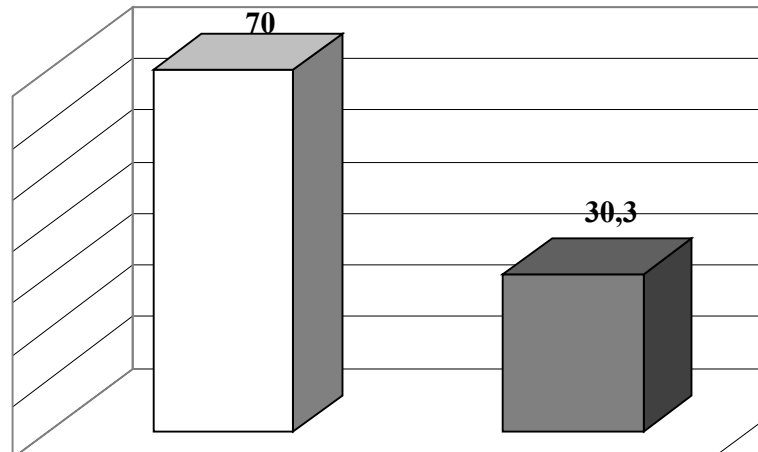


Рис. 16. Влияние респондента на будущее страны, % от ответов

В реальности большинство студентов сегодня работают в следующих сферах: на первом месте – экономическая; на втором – торговля и гуманитарные специальности; на третьем месте – физика, математика и сфера услуг. Все это свидетельствует о том, что сегодня на рынке труда города Саратова экономические специальности, с одной стороны, более открыты для молодежи, а с другой – более востребованы на современном рынке труда.

Модель «идеальной» работы для молодого специалиста представлена рядом слагающих: высокая оплата труда, наличие перспектив карьерного роста, хорошие условия труда. Кроме того, работа должна быть престижной и приносить моральное удовлетворение.

Представители современной молодежи готовы добиваться в жизни успеха, достигать желаемых социальных статусов, причем главным условием этого считают личные качества и наличие социальных сетей.

При поиске работы молодые люди предпочитают использовать помощь знакомых, коллег, родственников, близких друзей, СМИ, собственные силы. Биржи труда оказались в числе менее популярных способов поиска работы. Кроме того самопрезентация как способ поиска работы в большей степени популярна среди девушек.

Среди причин трудоустройства на работу не по специальности наиболее важными оказались: низкая оплата труда, отсутствие интереса к специальности, отсутствие опыта работы, отсутствие спроса на рынке труда.

Удачное трудоустройство на работу по специальности большинство респондентов объясняли своим интересом к выбранной профессии; престижностью и высокой зарплатой; хорошими условиями труда; возможностью карьерного роста. Вместе с тем почти каждый третий молодой специалист не смог объяснить, что же способствовало его трудоустройству по избранной профессии. Мы в ходе исследования выяснили некоторые аспекты субъективного механизма поиска работы молодыми специалистами. Как показывает анализ, свой успех при трудоустройстве по специальности респонденты чаще всего рассматривают как свою личную заслугу. Именно этим объяснили свое трудоустройство 35,5%. Данное явление можно назвать экстраполяцией – склонностью людей обвинять в собственных неудачах других людей или социальную среду, а свой успех приписывают своим личным качествам. С другой стороны, каждый 3-й работающий не по специальности ссылаясь на объективные препятствия при трудоустройстве.

5. ДЕТЕРМИНАНТЫ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ВУЗОВСКИХ ВЫПУСКНИКОВ

Анализ профессиональных перспектив выпускников вузов г. Саратова позволил выявить следующее: 39% респондентов уже определились с местом работы после окончания вуза, большинство (59,5%) пока не имеют подобной определенности (табл. 32).

Таблица 32

Наличие места работы после окончания вуза

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	219	39,0
Нет	334	59,5
Итого	553	98,6
Нет ответа	8	1,4
Итого	561	100,0

Экспертное мнение директора Московского центра труда и занятости молодежи Леонида Кравченко свидетельствует о необходимости опыта работы во время обучения, для того, чтобы процесс трудоустройства после окончания вуза не был столь сильно осложнен, как показывает практика: «Исходя из собственных наблюдений могу сказать, что если студент со второго-третьего курса не начинает работать в области, связанной с его будущей профессией, после защиты диплома ему прямая дорога на биржу труда. Сегодня на рынке занятости востребованы молодые, активные, знающие иностранные языки специалисты, с двух-трехлетней практикой»¹¹⁹.

Корреляционный анализ по фактору вуз свидетельствует о наличии некоторых особенностей во мнениях выпускников г. Саратова. Так, из общего числа опрошенных выпускников, ориентированных на конкретное место работы после окончания вуза, большую часть составили студенты СГТУ (58,1%), чуть меньше СГМУ (48,2%), СГУ (43,2%). Реже всех о наличии места работы после окончания вуза говорили студенты ПАГС (10,5%) (табл. 33).

Таблица 33

Наличие места работы после окончания вуза, % по вузу

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	40,7	59,3	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	43,2	56,8	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	48,2	51,8	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	31,0	69,0	100,0
Поволжская академия государственной службы	10,5	89,5	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	34,8	65,2	100,0
Саратовский государственный технический университет	58,1	41,9	100,0
Итого	39,6	60,4	100,0

Анализ гендерной специфики профориентации выпускников вузов г. Саратова также свидетельствует о некоторых особенностях. На конкретное место работы после окончания вуза юноши ориентированы в большей степени, чем девушки. 48,4% юношей указали на то, что знают, где будут работать после получения диплома. Из числа опрошенных девушек – 36% (табл. 34).

Анализ зависимости профессионального самоопределения выпускников от места их проживания выявил ряд особенностей. Так, после окончания вуза чаще других о наличии конкретного места работы говорят жители г. Саратова (43,7%), чуть меньше (42%) – жители другого субъекта РФ. Из числа сельчан с местом работы определились лишь 30%, жителей районных центров области – 33,6%. Таким образом, можно сделать вывод о том, что выпускники вузов, проживающие

¹¹⁹ Размазина Е. Работа для выпускников вузов. URL: <http://www.7ya.ru/pub/article.aspx?id=2338> (дата обращения: 17.02.2007).

в городах, на момент окончания учебного заведения чаще, чем жители сельских поселений, имеют определенность с конкретным местом работы (табл. 35).

Таблица 34

Наличие места работы после окончания вуза, % по полу

Пол	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Мужской	48,4	51,6	100,0
Женский	36,0	64,0	100,0

Таблица 35

Наличие места работы после окончания вуза, % по месту проживания

Место проживания по прописке	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	43,7	56,3	100,0
Районный центр Саратовской области	33,6	66,4	100,0
Сельское поселение Саратовской области	30,9	69,1	100,0
Другой субъект Российской Федерации	42,0	58,0	100,0

Сложности в практике трудоустройства молодых специалистов подтверждает и субъективное мнение опрошенных выпускников вузов г. Саратова, которое свидетельствует о высокой согласованности мнений студентов. Так, лишь 4,5% из числа опрошенных предполагают, что трудоустроиться будет легко. 25,3% указывают на необходимость небольших усилий, 55,3% ожидают больших сложностей и 6,4% опрошенных считают, что в 2009 году выпускнику вуза устроиться на работу будет практически невозможно. Все это свидетельствует о том, что значительная доля студентов еще во время обучения задумываются о профессиональных возможностях в будущем (табл. 36).

Таблица 36

Субъективная оценка сложности трудоустройства выпускников вузов 2009 г.

Вариант ответа	Частота	Процент
Легко	25	4,5
Приложив небольшие усилия	142	25,3
С большим трудом	310	55,3
Практически невозможно	36	6,4
Итого	513	91,4
Затрудняюсь ответить	48	8,6
Итого	561	100,0

Субъективное предположение о сложности трудоустройства также свидетельствует о различии во мнениях выпускников различных вузов г. Саратова. Так, студенты СГСЭУ чаще других указывали на наибольшую сложность. Чуть реже предполагают о сложности студенты ПАГС и СГУ (табл. 37).

Таблица 37

Субъективная оценка сложности трудоустройства выпускников вузов 2009 г., % по вузу

Вуз	Вариант ответа				Итого
	Легко	Приложив небольшие усилия	С большим трудом	Практически невозможно	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	4,7	31,8	57,0	6,5	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	9,2	21,5	66,2	3,1	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	4,2	36,8	51,6	7,4	100,0

Вуз	Вариант ответа				Итого
	Легко	Приложив небольшие усилия	С большим трудом	Практически невозможно	
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	1,6	32,8	62,3	3,3	100,0
Поволжская академия государственной службы	0	30,6	66,7	2,8	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	5,6	14,0	70,1	10,3	100,0
Саратовский государственный технический университет	7,1	31,0	47,6	14,3	100,0

Дальнейший анализ показал наличие гендерных особенностей субъективных оценок степени сложности трудоустройства выпускника вуза в 2009 году. Так, из числа тех, кто предполагает, что выпускнику вуза в 2009 году можно будет трудоустроиться, но с большим трудом, девушек больше, чем юношей, на 12%. Кроме того, несмотря на то, что юношей, предполагающих, что трудоустроиться будет легко, в 3 раза больше, чем девушек, разделяющих эту позицию; из числа тех, кто указал на то, что трудоустроиться будет практически невозможно, юношей также больше, чем девушек. Все это свидетельствует о высокой степени разброса мнения юношей выпускников, что, в свою очередь, говорит о разнообразии и неоднозначности имеющейся информации об опыте трудоустройства (табл. 38).

Таблица 38

Субъективная оценка степени сложности трудоустройства выпускника вуза 2009 г., % по полу

Пол	Вариант ответа				Итого
	Легко	Приложив небольшие усилия	С большим трудом	Практически невозможно	
Мужской	9,2	25,7	54,6	10,5	100,0
Женский	3,0	28,5	62,9	5,5	100,0

Субъективные оценки степени сложности трудоустройства выпускников вузов 2009 года в некоторой степени определены местом проживания выпускника. Так, чаще других большие трудности при устройстве на работу предполагают жители сельских поселений и районных центров. Реже других предполагают большие трудности жители других субъектов РФ (табл. 39).

Таблица 39

Субъективная оценка степени сложности трудоустройства выпускника вуза 2009 г., % по месту проживания

Место проживания	Вариант ответа				Итого
	Легко	Приложив небольшие усилия	С большим трудом	Практически невозможно	
г. Саратов	5,5	28,0	58,9	7,6	100,0
Районный центр Саратовской области	2,6	28,1	62,3	7,0	100,0
Сельское поселение Саратовской области	6,5	19,4	67,7	6,5	100,0
Другой субъект Российской Федерации	5,0	35,0	55,0	5,0	100,0

Молодой человек, окончивший вполне престижный технический вуз с красным дипломом, устроился продавцом в магазин автомобильных аксессуаров. А студентка учебного заведения гостиничной индустрии чуть ли не с первого дня учебы работала в отеле администратором на франтдеск. На вопрос, зачем ей это нужно, отвечала, что хочет постичь азы профессии заранее и не тратить время после окончания института. Кто из них быстрее сделал карьеру? Разумеется, тот, у кого была профессиональная практика. Именно отсутствие опыта больше всего мешает молодым специалистам в поиске «места под солнцем»¹²⁰. Эту гипотезу

¹²⁰ См.: Размазина Е. Указ. соч

подтверждают результаты и нашего исследования. Одним из наиболее важных препятствий трудоустройства молодого специалиста, как указали выпускники вузов г. Саратова, является отсутствие опыта. Теоретический характер знаний, неумение презентовать себя работодателю, незнание рынка труда, правовая некомпетентность также были упомянуты как препятствия, однако гораздо реже (табл. 40).

Таблица 40

Основные проблемы трудоустройства выпускников

Вариант ответа	Частота	Процент от числа	Процент от упоминаний
Отсутствие опыта	474	65,7	85,6
Неумение презентовать себя работодателю	44	6,1	7,9
Теоретический характер знаний	96	13,3	17,3
Незнание рынка труда	58	8,0	10,5
Правовая некомпетентность	49	6,8	8,8
Итого	721	100,0	130,1*

* Сумма не сводима к 100%, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

Кроме того, мнения достаточно большой доли выпускников свидетельствуют о негативных тенденциях профессиональной ориентации. 41% респондентов после окончания вуза не собираются работать по специальности. Основными аргументами оказались низкая оплата труда по специальности, отсутствие практических знаний, невозможности устроиться, отсутствие интереса к специальности (табл. 41). Все это свидетельствует о недостатках функционирования довузовской подсистемы профориентации в Саратовском регионе.

Таблица 41

Причины нежелания работать по специальности

Вариант ответа	Частота	Процент от упоминаний	Процент от опрошенных
Не могу устроиться	43	18,9	25,3
Не хватает практических знаний, нет опыт	5	21,9	29,4
На специалистов моего профиля сегодня нет спроса	21	9,2	12,4
Низкий статус профессии	17	7,5	10,0
Работа по специальности является низкооплачиваемой	64	28,1	37,6
Моя специальность мне не нравится	25	11,0	14,7
Не подходит график работы	1	0,4	0,6
Аспирантура	1	0,4	0,6
Служба в армии	1	0,4	0,6
Далеко от дома	1	0,4	0,6
Нет информации о вакансиях с хорошей заработной платой	1	0,4	0,6
Не востребована	2	0,9	1,2
Низкая оплата труда	1	0,4	0,6
Итого	228	100,0	134,1*

* Сумма не сводима к 100%, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответа.

Выпускники СГМУ чаще других указывали на желание работать по специальности после окончания вуза (97,3%). Также работу по специальности предполагают 77,4% выпускников педагогического института СГУ, чуть меньше (76,3%) – ПАГС. Чаще других работу не по специальности предполагают выпускники СГТУ и СГУ (табл. 42). Таким образом, узкопрофильные вузы ориентируют студентов на работу по специальности.

Ориентация на работу по специальности после окончания вуза также имеет гендерную специфику. Так, 73% девушек планируют работать по специальности, юношей – на 16% меньше (57,1%) (табл. 43).

Таблица 42

Желание выпускников вузов работать по специальности, % по вузу

Вуз	Желание работать по специальности после окончания вуза		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	64,6	35,4	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	48,6	51,4	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	97,3	2,7	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	77,4	22,6	100,0
Поволжская академия государственной службы	76,3	23,7	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	58,1	41,9	100,0
Саратовский государственный технический университет	46,7	53,3	100,0

Таблица 43

Желание выпускников вузов работать по специальности, % по полу

Пол	Желание работать по специальности после окончания вуза		Итого
	Да	Нет	
Мужской	57,1	42,9	100,0
Женский	73,0	27,0	100,0

Чаще других желание работать по специальности имеют выпускники вузов г. Саратова, проживающие в других субъектах РФ (88% из их числа) (табл. 44). Вероятно, переезд для обучения в другой город аргументирован возможностью получения желаемого образования. Это, в свою очередь, свидетельствует о высокой степени профессиональной самоопределенности абитуриентов вузов г. Саратова, проживающих в других городах.

Таблица 44

Желание выпускников вузов работать по специальности, % по месту проживания

Место проживания	Желание работать по специальности после окончания вуза		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	65,1	34,9	100,0
Районный центр Саратовской области	68,1	31,9	100,0
Сельское поселение Саратовской области	65,2	34,8	100,0
Другой субъект Российской Федерации	88,6	11,4	100,0

Кому же нужен выпускник? На этот вопрос попыталась дать ответ заместитель директора компании ASTRA personal Татьяна Волкова¹²¹. Есть два типа предприятий, которые готовы брать к себе на работу молодежь. Первые – это крупные международные компании. Время от времени им требуется «свежая кровь», свежие головы, не забитые стереотипами. Работу в них можно получить, если на собеседовании в вас разглядят недюжинный потенциал. Второй тип компаний – средние и мелкие российские фирмы, которые не в состоянии платить более опытным сотрудникам. По отношению к молодым специалистам здесь действует принцип брошенного в воду щенка: выплывешь, так выплывешь. В отличие от западных предприятий вкладывать деньги в повышение квалификации персонала в этих фирмах не принято, и молодежь учится путем проб и собственных ошибок. Разумеется, все выпускники грезят о работе в компаниях первого типа. Но и второй тип вовсе не так уж плох для начинающих. Здесь есть свои минусы: высокая текучка, не слишком благожелательная атмосфера в коллективе, невысокая зарплата. Зато вполне реально приобрести тот самый опыт, которого не хватает для устройства в фирму более высокого уровня. И как знать, может быть, именно это место работы станет первой ступенькой в лестнице карьерного взлета. Чем выше конкуренция в той или иной области, тем сложнее молодежи про-

¹²¹ ASTRA personal – московское консалтинговое агентство, занимается оценкой, обучением, подбором персонала для предприятий. Специализируется на тренинговых программах для HR, Assessment при подборе персонала, подборе для направлений IT издательств, полиграфии.

биться. Тем не менее многие компании с удовольствием берут молодых специалистов. Например, в торговле, сфере услуг, программировании выпускники довольно быстро проявляют себя. Правда, следует быть готовым к тому, что зарплата, которую им предложат, на 25–30% ниже, чем у специалистов с опытом. Да и испытательный срок (стажировка) может продлиться не один-два месяца, как это принято, а значительно дольше¹²².

Дальнейший анализ результатов опроса показал, что более половины (57,4%) опрошенных выпускников имеют опыт работы (табл. 45). Из их числа практически в равных долях (с разницей в 1% в пользу стажа «не по специальности») опыт работы представлен как по специальности, так и не по специальности (табл. 46).

Таблица 45

Наличие стажа работы выпускников вузов 2009 г.

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	322	57,4
Нет	239	42,6
Итого	561	100,0

Таблица 46

Характер стажа работы выпускников вузов 2009 г.

Характер стажа	Процент
По специальности	23,2
Не по специальности	24,2
Загруднились ответить	10,00
Итого	57,4

Следует обратить внимание, что 10% из числа тех, кто имеет стаж работы, не ответили на вопрос о характере имеющегося стажа. Вероятно, эта доля выпускников не имеют четкого представления о специфике, особенностях и характере работы в рамках своей будущей специальности, что является свидетельством недостатка функционирования вузовской подсистемы профориентации в Саратовском регионе.

Несмотря на то, что выпускники, проживающие в сельских поселениях, реже других имеют конкретное место работы после окончания вуза, опыт работы по специальности во время учебы они получают чаще других студентов. 29% из их числа указали на наличие опыта по специальности. 24,6% – это жители г. Саратова, 19,3% – районных центров Саратовской области, 18,6% – других субъектов РФ (табл. 47). Вероятно, это можно объяснить желанием студентов, проживающих в сельских поселениях, остаться жить и работать в городе после окончания вуза. И именно поэтому желание найти работу еще во время учебы является частью их миграционной стратегии.

Таблица 47

Наличие стажа по специальности, % по месту проживания

Место проживания	Наличие стажа по специальности		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	24,6	75,4	100,0
Районный центр Саратовской области	19,3	80,7	100,0
Сельское поселение Саратовской области	29,0	71,0	100,0
Другой субъект Российской Федерации	18,6	81,4	100,0

Стаж не по специальности чаще других имеют студенты, проживающие в г. Саратове (табл. 48). Вероятно, именно для них поиск работы не является столь сложным процессом, как для студентов, приезжающих из других поселений. В этом случае большое значение имеет наличие и объем социальных сетей.

¹²² Цит. по: Размазина Е. Указ. соч.

Наличие стажа не по специальности, % по месту проживания

Место проживания	Наличие стажа не по специальности		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	28,9	71,1	100,0
Районный центр Саратовской области	20,2	79,8	100,0
Сельское поселение Саратовской области	23,2	76,8	100,0
Другой субъект Российской Федерации	11,4	88,6	100,0

Время стажа выпускников вузов г. Саратова по специальности достаточно разнообразно – от 1 месяца до 5 лет. Наиболее распространенным оказался опыт до 1 года (табл. 49).

Таблица 49

Стаж по специальности

Время стажа	Частота	Процент	Валидный процент
До года	91	16,2	70,0
До 2 лет	22	3,9	16,9
Свыше 2 лет до 5	17	3,0	13,1
Итого	130	23,2	100,0

Временной диапазон стажа не по специальности также составляет от 1 месяца до 5 лет. В наибольшей степени распространен стаж в 1 год, реже в 2 и 3 года (табл. 50).

Таблица 50

Стаж не по специальности

Время стажа	Частота	Процент	Валидный процент
До года	66	11,8	51,2
До 2 лет	35	6,2	27,1
Свыше 2 лет до 5	28	5,0	21,7
Итого	129	23,0	100,0
Нет ответа	6	1,2	

Самая распространенная ошибка молодежи при устройстве на работу, по мнению директора Московского центра труда и занятости молодежи Леонида Кравченко, – это предъявление завышенных требований в отношении зарплаты. Особенно этим грешат выпускники экономических факультетов и престижных вузов. У многих была возможность прикоснуться к миру бизнеса, поскольку лекции читали состоявшиеся бизнесмены. Желания студентов понятны, но если нет фактического опыта, то выставлять свои условия работодателям еще рановато. В деловом мире действует принцип: покажи, на что ты способен, а потом поговорим о деньгах.

Ожидаемый размер заработной платы выпускников вузов г. Саратова на начало трудовой деятельности имеет достаточно большой разброс. От 1000 до 200 000 рублей. Однако наиболее распространенным ответом оказался уровень в 10 000 рублей. Так ответили 35% опрошенных выпускников. Чуть реже упоминалась желаемая оплата труда в размере 15 и 20 тысяч рублей. Более половины опрошенных выпускников ориентированы на оплату труда после окончания вуза в размере от 6 до 12 тысяч рублей (табл. 51).

Таблица 51

Желаемый размер заработной платы после окончания вуза

Размер оплаты труда (в рублях)	Частота	Процент
1000–5000	9	1,6
6000–12 000	303	54,0
13 000–18 000	131	23,4
20 000–30 000	90	16,0
35 000–80 000	13	2,3

Размер оплаты труда (в рублях)	Частота	Процент
Свыше 80 000	5	0,9
Итого	551	98,2
Затрудняюсь ответить	10	1,8
Итого	561	100,0

Ожидаемый размер заработной платы сразу после окончания вуза для большинства опрошенных выпускников составляет размер от 6000 до 12 000 рублей. Однако студенты СГТУ демонстрируют ожидания более высокого уровня. Так, большинство из них указали на ожидаемый размер заработной платы в диапазоне от 13 000 до 18 000 рублей. Чаще других сумму от 6 до 12 тысяч рублей как ожидаемый уровень оплаты труда, называли студенты педагогического института СГУ и ПАГС. Уровень от 20 до 30 тысяч рублей чаще других ожидают выпускники СГМУ и СГТУ (табл. 52). Данные свидетельствуют о том, что ожидаемый уровень оплаты труда молодых специалистов выше среди выпускников тех вузов, которые имеют сильную профильную ориентацию.

Таблица 52

Ожидаемый размер оплаты труда молодого специалиста, % по вузу

Вуз	Ожидаемый размер оплаты труда молодого специалиста (в руб.)						Итого
	1000–5000	6000–12 000	13 000–18 000	20 000–30 000	35 000–80 000	свыше 80 000	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	0,9	55,0	27,9	11,7	1,8	2,7	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	0	56,9	23,6	12,5	5,6	1,4	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	2,7	44,1	20,7	27,9	4,5	0	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	1,6	77,4	11,3	9,7	0	0	100,0
Поволжская академия государственной службы	2,6	73,7	18,4	5,3	0	0	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	1,8	56,6	23,9	15,9	0,9	0,9	100,0
Саратовский государственный технический университет	2,3	27,3	43,2	25,0	2,3	0	100,0

Половая принадлежность также определяет размер желаемой заработной платы после окончания вуза. Девушки ориентированы на меньший ее размер, нежели юноши. 64,5% девушек указали на размер в диапазоне от 6 до 12 тысяч рублей. Юноши чаще указывали желаемый размер в диапазоне от 13 до 18 тысяч рублей (табл. 53).

Таблица 53

Желаемый размер оплаты труда молодого специалиста

Желаемый размер оплаты труда после окончания вуза (в рублях)	Пол		Итого
	мужской	женский	
1000–5000	0,6	2,0	1,6
6000–12 000	31,2	64,5	55,0
13 000–18 000	35,7	19,0	23,8
20 000–30 000	26,1	12,4	16,3
35 000–80 000	3,2	2,0	2,4
Свыше 80 000	3,2	0	0,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Анализ потенциала внешней миграции позволил выявить достаточно низкий ее уровень. Так, после окончания вуза уехать в другую страну планируют только 7,7% опрошенных выпускников. Почти 92% респондентов не планируют переезда в другую страну (табл. 54).

Таблица 54

Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другую страну?

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	43	7,7
Нет	515	91,8
Итого	558	99,5
Нет ответа	2	0,4
Затрудняюсь ответить	1	0,2
Итого	3	0,5
Итого	561	100,0

Выпускники СГТУ и СГУ в большей степени демонстрируют миграционные намерения. 16,7% студентов СГУ и 11,1% СГТУ заявляют о готовности переехать в другую страну. Реже других (4,8%) об этом говорили студенты Педагогического института СГУ (табл. 55).

Таблица 55

Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другую страну? (% по вузу)

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	7,1	92,9	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	16,7	83,3	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	6,3	93,8	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	4,8	95,2	100,0
Поволжская академия государственной службы	7,9	92,1	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	4,3	95,7	100,0
Саратовский государственный технический университет	11,1	88,9	100,0

Переехать в другую страну после окончания вуза планируют чаще выпускники, проживающие в районных центрах Саратовской области. 9,3% из них указали на наличие подобных планов. Чуть реже (8,7%) об этом говорили выпускники, проживающие в г. Саратове (табл. 56).

Таблица 56

Внешний миграционный потенциал, % по месту проживания

Место проживания	Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другую страну?		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	8,7	91,3	100,0
Районный центр Саратовской области	9,3	90,7	100,0
Сельское поселение Саратовской области	4,3	95,7	100,0
Другой субъект Российской Федерации	4,3	95,7	100,0

Внутренний миграционный потенциал значительно выше внешнего. В другой регион России после окончания вуза планируют переехать чуть больше 30% опрошенных. О планах на переезд в другой регион России после окончания вуза чаще других заявляют выпускники СГМУ. Они демонстрируют самый высокий миграционный потенциал (48,2%). Значительно реже студентов СГМУ, однако чаще остальных (33,3%) в другой регион России планируют уехать работать студенты СГУ. Самый низкий потенциал внутренней миграции демонстрируют студенты СГСЭУ (табл. 57).

Таблица 57

Готовность выпускников переехать в другой регион России

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	170	30,3
Нет	388	69,2
Итого	558	99,5
Нет ответа	2	0,4
Затрудняюсь ответить	1	0,2
Итого	3	0,5
Итого	561	100,0

Планирующих переехать в другой регион РФ, как показали результаты настоящего исследования, больше тех, кто проживает в другом регионе (71,4%). И это вполне естественно. Однако следует обратить внимание на тот факт, что 28,6% из числа приезжих из других субъектов РФ студентов не планируют уезжать в другой город. Вероятно, это именно те студенты, которые уже во время учебы определились с местом работы и будут ее продолжать и после окончания вуза. 28% выпускников, проживающих в районных центрах Саратовской области, 23,2% – г. Саратова, 23,2 % – сельских поселений Саратовской области планируют переезд (табл. 58, 59). Данные свидетельствуют о достаточно высоком уровне миграционных намерений сельской молодежи.

Таблица 58

Внутренний миграционный потенциал, % по вузу

Вуз	Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другой регион России?		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	23,9	76,1	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	33,3	66,7	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	48,2	51,8	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	24,2	75,8	100,0
Поволжская академия государственной службы	28,9	71,1	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	22,2	77,8	100,0
Саратовский государственный технический университет	29,5	70,5	100,0

Таблица 59

Внутренний миграционный потенциал выпускников вузов, % по месту проживания

Место проживания	Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другой регион России?		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	23,2	76,8	100,0
Районный центр Саратовской области	28,6	71,4	100,0
Сельское поселение Саратовской области	23,2	76,8	100,0
Другой субъект Российской Федерации	71,4	28,6	100,0

В ходе анализа выявлено, что большинство выпускников вузов г. Саратова не готовы работать в сельской местности. Лишь 17,1% респондентов высказали подобное желание (табл. 60).

Таблица 60

Готовность респондентов работать в сельской местности

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	96	17,1
Нет	463	82,5
Итого	559	99,6
Затрудняюсь ответить	2	0,4
Итого	561	100

Из числа всех опрошенных выпускники аграрного университета чаще других (32,1%) высказывали готовность работать в сельской местности. Чуть меньше (20%) выпускников СГМУ также готовы работать в сельской местности. Гораздо реже остальных такую вероятность предполагают выпускники СГУ и СГТУ (табл. 61).

Таблица 61

Готовность работать в сельской местности, % по вузу

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	32,1	67,9	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	6,8	93,2	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	21,4	78,6	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	16,1	83,9	100,0
Поволжская академия государственной службы	10,5	89,5	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	11,1	88,9	100,0
Саратовский государственный технический университет	8,9	91,1	100,0

Среди юношей выявлен больший процент, чем среди девушек, готовых работать в сельской местности после окончания вуза (табл. 62). Вероятно, для девушек условия городской среды и возможностей имеют большую значимость, чем для юношей.

Таблица 62

Готовность работать в сельской местности, % по полу

Пол	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Мужской	25,6	74,4	100,0
Женский	13,8	86,2	100,0

Готовых работать в сельской местности после окончания вуза из числа выпускников, проживающих в сельских поселениях, больше, чем среди городских жителей (табл. 63).

Таблица 63

Готовность работать в сельской местности, % по месту проживания

Место проживания	Варианты ответа		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	11,7	88,3	100,0
Районный центр Саратовской области	26,9	73,1	100,0
Сельское поселение Саратовской области	26,1	73,9	100,0
Другой субъект Российской Федерации	15,7	84,3	100,0

Кроме того, большинство опрошенных выпускников (59,6%) не знают о существовании программ поддержки молодых специалистов, работающих на селе. 40% указали на то, что знают об этом (табл. 64).

Таблица 64

Наличие знаний о формах поддержки молодых специалистов, работающих на селе

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	226	40,3
Нет	335	59,7
Итого	561	100,0

Самый высокий уровень информированности о наличии программ поддержки специалистов, работающих на селе, выявлен среди студентов аграрного университета (82,3%). Чуть реже о наличии информации подобного рода говорили выпускники СГМУ и Педагогического института СГУ. Самый низкий уровень информированности демонстрируют выпускники СГСЭУ. Лишь 17% из их числа знают о подобных программах (табл. 65). Вероятно, одним из мотивов желания жить и работать на селе является наличие программ поддержки молодых специалистов сельских поселений. Как оказалось, более половины студентов вузов г. Саратова, проживающих на селе, знают об этих программах. Менее всего о подобных программах знают выпускники, проживающие в г. Саратове (32,2% из их числа) (табл. 66).

Таблица 65

Наличие знаний о формах поддержки молодых специалистов, работающих на селе, % по вузу

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	82,3	17,7	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	21,6	78,4	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	43,8	56,3	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	40,3	59,7	100,0
Поволжская академия государственной службы	34,2	65,8	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	17,9	82,1	100,0
Саратовский государственный технический университет	20,0	80,0	100,0

Таблица 66

Наличие знаний о формах поддержки молодых специалистов, работающих на селе, % по месту проживания

Место проживания	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
г. Саратов	32,6	67,4	100,0
Районный центр Саратовской области	47,9	52,1	100,0
Сельское поселение Саратовской области	52,2	47,8	100,0
Другой субъект Российской Федерации	48,6	51,4	100,0

Главным аргументом желания молодого специалиста работать на селе, по мнению выпускников вузов г. Саратова, может быть предоставление жилья. Значительно реже упоминались такие аргументы, как доплаты к заработной плате, возможность карьерного роста. Выплаты подъемных средств, работа по специальности, организация быта и досуга имеют значимость в наименьшей степени. Их упоминали менее 10% опрошенных. Данные результаты позволяют говорить о том, что предоставление молодому специалисту жилья является значимым фактором увеличения миграционного оттока специалистов в село (табл. 67).

Таблица 67

Факторы, влияющие на желание молодого специалиста работать на селе

Вариант ответа	Частота	Процент от числа
Предоставление жилья	346	62,7
Выплата подъемных	37	6,7

Вариант ответа	Частота	Процент от числа
Доплаты к заработной плате	62	11,2
Возможность карьерного роста	65	11,8
Возможность работать по специальности	31	5,6
Организация социально-бытового и культурного обслуживания	11	2,0
Итого	552	100,0

Наличие больниц и магазинов является тем минимумом инфраструктуры села, который необходим молодому специалисту, трудоустраивающемуся в сельской местности. Чуть менее значимой, однако достаточно часто упоминаемой является возможность подключения к сети Интернет (табл. 68). Все это свидетельствует о характере актуальных потребностей молодого специалиста, где основой выступают возможность сохранения здоровья (физиологические), удовлетворение потребностей в товарах быта (бытовые), потребность взаимодействия и информатизации (социальные).

Таблица 68

**Минимальная социальная инфраструктура,
необходимая для молодого специалиста, трудоустроившегося в сельской местности**

Вариант ответа	Частота	Процент от числа
Магазины	138	24,9
Почта	9	1,6
Библиотека	8	1,4
Детский сад, школа	49	8,8
Больница	236	42,5
Кинотеатр	3	0,5
Клуб	8	1,4
Возможность подключения к сети Интернет	103	18,6
Веселый коллектив	1	0,2
Итого	555	100,0

Анализ динамики в оценках аргументов нежелания молодых специалистов работать на селе свидетельствует об их неизменности. Результаты исследований¹²³, проведенных на базе ЦРСИ СГУ в 2002 году, свидетельствуют, что основными причинами миграции молодежи из села являются: проблема поиска желаемой работы, отсутствие жилья, низкий уровень оплаты труда, неудовлетворенность уровнем и качеством жизни, низкий уровень снабжения и услуг. Тем не менее результаты этого опроса показали, что больше половины респондентов могли бы вернуться жить и работать в сельскую местность, но только при условии, если им предоставят жилье и место работы. Именно эти условия возможности работать на селе являются главными и для выпускников вузов г. Саратова в 2009 году.

Процесс поиска работы достаточно сложен, что сегодняшние выпускники четко представляют. Именно поэтому опыт поиска работы имеют большинство студентов 4 и 5 курсов вуза. Наиболее эффективными источниками информации при поиске работы, по мнению выпускников, являются личные знакомства, связи (77,5% респондентов), 62% выпускников считают, что это Интернет, СМИ назвали 50% опрошенных. Значительно меньше по значимости оказались кадровые агентства, факультеты вузов, карьерные форумы (табл. 69). Все это свидетельствует о высокой значимости социальных сетей в профессиональной реализации специалиста.

¹²³ См. например: *Карева С.В.* Особенности положения молодежи на сельском рынке труда // Поколенческая организация современного российского общества. Саратов: Научная книга, 2003; *Ее же.* Из деревни в город: Экспликация молодежных ориентиров // Города региона: Культурно-символическое наследие как гуманитарный ресурс будущего: материалы Междунар. науч.-практич. конф. 15–17 апреля 2003 г. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2003.

Таблица 69

Наиболее эффективные источники информации при поиске работы

Вариант ответа	Частота	Процент от числа	Процент упоминаний*
Факультет, кафедра	101	7,1	18,0
СМИ (газеты, телевидение, радио)	282	19,7	50,4
Интернет	348	24,3	62,1
Личные связи, знакомства	430	30,0	76,8
Служба занятости, кадровые агентства	155	10,8	27,7
Ярмарка вакансий, карьерные форумы	100	7,0	17,9
Связи	4	0,3	0,7
Затрудняюсь ответить	11	0,8	2,0
Итого	1431	100,0	255,5

* Общий процент по результату ответов превышает 100%, поскольку каждый респондент мог указать несколько вариантов ответа.

В случае крайней необходимости большинство выпускников (88,4%) обратятся в службу занятости по вопросу поиска работы (табл. 70). К этому чаще других готовы выпускники ПАГС, СГУ, аграрного университета, пединститута СГУ (табл. 71).

Таблица 70

Готовность выпускников обратиться в службу занятости по вопросу трудоустройства

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	496	88,4
Нет	63	11,2
Итого	559	99,6
Нет ответа	2	0,4
Итого	561	100,0

Таблица 71

Готовность выпускников обратиться в службу занятости по вопросу трудоустройства, % по вузу

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	90,3	9,7	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	90,4	9,6	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	88,4	11,6	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	90,3	9,7	100,0
Поволжская академия государственной службы	97,3	2,7	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	85,5	14,5	100,0
Саратовский государственный технический университет	82,2	17,8	100,0

Кроме того, 78,6% выпускников вузов г. Саратова готовы устроиться на менее оплачиваемую и менее квалифицированную работу. Все это свидетельствует об объективной необходимости получения опыта работы для дальнейшего роста и профессиональной реализации (табл. 72).

Таблица 72

Готовность выпускников устроиться на менее оплачиваемую и менее квалифицированную работу

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	441	78,6
Нет	118	21,0
Итого	559	99,6
Нет ответа	2	0,4
Итого	561	100,0

Выпускники аграрного университета и ПАГС чаще других готовы устроиться на менее квалифицированную и менее оплачиваемую работу (табл. 73).

Таблица 73

Готовность устроиться на менее оплачиваемую и менее квалифицированную работу, % по вузу

Вуз	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И. Вавилова	84,1	15,9	100,0
Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского	79,5	20,5	100,0
Саратовский государственный медицинский университет	75,9	24,1	100,0
Педагогический институт СГУ им. Н.Г. Чернышевского	75,8	24,2	100,0
Поволжская академия государственной службы	84,2	15,8	100,0
Саратовский государственный социально-экономический университет	80,2	19,8	100,0
Саратовский государственный технический университет	68,9	31,1	100,0

Конечно, нельзя утверждать, что неопытность ставит крест на еще не начавшейся карьере. У каждого есть шанс. Можно, например, удивить руководство достижениями в учебе или своими индивидуальными способностями. Но все-таки случаев, когда процесс трудоустройства выпускников затягивался на несколько месяцев, а то и на год, предостаточно. Большое количество дипломированных безработных бьет по престижу учебного заведения, из стен которого они вышли. Поэтому многие вузы сегодня сами пытаются помочь своим питомцам в поиске работы¹²⁴.

Одной из задач нашего исследования было выявление роли саратовских вузов в решении вопросов трудоустройства их выпускников. Участие учебных заведений, как показал анализ, чаще является информационным (45,5%) и рекомендательным (20%). Четверть выпускников указали на то, что вуз не оказывает никакой поддержки (табл. 74). Таким образом, можно сделать вывод о недостаточности участия вузов г. Саратова в трудоустройстве выпускников.

Таблица 74

Виды вузовской поддержки в вопросах трудоустройства выпускников

Вариант ответа	Частота	Процент от числа	Процент упоминаний*
Информационная помощь	290	45,5	51,9
Рекомендательная помощь	131	20,6	23,4
Персональное устройство на конкретную работу	22	3,5	3,9
Обеспечение стажировки с последующим трудоустройством	40	6,3	7,2
Не оказывает поддержки	154	24,2	27,5
Итого	637	100,0	114,0*

* Общий процент по результату ответов превышает 100%, поскольку каждый респондент мог указать несколько вариантов ответа.

¹²⁴ См.: Размазина Е. Указ. соч.

Закон о выделении квотируемых рабочих мест для выпускников в России необходим. С этим согласились 93,8% всех опрошенных выпускников (табл. 75).

Таблица 75

Необходимость принятия закона о выделении (квотировании) рабочих мест для выпускников

Вариант ответа	Частота	Процент
Да	526	93,8
Нет	33	5,9
Итого	559	99,6
Нет ответа	2	0,4
Итого	561	100,0

О необходимости принятия закона о выделении квотируемых мест для выпускников вузов чаще упоминают девушки. Так, 96,7% из них указали на необходимость данного закона (табл. 76). Среди юношей поддержали эту идею 87,6%. Данный факт подтверждает ранее выявленную тенденцию о субъективных оценках сложности трудоустройства. Именно девушки чаще предполагали, что для этого потребуются большие усилия.

Таблица 76

Необходимость принятия закона о выделении (квотировании) рабочих мест для выпускников, % по полу

Пол	Вариант ответа		Итого
	Да	Нет	
Мужской	87,6	12,4	100,0
Женский	96,7	3,3	100,0

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют сделать выводы. Чуть больше трети (39%) выпускников на момент окончания вуза имеют место работы. Студенты СГТУ в большей степени ориентированы на конкретное место работы после окончания вуза, чуть меньше – СГМУ и СГУ. Самый низкий уровень демонстрируют студенты ПАГС. На конкретное место работы после окончания вуза юноши ориентированы в большей степени, чем девушки. Кроме того, выпускники вузов, проживающие в городах, на момент окончания учебного заведения чаще, чем жители сельских поселений, имеют определенность с конкретным местом работы.

Значительная доля студентов еще во время обучения задумываются о профессиональных возможностях в будущем, причем более половины из них ожидают большие сложности при трудоустройстве. Студенты СГСЭУ чаще других указывали на наибольшую сложность при трудоустройстве после окончания вуза. Чуть реже предполагают о сложности студенты ПАГС и СГУ. Девушки чаще, чем юноши, предполагают наличие больших трудностей при трудоустройстве. Кроме того, чаще других большие трудности при устройстве на работу предполагают жители сельских поселений и районных центров. Реже других предполагают большие трудности жители других субъектов РФ. Отсутствие опыта, по мнению большинства выпускников, является самым большим препятствием трудоустройства молодого специалиста.

Менее половины (41%) выпускников планируют работать по специальности. Остальные аргументируют свой выбор низкой оплатой труда по специальности, отсутствием практических знаний, отсутствием интереса к специальности. Выпускники СГМУ демонстрируют самый высокий уровень профессиональной ориентированности. Практически все планируют после окончания вуза работать по специальности. По мере снижения уровня – Пединститут СГУ и ПАГС. Девушки в большей степени ориентированы на работу по специальности после окончания вуза. Кроме того, выявлен высокий уровень профессионального самоопределения абитуриентов вузов г. Саратова, проживающих в других городах. Чаще других желание работать по специальности имеют выпускники вузов г. Саратова, проживающие в других субъектах РФ (88% из их числа).

Менее четверти (23%) выпускников имеют стаж работы по специальности. Длительность его чаще всего до 1 года. Стаж не по специальности имеют 24% опрошенных, чаще до двух

лет. Несмотря на то, что выпускники, проживающие в сельских поселениях, реже других имеют конкретное место работы после окончания вуза, опыт работы по специальности во время учебы они получают чаще других студентов. Стаж не по специальности чаще других имеют студенты, проживающие в г. Саратове. Вероятно, именно для них поиск работы не является столь сложным процессом, как для студентов, приезжающих из других поселений. В этом случае большое значение имеет наличие и объем социальных сетей.

Желаемый размер заработной платы на начало трудовой деятельности определяет достаточно большой разброс. Большинство указывают на размер в 10 тыс. рублей. 80% опрошенных выпускников указывали размер до 15 тыс. рублей. Ожидаемый уровень оплаты труда молодых специалистов выше среди выпускников тех вузов, которые имеют сильную профильную ориентацию. Студенты СГТУ и СГМУ демонстрируют ожидания более высокого уровня заработной платы после окончания вуза. Девушки ориентированы на меньший размер оплаты труда после окончания вуза, нежели юноши.

Выявлен низкий уровень потенциала внешней миграции выпускников вузов г. Саратова. 7,7% опрошенных выпускников указали на желание и планы переехать в другую страну. Выпускники СГТУ и СГУ чаще других указывают на миграционные намерения – планы и готовность переехать в другую страну после окончания вуза. Кроме того, переехать в другую страну после окончания вуза планируют чаще выпускники, проживающие в районных центрах Саратовской области

Внутренний миграционный потенциал определяют чуть менее трети молодых специалистов. 30% ориентированы на работу в другом регионе. Выпускники СГМУ чаще других готовы переехать в другой регион России. Планирующих переехать в другой регион РФ, как показали результаты настоящего исследования, больше среди тех, кто проживает в другом городе. Кроме того, выявлен достаточно высокий уровень миграционных намерений сельской молодежи. Менее трети из их числа готовы жить и работать в селе.

Желание работать в сельской местности проявляют лишь 17% всех опрошенных. Треть выпускников аграрного университета (доля их значительно выше, чем среди выпускников других вузов) готовы работать в сельской местности после окончания вуза. Наименьшую готовность демонстрируют выпускники СГУ и СГТУ. Среди юношей выявлен больший процент, чем среди девушек, готовых работать в сельской местности после окончания вуза. Готовых работать в сельской местности после окончания вуза из числа выпускников, проживающих в сельских поселениях, больше, чем среди городских жителей.

Выявлен низкий уровень информированности выпускников о существовании программ поддержки молодых специалистов, работающих на селе. Самый высокий уровень информированности о наличии программ поддержки специалистов, работающих на селе, выявлен среди студентов аграрного университета. Кроме того, как показали результаты анализа, именно среди выпускников вузов г. Саратова, проживающих на селе, уровень информированности выше, чем среди городских жителей.

Главным аргументом желания молодого специалиста работать на селе является предоставление жилья. Минимальный перечень объектов социальной инфраструктуры села свидетельствует о типах потребностей молодого специалиста: физиологическом (физическое состояние, здоровье), бытовом (возможность покупок бытовых товаров), социальном (взаимодействие и информатизация).

Наиболее эффективными источниками информации при поиске работы, по мнению выпускников, являются личные знакомства, Интернет, СМИ. В случае крайней необходимости большинство выпускников (88,4%) обратятся в службу занятости по вопросу поиска работы. Кроме того, 78,6% выпускников готовы устроиться на менее оплачиваемую и менее квалифицированную работу. Выпускники аграрного университета и ПАГС чаще других готовы устроиться на менее квалифицированную и менее оплачиваемую работу.

Участие вузов в трудоустройстве выпускников недостаточно. Чаще оно имеет информационный и рекомендательный характер. Выявлен высокий уровень необходимости принятия закона о квотируемых рабочих местах для выпускников вузов. О необходимости принятия данного закона чаще упоминают девушки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование показало, что уровень профессионального самоопределения выпускников саратовских школ является средним¹²⁵. Большинство знают, в какой вуз пойдут учиться, однако четкой аргументации при этом не имеют. Выбор специальности также в большинстве случаев свидетельствует об отсутствии интереса и неконкретном характере представлений о будущей профессии. У выпускников отсутствуют мотивационные требования к формированию готовности к выбору профессии, тем не менее ими признается необходимость трудиться во взрослой жизни. Доминирующим основанием реального профессионального самоопределения выступает критерий «хочу»¹²⁶. Учет потребностей рынка и соотношение желаний с возможностями аргументируют лишь десятую часть старшеклассников. В связи с этим большинство выпускников не имеют ясной жизненной перспективы и, как следствие этого, оказываются невостребованными, вынуждены в будущем работать не по специальности.

Выпускники вузов г. Саратова также демонстрируют невысокий уровень профессионального самоопределения. На примере многих вузов можно утверждать, что немалая часть студентов не знают, кем они будут работать после окончания вуза. Проведенное исследование позволило выявить несколько моделей профессиональных ориентаций выпускников вузов. Первая – *пассивно-запаздывающая* (около 12% выпускников вузов). Они на момент окончания вуза не имеют ориентаций на конкретное место работы. Работа в будущем по специальности или не по специальности для них не имеет принципиальной важности. Опыта работы во время обучения они, как правило, не имеют.

Вторая модель – *пассивно-приспособленческая* (около 22%). Эти выпускники также не имеют конкретного места работы после окончания вуза, опыта работы также в большинстве случаев не получали. У тех, кто имеет стаж работы, он не по специальности. Эти выпускники ориентированы на хорошую, высокооплачиваемую работу, однако в случае необходимости согласились бы на менее квалифицированную и менее оплачиваемую. При трудоустройстве чаще рассчитывают на помощь родственников.

Третья модель – *активно-карьерная* (около 35%). Эти выпускники в большинстве случаев имеют ориентацию на конкретное место работы после окончания вуза, опыт работы чаще по специальности со сроком до 1 года. Одним из главных критериев хорошей работы для них является возможность карьерного роста, при этом они могли бы начать трудовую деятельность в должности, требующей более низкого уровня квалификации и с меньшей оплатой труда. При поиске работы они готовы использовать все имеющиеся способы. Возможность профессиональной реализации для них имеет высокую ценностную позицию.

Четвертая модель – *активно-инструментальная* (22%). Эти выпускники высшее образование и наличие высокой квалификации оценивают как механизм получения желаемых благ. Они чаще в выборе места работы ориентированы на высокий уровень оплаты труда. Профильность работы не столь значима в их системе аргументации. Чаще всего они имеют опыт работы и ориентированы на конкретное место работы после окончания вуза.

Пятая модель – *активно-миграционная* (около 9%). Эту группу составляют выпускники, имеющие реальные планы уехать в другую страну. Наличие высшего образования и знаний с высокой квалификацией для них имеет самое большое значение. Опыта работы у них чаще нет, как и конкретных ориентаций на место работы.

Анализ результатов исследования показывает, что функционирование системы профессиональной ориентации молодежи в России имеет недостатки и требует серьезной корректировки как на уровне планирования и разработки, так и в отношении конкретных механизмов реализации. Сегодня существует необходимость создания новых структур с более глубокой профессиональной ориентацией, начинающейся со школы. Зачастую вузы не знают свой рынок труда и предлагают специальности модные, но маловостребованные. Если в обыденном поведении молодежь уже ориентируется на рыночные отношения, то в профессиональном плане она еще не готова к новым экономическим отношениям и не обладает достаточной мотивацией к профессиональному труду в соответствии со своей специальностью. Необходимо, чтобы не только

¹²⁵ См.: Фаткуллин Р.Р. Формирование готовности к выбору профессии у старшеклассников в условиях интернатного типа: теория и практика // Вестн. Башкирск. ун-та. 2008. Т. 13. № 2.

¹²⁶ См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 2007. С. 49.

вузы, но и школы возобновили работу кабинетов профессиональной ориентации, чтобы дети уже со школы знали, какие специальности существуют и на какие ориентирован региональный рынок труда. В этом заинтересован и Комитет образования администрации города Саратова и регионов.

Районные центры занятости проводят большую работу по профориентации граждан, но они акцентируют свое внимание на безработных. У них существует определенный день, который называется «День кадровика», когда приходят «кадровики», рассказывают о своем предприятии и какие рабочие им нужны. Хотелось бы, чтобы такой день существовал и в вузах, так как большинство молодежи с модными специальностями не знают, кем будут работать, впервые выйдя на рынок труда. Кроме того, существует необходимость отслеживания и анализа потребностей регионального рынка труда, и этим следует заниматься, в первую очередь, вузам. В структуре Комитета по физической культуре и спорту администрации города Саратова существует сектор по молодежной политике, его участие в актуализации необходимости закона о «квотировании» рабочих мест для выпускников вузов могло бы иметь высокую значимость. Тем более, что большинство выпускников вузов считают принятие подобного закона значимым условием облегчения поиска работы молодым специалистом.

Безусловно, работа способствует профессиональной интеграции, даже если она не совпадает со специализацией, поскольку расширяет сферы общения, позволяет накапливать социальный опыт. Если характер трудовой деятельности совпадает с изучаемой профессией, то это является своего рода компенсацией во многих случаях малоэффективной на сегодняшний день вузовской практики по специальности.

Активные мероприятия на рынке труда в последние годы стали редкостью – на это нет бюджетных средств. По-видимому, главным препятствием в комплексном решении проблем занятости молодежи остается отсутствие политической воли и внимания исполнительной власти к этой проблеме. Нет понимания того, что проблема молодежной занятости – часть общей проблемы воспроизводства человеческого потенциала, часть единой ювенальной политики в отношении семьи, детей и молодежи.

Любые рекомендации, направленные на улучшение положения современного студента, не могут быть реализованы без преодоления основных трудностей сегодняшнего дня – экономических, финансовых, социальных.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37–46.
2. Ананьев Б.Г. К постановке проблемы развития детского самосознания / Б.Г. Ананьев. – М., 1948.
3. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект пресс, 2007. – 363 с.
4. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. – М., 1968.
5. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка / Л.И. Божович. – М., 1972.
6. Борисова Е.В. Формирование и математическая обработка данных в социологии / Е.В. Борисова. – Тверь: Изд-во ТГТУ, 2006. – 120 с.
7. Броневицук С.Г. Профильное обучение в школе: вопросы организации и содержания / С.Г. Броневицук. – М., 2004.
8. Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости / М.А. Ворона // Социологические исследования. – 2008. – № 8. – С. 106–115.
9. Выборнова В.В. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи / В.В. Выборнова, Е.А. Дунаева // Социологические исследования. – 2006. – № 4.
10. Гаврилюк В.В. Гражданственность, патриотизм и воспитание молодежи / В.В. Гаврилюк, В.В. Маленков // Социологические исследования. – 2007. – № 4. – С. 44–50.
11. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка / М.Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. – 1995. – № 3.
12. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев, 1988.
13. Головаха Е.И. Психология человеческого взаимопонимания / Е.И. Головаха, Н.В. Панина. – Киев, 1989.
14. Горшков М.К. Молодежь России: социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с.
15. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2006–2010 годы». – М., 2005.
16. Государственные символы России: знания и чувства. [Электронный ресурс]: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/12311.html?no_cache=1&cHash=5937a23684
17. Демидова Е.И. Патриотизм в своей идее неизменен / Е.И. Демидова, В.К. Криворученко. – Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2008. – № 6.
18. Жукова Т.И. О международной ассоциации школьной и профессиональной ориентации / Т.И. Жукова // Вопросы психологии. – 1973. – № 5.
19. Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н.А. Журавлева. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 335 с.
20. Зеер Э.Ф. Профорientoлогия. Теория и практика / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М., 2006.
21. Иванов В.Г. Дмитрий Лихачев о нравственности, свободе и патриотизме / В.Г. Иванов // Дополнительное образование и воспитание. – 2008. – № 6. – С. 52.
22. Ильина Е. Образование в странах ОЭСР. Тенденции 2007 года / Е. Ильина. URL: http://www.strf.ru/organization.aspx?CatalogId=221&d_no=14175.

23. *Исаев К.И.* Особенности идентичности жителей постсоветского Кыргызстана / К.И. Исаев // Социологические исследования. – 2009. – № 5. – С. 91–94.
24. К чему приведет переход на двухуровневую систему высшего образования в России? URL: <http://www.km.ru/opinion/index.asp?data=12.03.2007%2015:30:00&archive>.
25. *Карева С.В.* Из деревни в город: Экспликация молодежных ориентиров / С.В. Карева // Города региона: Культурно-символическое наследие как гуманитарный ресурс будущего: материалы междунар. науч.-практ. конф. 15–17 апреля 2003 г. – Изд-во Саратов. ун-та, 2003.
26. *Карева С.В.* Особенности положения молодежи на сельском рынке труда / С.В. Карева // Поколенческая организация современного российского общества. – Саратов: Научная книга, 2003.
27. *Климов Е.А.* Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта / Е.А. Климов. – Л., 1976.
28. *Климов Е.А.* Как выбирать профессию / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1990.
29. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М., 1995.
30. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М., 2007.
31. *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов. – Обнинск, 1993.
32. *Климов И.А.* Социальная разобщенность как феномен массового сознания / И.А. Климов, В.Н. Шубкин // Россия реформирующаяся: Ежегодник – 2004 / отв. ред. Л.М. Дробизева. – М., 2004.
33. Концепция развития профессиональной ориентации в Якутском государственном университете имени М.К. Аммосова на период 2008–2012 гг. URL: <http://www.ysu.ru/content/div/1131/proforientassia/>.
34. *Копытова Т.И.* Профессиональные интересы выпускников школ и планы по их реализации / Т.И. Копытова. URL: http://gcon.pstu.ru/pedsocvet/programm/-section=1_7_7.htm.
35. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2004.
36. *Лесовик И.В.* Педагогическая поддержка старшеклассников в профессиональном самоопределении / И.В. Лесовик // Ростовский электронный журнал. – № 18 [140] 01.10.2006.
37. *Лисовский В.Г.* Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: учеб. пособие / В.Г. Лисовский. – СПб., 2000.
38. *Нестерова Н.Б.* Ценностное отношение студентов к учебным дисциплинам как фактор успешности / Н.Б. Нестерова. – М., 1984.
39. *Пантин В.И.* Политическая и цивилизационная самоидентификация современного российского общества в условиях глобализации / В.И. Пантин // Политические исследования. – 2008. – № 3. – С. 29–39.
40. *Петров А.В.* Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений / А.В. Петров // Социологические исследования. – 2008. – № 2. – С. 83–90.
41. *Петровский А.В.* К проблеме самоопределения личности в группе / А.В. Петровский. – М., 1972.
42. *Петровский А.В.* Психология / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М., 2001.
43. *Попова И.П.* Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И.П. Попова // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 52–57.
44. Популярность и востребованность профессий. URL: <http://www.shkolniki.ru/popularity>.
45. О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года: Приказ Минобразования РФ. 29.12.2001.
46. Профессиональная ориентация учащихся: учеб. пос. для студентов пед. ин-тов / под ред. А.Д. Сазонова. – М., 1988.
47. Профессиональные группы: динамика и трансформация / под ред. В.А. Мансурова. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2009. – 419 с.
48. *Пряжников Н.С.* Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. – М., 2008.
49. *Пряжников Н.С.* Теория и практика профессионального самоопределения / Н.С. Пряжников. – М., 1999.
50. *Радугин А.А.* Социология / А.А. Радугин, К.А. Радугин. – М., 2001.
51. *Размазина Е.* Работа для выпускников вузов. URL: <http://www.7ya.ru/pub/article.aspx?id=2338>.
52. *Рубинштейн С.Л.* Человек и мир / Рубинштейн С.Л. // Проблемы общей психологии. – М., 1973.
53. *Сапогова Е.Е.* Психология развития человека / Е.Е. Сапогова. – М., 2001.
54. *Соколов Е.А.* Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария / Е.А. Соколов. – М.: Универ. кн., 2009. – 480 с.
55. *Струмилин С.Г.* К вопросу о классификации труда / С.Г. Струмилин // История советской психологии труда. – М., 1983.
56. *Тагицев В.Н.* Избранные произведения / В.Н. Тагицев. – Л., 1979.
57. *Томэ Х.* Современный психоанализ. Т. 2. Практика / Х. Томэ. – М., 1996.
58. *Фаткуллин Р.Р.* Формирование готовности к выбору профессии у старшеклассников в условиях интернатного типа: теория и практика / Р.Р. Фаткуллин // Вестник Башкирск. ун-та. – 2008. – Т. 13. – № 2.

59. *Федотова Н.* Жизненные стратегии молодежи / Н. Федотова // Человеческие ресурсы. – № 2. – 2000.
60. *Федотова Н.* Профессиональный потенциал выпускников вузов / Н. Федотова // Человеческие ресурсы. – № 1–2. – 1999.
61. *Франкл В.* Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990.
62. *Чебышева В.В.* Психологические проблемы профориентации школьников / В.В. Чебышева // Вопросы психологии. – 1971. – № 1.
63. *Чебышева В.В.* Психология трудового обучения / В.В. Чебышева. – М., 1969.
64. *Чебышева В.В.* О подготовке учащихся средней школы к выбору профессии / В.В. Чебышева, О.И. Галкина, Л.М. Зюбина // Вопросы психологии. – 1959. – № 5.
65. *Чердниченко Г.А.* Новое в образовании и профессиональной деятельности молодежи / Г.А. Чердниченко // Социологические исследования. – 2009. – № 7. – С. 119–125.
66. *Чупров В.И.* Молодежь в общественном воспроизводстве / В.И. Чупров // Социологические исследования. – № 3. – 1998.
67. *Шалионов Г.М.* Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте / Г.М. Шалионов. – СПб., 1997.
68. *Шахматова Н.В.* Поколенческая организация современного российского общества / Н.В. Шахматова. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2003.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1

Место учебы респондентов, % к опрошенным

Вариант ответа	%
СГУ	36
СГАУ	23
СГТУ	15
ПИСГУ	10
ПАГС	6
РГОТУПС	5
СГСЭУ	2
СГМУ	2
СГАВМ	1
Итого	100

Таблица 2

Получаемые специальности, % к опрошенным студентам

Специальности	%
Экономическая	21
Техническая	20
Гуманитарная	15
Физическая	15
Педагогическая	7
Естественнонаучная	7
Ветеринарная	5
Строительство и архитектура	4
Управленческая	2
Медицина	2
Юридическая	1
Сельскохозяйственная	1
Итого	100

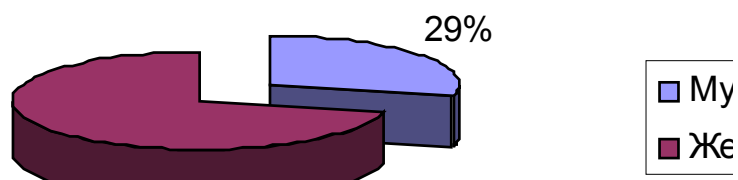


Рис. 1. Пол респондента

Возрастное распределение опрошенных соответствует курсу обучения в вузе. Так, почти 50% респондентов в возрасте 22 лет.

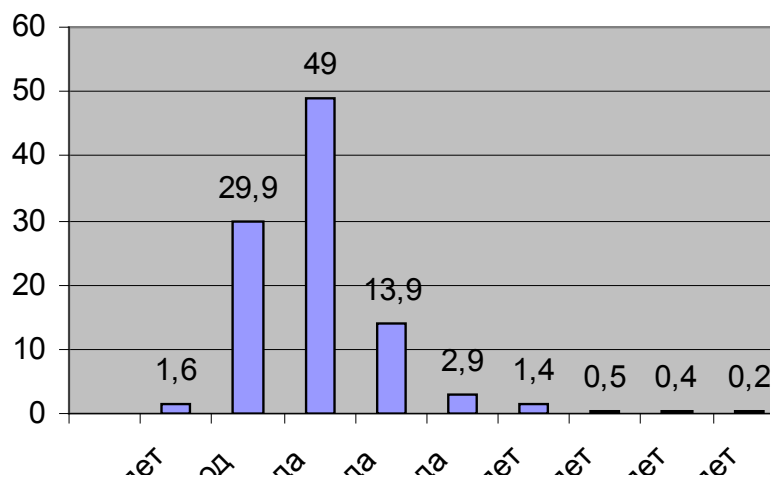


Рис. 2. Возраст респондента, %

Большинство опрошенных студентов (80%) не состоят в браке. 12% состоят в официальном браке, около 7% – в незарегистрированном; 5% из числа опрошенных респондентов имеют детей.

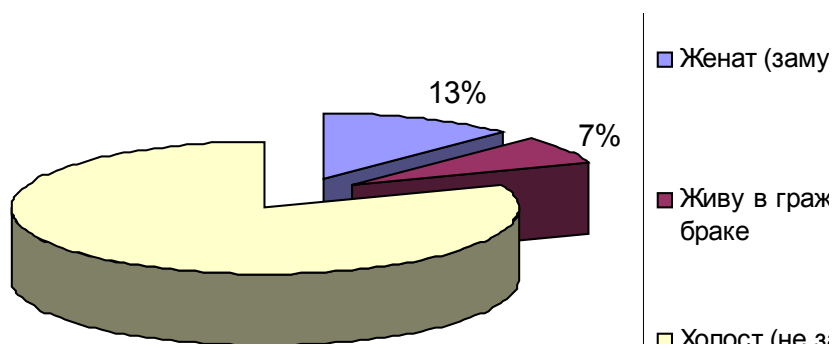


Рис. 3. Семейное положение респондента

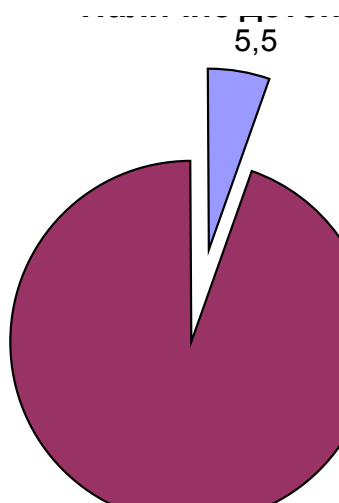


Рис. 4. Наличие детей, %

Большая часть респондентов (53,7%) проживают в г. Саратове, 21,2% – в районном центре Саратовской области, 12,3% – в сельском поселении Саратовской области и 12,5% – жители других субъектов РФ. Данное процентное распределение позволит объективно выявить особенности миграционного потенциала выпускников вузов г. Саратова.

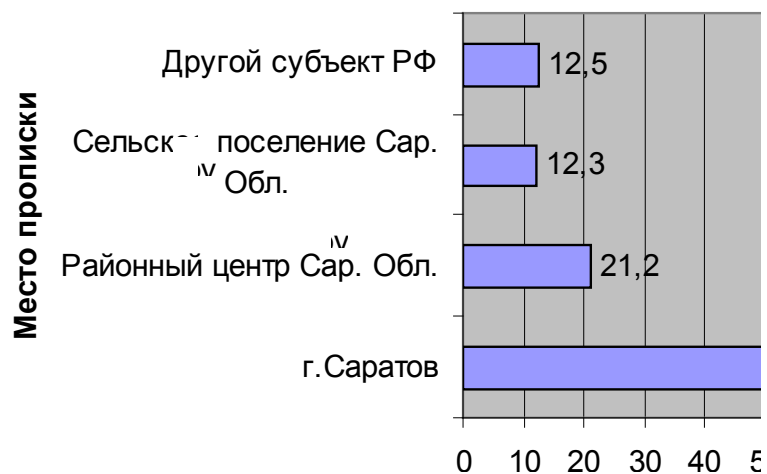


Рис. 5. Место прописки респондента, %

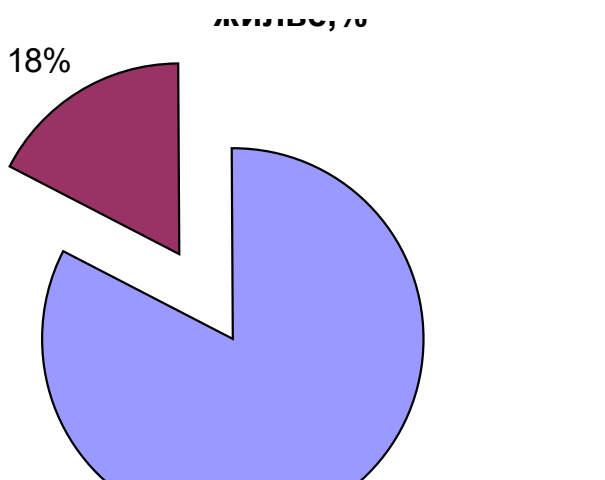


Рис. 6. Наличие жилья

82% респондентов в настоящее время имеют жилье. Однако лишь у 12% оно в личной собственности. Около 88% респондентов, имеющих жилье, указали на совместное владение с родителями или другими лицами.

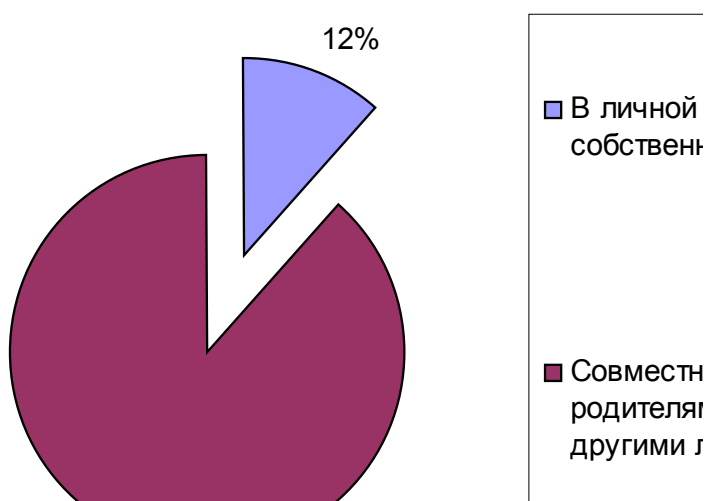


Рис. 7. Тип имеющегося жилья

Анкета студента-выпускника 2009 г.

Уважаемые выпускники.

Центр региональных социологических исследований СГУ по заказу Министерства образования Саратовской области проводит исследование с целью выявления особенностей профессионального самоопределения выпускников вузов г. Саратова. Просим Вас принять участие в данном исследовании. Прочтите вопросы и выберите варианты ответа, соответствующие Вашему мнению. Если такого варианта нет, укажите свой в строке «иное». Анкетирование носит анонимный характер, результаты будут использоваться в обобщенном виде.

Спасибо за сотрудничество.

1. Вуз _____

2. Факультет _____

3. Специальность _____

4. Знаете ли Вы, где будете работать после получения диплома?

1. Да
2. Нет

5. Как Вы думаете, легко ли будет трудоустроиться выпускнику вуза в 2009 году?

1. Легко
2. Приложив небольшие усилия
3. С большим трудом
4. Практически невозможно
5. Затрудняюсь ответить

6. Что, на Ваш взгляд, мешает молодому специалисту при трудоустройстве?

1. Отсутствие опыта
2. Неумение презентовать себя работодателю
3. Теоретический характер знаний
4. Незнание рынка труда
5. Правовая некомпетентность

7. После окончания вуза собираетесь ли Вы работать по специальности?

1. Да
2. Нет
3. Не задумывался об этом.

7.1. Если нет, то почему:

1. Не могу устроиться
2. Не хватает практических знаний, нет опыта работы
3. В специалистах моего профиля сегодня нет потребности
4. Низкий уровень профессии
5. Работа по специальности является низкооплачиваемой
6. Моя специальность мне не нравится
7. Иное (укажите) _____

8. Имеется ли у Вас опыт работы, полученный во время учебы?

1. По специальности, стаж (укажите сколько месяцев) _____
2. Не по специальности, стаж (укажите сколько месяцев) _____
3. Нет

9. Какую зарплату, по Вашему мнению, должен получать молодой специалист сразу после окончания вуза: _____ рублей

10. Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другую страну?

1. Да
2. Нет

11. Планируете ли Вы после окончания вуза переехать в другой город?

1. Да
2. Нет

12. Готовы ли Вы работать в сельской местности?

1. Да
2. Нет

13. Знаете ли Вы о существовании программ поддержки молодых специалистов, работающих на селе?

1. Да
2. Нет

14. Что, по Вашему мнению, может повлиять на желание молодого специалиста работать на селе?

1. Предоставление жилья
2. Выплата подъемных
3. Доплаты к заработной плате
4. Возможность карьерного роста
5. Возможность работать по специальности
6. Организация социально-бытового и культурного обслуживания

15. Какая минимальная социальная инфраструктура, по Вашему мнению, необходима для молодого специалиста, трудоустроившегося в сельской местности?

1. Магазин
2. Почта
3. Библиотека
4. Детский сад (школа)
5. Больница
6. Кинотеатр
7. Клуб
8. Возможность подключения в сети Интернет
9. Иное (укажите) _____

16. Как Вы считаете, какой источник информации наиболее эффективен при поиске работы?

1. Факультет, кафедра
2. СМИ (газеты, телевидение, радио)
3. Интернет
4. Личные связи, знакомства
5. Служба занятости, кадровые агентства
6. Ярмарка вакансий, карьерные форумы
7. Иное (укажите) _____
8. Затрудняюсь ответить

17. Готовы ли Вы в случае крайней необходимости обратиться в службу занятости по вопросу поиска работы?

1. Да
2. Нет

18. Готовы ли Вы в случае крайней необходимости устроиться на квалифицированную и менее оплачиваемую работу?

1. Да
2. Нет

19. Какую поддержку в вопросах трудоустройства оказывает Вам вуз?

1. Информационную

2. Рекомендательную
3. Профессиональное устройство на конкретную работу
4. Обеспечение стажировки с последующим трудоустройством
5. Не оказывает поддержки

20. Где Вы проживаете (прописаны)?

1. г. Саратов
2. Районный центр Саратовской области
3. Сельское поселение Саратовской области
4. Другой субъект Российской Федерации

21. Есть ли у Вас в настоящее время жилье?

1. Нет
2. Да
 - 2.1. В личной собственности
 - 2.2. Совместное с родителями или другими лицами

22. Семейное положение

1. Женат (замужем)
2. Живу в гражданском браке
3. Холост (не замужем)

23. Есть ли у Вас дети?

1. Да
2. Нет

24. Как Вы считаете, необходимо ли принятие закона о выделении (квотировании) рабочих мест для выпускников?

1. Да
2. Нет

25. Пол

1. Мужской
2. Женский

26. Возраст _____ лет

Благодарим за участие!

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Методологические основания изучения социализации молодежи	5
2. Ценностные установки на «работу» как основа профессиональной социализации	21
3. Система профессиональной ориентации молодежи как фактор социализации	28
4. Особенности профессионального самоопределения студенческой молодежи	42
5. Детерминанты и субъективные факторы профессионального самоопределения вузовских выпускников	60
З а к л ю ч е н и е	77
Библиографический список	79
<i>Приложение</i>	82

Научное издание

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ**

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ

Информационный бюллетень ЦРСИ СГУ

Выпуск 1–2 (11–12)

Под редакцией *Н.В. Шахматовой*

Исполнители:

И.А. Бегина, С.В. Ситникова, М.А. Филимонова

Редактор *И.А. Шеху*

Технический редактор *Л.В. Агальцова*

Корректор *Т.А. Трубникова*

Оригинал-макет подготовила *Н.И. Степанова*

Подписано в печать 25.12.2007. Формат 60x84 ¹/₈. Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 10,46 (11,25). Уч.-изд. л. 10,6. Тираж 100 экз. Заказ 110.

Издательство Саратовского университета.
410012, Саратов, Астраханская, 83.
Типография Издательства Саратовского университета.
410012, Саратов, Астраханская, 83.