

ТЕМА НОМЕРА

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЁЖИ: ОБРАЗОВАНИЕ И ОБРАЗ БУДУЩЕГО

DOI: 10.19181/vis.2020.11.3.663

Производственная практика в университете как стратегия трудоустройства молодёжи

Ссылка для цитирования: Бирюкова А. В. Производственная практика в университете как стратегия трудоустройства молодёжи // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 3. С. 61–77. DOI: 10.19181/vis.2020.11.3.663

For citation: Biryukova A. V. Practical training in universities as a strategy for employing youth. *Vestnik instituta sotziologii*. 2020. Vol. 11. No. 3. P. 61–77. DOI: 10.19181/vis.2020.11.3.663



**Бирюкова
Алла Владимировна**

Санкт-Петербургский государственный университет
гражданской авиации, Санкт-Петербург, Россия

allabir07@mail.ru

AuthorID ПИНЦ: [625013](#)

Аннотация. В статье представлены результаты исследования вовлечения студенческой молодёжи в производственную практику как способа дальнейшего трудоустройства. Автор опирается на работы российских социологов, анализирующих проблемы трудоустройства, стратегии поиска работы, образовательные траектории молодёжи. Цель статьи заключается в рассмотрении процессов прохождения производственной практики студентами, выявлении ожиданий от практики, трудностей при взаимодействии с работодателями, а также в формулировании методических рекомендаций для организации производственной практики в вузе.

С целью изучения мнения студентов об особенностях прохождения производственной практики было проведено два этапа интервью. Всего было опрошено 43 студента. Первый этап интервью состоялся в 2018 г. до прохождения практики, в котором было выявлено, что респонденты ожидают от практики обучения и трудоустройства. Второй этап интервью был осуществлён после прохождения производственной практики в 2019 г. Автором было установлено, что требования студентов возросли, они ожидают от практики обучения новым навыкам, внимания со стороны работодателей, а также материального вознаграждения. В ходе интервьюирования были выявлены следующие стратегии: трудоустройство, образовательная, карьерная, компенсационная, личностного развития, стратегия ожидания; в два блока стратегий прохождения производственной практики объединены активная и пассивная стратегии. Студенты высказались о тех трудностях, с которыми они столкнулись в период прохождения практики, связанных с недостаточным вниманием и заинтересованностью со стороны работодателей. По мнению студентов, для работодателей характерна низкая степень заинтересованности, а их внимание выражается лишь в контроле посещаемости, строгом выполнении обязанностей, которые они поручают студентам.

В статье также рассматривается зарубежный опыт решения проблемы, выражающийся в идее платы работодателям за трудоустройство молодых. В российских вузах работодателей приглашают на работу в университеты, оплата производится за обучение студентов. Автор рекомендует приглашать работодателей в вуз для проведения мастер-классов и организации производственной практики студентов с учётом специфики отрасли, мотивируя и заинтересовывая потенциальных работодателей финансово. Также предлагается проводить семинарские занятия, подготавливая молодёжь к прохождению собеседования, формированию резюме, портфолио для будущего трудоустройства. Таким образом, по мнению автора, производственная практика будет способствовать не только будущему трудоустройству, но и освоению компетенций, социализации, развитию личности, конкурентоспособности и приобщению молодёжи к труду.

Ключевые слова: производственная практика, трудоустройство, образование, стратегии трудоустройства, экономика внимания, студенческая молодёжь

Трудоустройство молодёжи является одним из важных показателей эффективной работы системы высшего образования, направленной на формирование необходимых компетенций, способствующих адаптации молодёжи на рынке труда для обеспечения её благосостояния и самореализации в будущем. Значительная часть научных работ социологов и экономистов раскрывает проблемы трудоустройства выпускников вузов, но меньшее внимание уделяется прохождению ими различных видов практики, которая является важным элементом обучения студентов. На практике студенты знакомятся с организацией, осваивают основные трудовые функции, получают определённый опыт работы. Целью статьи является выявление основных предпочтений и ожиданий студентов при прохождении производственной практики, а также рассмотрение некоторых трудностей, возникающих в её организации. Большинство просмотренных автором работ показывает различные модели проведения практики, такие как организация кафедры на базе профильного предприятия, проведение практики в форме стажировок, написание и защита проектов по месту проведения практики, открытие лабораторий на производстве и т. д.

В данной статье будет рассмотрена система взаимодействия университета с работодателями, а также стратегии, лежащие в основе поведения студентов Гуманитарного факультета Санкт-Петербургского Государственного университета гражданской авиации (ГУГА) по направлению подготовки «Сервис». Студенты в абсолютном большинстве ориентированы нахождение практики, так как связывают её с дальнейшим трудоустройством. Особенностью сервисного профиля в университете является то, что все студенты учатся на коммерческой основе, ведущим мотивом при поступлении является интерес к профессии, основная мечта – работа в аэропорту и на воздушном судне. При поступлении в вуз абитуриенты рассчитывают в будущем работать в аэропорту, но из-за высокой конкуренции не все могут пройти отбор и оказаться на практике, а затем и на желаемой работе в силу различных причин.

Рассмотрим особенности прохождения практики обучающимися, сформируем основные направления ожиданий и предпочтений молодёжи, а также разработаем ряд предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование системы организации производственной практики в университете с целью будущего трудоустройства.

Изучению процесса трудоустройства молодёжи посвящены многочисленные работы отечественных авторов. Так, Г. А. Чередниченко проанализировала процессы первого трудоустройства молодёжи и проблемы, связанные с её занятостью, показатели эффективности подготовки и использования кадров на рынке труда, каналы трудоустройства [Чередниченко 2019]. А. Л. Темницкий, применяя социокультурный подход, исследовал проблему самостоятельности в организации трудовой деятельности [Темницкий 2019]. Самостоятельность является ключевой ценностью при прохождении практики и последующем устройстве на работу.

Е. Я. Варшавская на материалах социологического исследования выявила стратегии трудоустройства, позволяющие достижению эффективного поиска места работы. Так, одной из ведущих стратегий является трудоустройство с помощью образовательных организаций (71,7%), которая обеспечивает самый прямой путь в поиске работы и максимальные показатели вертикального и горизонтального соответствия [Варшавская 2019: 62]. Ю. А. Зубок и В. И. Чупров исследовали ценности молодёжи, их проявление в культурном пространстве по мере её взросления. Около 42,2% молодых людей смысл жизни видят в спокойной, безбедной жизни. Авторы связывают подобное суждение с реализацией гедонистических установок [Зубок, Чупров 2019: 6]. В сознании молодёжи выстраивается следующая логика: чтобы жить безбедной жизнью, нужно работать, но для этого требуется образование, прохождение практики в интересующей организации, чтобы было интересно, интерактивно и приносило пользу. В. И. Ильин проанализировал поведение на рынке труда некоторой части молодёжи, обосновав модель молодёжного образа жизни как «социальный сёрфинг» [Ильин 2019: 28]. Молодым сёрферам свойственно покорение рынка труда посредством частой смены рабочих мест, смены трудовой деятельности и трудовых функций. В нашем исследовании также были выявлены сёрферы. Для них практика означает возможность познакомиться с организацией, чему-нибудь научиться (если представится такая возможность) и договориться с работодателем, чтобы он поставил печати и отпустил их на каникулы. Каждый год они проходят практику в разных местах, критикуют организации и находятся в постоянном «поиске хорошего места».

Молодёжь – довольно уязвимая социальная группа, поэтому требуется особое внимание к вопросам её адаптации на рынке труда. Реформы современного этапа развития системы высшего образования подразумевают использование инновационных стратегий социализации и побуждают её к постоянному преобразованию [Артюхов и др. 2019: 37].

В последние годы Правительство РФ уделяет особое внимание вопросам подготовки востребованных выпускников на рынке труда в соответствии с потребностями отраслей экономики. Министерством науки и высшего образования проводится мониторинг эффективности государственных вузов. Оценка эффективности производится по таким показателям, как образовательная, научно-исследовательская, международная, финансово-экономическая, инфраструктурная деятельность. В 2013 г. к этим критериям добавился показатель, характеризующийся трудоустройством выпускников в течение одного года после выпуска [Трудоустройство выпускников... 2015: 13].

В связи с данными требованиями в вузах пристальное внимание уделяется организации практики обучающихся с целью повышения качества образования и конкурентоспособности выпускников. Производственная практика, организованная образовательной организацией, направлена на профессионально-трудовую социализацию студентов, овладение знаниями, умениями, навыками в рамках образовательных стандартов, а также гибкими навыками (soft skills): внимательностью, вежливостью, доброжелательностью, что очень высоко ценится работодателями.

В качестве эмпирической базы нами будут использоваться результаты полуструктурированного интервью, проведённого автором в два этапа в период 2018–19 гг. в СПб ГУГА среди студентов Гуманитарного факультета, проходящих практику под руководством автора. Особенностью практики является то, что студенты проходят её в различных отделах аэропорта, таких как пассажирские перевозки, служба розыска багажа, информационное обеспечение, служба досмотра, а также в авиакомпаниях, гостиницах, турфирмах, туристических базах отдыха, торговых предприятиях.

Согласно нашей гипотезе, производственная практика для студентов означает не только освоение трудовых операций, а рассматривается молодёжью в качестве рабочей площадки, где можно напрямую встретиться с работодателями, узнать о должностных обязанностях и наличии вакансий.

Гайд интервью состоял из нескольких блоков: 1) ожидания молодёжи от практики; 2) трудности, возникающие во время прохождения производственной практики; 3) открытость/закрытость работодателей, их помощь в обучении; 4) способы решения проблем, связанных с организацией производственной практики.

Для удобства интерпретации мы сгруппировали материалы интервью в две центральные темы: 1) ожидания молодёжи от практики, их цели, мотивация; 2) трудности, возникающие в процессе прохождения практики. Вопросы строились таким образом, чтобы дать возможность информанту достаточно подробно описать желаемую модель практики, свой опыт её прохождения. Далее была осуществлена подготовка студентов к проведению интервью. Основная часть интервью была проведена в Санкт-Петербурге, но в выборке присутствовали студенты

из различных городов России. Общее количество информантов составило 43 человека, обучающихся в университете гражданской авиации. Исследование носило лонгитюдный характер. Первый этап интервью проводился в 2018 г. на первом курсе, когда были выявлены ожидания молодёжи от практики и их ориентации на трудоустройство. Вторым этапом проведён с этими же студентами уже второго курса осенью 2019 г. после прохождения ими производственной практики. На первом курсе было опрошено 23 студента и спустя год – 20, так как трое студентов были отчислены из университета. Во время интервьюирования студенты делились трудностями, с которыми они столкнулись на практике, предлагали способы их разрешения. Наблюдения и анализ полученных результатов записывались. Они приводятся в тексте статьи в виде цитат или кратких выводов. В скобках указывается код интервью: первая цифра – порядковый номер респондента, вторая – год интервью, далее пол и возраст (например, 12/19-ж-20 л).

Модель практики в 2018 г.

Большинство опрошенных студентов высказали своё мнение, что практика является неотъемлемой частью образовательного процесса в университете, поэтому она должна быть пройдена в любом случае. Основной целью является трудоустройство и обучение. В начале интервью все студенты высказывались о трудоустройстве, а уже потом вспоминали о самом процессе обучения: *«Мне кажется, что практика в вузе должна быть направлена на трудоустройство студентов в определённые фирмы, потому что это даёт гарантии фирмам, что после практики их будущие новые кадры будут знать, что делать на работе, а студенты будут ответственнее относиться к месту практики и выполнять работу с большим интересом и старанием»* (30/18-ж-18 л); *«Моё мнение – что практика может дать толчок к дальнейшей работе в фирме, зацепиться и с ещё большим интересом включиться, поэтому стоит идти туда, где ты будешь ожидать трудоустройства, дальнейшего развития как личности работника, опытного профессионала»* (27/18-ж-18 л).

После нацеленности на трудоустройство, обучающиеся задумываются о самом процессе обучения на предприятии, считая, что именно в организации они смогут обрести необходимый опыт работы, а также знания, умения, навыки при выполнении тех или иных производственных операций: *«Практика должна быть частью полученного образования»* (24/18-ж-18 л); *«Я считаю, что практика может быть направлена на обучение, так как это будет интересно студенту, способствует расширению кругозора и профессиональных навыков и умений. Дальнейшее устройство в этой фирме необязательно, так как если тебя что-то не устраивает, ты сможешь найти место лучше»* (21/18-ж-18 л).

В ответах информантов проявляется интерес к обучению в организации работодателя, что подтверждается данными интервью. Следующим важным фактором для молодёжи выступает заинтересованность и ответственность работодателей. По мнению обучающихся, работодатели должны быть заинтересованы в практикантах как в будущих специалистах: *«Предприятие должно нести ответственность за практику учеников, так как студенты приходят непосредственно в фирму, и работодатели должны дать навыки практиканту, и только они могут это сделать, потому что после окончания вуза на работу пойдут ученики именно в эту фирму. Работодатели могут дать больше опыта, так как они связаны с этой сферой деятельности»* (33/18-ж-18 л).

Важным элементом практики является и создание благоприятного психологического климата, настроя на практику. Студенты перед выходом на практику волнуются, переживают: кто их встретит, что они будут делать в организации; что нужно уже знать и уметь; какие требования предъявит работодатель, справятся ли они и т. д. Поэтому место практики рассматривается в качестве тренажёрной площадки, которая поможет молодым людям преодолеть страх, связанный с дальнейшей работой: *«Считаю, что по мере набора опыта получаешь знания, которые помогут уверенно чувствовать себя на рабочем месте и не испытывать чувства потерянности»* (28/18-ж-18 л).

Студенты готовы бороться за лучшие места в организации, поэтому практика рассматривается ими как средство построения карьеры и самореализации в рамках предприятия: *«И если я буду проходить практику и при этом получать знания и опыт, то я буду считаться ценным кандидатом на устройство в другие предприятия, а не только в то, где я проходила практику»* (22/18-ж-18 л).

Резюмируя интервью, можно сделать несколько выводов. Обучающиеся первого курса от практики ожидают трудоустройства по выбранной специальности, чтобы по окончании университета не искать работу, а уже сразу прийти туда, где выпускника знают и обязательно возьмут. Студенты считают, что университет должен для практики предоставить место, где бы они смогли реализовать свой потенциал, поэтому каких-либо усилий не предпринимают к поиску места проведения практики. Так, на первом курсе 88% студентов устраиваются на практику, используя связи университета с работодателями, на втором курсе – 67, на третьем – 60 и на четвёртом 39% (приводятся данные статистики устройства студентов на практику по сервисным направлениям подготовки за 4 года, рассчитанные автором по среднему значению распределения 2016–19 гг.).

По результатам интервью, практика должна обеспечивать необходимый объём знаний, умений, навыков; обучить студентов так, чтобы по окончании они не боялись работы, а были готовы решать поставленные организацией задачи и продвигаться по карьерной лестнице. Предприятие должно содействовать в обретении опыта работы, который можно будет указать в резюме при поиске места работы. В свою очередь

работодателям следует ответственно относиться к практике, быть заинтересованными в квалифицированной рабочей силе, в будущих работниках, и поэтому предлагать многообразные места практики, чтобы обучающиеся выбрали то, что им более всего подходит.

Таким образом, можно выделить несколько **основных направлений ожидания** студентов от практики в организациях:

1. Трудоустройство после окончания вуза.
2. Обучение навыкам на предприятии.
3. Самореализация и личностное развитие.
4. Будущий карьерный рост.
5. Помощь при устройстве на практику от руководителей университета.

Представленные стратегии указаны в порядке частоты упоминания студентами.

Желаемая модель производственной практики в 2019 г.

После прохождения производственной практики было проведено повторное интервью с теми же студентами с целью выявления их отношения к практике, оправдавшихся и неоправдавшихся ожиданий, новых взглядов на работу для успешной организации практики. Согласно полученным данным, можно отметить положительную тенденцию: молодёжь по-прежнему, как и в 2018 г., нацелена на трудоустройство, считая идеальным прохождением практики на том месте, где по окончании вуза можно трудоустроиться. Стратегия обучения также прозвучала во всех интервью, только приобрела более содержательное наполнение, а именно: *«Практика – это рабочий процесс, который должен быть не рутинным, монотонным, а нести за собой выполнение интересных задач, приобретение опыта, обучение новым программам, необходимым для профессии»* (10/19-ж-20 л); *«Практика должна быть информативной. Знания, которые дают практикантам в организациях, должны быть чёткие, конкретные»* (1/19-ж-19 л).

Студенты столкнулись с дефицитом внимания со стороны работодателей, что можно объяснить с позиции теории «экономики внимания» («the attention economy») Г. Франка [Franck 2002: 3], согласно которой «экономика внимания» характеризуется возрастающим потоком информации и данных, включающих естественное желание человека получить некоторую степень внимания, а также взаимосвязь между вниманием и деньгами. Внимание становится формой капитала, когда оно способствует заработку [Van Krieken 2018: 3]. Посредством такой экономики звёзды шоу-бизнеса зарабатывают деньги на внимании своих слушателей и зрителей на концертах и you-tube канале, оформляющих платную подписку. Учёные, публикующие статьи в различных журналах, нацелены привлечь внимание к своим научным работам, чтобы

аудитория их читала, ссылалась на их научные труды, применяла их теории на практике и т. д. [Van Krieken 2018: 4]. Студенты хотят от работодателей внимания, чтобы научиться работать и после практики остаться в организации.

Однако нередко работодатели в основном уделяют внимание выполнению своих непосредственных производственных функций, и времени для обучения студентов остаётся мало. Если опыт от практики оказался неудовлетворительным, то студенты устремляют свой взгляд на другие предприятия или же стремятся устроиться в другие отделы, службы. Данное утверждение наглядно демонстрирует следующий информант: *«Практика должна быть интересной и познавательной, полезной для студента. Было бы хорошо, если бы обучающиеся смогли попробовать себя в разных отраслях, разных службах, чтобы оценить специфику практики в других отделах»* (2/19-ж-19 л).

Такое желание объясняется активной саморегуляцией, которая задаётся соотношением того, *что* личность берёт от общества и *что* вносит в его развитие, и проявляется в индивидуалистских и коллективистских установках, диктующих молодёжи образ образованного, конкурентоспособного, успешного человека в организации [Зубок, Чупров 2019: 167].

Если на первом и втором курсах студенты от менеджеров ожидали ответственности и заинтересованности, то на старших курсах они ожидают внимания, обучения, демонстрации выполнения трудовых функций и операций, а также хорошего отношения, распределения заданий по силам, исключая большой объём работы и «сверхзадач»: *«... на практике всегда должен быть человек, к которому можно было бы подойти даже с глупым вопросом»* (4/19-ж-19 л); *«должен быть опытный, лояльный наставник, который поддержит, подскажет, как лучше справиться с тем или иным вопросом, другими словами – наличие обратной связи, адекватная оценка работы»* (10/19-ж-20 л); *«практикантов не должны перегружать и давать задания, которые не входят в их обязанности»* (40/19-ж-20 л).

По мнению студентов, практика должна знакомить и вовлекать обучающихся в корпоративную жизнь предприятия. К сожалению, это не всегда происходит так. По мнению работодателей, поскольку практика длится недолго (один месяц), у них отсутствует уверенность в том, что студент, в которого они вложили свой труд и время, к ним вернётся, и ограничивают своё внимание к практикантам.

Поскольку во время производственной практики выполняется определённая работа, многие студенты считают справедливым получить за неё денежное вознаграждение, и только несколько информантов допускают возможность практики без оплаты при условии, что работодатели действительно будут ими заниматься и обучать их необходимым навыкам.

Все студенты Гуманитарного факультета учатся на коммерческой основе, некоторые из них работают для оплаты своего обучения. Даже те, кто учатся на бюджетной основе, нацелены на подработку из-за

довольно высоких потребительских предпочтений молодёжи. Исследование Б. С. Павлова и Е. И. Прониной о предпочтениях уральских студентов подтверждает полученные нами данные. Так, в Екатеринбурге родители студентов оплачивают обучение, питание, одежду, организацию досуга. При этом от 22 до 42% уральских студентов сами зарабатывают, не отказываясь от материальной помощи родителей [Павлов и др. 2018: 306].

При выборе места практики работающие студенты выражают желание пройти её по месту своей работы. Во время производственной практики, являющейся частью обучения, оплата за неё не производится, следовательно, студент может потерять место временной подработки. В связи с этим от практики он ждёт обучения навыкам по специальности с дальнейшей перспективой трудоустройства.

Определяясь с местом будущей практики, студенты начинают анализировать свои слабые и сильные стороны, намечают план дальнейшего обучения тем навыкам, которые были затребованы в организации. Если студент выяснил, что в гостинице необходимо знание английского языка, а он им владеет на недостаточном уровне, он принимает решение об обучении языку на курсах или с помощью репетитора.

По результатам интервью можно выделить *несколько направлений ожиданий* студентов старших курсов от практики в 2019 г.:

1. Трудоустройство во время обучения в вузе.
2. Обучение различным навыкам.
3. Построение карьеры в организации.
4. Получение опыта работы в организации.
5. Получение практической пользы, налаживание связей с работодателями.
6. Ожидание внимания и заинтересованности от работодателей.
7. Компенсирование личного времени, выражающееся в оплате за практику.
8. Определение вузом места практики по специальности студента.
9. Формирование мотивации для получения требуемых компетенций.
10. Консультация с руководителем вуза по поводу правильного выбора места практики для дальнейшего успешного трудоустройства.

Сформируем ряд стратегий, характерных для студентов при прохождении практики:

- стратегия будущего трудоустройства,
- образовательная стратегия,
- карьерная стратегия,
- компенсационная стратегия,
- стратегия ожидания,
- стратегия личностного развития.

Стратегия *будущего трудоустройства* фиксирует нацеленность молодёжи на труд, занятость и работу. Студенты готовы приступить к работе, находясь ещё в стенах вуза. *Образовательная стратегия* включает в себя желание молодёжи получить знания, навыки, новый опыт работы, освоить прикладные информационные программы и технологии. Трудоустраиваясь, молодёжь нацелена продвигаться по карьерной лестнице, осваивая новые технологии работы, о чём свидетельствует *карьерная стратегия*. Поскольку подавляющее большинство молодёжи учится на коммерческой основе, поэтому для студентов важна материальная поддержка, лежащая в основе *компенсационной стратегии*. Ещё одной является *стратегия ожидания*. Молодёжь рассчитывает на помощь вузовских руководителей практики устроиться в «хорошую», на их взгляд, организацию, где работодатели заинтересованы в студентах, обучают на практике, а после прохождения приглашают на работу. Стратегия *личностного развития* отражает потребность молодёжи к консультированию у экспертов, преподавателей кафедры. Молодёжь, ищущая разные варианты практик и стажировок, обращается за консультацией к преподавателям, чтобы выбрать наиболее подходящее место практики, где была бы возможность узнать что-то новое, пройти повышение квалификации или получить сертификаты участия в программах, вебинарах, освоении компьютерных программ обслуживания клиентов. Таким образом, можно сгруппировать два блока стратегий: активная и пассивная (см. рис. 1.). Представленные стратегии демонстрируют поведение студентов на производственной практике.



Рис. 1. Стратегии поведения молодёжи на производственной практике

Figure 1. Behavior strategies of young people going through practical training

Анализируя полученные данные интервью, можно сделать вывод, что при приобретении опыта прохождения производственной практики в организациях у студентов формируется установка на трудоустройство, обучение, приобретение опыта работы, построение карьеры, появляется вполне материализованное желание получить оплату за практику, а также внимание со стороны работодателей.

По мере взросления студентов и приобретения ими опыта прохождения производственной практики, их требования к её организации повышаются. Студенты нацеливаются как на обучение, так и на трудоустройство. Если во время производственной практики работодатели уделяли студентам недостаточно внимания, то решение о её прохожде-

нии в этой организации в следующем году будет приниматься в зависимости от желания там работать. Если решение о трудоустройстве принято несмотря на неудовлетворённость практикой, студенты в следующем году могут снова выбрать практику в той же организации, что связано с высокой заработной платой, работой по специальности, дополнительными льготами и другими преимуществами. В случае принятия решения об отказе трудоустроиваться в организацию, где им не понравилось, и они не видят для себя перспектив трудоустройства или обучения, студенты категорически отказываются проходить там производственную практику в следующем году.

Во время прохождения практики студенты мотивированы рекомендовать себя с наилучшей стороны, поэтому им важно продемонстрировать освоенные в вузе компетенции. Некоторые студенты применяют тактику «спрашивание заданий», которая заключается в том, что студенты предлагают работодателям справиться с какой-то конкретной задачей. В этом случае они рассчитывают, с одной стороны, что работодатели научат их выполнять задание, а с другой, – показывают свою активность и трудолюбие.

Ещё одной из тактик является «самопрезентация опыта работы». Студенты делятся с работодателями своим опытом работы или прохождения производственной практики в другой организации, рассказывая, что они умеют делать (*«регистрировать зарубежного туриста и работать в информационной системе, и ещё получил сертификат по перевозкам»* (9/19-м-20 л).

Зарубежный опыт организации практики и трудоустройства молодёжи

В Италии была разработана программа, направленная на повышение карьерных возможностей для неработающих выпускников вузов. Программа затрагивала несколько звеньев: переход молодёжи из школы в университет и далее на работу. Результаты программы показали, что она была успешной среди женщин младше 30 лет и иммигрантов. Было выявлено, что мужчины, участвовавшие в программе, быстрее устраивались на рынке труда, чем женщины. Сравнивая разные типы контрактов, социологи выяснили, что контракты с элементами ученичества наиболее эффективны для обеспечения рабочих постоянным местом работы, особенно, если организация сама проводит обучение. Данная система эффективна для больших организаций. По результатам итальянских социологов, молодёжь, усвоившая более основательный научный багаж естественнонаучных знаний, обладает большими возможностями для трудоустройства на постоянную работу, чем гуманитарии. Итальянцы разработали систему оплаты для работодателей в случае заключения трудовых контрактов с молодёжью. Сначала молодёжь проходит тренинг в течение 6 месяцев, а по результатам тренинга устраивается на работу. Оплата производилась работодателям в зависимости от длитель-

ности заключения контрактов (на постоянную работу; временную – до 6 месяцев; работу с длительным сроком на 7 лет). В итальянском проекте принимали участие различные организации сферы сервиса, туризма, финансов, информационных технологий, розничной торговли, образования, строительства, сельского хозяйства, транспорта, государственного управления, недвижимости и т. д. В результате программы из 682 заявок было отобрано 574 человека и из них трудоустроено 98 человек с различными типами контрактов [Ghirelli 2019: 506].

Данный опыт является важным, так как с целью обучения практическим навыкам российские вузы приглашают работодателей в университеты, обговаривают с ними удобный график работы.

Как показали результаты интервью со студентами, работодатели предлагают места, не требующие серьёзной подготовки, каких-либо особых навыков, считая, что практика помогает освоить первичные трудовые навыки: умение общаться с клиентами, демонстрировать товары/услуги, проводить простейшие операции, выполнять начальные трудовые функции, осваивать компьютерные программы, изучать нормативно-правовые акты организации, регистрировать документы и т. д. При запросах на более высокие позиции работодатели повышают свои требования, выражающиеся в тестировании на английском языке, проверке на стрессоустойчивость, компьютерных навыках работы с программами на английском языке и т. д.

Методические рекомендации

При организации любых видов студенческой практики следует пройти ряд этапов. Предварительно нужно ознакомить студентов с рабочей программой производственной практики, чётко поставить цель практического обучения; обратить внимание на профессиональные компетенции, которые должны быть освоены в период прохождения практики; подготовить студентов к прохождению собеседования с отделом кадров и выполнению заданий руководителя практики от предприятия.

Руководителям образовательной организации стоит поощрять студентов на самостоятельный поиск места практики, но в то же время контролировать данный процесс. Студенты, обучающиеся на коммерческой основе, считают, что вуз обязан предоставить им место практики. Поэтому основная нагрузка по её организации ложится на профессорско-преподавательский состав. Студенты, которые самостоятельно ищут место практики, быстрее устраиваются на работу и после окончания вуза продолжают работать.

На основании опыта работы в качестве рекомендаций была создана программа «Ступени карьеры» в СПб ГУГА, по которой проводятся семинары о том, как грамотно писать резюме, какими цифровыми ресурсами пользоваться при поиске работы, как следует проходить интервью и собеседование с работодателями, а самое главное – нацеливать моло-

дѣжь на гибкое отношение к рынку труда, чтобы студенты не опускали руки в случае отказа, а продолжали поиск работы, так как причины отказа в работе могут быть различными. Обучаясь в университете, студенты проходят интервью в разных организациях, делятся приобретѣнным опытом на семинаре «Ступени карьеры», где анализируют ошибки, допущенные при прохождении собеседования.

Производственная практика является эффективным механизмом социализации студентов. Студент погружается в рабочую среду предприятия, наблюдает за тем, как люди работают, общаются, ведут переговоры, решают поставленные задачи. Молодѣжь вырабатывает ответственность, осваивает новые трудовые функции. Руководитель практики должен фиксировать выполнение заданий студентами.

Всеобщей проблемой для вузов является нежелание некоторых работодателей брать на практику студентов по ряду причин: нет свободных специалистов, которые бы обучали студентов требуемым навыкам из-за высокой загруженности персонала работой, нет желания уделять своё внимание студентам, отсутствует потребность в кадрах, все задачи распределены и т. д. Согласно авторскому опыту общения с работодателями, ведущей проблемой является отсутствие у них мотивации, т. к. вуз не оплачивает им работу со студентами. В крупных организациях (например, в аэропорту, гостинице) существует оплачиваемая должность руководителя практики. На сегодняшний день вузы руководствуются приказом Министерства образования и науки¹, где руководителем практики от вуза должен быть представитель профессорско-преподавательского состава, а работодатель может организовывать практику в своей профильной организации. В качестве предложения можно рассмотреть возможность участия работодателей в организации практики в вузе, поскольку у работодателей больше возможностей для трудоустройства студентов на предприятие по сравнению с преподавателями.

Сейчас вузы активно привлекают на работу работодателей, выделяя им часы для проведения лекционных и семинарских занятий. Некоторые работодатели ограничены опытом работы в своей организации, а рабочая программа диктует им вести лекционные и семинарские занятия, раскрывая различные темы для освоения компетенций. Поэтому работодатели подготавливаются к занятиям, используя учебные пособия, методические материалы, опубликованные преподавателями. Порой у преподавателя и работодателя происходит дублирование лекций, что вызывает негативные отзывы студентов. Будет более эффективно, если работодатель ограничится мастер-классами, на которых можно рассмотреть интересные темы. Очень важным условием трудоустройства работодателя в вуз должна стать его возможность устроить студентов на практику для обучения **практическим навыкам работы**.

¹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования».

На рис. 2 представлена система эффективного взаимодействия вуза с работодателями и студентами.

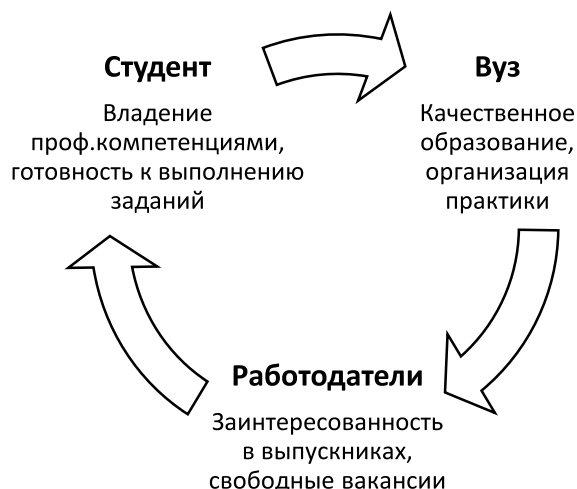


Рис. 2. Система эффективного взаимодействия вуза с работодателями и студентами

Figure 2. Effective system of cooperation between universities and employers, students

Заключение

Эффективное трудоустройство молодёжи зависит от ряда факторов, таких как качественное образование, степень освоения компетенций, включая soft skills (мягкие навыки), инициативность и целеустремлённость в поиске места практики, а также готовность работодателей организовать прохождение практики и в дальнейшем способствовать трудоустройству выпускников. Практика является одним из механизмов социализации обучающихся и способствует пониманию важности труда, коммуникации с окружающими (работодателями, клиентами), выработке стратегии дальнейшего саморазвития, усилению мотивации к обучению в вузе. В результате после окончания вуза за плечами выпускника остаётся багаж знаний, освоенных компетенций, осмысления будущей работы, а также понимание, на какую позицию и заработную плату можно рассчитывать.

Вузовским руководителям практики стоит поощрять студентов самостоятельно искать место её проведения, поскольку молодёжь рассматривает практику в качестве стратегии дальнейшего трудоустройства. Студенты чаще всего обращаются к ресурсам вуза для прохождения практики и готовы покинуть места временной подработки для прохождения практики в профильных организациях, от которых ожидают трудоустройства. Необходимо поддерживать отношения с работодателями, активно приглашать их в вуз с целью проведения мастер-классов, авторских курсов, разработанных работодателями на основе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) с учётом специфики отрасли и прикладных направлений подготовки. Задача системы выс-

шего образования – организовать производственную практику от вузов с учётом мотивации студенческой молодёжи, а задача работодателей – учитывать компетенции, заложенные в образовательных программах.

Библиографический список

Артюхов А. В., Ребышева Л. В., Савицкая Ю. П. 2019. Жизненное пространство молодёжи: проблемы и их решения // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. № 4. С. 36–45.

Варшавская Е. Я. 2019. Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространённость и эффективность // Социологические исследования. № 7. С. 56–66.

Зубок Ю. А., Чупров В. И. 2019. Саморегуляция смысловых ценностей в культурном пространстве молодёжи // Вестник Института социологии. № 4. С. 164–186.

Зубок Ю. А., Чупров В. И. 2018. Смысловые ценности в культурном пространстве российской молодёжи // Научный результат. Социология и управление. № 3. С. 3–13.

Ильин В. И. 2019. Социальный сёрфинг как модель молодёжного образа жизни // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 1. С. 28–48.

Павлов Б. С., Пронина Е. И., Павлов Д. Б. 2018. Учёба студента в ВУЗе как непростой старт во взрослую трудовую жизнь // Не расстанусь с молодёжью, буду...: сб. науч. статей к 80-летию проф. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та. С. 299–308.

Темницкий А. Л. 2019. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. № 6. С. 37–49.

Трудоустройство выпускников: методология, мониторинг и анализ / Под ред. А. В. Воронина, В. А. Гуртова, Л. М. Серовой. М.: Экономика, 2015.

Чередниченко Г. А. 2019. Трудоустройство и положение на рынке труда выпускников среднего профессионального образования // Социологические исследования. № 7. С. 67–77.

Franck G. 2002. The scientific economy of attention: a novel approach to the collective rationality of science // Scientometrics. No 1 (55). P. 3–26.

Ghirelli C. 2019. Does on-the-job training help graduates find a job? Evidence from an Italian region // International Journal Manpower. No. 3 (40). P. 500–524.

Van Krieken R. 2018. George Franck's 'The Economy of Attention': Mental capitalism and the struggle for attention // Journal of Sociology. No 1. P. 1–5.

Статья поступила 12.05.2020

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Бирюкова Алла Владимировна, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Социально-экономических дисциплин и сервиса», руководитель производственной практики по направлению подготовки «Сервис на транспорте», Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации, Санкт-Петербург, Россия

DOI: 10.19181/vis.2020.11.3.663

Practical Training in Universities as a Strategy for Employing Youth

Alla V. Biryukova

Saint Petersburg state university of Civil Aviation, Saint Petersburg, Russia

E-mail: allabir07@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-8168-830X

For citation: Biryukova A. V. Practical training in universities as a strategy for employing youth. *Vestnik instituta sotziologii*. 2020. Vol. 11. No. 3. P. 61–77. DOI: 10.19181/vis.2020.11.3.663

Abstract. This article presents the results of a study of how getting young students engaged in practical training can be a means of job placement in the future. The author relies on the work of those Russian sociologists who study issues such as employment, strategies for finding a job, young people's educational trajectories. The aim of this article is to examine the process of how students go through practical training, to identify their expectations from such practices, difficulties in their interaction with employers, as well as to formulate methodological recommendations for organizing practical training in universities.

In order to examine students' opinions on the specifics of going through practical training, interviews were conducted in two stages. 43 students were surveyed in total. The first stage took place in 2018, prior to going through practical training, during which respondents' expectations from practical training and employment were determined. The second round of interviews was carried out in 2019 – after they had completed their practical training. The authors found out that students have become more demanding: they expect practical training to help them acquire new skills, grab the attention of potential employers, as well as receive a monetary reward. The following strategies were identified during interviewing: employment, educational, career-based, compensational, personal development focused, the anticipation strategy; strategies for going through practical training were included into one of two categories – active or passive.

Students expressed their thoughts on the difficulties they encountered while going through practical training which involved a lack of attention and interest on behalf of employers. According to students, employers showed a low degree of interest, while their attention was focused on keeping track of attendance, and on students strictly fulfilling the obligations that they put upon them.

The article also considers foreign practice in resolving the issue, manifested in the idea of paying employers for providing young people with jobs. In Russian universities, employers are invited to work at said universities, with payment being issued for training students. The author recommends inviting employers to universities for them to conduct master-classes and organize students' practical training while taking into account the specifics of their field, motivating and attracting the interest of potential employers by putting money on the table. Another suggestion is to conduct seminars, in preparing young people for job interviews, for putting together a resume and a portfolio for future employment. Hence, according to the author, practical training can not only promote future employment, but also help in developing competencies, in socialization, a person's personal growth, enhancing competitive capacity and familiarizing youth with labor.

Keywords: traineeship, employment, education, strategies of employment, attention economy, students

References

Artiukhov A.V., Rebisheva L.V., Savitskaya J.P. Youth life space: problems and their solutions. Proceedings of higher educational institutions. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Sotsiologiya. Ekonomika. Politika* = Higher Schools Bulletin. Sociology. Economics. Policy, 2019: 4: 56–66 (In Russ.).

Cherednichenko G.A. Employment and the Situation of SVO' Graduates on the Labor Market. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = Sociological Studies, 2019: 7: 67–77 (In Russ.). DOI: 10.31857/S013216250005794-6

Employment of graduates: methodology, monitoring and analysis. Ed. by A.V. Voronina, V.A. Gurtova, L.M. Serova. Moscow, Economics, 2015 (In Russ.).

Franck G. The scientific economy of attention: a novel approach to the collective rationality of science. *Scientometrics*, 2002: 1 (55): 3–26.

Ghirelli C. Does on-the-job training help graduates find a job? Evidence from an Italian region. *International Journal Manpower*, 2019: 3 (40): 500–524.

Il'in V.I. Social surfing as a model of youth lifestyle. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny* = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes, 2019: 1: 28–48 (In Russ.). DOI: [10.14515/monitoring.2019.1.02](https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.1.02)

Pavlov B.S., Pronina E.I., Pavlov D.B. Studying of student at the university as a difficult start in an adult working life. *Ne rasstanus' s molodiozh'yu, budu..* = I will not part with young people, I will...: Sat. scientific articles for the 80th anniversary of prof. Y. R. Vishnevsky. Ekaterinburg: UFU publ., 2018: 299–308 (In Russ.)

Temnitsky A.L. The Sociocultural Phenomenon of Self-dependence in Russian Citizens' Work in an International Comparison. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = Sociological Studies, 2019: 6: 37–49 (In Russ.). DOI: 10.31857/S013216250005480-1

Van Krieken R. Georg Franck's "The Economy of Attention": Mental capitalism and the struggle for attention. *Journal of Sociology*, 2018: 1: 1–5.

Varshavskaya E.Y. Job Search Strategies of University Graduates: Prevalence and Effectiveness. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = Sociological Studies, 2019: 7: 56–66 (In Russ.). DOI: 10.31857/S013216250005793-5

Zubok J.A., Chuprov V.I. Life values in the cultural space of the Russian youth. *Nauchnyy Resultat. Sotsiologiya i upravlenie* = Research result. Sociology and Management, 2018: vol. 4: 3: 3–13 (In Russ.). DOI: 10.18413/2408-9338-2018-4-3-0-1

Zubok J.A., Chuprov V.I. Self-regulation of life purpose values in youth cultural space. *Vestnik instituta sotsiologii* = Institute of Sociology Bulletin, 2019: vol. 10: 4: 164–186 (In Russ.). DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614

The article was submitted on May: 12. 2020

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Biryukova Alla Vladimirovna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of the Social-economic discipline and service, Head of the Department of Traineeship of the Transport service course, Lecturer of the Saint Petersburg state university of Civil Aviation, Saint Petersburg, Russia.