

# Социология труда: жизненные планы настоящих и будущих работников

---

## Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности



**Мозговая Алла Викторовна –**

кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, руководитель сектора проблем риска и катастроф, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва

*E-mail:* [mozgovai@yandex.ru](mailto:mozgovai@yandex.ru)



**Яишников Александр Юрьевич –**

кандидат социологических наук, менеджер проектов, ЗАО «Бизнес Аналитика МК», Москва

*E-mail:* [yaishnikov@mail.ru](mailto:yaishnikov@mail.ru)

# Способность к трудоустройству как ресурс профессиональной адаптации личности<sup>1</sup>

DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.530

**Аннотация.** Краткий анализ проблемной ситуации, суть которой состоит в «несостыковке» потребностей рынка труда с подготовкой профессионалов, позволил обосновать тот факт, что одним из важнейших направлений выхода из кризиса является формирование у студентов способности к трудоустройству, названной специалистами «трудоустраиваемостью». Эта компетенция позиционируется как социальный ресурс, востребованный всеми субъектами социального взаимодействия: рынком труда, институтом образования, специалистом. По мнению авторов статьи, перспективным представляется анализ «трудоустраиваемости» как ресурса профессиональной адаптации выпускников вузов. В статье предложена структура и перечень показателей указанной выше компетенции. Некоторые выводы о том, насколько характеристики интересующей исследователей компетенции сформированы, о потенциале их «ресурсности» для успешной профессиональной адаптации сформулированы по результатам анализа данных опроса студентов нескольких университетов одной из южных областей России. Установлены как те составляющие компетенции, которые являются ресурсом адаптации в профессиональной сфере, так и те, что представляют собой проблему для будущего трудоустройства. Позитивная самооценка респондента, от каких бы факторов она ни зависела, фактически обуславливает высокий уровень профессиональной подготовки на всех этапах, успеваемость, общественную активность и уверенность в лёгком и оперативном трудоустройстве после окончания университета. Адаптивные способности респонденты оценивают достаточно высоко, что даёт основания для оптимистических прогнозов относительно формирования у них способности к трудоустройству и профессиональной адаптации. Отношение к учебному процессу у большинства респондентов серьёзное, что свидетельствует об ответственном отношении к своему профессиональному становлению. Решающим фактором, определяющим желание работать по университетской профессии, выступает социальный статус, затем уже доход. Несформированными являются такие характеристики, как трудолюбие и работоспособность, ориентация на непрерывное образование, языковые навыки и умение работать на компьютере. Выявлена определённая тенденция, характерная для тех, кто намерен трудоустроиться по университетской профессии: у профессионально определившихся студентов большая часть структурных компонентов компетенции «трудоустраиваемость» формируется успешнее, чем у тех, кто не намерен работать по специальности. Результаты анализа данных и выводы представляют интерес для исследователей и для субъектов того пространства, в котором сходятся интересы личности, института профессионального образования и рынка труда.

**Ключевые слова:** компетенция «трудоустраиваемость», риск, профили ресурсов, профессиональная адаптация

<sup>1</sup> В статье частично использованы ранее нигде не опубликованные материалы подготовленной и защищённой в ФНИСЦ РАН в 2017 г. кандидатской диссертации А. Ю. Яишникова (научный руководитель А. В. Мозговая).

Система высшего профессионального образования как социальный институт выполняет важнейшую функцию социализации личности. В процессе обучения в университете индивид обретает навыки адаптации в определённой профессиональной сфере, совершенствует полученные ранее и формирует новые «надпрофессиональные» компетенции – личностные критерии оценки приемлемости тех или иных норм поведения, жизненных ценностей и мировоззренческих установок.

## Обоснование исследовательской проблемы

Профессиональная некомпетентность специалиста, с одной стороны, представляет собой результат недостаточной включённости студента в процесс обучения, отсутствия заинтересованности в той области знания, по которой обучается; с другой стороны, профессиональная некомпетентность является прямым следствием недостаточной реализации институтом образования функции передачи будущим специалистам профессиональных знаний и навыков деятельности. Связанные с этим риски называют «образовательными» [Петрушенко 2015].

Потребность современного общества в высоких технологиях и инновациях обуславливает социальный запрос на специалистов определённой квалификации и познавательно-профессиональных амбиций. Отсюда и соответствующие социальные ожидания от института высшего образования, и проблемы, связанные с «несостыковкой» потребностей рынка труда с подготовкой профессионалов.

Модернизация российского высшего образования в соответствии с подписанным Россией Болонским соглашением направлена на снятие целого ряда неопределённостей, минимизацию рисков и преодоление многих проблем. Основное требование к качеству подготовки преподавателей и студентов – наличие знаний и навыков, формирование компетенций, позволяющих адекватно реагировать на динамичные изменения в современном мире в целом и в сфере занятости населения в частности.

В рамках Болонского процесса был разработан комплекс концептуальных направлений реформирования: «компетентный подход, студентоцентрированное обучение, академическая мобильность, способность к трудоустройству и коммуникативная компетентность» [Бурукина 2012: 89]. Наименее разработанным направлением реформ высшего образования, вызывающим исследовательский интерес, представляется формирование *способности к трудоустройству* при общем признании, что «именно вузы призваны помогать студентам идентифицировать и чётко формулировать навыки для успеш-

Профессиональная некомпетентность является прямым следствием недостаточной реализации институтом образования функции передачи будущим специалистам профессиональных знаний и навыков деятельности.

Наименее разработанным направлением реформ высшего образования, вызывающим исследовательский интерес, представляется формирование способности к трудоустройству.

ной трудоустраиваемости, которые формируются в образовательном процессе и других видах деятельности» [Болонский процесс... 2007: 7].

Категория «трудоустраиваемость» трактуется как «совокупность компетенций, знаний, умений, навыков, понимания и личностных характеристик, которая обеспечивает выпускникам вузов карьерные перспективы по избранной профессии, вносит вклад в развитие экономики и общества» [Болонский процесс... 2009: 84].

Трудоустраиваемость, по оценкам аналитиков, становится одной из наиболее значимых целей многих европейских университетов. «Трудоустраиваемость выпускников высшей школы как ценность сегодня декларируют 91% руководителей европейских вузов, подчёркивающих, что именно этот феномен должен во многом определять разработку и реструктурирование учебных планов. Кроме того, это те области, в которых представители самых разных заинтересованных сторон могут совместно работать над тем или иным аспектом проблемы» [Оплетина 2011: 116–117].

Требуется обоснование и разработка способов, методов, техник, определение субъектов решения задачи формирования компетенции «трудоустраиваемость». Ряд специалистов отмечают, что «трудоустройство приобретает новый характер, поэтому, чтобы оно было успешным, оптанту следует формировать у себя новую компетенцию – трудоустраиваемость» [Болотина, Басалай, Михайлов 2016: 16], то есть акцентируют внимание на *субъектности* самого студента при безусловном признании роли вуза. Однако большинство признаёт тот факт, что «трудоустраиваемость, являясь динамичным, непрерывным качеством личности, выступает стержневым компонентом профессиональной адаптивности и социализации» [Минин, Новоклинова 2012: 9], в частности, в период обучения в вузе. В этой связи перспективным представляется анализ компетенции «трудоустраиваемость» как ресурса профессиональной адаптации.

Мы проанализировали доступные источники, в которых в разных контекстах рассматриваются индикаторы компетенции «трудоустраиваемость». Предлагаются зачастую одни и те же формулировки под различными обобщающими понятиями: социально-поведенческие характеристики, психологическая готовность, личные качества, «надпрофессиональные» навыки, социальная и профессиональная компетентность и др. Исходя из того понимания «трудоустраиваемости», которое воспроизведено выше, мы сформировали перечень показателей, поддающихся эмпирической интерпретации и оценке различными методами, включая социологические. Этот перечень приводится ниже. Подчеркнём, что он открыт и по мере продвижения исследований может и будет дорабатываться и структурироваться.

Исходя из понимания «трудоустраиваемости» сформирован перечень показателей, поддающихся эмпирической интерпретации и оценке различными методами, включая социологические.

*Личностные качества:* честность, энтузиазм, здравый смысл, чувство юмора, позитивная самооценка, умение управлять эмоциями, позитивное отношение к миру и другим людям, наличие жизненных целей, ориентация на достижения и признание, продвижение в профессии.

*Социально-поведенческие навыки:* умение проявлять инициативу, ответственное отношение к делу, коммуникабельность, умение общаться, работать в команде, умение переводить знания в технологии, в конкретные предложения, наличие мотивации на непрерывное обучение в течение всей жизни, повышение квалификации, владение навыками самостоятельного получения новых знаний, умение адаптироваться к переменам, способность к рефлексии, интерес к миру.

*Понимание принципов, норм и навыки делового общения (культуры):* положительное отношение к профессии, знание и принятие ценностей профессии, навыки письменного и устного общения, владение современными информационными технологиями, навыки постановки задач и решения проблем, умения в области организации и планирования трудовой деятельности, принятие ответственности за своё профессиональное становление.

Некоторые выводы о том, насколько характеристики интересующей нас компетенции сформированы, о потенциале их «ресурсности» для успешной профессиональной адаптации сформулированы по результатам анализа данных опроса студентов нескольких университетов одной из южных областей России, проведённого в 2014 г. Стратегия исследования была разведывательной, формирование выборки производилось по методу «снежного кома», опрос осуществлен в интернете (CAWI). Выборка составила 107 респондентов. Для разведывательного формата объём выборки вполне адекватен и позволяет анализировать двойные связи параметров признаков.

В опросе участвовали 41 (38%) респондент мужского пола и 66 (62%) – женского. Возраст респондентов от 17 до 26 лет. Доля состоящих в браке составляет 27%.

## **Факторы формирования способности к трудоустройству**

Имеющаяся у нас база данных позволяет обосновать выводы и сформулировать некоторые суждения и прогнозы относительно ряда показателей компетенции «трудоустраиваемость». Эмпирические индикаторы отбирались авторами данной статьи в соответствии с методологическим представлением о способности к трудоустройству как совокупности индивидуальных знаний, навыков, умений, личностных



характеристик, обеспечивающих востребованность на рынке труда и достойную занятость, способствующих саморазвитию и профессиональному продвижению.

По блоку «*личные качества*» доступными для анализа оказались такие показатели, как степень позитивности самооценок респондентов; ориентация на достижения и признание; выбор профессии в соответствии с личными интересами, ориентация на саморазвитие; трудолюбие, работоспособность; установка на активное освоение учебного и социального пространства.

Суждения относительно перспектив занятости мы интерпретировали как самооценки и выяснили, что подавляющее большинство респондентов (74%) отличаются позитивным настроением и считают, что легко смогут найти работу по той специальности/профессии, которой обучаются в университете. Почти четверть опрошенных (22%) ориентированы на профессиональный успех и карьерный рост, выбрав самостоятельно престижную профессию, пользующуюся высоким спросом на рынке труда. Почти столько же (24%) профессию выбрали в соответствии со своими интересами, ориентируясь на перспективу развития своих способностей, что также может интерпретироваться как высокая (позитивная) самооценка. Доля респондентов с позитивным мироощущением в сумме чуть меньше половины от всей совокупности. Остальные оказались либо полностью безразличными к важному жизненному выбору (32%), что говорит об отсутствии жизненной стратегии, либо доверились советчикам (22%).

Значимым оказалось выявление жизненных условий, которые могли способствовать формированию позитивных настроений респондентов. В дополнительный анализ из базы данных представилось возможным включить следующие показатели: тип места проживания до университета; тип учебного заведения, где респондент получил среднее образование; самооценки уровня профессиональной подготовки; успеваемость, образование родителей, материальное положение семьи, участие в общественной жизни университета, желание работать по профессии, оценка перспектив занятости.

Дополнительный анализ не выявил существенных различий между представителями двух совокупностей опрошенных, различающихся «градусом» мироощущения, по таким жизненным условиям, как место проживания (город/село); образование, полученное до поступления в университет (общеобразовательная средняя школа/гимназия); материальная обеспеченность. Фиксируется несколько более высокий уровень образования родителей в семьях респондентов, склонных к безразличному настрою, по сравнению с позитивно настроенными. Респонденты с высокой самооценкой отличаются и более высокой оценкой уровня своей профессиональной подготовки,

Респонденты с высокой самооценкой отличаются и более высокой оценкой уровня своей профессиональной подготовки, успеваемости; они активнее участвуют в общественной жизни.

успеваемости; они активнее участвуют в общественной жизни. Отметим, что среди них меньше доля желающих работать по университетской профессии: 47 против 60% среди безразличных, и выше доля тех, кто считают, что работу найдут очень быстро после окончания университета: 82 против 68%. Эти данные подтверждают отмеченную специалистами тенденцию трактовки компетенции «трудоустраиваемость» как совокупности инструментов, ресурсов, умений, практик, которые позволяют адаптироваться на рынке труда в самом широком понимании этого социального феномена. Иными словами, будучи сформированной, такая компетенция позволяет адаптироваться не только по базовой специализации, но и по другим.

Трудолюбие и работоспособность в период получения профессиональных знаний можно измерить через отношение к учебному процессу. В нашем исследовании доля респондентов с такими качествами составила четверть совокупности – это те, кто к учёбе относятся ответственно, учатся с удовольствием, с отдачей сил. К сожалению, более трети респондентов (36%) ограничиваются минимальными усилиями, а значительная доля опрошенных – 36% реализуют себя вне учебного процесса, на занятиях практически ничего не делают. При этом значительная доля опрошенных (41%) учатся вполне успешно, почти треть (29%) – удовлетворительно, и треть респондентов практически не успевают (30%). Почти половина респондентов совмещают обучение в университете с подработкой: как постоянной, так и временной, от раза к разу.

Социальная активность в различных сферах гражданской и политической жизнедеятельности нам представляется определённого рода «тренировкой» формирования гражданской ответственности. Примечательно, что доля участвующих в политической жизни и деятельности различных субкультурных объединений составляет более половины опрошенных. Почти четверть респондентов общественной работой вообще не занимаются ни на уровне группы, ни на уровне курса, а 45% дают высокие оценки своему участию в решении общих проблем университетской студенческой общности.

По блоку «социально поведенческие навыки» возможным представился замер таких показателей, как: коммуникативность, умение общаться; ориентация на работу в команде; умение переводить знания в конкретные предложения и действия; ориентация на непрерывное обучение, повышение квалификации; умение адаптироваться к переменам, к новым обстоятельствам, к новой среде; умение оценивать перспективы профессионального роста.

Самооценки коммуникативных навыков респонденты представили через суждения относительно лёгкости вербального общения. 35% опрошенных не умеют совсем или очень слабо владеют навыками общения (коммуникации). Напротив,

Доля участвующих в политической жизни и деятельности различных субкультурных объединений составляет более половины опрошенных. Почти четверть респондентов общественной работой вообще не занимаются ни на уровне группы, ни на уровне курса, а 45% дают высокие оценки своему участию в решении проблем университетской студенческой общности.

почти столько же (36%) считают, что умеют вести беседу, контактировать с окружающими. Умение работать в команде до определённой степени воспитывается на умении общаться с университетским ближайшим окружением, в учебной группе, прежде всего. 41% респондентов однозначно оценивают свои отношения в группе как плохие, 32% – как хорошие.

Применять университетские знания в повседневной реальности научились более половины респондентов, что может быть интерпретировано как довольно высокий уровень развития навыков преобразования абстрактного знания в решение конкретных задач, что работодателем также высоко оценивается при отборе соискателей на рабочее место.

В рамках концепции реформирования отечественной системы высшего профессионального образования важным показателем сформированности компетенции «трудоустраиваемость» является ориентация специалиста на непрерывное обучение и повышение уровня профессионализма и квалификации. Как показывают исследования, работодатель также высоко оценивает стремление сотрудников к саморазвитию. Интересно, что почти 70% опрошенных не намерены повышать университетский уровень образования. Тем не менее, на второе высшее, аспирантуру и т. п. ориентированы более четверти респондентов. В прожективной ситуации будущей занятости 23% респондентов демонстрируют нежелание повышать уровень своей подготовки, который может предложить работодатель. На минимум усилий для повышения квалификации в компании работодателя согласны более половины опрошенных (54%). Нацелены на развитие в профессии 23% респондентов, что реально немало.

Об адаптивных ресурсах на базе данных, имеющих в нашем распоряжении, мы можем судить по самооценкам респондентов. Свои физические ресурсы адаптации к новым обстоятельствам жизни, к новой среде 44% респондентов оценивают высоко, 38% – низко. Психологические ресурсы адаптации к университетской среде высоко оценивают 47%, низко – 38%. Эти самооценки подтверждаются контрольным вопросом на измерение способности к адаптации: доли считающих, что в целом быстро и легко адаптируются к новому коллективу, к новой деятельности, и тех, кто, трудно и долго адаптируются, одинаковые – по 40% тех и других.

Умение оценивать перспективы своего трудоустройства – одно из важных составляющих интересующей нас компетенции. Определить, каким образом и насколько осознанно такая оценка производится, мы не имеем возможности, однако зафиксируем следующие позиции респондентов: порядка 23% опрошенных негативно оценивают свои перспективы, т. е. считают, что очень сложно будет трудоустроиться после окончания университета. Более 31% думают, что будут длительное время

Применять университетские знания в повседневной реальности научились более половины респондентов, что может быть интерпретировано как довольно высокий уровень развития навыков преобразования абстрактного знания в решение конкретных задач.

Порядка 23% опрошенных негативно оценивают свои перспективы трудоустройства после окончания университета. Более 31% думают, что будут длительное время находиться в статусе безработного. Позитивно оценивают перспективы своей занятости только 22% респондентов. Примерно столько же (24%) вообще не собираются работать.



находиться в статусе безработного. Позитивно оценивают перспективы своей занятости только 22% респондентов. Примерно столько же (24%) вообще не собираются работать.

По блоку «*понимание и освоение принципов, норм, навыков делового общения*» в базе данных отобрано несколько показателей: положительное отношение к профессии; принятие ценностей профессии; владение современными информационными технологиями; принятие ответственности за своё профессиональное становление; владение иностранными языками.

Хотят работать по университетской профессии 54% респондентов. При этом 42% опрошенных считают, что оконченный университет будет проблемой для трудоустройства; столько же (45%) – что университет престижный и обеспечивает хорошее трудоустройство. Примерно такое же соотношение наблюдается и в распределении оценок влияния полученной профессии на трудоустройство.

Подавляющее большинство респондентов (около 90%) отмечают, что выбрали интересную область знаний, но работать по профессии намерены 54%. При этом примерно такая же доля опрошенных (52%) не имеют представления о профессиональном кодексе профессии, 65% не разделяют ценности, нормы, идеалы избранной профессии. Респонденты очень высоко оценивают материальные возможности профессии и возможности для личностного развития (более 80%). На уровне оценок желания работать по профессии оказались оценки её перспектив для обретения высокого социального статуса и профессионального (карьерного) роста. По всей видимости, именно эти факторы определяют желание респондентов работать по университетской профессии.

Владение современными информационными технологиями при трудоустройстве становится всё более востребованным. Оказалось, что 11% опрошенных вообще не пользуются компьютером. Подавляющее большинство имеют опыт работы с минимальным набором так называемых базовых программ, пользуются скайпом и периодически играют в компьютерные игры. Продвинутых пользователей всего 2%.

Минимальные навыки общения на иностранном языке (читают со словарем) имеют 16% опрошенных; 65% могут говорить и понимают, остальные не имеют никаких языковых навыков.

Принятие ответственности за своё профессиональное становление на университетском этапе мы интерпретируем через активность в учебном процессе. Участвуют с разной степенью активности в дискуссиях и обсуждениях, могут вести полемику 85% опрошенных. Остальным 15% респондентов, по их оценкам, учебный процесс не интересен.

Выполненный анализ продемонстрировал, что одним из значимых ресурсов трудоустраиваемости и адаптации на рынке труда выступает желание работать по университетской

11% опрошенных вообще не пользуются компьютером. Подавляющее большинство имеют опыт работы с минимальным набором так называемых базовых программ, пользуются скайпом и играют в компьютерные игры. Продвинутых пользователей всего 2%.

профессии. Прежде чем формулировать аналитическое резюме с оценкой выполнения цели, заявленной в начале статьи, проанализируем эмпирические данные по показателю «желание работать по профессии».

## Ресурс трудоустраиваемости

В начальном разделе статьи была представлена группировка компонентов «трудоустраиваемости» и перечень показателей, встречающихся в исследовательской литературе. В данном разделе предложены оригинальная, разработанная авторами структура компетенции «трудоустраиваемость» и ряд показателей этой компетенции. Для оценки методической продуктивности предлагаемых показателей был выполнен сравнительный анализ двух совокупностей респондентов. Массив опрошенных был перегруппирован по следующему критерию: нежелающие работать по вузовской профессии (46% – 49 человек) и имеющие такое желание (54% – 58 человек). Обе подвыборки принадлежат к типу малых выборок (объём таких выборок начинается с 30 единиц наблюдения) и по требованиям математической статистики допускают взаимное сравнение по ряду показателей.

Все эмпирические индикаторы были сведены в пять блоков показателей, имеющих отношение к компетенции «трудоустраиваемость»: 1) аскриптивные ресурсы (стартовые возможности); 2) познавательная активность; 3) практические навыки; 4) адаптационные и коммуникативные ресурсы; 5) умения оценить рынок труда и профессиональная идентичность. По каждому блоку в ходе сравнительного анализа конструировались «профили», позволяющие зафиксировать показатели, по которым существенным образом отличаются желающие работать по профессии, и те, кто не намерен работать по полученной в университете профессии. Посредством такого сравнения мы намеревались выявить показатели, имеющие положительную связь с интересующей нас компетенцией.

По блоку *аскриптивных ресурсов (стартовых возможностей)* выявлен ряд различий между анализируемыми группами. Среди желающих работать по профессии выше доля тех, кто до поступления в вуз проживали в городе и заканчивали школу с углублённым изучением предметов. Нежелающие работать по профессии чаще заканчивали школу без предметной специализации, оценивают материальное положение своей семьи как удовлетворительное и до поступления в вуз проживали в сельской местности. Таким образом, наблюдается связь между желанием работать по профессии и местом проживания, типом учебного заведения, оконченного до поступления в вуз: предметная ориентация в городских школах способствует

более осознанному выбору профессии, а тем самым и более ответственному отношению к формированию базовых профессиональных компетенций.

Анализ профилей показателей по блоку «*познавательная активность*» показал, что желающие работать по профессии учатся на «отлично» и с удовольствием, а нежелающие работать по профессии имеют задолженности, часто пересдают экзамены и зачёты. Прослеживается взаимное влияние устойчивой профессиональной ориентации и позитивного отношения к учёбе и высокой успеваемости.

По блоку *практических навыков* зафиксированы следующие различия: желающие работать по профессии в большей степени реализовали себя как специалисты своего дела: применяют знания, полученные в вузе; трудоустроены по профессии и собираются дальше работать в этом направлении; пользуются компьютером (т. е. способны работать с ним). Нежелающие работать по профессии заняты в основном в сферах физического и обслуживающего труда. В целом практические компетенции у обеих групп представляются недостаточными, но в зоне большего риска всё-таки те, кто не желают работать по избранной в вузе специальности. Дальнейший анализ покажет, является ли это следствием неверной оценки рынка труда.

Профили *адаптационных и коммуникативных ресурсов* показывают, что среди нежелающих работать по профессии выше доля участвующих в патриотических клубах, они же демонстрируют хорошую физическую адаптивность к вузовской среде, коммуникативные навыки, имеют достаточно широкий круг общения (со студентами вуза). Коммуникативные и адаптационные ресурсы желающих работать по избранной профессии сформированы слабо и без глубокой рефлексии причин такого положения и, соответственно разработке программ корректировки, могут обусловить провал формирования значимых для работодателя составляющих компетенции «трудоустраиваемость».

## Резюме

Как признано специалистами, суть компетенции «трудоустраиваемость» заключается в обеспечении занятости и карьерных перспектив специалиста на рынке отраслей, вносящих вклад в развитие экономики и общественное благосостояние. Целесообразно «стянуть» выводы из осуществлённого выше анализа именно на эти сущностные характеристики исследуемой компетенции. Конкретно попытаемся оценить, насколько ряд составляющих компетенции «трудоу-

Профили адаптационных и коммуникативных ресурсов показывают, что среди нежелающих работать по профессии выше доля участвующих в патриотических клубах, они же демонстрируют хорошую физическую адаптивность к вузовской среде, коммуникативные навыки.

страиваемость» сформирован у респондентов и насколько они могут выполнить функцию ресурса адаптации в профессиональной среде.

Позитивная самооценка респондента, от каких бы факторов она ни зависела, фактически обуславливает высокий уровень профессиональной подготовки на всех этапах, успеваемость, общественную активность и уверенность в лёгком и оперативном трудоустройстве после окончания университета, причём вне зависимости от университетской профессии.

Достаточно высоко у респондентов развиты навыки перевода знаний в повседневные умения, практики, в частности в сфере вторичной занятости, т. е. совмещения обучения в университете с работой.

Адаптивные способности респонденты оценивают достаточно высоко, что даёт основания для оптимистических прогнозов относительно формирования у них способности к трудоустройству и профессиональной адаптации. Отношение к учебному процессу у большинства респондентов серьёзное, что свидетельствует об ответственном отношении к своему профессиональному становлению.

Такие характеристики личности, как трудолюбие и работоспособность, у респондентов либо развиты слабо, либо не находят проявления. То же наблюдается относительно коммуникативных навыков и способностей работы в команде. Такие результаты представляют интерес не только для исследователей, но и для субъектов того пространства, в котором сходятся интересы личности, института профессионального образования и рынка труда.

Респонденты в большей степени заинтересованы не в повышении уровня образования, а ориентированы на минимальные затраты на повышение квалификации уже в процессе трудовой деятельности, скажем так, – на площадке, предлагаемой работодателем, и без отрыва от работы.

Решающим фактором, определяющим желание работать по университетской профессии, выступает социальный статус, затем уже доход. С профессиональным кодексом и ценностями профессии респонденты знакомы слабо. Языковые навыки и компьютерная подготовка находятся на начальных стадиях освоения.

Дифференцированный анализ данных для тех, кто намерены работать по университетской профессии, и для нежелающих по ней работать, выявил ряд специфических отличий, которые на анализе общего массива не фиксируются, а для исследователей и управленцев могут быть значимы.

Выявлена определённая тенденция, характерная для тех, кто намерены трудоустроиться по университетской профессии. Ориентация на работу по профессии у них формируется на предшествующем университету этапе обучения в школе

Такие характеристики личности, как трудолюбие и работоспособность, у респондентов либо развиты слабо, либо не находят проявления. То же наблюдается относительно коммуникативных навыков и способностей работы в команде.

Ориентация на работу по профессии у тех, кто намерены трудоустроиться по университетскому диплому, формируется в школе с углублённым изучением предметов. Далее профессиональная ориентация проявляется в самостоятельном выборе вуза с помощью оценок рейтингов вузов.



с углублённым изучением предметов. Далее профессиональная ориентация проявляется в самостоятельном выборе вуза с помощью оценок рейтингов вузов. На вузовском этапе наблюдается успешная профессиональная социализация: высокая успеваемость и учёба с удовольствием; развитие установок на удовлетворение жизненных потребностей через профессию в целом и отдельных составляющих – социального статуса, хорошего заработка, профессиональной подготовки; круг общения формируется в рамках профессионального сообщества (учебной группы); знания, навыки, полученные в вузе, применяются в жизни; пользуются компьютером в профессиональной деятельности (учёбе). Более того, наблюдается переход к послевузовскому этапу профессиональной самореализации, т. е. трудоустройству по избранной специальности ещё в период обучения.

В целом нежелающих работать по профессии можно назвать студентами, ищущими себя. Такой поиск начинается с предшествующего университету этапа после окончания школы без предметной специализации (где отсутствует первоначальная профессиональная ориентация). В основе поискового поведения лежит мотивация восходящей социальной мобильности, не связанная с конкретной профессией или специальностью; выбор основан на субъективной оценке престижности. Для респондентов этой группы характерно удовлетворительное материальное положение семьи, проживающей в сельской местности. Компенсация отсутствующей первоначальной профессиональной ориентации происходит с использованием хороших коммуникативных навыков, широкого круга общения (в пределах своего вуза), участия в работе патриотических клубов и текущем трудоустройстве в основном в сферах физического и обслуживающего труда. Столь широкий охват сфер применения собственных способностей и отсутствие первоначальной профессиональной ориентации негативно сказывается на успеваемости (часто пересдают экзамены и зачёты). При этом респонденты демонстрируют хорошую физическую адаптивность к вузовской среде.

Проведённый анализ, помимо описанных фактологических данных, позволяет сформулировать проблему, требующую целевых исследований. Речь идёт о том, что компетенция «трудоустраиваемость» воспринимается респондентами как отражающая способность к адаптации не только в той профессиональной среде, которая соответствует университетскому диплому, но и в любой другой. Насколько нам известно, часть специалистов в области социологии образования считают такую тенденцию опасной. Представляется, что тенденция содержит как риски, так и преимущества. Оценка зависит от цели субъекта процесса: личность, институт образования, работодатель.

Проблема, требующая целевых исследований: компетенция «трудоустраиваемость» воспринимается респондентами как отражающая способность к адаптации не только в той профессиональной среде, которая соответствует университетскому диплому, но и в любой другой.

## Библиографический список

Болонский процесс: Глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования). 2009 / Авт.-сост.: В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкина, Е. Н. Карачарова, Н. А. Селезнева, Л. Н. Тарасюк / Под науч. ред. В. И. Байденко и Н. А. Селезневой. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 142 с. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120408235619.pdf> [Дата посещения: 25.10.2017].

Болонский процесс на пути к Лондону / Под науч. ред. В. И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, РосНОУ. 2007. 264 с.

Болотин И. С., Басалай С. И., Михайлов А. А. 2016. Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников вузов России: прошлое и настоящее // Социология образования. № 2. С. 16–29.

Бурукина О. А. 2012. Современная система координат профессиональной подготовки в неязыковом вузе // Научный вестник МГИИТ. № 3. С. 87–96.

Минин М. Г., Новоклинова А. В. 2012. Трудоустраиваемость как психолого-педагогическая категория // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. № 4/1. С. 33–35.

Оплетина Н. В. 2011. Трудоустраиваемость выпускников вузов как показатель качества образования // Социальная стратегия российской системы образования: Материалы международной научной конференции – Третьих Санкт-Петербургских социологических чтений, 14–15 апреля 2011 / Отв. ред. А. В. Воронцов. СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена. С. 116–117.

Петрушенко Т. К. 2015. Образовательные риски в системе социализации молодежи // Риски в изменяющейся социальной реальности: проблема прогнозирования и управления. Материалы международной научно-практической конференции (г. Белгород, 19–20 ноября 2015 г.) / Отв. ред. Ю. А. Зубок. Воронеж: ООО «ПТ». С. 579–584.

DOI: 10.19181/vis.2018.26.3.530

## The Ability to Secure a Job as a Resource for Personal Professional Adaptation

*Mozgovaya Alla Viktorovna*

Candidate of Philosophical Sciences, Leading researcher, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: mozgovai@yandex.ru

*Yaishnikov Alexander Yuryevich*

Candidate of Sociological Sciences, Manager of the projects, "Business Analitika MK", Moscow, Russia. E-mail: yaishnikov@mail.ru

**Abstract.** A quick analysis of a problematic situation, constituted by an inconsistency between demand on the labor market and the situation with professional training, allowed substantiating the fact that one of the most critical means of overcoming crisis involves teaching students the ability to secure a job. Such a competency is made out to be a social resource demanded by all subjects of social interaction – the labor market, the institute of education and specialists. According to the authors of this article, analyzing one's ability to secure a job, with such an ability presenting itself as a resource for the professional adaptation of college graduates, is a prospective matter. The article suggests a certain structure and a list of parameters for the aforementioned competency. Formulated are certain conclusions as to how well-developed are the features of the competency in question, and concerning the capacity of their resource potential for successful professional adaptation, based on analyzing data from a survey conducted among college students from one of Russia's southern regions. Determined are those components of this competency which can be considered a resource for adaptation in the professional field, and those components which might pose a problem for future employment. A positive self evaluation from a respondent, regardless of which factors it depends on, practically determines a high level of professional training at all stages, as well as a high level of achievements, civil activity and confidence in the prospect of finding a job quickly and with no issues after graduating. Respondents tend to highly value the ability to adapt, which gives reason for an optimistic outlook on them developing the ability to secure a job and adapt professionally. Most respondents displayed a serious attitude towards their education, which indicates a responsible approach towards establishing themselves as professionals. The key factor determining one's desire to pursue a trade in their college specialty turns out to be social status, with income being secondary. Certain characteristics turned out to be unformed, such as diligence and working capacity, the intent to constantly educate oneself, language skills and the ability to work on a computer. Revealed is a certain tendency inherent to those who intend to find a job based on their college specialty: those students who are decided on their career path see more effective development of the majority of structural components for the ability to secure a job, as compared to those students who do not intend to secure a job based on their specialty. The results of data analysis and the conclusions of this article bear interest both for researchers and for subjects of the space where the interests of the individual, the institute of professional training and the labor market all align.

**Keywords:** business competence, risk, resources' profiles, professional adaptation.

## References

Bolonskiy protsess: Glossariy (na osnove opyta monitoringovogo issledovaniya) [Bolon Process glossary (based on the monitoring study experience)]. V. I. Baydenko i N. A. Seleznevoy, red. Moscow, Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov, 2009, 142 p. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120408235619.pdf> [date of visit: 25.09.2019].

Bolonskiy protsess na puti k Londonu [Bolon Process on the Way to London]. V. I. Baydenko, red. Moscow, Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov, RosNOU, 2007. 264 p.

Bolotin I. S., Basalay S. I., Mikhaylov A. A. Trudoustroystvo i trudoustraivayemost' vypusnikov vuzov Rossii: proshloe i nastoyashchee [Working place and business competence of Russian Universities graduates: Post and Future]. Sotsiologiya obrazovaniya, 2016, no 2, pp. 16–29.

Burukina O. A. Sovremennaya sistema koordinat professional'noy podgotovki v neyazykovom vuze [Modern system of professional education coordinates in the non-language university]. Nauchnyy vestnik MGIT, 2012, no 3, pp. 87–96.

Minin M. G., Novoklinova A. V. Trudoustraivayemost' kak psikhologo-pedagogicheskaya kategoriya [Workability as a psychological-pedagogical category]. Vestnik FGOU VPO MGAU, 2012. no 4/1, pp. 33–35.

Opletina N. V. Trudoustraivayemost' vypusnikov vuzov kak pokazatel' kachestva obrazovaniya [Workability of graduates as the indicator of education quality]. Sotsial'naya strategiya rossiyskoy sistemy obrazovaniya: Materialy mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii – Tret'ikh Sankt-Peterburgskikh sotsiologicheskikh chteniy, 14–15 aprelya 2011. A. V. Vorontsov, red. Saint-Petersburg, RGPU im. A. I. Gertsena, 2011, pp. 116–117.

Petrushenko T. K. Obrazovatel'nye riski v sisteme sotsializatsii molodezhi [Educational risks in the system of youth socialization]. Riski v izmenyayushchey sotsial'noy real'nosti: problema prognozirovaniya i upravleniya. Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Belgorod, 19–20 noyabrya 2015). Yu. A. Zubok, red. Voronezh, OOO «PT», 2015, pp. 579–584.