

**МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ  
ВУЗОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ЕДИНСТВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПЕРВИЧНОЙ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ:  
СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ**

*Работа представлена кафедрой социологии  
Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.*

*Статья посвящена социологическому анализу механизмов профессионального самоопределения и первичной трудовой адаптации вузовской молодежи, направленных на формирование социального профессионального поведения как инновационного элемента трудового потенциала российской экономики. Механизмы профессиональной ориентации рассматриваются как способ решения задач практического управления человеческими ресурсами.*

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, трудоустройство, трудовая адаптация, вузовская молодежь, социальная технология, социальная адаптация, профессиональная ориентация.

S. Kapitsa

**MECHANISMS OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION  
OF STUDENTS AT HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS  
IN THE UNITY OF VOCATIONAL COUNSELLING, EMPLOYMENT  
AND PRIMARY LABOUR ADAPTATION:  
SOCIOLOGICAL VISION OF THE PROBLEM**

*The article is devoted to the analysis of mechanisms of professional self-determination and primary labour adaptation of students at higher education establishments, directed at forming of social professional behaviour as an innovative element of labour potential of the Russian economy. The mechanisms of vocational counselling are considered as a way to decide the tasks of practical management of human resources.*

**Key words:** professional self-determination, employment, labour adaptation, students of higher education establishments, social technology, social adaptation, vocational counselling.

Профессиональная ориентация, профессиональное образование, трудоустройство и трудовая адаптация молодых специалистов — это составляющие профессионального са-

моопределения вузовской молодежи. Нужны серьезные направленные усилия для их развития, что в конечном счете приведет к повышению эффективности использования

трудового потенциала российского общества и развитию народного хозяйства. Удачный старт на рынке труда — ключевое условие, которое определяет успешность самоопределения и самореализации, участие молодежи в жизни общества и ее влияние на общественное развитие.

Очевидно, что процесс социально-трудового самоопределения каждого отдельного индивида, хотя и зависит от общих социально-экономических условий, но далеко не напрямую. Кто-то уже в раннем подростковом возрасте вполне созрел для полноценного включения в общество, а кто-то и в 35 лет остается во всех отношениях инфантильным. Еще труднее уловить границы возраста в периоды общественных трансформаций, для которых характерно переосмысление большинства устоявшихся и традиционно закрепленных норм. Выделить молодежную группу по возрасту можно только в узко демографическом смысле. Оставаясь несомненным признаком именно возраста, он, мало что дает, для понимания различий в образе мыслей, поведении и «практиках» современной российской молодежи, в том числе при профессиональном самоопределении, в стратегиях поиска работы и трудовой адаптации.

Как известно, молодежь — это большая внутренне дифференцированная социально-демографическая группа, занимающая особое место в социально-экономической подсистеме общества, определяемое социальными и психологическими чертами молодых людей, их экономическим положением и социальным статусом, уровнем образования и профессиональной подготовки, определенной степенью социально-трудового, личностного и профессионального самоопределения [7].

В контексте трудового потенциала российской экономики из общей молодежи можно выделить вузовскую молодежь как специфический (инновационный) его элемент. Рамки этого сегмента молодежи определяются следующим образом: вузовская молодежь — это, во-первых, выпускники 11-х классов — абитуриенты, реально претендующие на поступление в вузы; во-вторых, собственно студенческая

молодежь; в-третьих, молодые специалисты — выпускники вузов в процессе их первичной трудовой адаптации.

Для трудового потенциала российской экономики велико значение вузовской молодежи, так как эффективное вовлечение этого сегмента трудовых ресурсов в трудовую деятельность может решить часть существующих проблем в силу их возрастных и личных характеристик (способность к повышению уровня образования, более высокая мобильность и т. д.) [1, 6].

В настоящее время представители молодежи (в том числе вузовской) являются одними из наиболее незащищенных участников рынка труда: переход большинства предприятий в руки частных собственников ужесточил требования к профессионализму и наличию трудового стажа; реформы ликвидировали бронирование и распределение рабочих мест для выпускников вузов; высшее образование по большей части стало коммерческим. В результате получить качественное (и устраивающее по своей практической составляющей потенциального работодателя) образование становится все сложнее, устроиться на работу без трудового стажа (после окончания вуза) практически невозможно. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных.

Профессиональное самоопределение представляет собой процесс постепенного развития человека как субъекта труда, формирования системного знания о мире труда, о многообразии и единстве профессий, формирования положительной трудовой направленности, практических умений и навыков общественно полезной деятельности, приобщения к профессиональной группе. Этот процесс начинается с проявления интереса к труду, к какому-нибудь виду деятельности, отрасли знания, когда развивающийся интерес ведет к расширению знаний, к профессиональному обучению, а приобретенные знания и навыки, в свою очередь, стимулируют и углубляют интерес, делая его активной движущей силой в профессиональном самоопределении молодежи.

жи и интеграции в трудовую жизнь. Это процесс формирования молодым человеком личностного позитивного отношения к трудовой среде и трудовой деятельности в контексте его трудовых отношений и способа ее самореализации. Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов в трудовой деятельности в конкретной культурно-исторической и социально-экономической ситуации.

Основными составляющими профессионального самоопределения вузовской молодежи являются: а) профессиональная ориентация; б) высшее профессиональное образование; в) трудоустройство; г) трудовая адаптация молодых специалистов на первом месте работы.

На наш взгляд, основными механизмами воздействия на профессиональное самоопределение вузовской молодежи выступают: а) развитие методов профессиональной ориентации – разработка инновационных профориентационных программ; б) усиление практической составляющей высшего профессионального образования; в) интеграция вузов и работодателей как главный рычаг обеспечения трудоустройства молодых специалистов; г) повышение роли социального партнерства в процессе трудовой адаптации молодежи на первом рабочем месте (рис. 1).

При профессиональном самоопределении субъекту приходится проделывать большую внутреннюю работу: проанализировать свои ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные противоречия и оценить возможность или невозможность их коррекции. На этот процесс постоянно оказывают воздействие разного рода факторы, которые можно условно разделить на три группы:

1. Факторы, определяющие объекты и рамки выбора: общественные, отраслевые, технологические, территориальные, функциональные и другие виды разделения труда; перечень профессий; общественный строй; культура.

Элементы механизма воспроизводства самих индивидов как социально-экономических

типов (социально-экономические институты, учреждения; средства массовой информации).

Качества субъекта выбора – индивида (мотивация, потребности, интересы, знания, ценности).

Среди факторов влияния на профессиональное самоопределение выделяют внутренние и внешние факторы. К внутренним факторам относится все, что связано с построением структуры личности, в их числе: ценностные ориентации, жизненные установки, притязания, личностный потенциал, общие представления о престиже профессий, практический опыт действий на рынке труда и применения своих способностей в сфере профессионального обучения и занятости, отношение к этому опыту и др.

Специфика современных для России проблем профессионального выбора для молодежи определяется нестабильной ситуацией в стране, необходимостью освоения нового социально-экономического опыта. С одной стороны, появившиеся в последнее время новые профессии не имеют еще корней в профессиональной культуре нашего общества. С другой стороны, происходит болезненный процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, которые также претерпевают серьезные изменения.

К внешним факторам влияния относятся факторы: а) микроуровня, т. е. ближайшего социально-экономического окружения (социокультурная среда общения, традиции, социальный статус семьи, материальное положение семьи, группы сверстников, референтные группы и др.); б) мезо-уровня (деятельность образовательных учреждений, религиозных и общественных объединений, профсоюзов, бизнес-структур, органов местного самоуправления и др.); в) макроуровня (состояние экономики, предпринимательства, политическая ситуация, влияние политических партий, социальная структура общества, государство, общественное мнение в целом, СМИ).

Среди факторов влияния необходимо отметить возрастающую противоречивую роль средств массовой информации. Как показывает контент-анализ трех популярных изданий

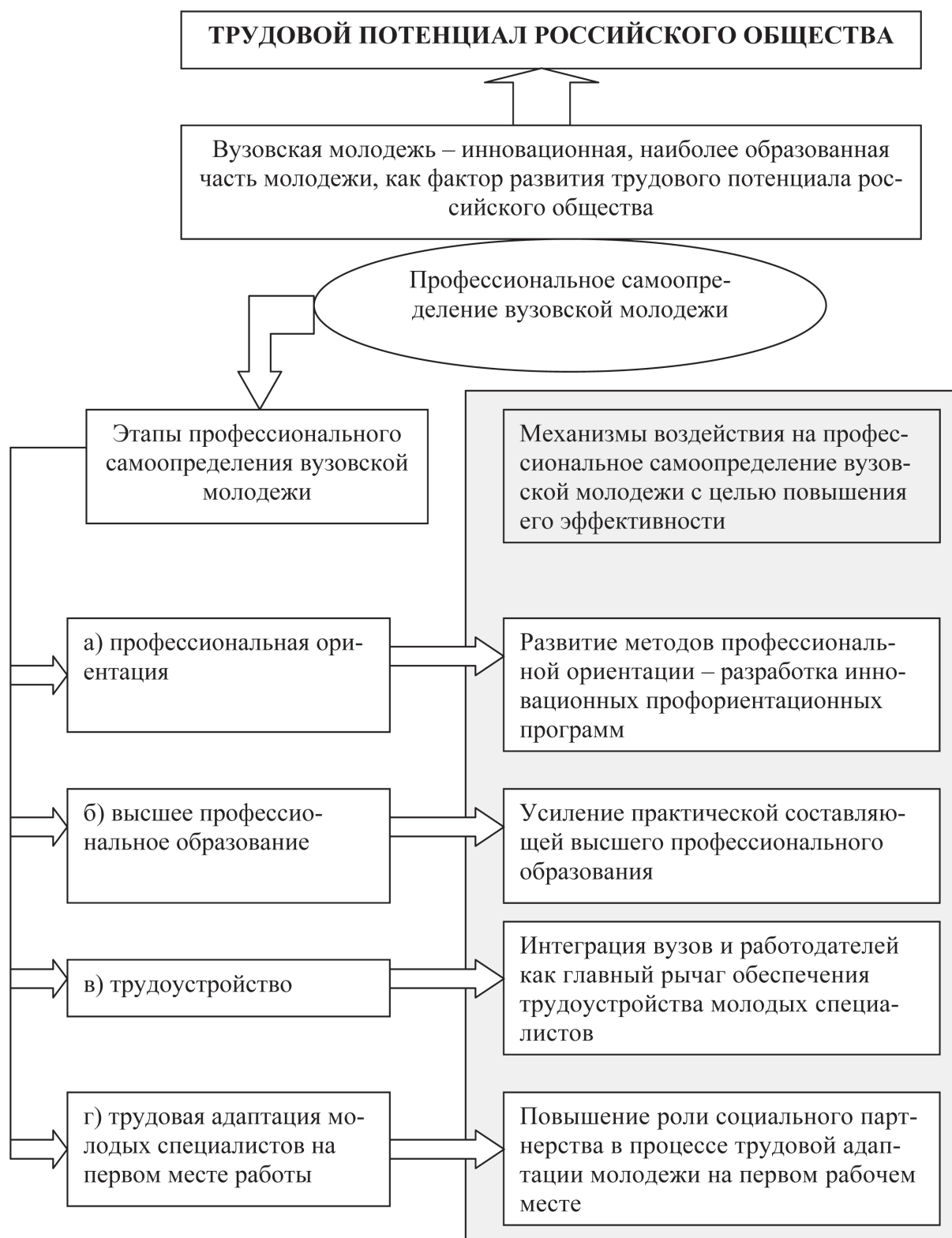


Рис. 1. Этапы профессионального самоопределения вузовской молодежи и механизмы воздействия на него

«Труд», «Российская газета» и «Известия», СМИ подчас весьма навязчиво формируют образ профессии в общественном и индивидуальном сознании людей. Особо восприимчива к такому влиянию молодежь в силу своей неустойчивости в когнитивном и эмоциональном отношении. Раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их трудовым примером, определенными профессиональными ценностями (иногда это был собирательный образ). Сейчас этот идеальный образ человека труда фактически заменен на идеальный образ жизни (американский, западно-европейский, а также отечественной олигархии и элиты преступного мира), который сопутствует тому или иному роду занятий. Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни, ориентированного на труд. Таким образом, труд, профессия уже выступает как средство для достижения этого образа жизни, а не как существенная часть самого образа жизни.

Процессы формирования профессиональных планов, интересов и склонностей часто проходят болезненно как для самого молодого человека, так и для его ближайшего окружения. Чаще всего ему требуется помощь со стороны, внешнее воздействие, которое, как правило, осуществляется через профессиональную ориентацию. Она должна быть на-

правлена на активизацию внутренних психологических ресурсов личности, развитие ее профессиональных возможностей, формирование профессиональной и личностной мобильности с тем, чтобы при включении в ту или иную профессиональную деятельность человек мог бы в полной мере реализовать себя в профессии, а в случае необходимости гибко реагировать на возможность ее перемены. Профессиональная ориентация, таким образом, выступает в качестве базовой технологии, которую используют субъекты социального управления для регулирования процессов профессионального самоопределения вузовской молодежи.

Профессиональная ориентация выступает в качестве способа решения задач практического управления человеческими ресурсами, реализующего следующие социальные функции: эффективное формирование профессиональных планов (планирование, выбор профессионального пути); устойчивое и безопасное построение профессиональной карьеры. Как показывают исследования мотивационного (мотивов выбора профессии) и когнитивного (информированности о выбираемой профессии, отражающей уровень знаний о ней) компонентов профессионального самоопределения, главным мотивом профессионального выбора современной молодежи остаются материальная обеспеченность, интерес и престижность профессии (табл. 1).

Таблица 1

### Мотивы выбора профессии

| Мотивы выбора  | 9-й класс | 11-й класс |
|--|-----------|------------|
| Высокая зарплата (профессия приносит большие деньги) | 27,9      | 25,2       |
| Интерес к профессии (нравятся люди этой профессии)   | 22,0      | 25,3       |
| Престижность   | 17,5      | 18,4       |
| Мечта с детства                                      | 11,6      | 12,0       |
| Совет родителей                                      | 12,5      | 9,8        |
| Другие мотивы  | 8,5       | 11,3       |

Источник: Данные социологических исследований 10 средних школ Санкт-Петербурга (2007 г.), проведенных при участии автора.

Анализ анкетирования свидетельствует об устойчивом интересе молодежи к управленческому блоку специальностей, сфере информационных технологий и коммуникаций. При этом следует отметить активизацию интереса выпускников школ к профессиям и специальностям производственной сферы (свыше 50%

юношей готовы работать по рабочей профессии, но с высокой заработной платой). Очевидно, это связано с началом реанимации промышленных предприятий в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, а также с усилением управленческого воздействия со стороны властей в сфере труда и занятости (табл. 2).

Таблица 2

**Предпочтительные сферы деятельности старшеклассников**

| Сфера деятельности                                   | 9-й класс | 11-й класс |
|--|-----------|------------|
| Управление, информационные технологии и коммуникации | 16,6      | 18,9       |
| Культура, спорт, туризм                              | 17,6      | 16,4       |
| Производство   | 7,1       | 10,2       |
| Торговля   | 9,5       | 10,1       |
| Транспорт, строительство                             | 9,5       | 10,1       |
| Медицина, образование                                | 12,8      | 9,7        |

Источник: Данные социологических исследований 10 средних школ Санкт-Петербурга (2007 г.), проведенных при участии автора.

Более половины опрошенных испытывают трудности при выборе профессии: возможно, в какой-то мере на это обстоятельство повлияло значительное увеличение числа профессий, из которых современный старшеклассник может сделать выбор, — ведь чем шире диапазон выбора, тем он психологически сложнее.

Исследование показало, что у большинства старшеклассников преобладает промежуточный тип жизненных планов (выбор профессии пока не сделан, названа только предпочтительная сфера деятельности); у 47,3% одиннадцатиклассников и 41,2% девятиклассников сформировался конкретный жизненный план (профессия выбрана) (табл. 3).

Таблица 3

**Определенность в выборе профессии**

|            | Профессия выбрана | Выбор не сделан |
|------------|-------------------|-----------------|
| 9-й класс  | 41,2              | 58,8            |
| 11-й класс | 47,3              | 52,7            |

Источник: Данные социологических исследований 10 средних школ Санкт-Петербурга (2007 г.), проведенных при участии автора.

Тем не менее важно отметить, что данные социологических исследований показывают недостаточную информированность молодежи о выбираемой профессии, субъективные представления старшеклассников о выбранной профессии не соответствуют реальной действи-

тельности. Анализ результатов исследований российских социологов, непосредственно осуществляющих изучение социально-профессиональной ориентации молодежи, — В. Шубкина, Д. Константиновского, Г. Мкртчяна, показывает, что в настоящее время профессиональ-

ная ориентация переживает серьезный кризис. Отсутствие в настоящее время координирующей инстанции по профориентационному просвещению учащихся, высокая степень неопределенности молодежи на рынке труда во многом определяют сложность ситуации профессионального самоопределения выпускников общеобразовательных учреждений [4; 8].

Сегодня актуальной является разработка стратегического направления развития методов профессиональной ориентации, сопряженно с разработкой инновационных профориентационных программ обучения учащихся, направленных на опережающее профессиональное и жизненное самоопределение молодежи с целью повышения ее конкурентоспособности на рынке труда. Разработку подобных программ необходимо реализовывать на основе следующих принципов: 1) предоставления молодежи максимально полной информации о состоянии рынка труда, содержании и требованиях раз-

личных профессий, что позволит спрогнозировать свои личные профессиональные планы; 2) обеспечения единства профессиональной и жизненной перспективы молодежи; 3) создания условий для профессиональной и социальной мобильности в течение жизни; 4) формирования психологической готовности к реализации индивидуальных жизненных моделей в условиях рыночной неопределенности.

Инновационные профориентационные программы обучения учащихся должны включать: предоставление молодежи в школах максимально полной информации о состоянии рынка труда, содержании и требованиях различных профессий; разработку программ взаимодействия «школа – вуз»; внедрение профориентационных тестирований в школах.

Основные направления повышения практической составляющей высшего профессионального образования (ВПО) представлены на рис. 2 [5].



Рис. 2. Механизмы усиления практической составляющей ВПО

Успешное функционирование экономики России в рыночных условиях предполагает в первую очередь наличие эффективной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Решение этой проблемы исключительно актуально и в значительной мере зависит от интеграции системы профессионального образования и бизнес-сообщества. Опыт развитых стран также наглядно свидетельствует о том, что бизнес способен эффективно функционировать и успешно развиваться только при соблюдении неперемennого условия: он должен быть социально ориентированным и ответственным. Понимание этого, поворот к вопросам образования происходит в настоящее время и в сфере промышленников и предпринимателей (работодателей) страны. В частности, XIII Съезд Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в своем постановлении констатировал, что промышленники России, осознавая свою коллективную ответственность за создание новых рабочих мест, считают в качестве своей первоочередной задачи разработку и реализацию программы социальной ответственности бизнеса. РСПП разработал и принял «Социальную хартию российского бизнеса» и ввел в практику предприятий ежегодную нефинансовую отчетность, отражающую их работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Торгово-промышленная палата России определила семь направлений предпринимательской активности в социальной сфере, одним из которых является содействие подготовке рабочих кадров и специалистов. VIII Съезд Российского Союза ректоров (июнь 2006 г.) на основании заключенных двухсторонних соглашений о стратегическом партнерстве между Российским Союзом ректоров, Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей), Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия», Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России» признал необхо-

димым развивать эффективные механизмы партнерства вузов и бизнес-сообщества в направлении повышения доступности, качества, конкурентоспособности высшего профессионального образования.

Вместе с тем в деле организации сотрудничества между системой образования и бизнес-сообществом имеется целый ряд организационных, экономических, правовых и других вопросов, требующих изучения и практического решения. Также важным вопросом в рамках профессионального самоопределения молодежи является интеграция трудоустроенных представителей молодежи на первом рабочем месте.

Одним из практических шагов по повышению роли социального партнерства в процессе трудовой адаптации молодежи является, с одной стороны, активное включение профсоюзных организаций предприятий в социально-управленческую деятельность по трудовой адаптации и интеграции молодых работников, а с другой — участие самих молодых работников в деятельности профсоюзов и молодежных общественных организаций.

Центральной проблемой в трудовой адаптации молодежи в современных рыночных условиях выступает ее организованное, а не спонтанное включение в процесс социального управления, развития социального партнерства на различных уровнях, для чего целесообразна всемерная поддержка со стороны трудового коллектива, профсоюзной организации и администрации молодежных общественных организаций работающей молодежи, обеспечение профессиональной подготовки учащейся молодежи. Так, на ряде предприятий создаются под руководством профсоюзов молодежные советы, призванные решать молодежные проблемы по успешной адаптации на предприятии.

В современных условиях возрастает роль профсоюзных организаций по защите трудовых прав трудящихся. Как субъект социального управления профсоюзная организация призвана стать непосредственным участником социально-экономических процессов на предприятиях и организациях.



Процесс социальной адаптации молодого работника является сложным и противоречивым. Он должен влиться в коллектив, найти некий компромисс между теорией и реальным представлением людей о нормах взаимоотношения в трудовом коллективе. Процесс трудовой адаптации далеко не всегда проходит гладко. Противоречия между декларируемыми коллективом нормами и регламентом поведения, с одной стороны, и реальными принципами и ожиданиями со стороны молодого работника — с другой, безусловно, существуют. Характер складывающихся в трудовом коллективе отношений может не соответствовать ожиданиям молодых сотрудников. От возможности решения этой проблемы руководством предприятия и профсоюзом зависит закрепление молодого работника на производстве, его удовлетворенность трудом.

Профсоюз как легитимный представитель интересов трудящихся вынужден искать новые формы и методы работы с различными социально-профессиональными группами. От того, какую позицию занимает профсоюз по отношению к молодежи, зависит успех в процессе трудовой адаптации молодежи, вхождения в коллектив, способность молодых отстаивать свои интересы, вести равноправный диалог с работодателем и, наконец, влиться в трудовой коллектив.

Подбор наставников, разрешение конфликтных ситуаций, авторитетное участие в разрешении трудовых споров, участие в разработке социальных программ, программ повышения квалификации работников, забота о карьерном росте членов профсоюзной организации — все это реальная практика влияния

профсоюзной организации на социальное управление на предприятии.

С самого начала профсоюзная организация должна показать молодому работнику свою заинтересованность в его профессиональном росте, повышении его квалификации (как показывают социологические исследования, предприятия практически этим не занимаются). Проводимые на некоторых предприятиях мероприятия по адаптации молодых сотрудников чаще всего представляют собой бессистемный набор мероприятий, а следовательно, мало влияют на эффективность труда молодежи и результативность профсоюзной работы.

В результате изучения научных публикаций, данных конкретных социологических исследований, опыта работы по социальной адаптации молодых работников на ряде предприятий можно сделать вывод о необходимости рекомендовать ввести в практику профсоюзной работы разработку программ по социальной адаптации молодых работников и участие в их реализации. Концептуально такая программа первичной адаптации должна включать в себя организационные мероприятия в ключе алгоритма конкретных действий с целью создать новому сотруднику условия для раскрытия его профессионального и личностного потенциала, по мере его вхождения в должность. Программа должна реализовываться по единому шаблону для всего предприятия и включать в себя систему наставничества. Она может проходить в три этапа и должна включать: а) введение в профессию; б) испытательный срок; в) аттестацию. Эти положения необходимо отражать в специальном разделе коллективного договора.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
2. *Капелюшников Р. И.* Российская безработица: динамика, структура, специфика. М.: МОНФ, 2003.
3. *Константинов С. А.* Структурирование социального и профессионального сознания. Саратов: Научная книга, 2004.
4. *Константинов С. А.* Перспективы развития профессий на российском рынке труда // Современные стратегии и перспективы социально-экономического развития. Саратов: Аквариус, 2003. С. 60–75.
5. *Сер Л. М.* Значение профессионального самоопределения вузовской молодежи для развития трудового потенциала российской экономики. М.: Кадровик, 2007.

6. *Ser L. M.* Интеграция ВУЗов и социально-ответственного бизнеса: сб. науч. трудов. М.: Рос. госуд. ин-т интеллект. соб-сти, 2007.
7. *Латыш Л. Б.* К проблеме управления адаптацией молодежи // Право и образование. Вып. № 2. М.: Современная гуманитарная академия, 2007. С. 119–130.
8. *Константиновский Д. Л., Чередниченко Г. А., Вознесенская Е. Д.* Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М., 2007.

## REFERENCES

1. *Kapelyushnikov R. I.* Rossiyskiy rynek truda: adaptatsiya bez restrukturizatsii. М.: GU VShE, 2001.
2. *Kapelyushnikov R. I.* Rossiyskaya bezrobotitsa: dinamika, struktura, spetsifika. М.: MONF, 2003.
3. *Konstantinov S. A.* Strukturirovaniye sotsial'nogo i professional'nogo soznaniya. Saratov: Nauchnaya kniga, 2004.
4. *Konstantinov S. A.* Perspektivy razvitiya professiy na rossiyskom rynke truda // Sovremennye strategii i perspektivy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya. Saratov: Akvarius, 2003. S. 60–75.
5. *Ser L. M.* Znachenije professional'nogo samoopredeleniya vuzovskoy molodezhi dlya razvitiya trudovogo potentsiala rossiyskoy ekonomiki. М.: Kadrovik, 2007.
6. *Ser L. M.* Integratsiya VUZov i sotsial'no-otvetstvennogo biznesa: sb. nauch. trudov. М.: Рос. госуд. ин-т интеллект. соб-сти, 2007.
7. *Latysh L. B.* К проблеме управления адаптацией молодежи // Право и образование. Вып. N 2. М.: Современная гуманитарная академия, 2007. С. 119–130.
8. *Konstantinovskiy D. L., Cherednichenko G. A., Voznesenskaya E. D.* Rossiyskiy student segodnya: ucheba plyus rabota. М., 2007.