

На правах рукописи

Савинова Анна Николаевна

**СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА
РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 22.00.03 – экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук



Уфа - 2006

Диссертация выполнена на кафедре социологии и политологии Самарского государственного университета

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор Готлиб Анна Семеновна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор Голиков Владимир Дмитриевич
кандидат социологических наук
Казыханова Лиана Рафисовна

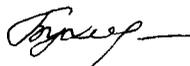
Ведущая организация: Уфимский государственный нефтяной
технический университет

Защита состоится 2 марта 2006 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета К 212.013.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук при Башкирском государственном университете по адресу: 450074, г. Уфа, ул. Фрунзе, д. 32, аудитория 01.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Башкирского государственного университета.

Автореферат разослан 1 февраля 2006 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Ф.Б. Бурханова

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. На протяжении последних десятилетий в российском обществе происходят постоянные изменения в мировоззрении, моделях поведения, сознании людей. Произошла ломка ценностей, крушение идеалов, что проявляется на уровне всех социальных акторов: общества, отдельных социальных групп, индивидов. Переход к рыночной экономике потребовал от людей новой системы мышления и новой системы оценок себя и окружающего мира, нового понимания и эффективности различных стратегий поведения, в том числе и на рынке труда.

Рыночная экономика предлагает совершенно иной, чем был ранее, тип взаимоотношений между работником и работодателем, требует освоения субъектами социально-трудовых отношений.

Социально-экономические трансформации, происходящие в российском обществе, создают для многочисленных групп населения неблагоприятную обстановку, ставят под сомнение настоящее и будущее благополучие, заставляют людей в корне менять привычный образ жизни.

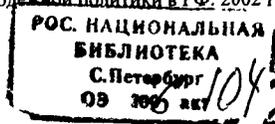
В таких социально-экономических и социокультурных условиях особое значение приобретает процесс профессиональной социализации молодых людей, который предполагает усвоение новых стратегий поведения для успешного трудоустройства. В этой ситуации профессиональные цели и средства достижения этих целей выпускниками вузов являются важным фактором их социальной активности и в то же время индикатором фундаментальных перемен, происходящих на рынке труда и в обществе в целом. В ситуации свободного выбора молодой человек выбирает цели, соответствующие желаемым стандартам удовлетворения потребностей, т.е. притязаниям. Обычно люди соотносят свои притязания со средствами их осуществления, формируя тем самым личные стратегии поведения.

Сегодняшние выпускники вузов, на наш взгляд, стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения. По данным Министерства труда и социального развития процент нетрудоустроенных выпускников вузов по стране в целом колеблется от 25 до 30%.¹ По данным Минтруда РФ, к началу 2003 г. доля молодежи в общей численности официально зарегистрированных безработных составляла более 32 %, среди которых фактически каждый шестой являлся выпускником учебного заведения, из них: 15 – 16 % - выпускники вузов.²

Проблемы, связанные с трудоустройством выпускников вузов, с одной стороны, объясняются дефицитом рабочих мест на рынке труда, а с другой стороны – несоответствием профессиональных качеств молодых людей требованиям, предъявляемым современным рынком труда. Кроме того, структура и наличие свободных мест в экономике может не соответствовать профессио-

¹ Шевченко Д.А. Социальная самоидентификация лучших выпускников// Социс. - 2004. №1 - С. 135

² Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в РФ. 2002 г. М.: Логос, 2003. - С. 67



нальным намерениям выпускников, а также объему и структуре выпуска специалистов из высших учебных заведений.

Происходящее в последние годы падение социальной ценности труда у молодого поколения, приводит к снижению престижа ряда важных для общества профессий.

В современных экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, построение успешной профессиональной карьеры. Основным фактором достижения высокого положения в обществе становится тип личности, выраженный в определенной ценностно-нормативной установке на стратегии поведения на рынке труда. Именно это способствует, либо препятствует приспособлению к новой ситуации.

Конкуренция за престижные и высокооплачиваемые рабочие места среди выпускников вузов повышает значимость выработки активной жизненной позиции и гибкости для успешной реализации собственной стратегии на рынке труда. Вследствие повышенной мобильности общества, выпускники высших учебных заведений имеют более широкую возможность выбирать стратегию в зависимости от собственных притязаний и планов на будущую жизнь.

Кроме того, сами выпускники вузов также являются достаточно разнообразной массой, в силу разных факторов демонстрирующих различные стратегии поведения на рынке труда.

Таким образом, в условиях сложившегося дисбаланса между спросом и предложением, характеризующим современное состояние рынка труда в России, особое значение приобретают индивидуально избираемые стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда.

Степень научной разработанности проблемы. Исследуемая в диссертации проблема имеет несколько аспектов, которые в той или иной мере освещаются в трудах российских и зарубежных ученых.

Изучение поведения на рынке труда имеет богатую историю. Исследования стратегий поведения на рынке труда начались с анализа поведения безработных. В основном разработкой проблемы поведения безработных на рынке труда занимались такие отечественные авторы, как: С.Л. Дановский, В.Е. Гимпельсон, Н.В. Чернина, Г.С. Пошевнев, Ю.М. Плюснин, М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, Н.Ф. Кузьменко, А.В. Панченко, А.Н. Демин, И.П. Попова, И.М. Козина и др.

Поведение безработных на рынке труда рассматривается с разных позиций: с точки зрения «совладания с жизненными трудностями» (К. Муздыбаев, Е.С. Балабанова, А.Н. Демин, В.В. Радаев, Р. Лазарус, С. Фолкман и др.), с точки зрения адаптации (Л.А. Беляева, А.С. Готлиб, О.Н. Запорожец, А.Н. Демин, И.П. Попова, Н.Н. Мельникова, П.В. Антипин, В.С. Магун, В.Е. Гимпельсон и др.), с точки зрения способности к рискам (Л.Е. Душацкий).

Теоретическое рассмотрение стратегий поведения, стратегий жизни, осуществлено в работах таких отечественных авторов, как В.В. Радаев, К.А. Альбуханова-Славская, Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов, Н.Ф. Наумова и др.

Сегодня в довольно сложном положении на рынке труда находится моло-

дежь, следовательно, существуют разработки, направленные на рассмотрение именно этой проблемы. Разработкой этого направления занимались Г.Н. Руденко, А.Р. Савелов, Г.М. Мкртчян, И.М. Чистяков, Г.Н. Соколова, И.К. Золотова, А.Э. Зуев, О.И. Карпунин, Ш.Г. Гильдингерш, Н.В. Лоншакова и др.

Исследованию поведенческих стратегий молодежи на российском рынке труда посвящены работы Е.Л.Омельченко, Т.Э. Петровой, Н.Н. Федотовой.

Большое значение для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на современном этапе социально-экономического развития России имеют исследования С.С. Балабанова, Н.В. Гончаровой, А.В. Меренкова, И.А. Пашиная, М.Н. Руткевича, М.Х. Титмы, В.Н. Шубкина, Д.А. Шевченко.

Выпускники высшей школы относятся к группе студенческой молодежи, исследованию которой, как в советский период, так и в настоящее время посвящена обширная научная литература (В.Т. Лисовский, С.Н. Иконникова, Л.Я. Рубина, А.Ф. Хохлов, Н.Г. Багдасарьян, А.А. Немцов, Л.В. Кансузян и др.).

С точки зрения изучения процесса интеграции молодежи в общество и, в частности, вхождения молодых людей в рынок труда важную роль играет профессиональное самоопределение молодых людей. В отечественной научной литературе результаты социологических исследований профессионального самоопределения и становления молодежи освещались в работах Д.Л. Константиновского, В.Н. Шубкина, Ф.Р. Филиппова, М.Х. Титмы, Г.А. Чередниченко, Е.И.Головахи.

Отмечая в целом плодотворность научных исследований в области поведения выпускников вузов на рынке труда, следует отметить, что в современном социальном знании преобладает интерес к разработке социально-психологических основ процесса трудоустройства в ситуации поиска и устройства на работу молодыми людьми, закончившими высшее учебное заведение. Практически не уделяется внимания исследованию стратегий поведения молодых людей на рынке труда в контексте профессионального самоопределения, начиная с окончания школы, и заканчивая трудоустройством по завершении получения образования в высшей школе.

Цель и задачи диссертационной работы. Основная цель работы заключается в теоретико-методологическом и эмпирическом анализе стратегий поведения выпускников вузов на рынке труда с учетом всех этапов профессионального самоопределения.

Постановка цели предопределила выбор и решение следующих задач исследования:

1. Рассмотреть методологические подходы к определению понятия «стратегия».

2. Проанализировать классификации стратегий поведения безработных на рынке труда и факторы, определяющие выбор стратегии поведения выпускниками вузов на рынке труда.

3. Выявить специфику социального поведения молодежи на рынке труда в контексте понятия «профессиональное самоопределение».

4. Описать современное положение выпускников вузов на рынке труда;
5. На основе анализа эмпирических данных выявить мотивацию выпускников вузов при выборе вуза, специальности, места работы;
6. Выделить стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда;
7. Выявить различия в стратегиях поведения на рынке труда выпускников разных типов учебных заведений и разных профилей обучения.

Объектом исследования выступают выпускники негосударственных и государственных вузов г. Самара с гуманитарным и техническим профилем обучения.

Предметом диссертационного исследования являются стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда.

Теоретико-методологической основой исследования выступает стратегический подход, рассмотренный в трудах таких зарубежных исследователей, как: Г. Кроу (Crow), Д. Морган (Morgan), Г. Морган (Morgan), Д. Найтс (Knights), В. Ватсон (Watson), М. Шо (Shaw), М. Андерсон (Anderson), Ф. Бечхофер (Bechhofer), Дж. Гершуни (Gershuny), концепция «социального действия» М. Вебера.

В диссертации также рассматривался психологический подход к определению социальной группы «молодежь», разрабатываемый в работах К.А. Альбухановой-Славской, Г.М. Андреевой, С.Н. Иконниковой, И.С. Кона, Л. Божович и др. Кроме того, рассматривались структурно-функциональное (В.Т. Лисовский, М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов, Н.В. Шахматова и др.) и культурологическое направления к определению социальной группы «молодежь» (С. Кугель, В.Г. Харчева, Л.Н. Коган, Г.П. Журавлев и др.) Использовались идеи жизненного и профессионального самоопределения, содержащиеся в работах М.Х. Титмы, Э.А. Саар, В.Н. Шубкина, Г.В. Иванченко, Г.М. Мкртчяна, И.М. Чистякова и др.

Методологической базой эмпирического исследования выступал качественный подход (В.В. Семенова, А.С. Готлиб, И.М. Козина, Е.Р. Ярская-Смирнова, С.А. Белановский, В.Ф. Журавлев, К. Панч и др.) Несмотря на то, что существуют теоретические концепции, описывающие стратегии поведения безработных на рынке труда, тем не менее, теоретические подходы для выделения стратегий поведения выпускников вузов практически не представлены. Именно данный факт обусловил использование качественной парадигмы.

Методика исследования включает использование свободного интервью с элементами нарратива. Транскрипты интервью подвергались качественному анализу.

Эмпирической базой исследования послужили: вторичный анализ данных конкретных социологических исследований по проблемам безработицы, молодежной занятости и трудоустройства выпускников учебных заведений, опубликованные в научных монографиях, отчетах, статьях; результаты социологического исследования, проведенного автором в г. Самара методом свободного интервью с элементами нарратива. Объектом исследования выступали выпускники самарских вузов различных профилей обучения и типов учебных за-

ведений. Выборка целевая. Информанты отбирались методом «снежного кома». Всего опрошено 43 человека.

Научная новизна данного исследования заключается в следующем:

1. Выделены критерии различия понятий «стратегия», «сценарий», «практика (-и)».
2. Понятие «стратегия поведения на рынке труда» рассмотрено в контексте всех этапов профессионального самоопределения.
3. Выделены критерии для классификации стратегий поведения выпускников вузов на рынке труда.
4. Описаны виды целостных стратегий поведения выпускников вузов на рынке труда.
5. Выявлены различия в стратегиях поведения выпускников технического и гуманитарного профиля.
6. Вскрыты различия в стратегиях поведения выпускников государственного и негосударственного вузов.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы при подготовке программ и проектов деятельности государственных органов по работе с молодежью, региональных и муниципальных служб занятости, профориентационных центров и центров социализации молодежи, а также при разработке методики определения видов стратегий поведения выпускников вузов, которая может применяться центрами трудоустройства выпускников вузов при учебных заведениях. Результаты, полученные по отдельным составляющим стратегий поведения - мотивация поступления в вуз, мотивация получения высшего образования, мотивация поступления на конкретную специальность и другие используются в рамках коррекции маркетинговой деятельности СамГУ (восприятие вуза, позиционирование вуза в ряду других вузов и т.д.)

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что теоретически описан процесс выделения основных стратегий поведения, а также в диссертационном исследовании предпринята попытка разграничения терминов «стратегия», «практика(-и)», «сценарий», что способствует снятию барьеров и недопонимания в профессиональном общении социологов.

Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в научно-педагогической деятельности, в частности в преподавании курсов по социологии молодежи, социологии образования, экономической социологии, при разработке спецкурсов по проблемам молодежной занятости и др.

Положения, выносимые на защиту:

1. В социальных науках концепция стратегий личности развивается в тесной связи с другими подходами к изучению настоящего и будущего личности – сценарным подходом, концепцией практик (-и) и др. При этом граница между понятиями «стратегия», «практика (-и)», «сценарий» часто весьма условна, различия между их содержанием неочевидны, в ряде случаев имеет место явное «пересечение», наложение понятий. Понятия «стратегия», «практика(-и)», «сценарий» различаются по 6 критериям. Такими критериями мы считаем: на-

личие выбора, временная перспектива, наличие планирования действий, рефлексия действий, наличие цели и гибкость.

2. Традиционно стратегия поведения выпускников вуза рассматривается в период выбора места работы по окончании вуза. Мы считаем, что стратегия включает в себя не только конкретные действия, предпринимаемые в ситуации поиска работы. Под стратегией поведения выпускников на рынке труда мы понимаем совокупность ориентаций и мотивов, локализованных в сознании личности, трансформирующихся в устойчивую совокупность осмысленных, рефлексивных действий, выстроенных самим молодым человеком в определенной последовательности для получения места работы, начиная от окончания школы до выхода на рынок труда по окончании высшего учебного заведения. Последовательность действий включает в себя поступление в вуз, обучение в вузе, действия, предпринимаемые молодым человеком после окончания учебного заведения при поиске работы и во время работы в организации.

3. Критериями для классификации стратегий выступают: смыслы трудовой деятельности и проявление активности- пассивности. По первому критерию - смыслы трудовой деятельности - выпускники дифференцируются на три группы: «профессионал», «прагматик» и «пофигист»³. Группы выделяются по следующим основаниям: конкретный смысл работы, труда; стремление работать по специальности; отношение к профессии до и после получения образования. Исходя из проявления активности – пассивности выпускников в процессе выбора обучения, учебы и поиска работы имеют место также три группы выпускников: активные, хаотичные и пассивные. Эти группы выделяются по следующим основаниям: мотивы выбора вуза; мотивы выбора специальности; наличие опыта работы; использование различных каналов поиска работы. Для каждой группы выпускников характерна определенная модель поведения, названная нами подстратегией поведения выпускников вузов на рынке труда.

4. В целях анализа для выделения и описания классификации стратегий поведения целесообразно наложение двух критериев – смыслов трудовой деятельности и проявления активности – пассивности. При сочетании подстратегий поведения, характерных для этих групп выпускников вузов, были получены 9 целостных стратегий поведения: «стратегия активного профессионализма»; «хаотичного профессионализма»; «пассивного профессионализма»; «активного прагматизма»; «хаотичного прагматизма»; «пассивного прагматизма»; «активного безразличия («пофигизма»)»; «хаотичного безразличия («пофигизма»)»; «пассивного безразличия («пофигизма»)».

5. Различия в стратегиях поведения выпускников технических и гуманитарных вузов состоят в следующем: среди опрошенных нами выпускников гуманитарных вузов представлены все виды целостных стратегий поведения на рынке труда за исключением стратегии «активного безразличия (пофигизма)». Среди

³ Данная группа получила такое название, исходя из высказывания одного из информантов: «Высшее образование- это двоякая вещь, один может отходить 5 лет и ничего оттуда не вынести, ему нужна только эта корочка, да и то в лучшем случае, а может и не нужна вовсе, а просто так. Он потом может и работать вовсе не захочет, да и вообще ему вся эта учеба и работа по фигу, такие вот пофигисты.» (м. юр., СаГА, интервью 4)

технических специалистов нет ни одного представителя стратегий «хаотичного безразличия (пофигизма)» и «активного прагматизма». При этом, наибольшую представленность среди выпускников технических вузов имеет стратегия «активного профессионализма», а среди молодых людей, получивших гуманитарное образование, – стратегия «хаотичного профессионализма». Выпускники технических вузов целенаправленно получают образование для овладения конкретной профессией, ориентируются на работу по специальности по окончании высшего учебного заведения. В первую очередь для них важно содержание выполняемой работы, высокая заработная плата воспринимается как дополнительный бонус. Во время обучения в вузе молодые люди не работают. При устройстве на работу пользуются распределением кафедр, предложениями преподавателей, а также сами обращаются на предприятия, предлагая свои услуги. Выпускники гуманитарных специальностей при выборе вуза и специальности ориентируются на более широкие возможности последующего трудоустройства, причем не всегда по полученной специальности, но в областях смежных с полученной профессией. Выпускники гуманитарии стремятся к высокому социальному статусу, высокому уровню доходов, карьерному росту. Для достижения этого в будущем молодые люди уже в процессе учебы приступают к работе, приобретая необходимый опыт работы и стаж.

6. Среди выпускников разных типов вузов есть представители всех трех групп, выделенных по критерию смыслов трудовой деятельности. Различия в стратегиях поведения выпускников государственного и негосударственного вуза заключаются в следующем: наиболее представленной стратегией среди выпускников государственного вуза является стратегия «активного прагматизма». Наиболее представленными стратегиями поведения, характерными для опрошенных молодых людей, закончивших негосударственный вуз, являются «стратегии хаотичного и пассивного профессионализма». Выпускники государственного вуза демонстрируют более активное поведение на рынке труда. Они выбирают вуз, исходя из качества предоставляемых знаний, выбирают профессию в соответствии с собственными пожеланиями, ориентируясь на последующие возможности трудоустройства на рынке труда, начинают работать по специальности еще во время обучения. Выпускники негосударственного вуза демонстрируют более пассивное поведение на рынке труда: выбор вуза осуществляется как более «легкий» вариант получения высшего образования, работают во время учебы не по специальности для получения «карманных денег», либо предпочитают не работать вообще.

Апробация работы. По результатам исследования автором опубликованы статьи и тезисы (всего 5 научных работ общим объемом 1,7 п.л.). Материалы диссертационной работы докладывались на всероссийских конференциях: I Всероссийский социологический конгресс (Санкт-Петербург 2000), Всероссийская научная конференция «XXI век: новые горизонты гуманитарных наук» (Самара, 2004).

Структура работы включает введение, две главы (первая глава включает три параграфа, вторая глава включает три параграфа), заключение, список использованной литературы и приложение.

Основное содержание диссертации.

Во **Введении** обосновывается актуальность темы, анализируется степень разработанности проблемы, излагаются теоретико-методологические основания работы, формулируются цель и задачи исследования, определяются методы исследования, указывается его эмпирическая база, излагаются положения, выносимые на защиту, обосновывается научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость результатов исследования, приводятся данные об апробации результатов работы.

В первой главе **«Методологические подходы к анализу поведенческих стратегий выпускников вузов на рынке труда»**, состоящей из трех параграфов, анализируются теоретические подходы к изучению стратегий поведения выпускников вузов на рынке труда. Рассматриваются понятия «стратегия», «практика(-и)», «сценарий», «молодежь», «профессиональное самоопределение».

В первом параграфе **«Методологические подходы к определению понятия «стратегия»** рассматриваются основные подходы к определению терминов «стратегия», «практика(-и)», «сценарий», а также выделяются критерии разделения данных дефиниций.

Термин *«стратегия»* был заимствован социальными науками из военной терминологии, где первоначально под ним понималось планирование военных действий и регулирование сражений. Ряд западных авторов полагают, что термин обязан своим происхождением теории игр, в более широком смысле теории рационального выбора. Это понятие вошло в лексикону делового управления, где постепенно стало употребляться для обозначения того, что раньше называлось политикой или деловой политикой.

В социальных науках термин начинает активно использоваться в 60-70-е годы XX века. Изначально термин использовался в значении сознательно спланированных действий.

Анализ социальных ситуаций в терминах стратегии не является новым, так как использовался в течение нескольких десятков лет в западной социологии. Важным социальным фактом является распространение стратегического языка на уровень индивида. Стратегический подход позволяет говорить о некоем переходном типе, так как, с одной стороны, человек свободен в выборе собственной стратегии поведения, но, с другой стороны, выбор этой стратегии ограничен набором или репертуаром уже существующих социальных стратегий.

В социальных науках концепция стратегий личности развивается в тесной связи с другими подходами к изучению настоящего и будущего личности – сценарным подходом, концепцией практик (-и) и др.

Понятие *«сценарий»* в социологии используется не так часто. Изначально сценарный метод был разработан в психологии человеческой судьбы Э. Берна. Под сценарием понимаются различные последовательности действий (воображаемые, но правдоподобные) и вытекающие из них события, которые могут произойти в будущем. Эти последовательности задаются в детстве, как правило, родителями, и порой лишают человека возможности свободно выбирать.

Термин *«практика»* появился в марксистской и структуралистской пара-

дигмах в антропологии. Практика(-и) может пониматься в 5 смыслах: мышление или действие «по привычке»; действия, которые изменяют реальность с помощью языка; искусство решения практических задач в ситуации неопределенности; способы интерпретации учеными фактов, текстов; представление основных социологических категорий (общество, группа, индивид и др.) как исторически меняющихся конфигураций повседневных практик. Под практикой(-ами) мы понимаем устойчивые, скорее неосознанные, чем осознанные, отдельные более или менее связанные акты рутинного повседневного действия, предполагающие полуавтоматическое следование одной, первоначально выбранной схеме. Практики - это проявление некоего накопленного и усвоенного индивидом опыта.

Появление термина «стратегия» в социальных науках породило множество дискуссий о применимости данного понятия в социальных науках вообще и в социологии, в частности, о наличии или отсутствии у людей стратегий и др.

Проанализировав определения термина «стратегия», мы выделили две группы по критерию «осознанность - неосознанность»: осознанные и неосознанные стратегии.

В группу «осознанных» определений стратегии можно отнести дефиниции, трактуемые в трех смыслах: 1. стратегия как совокупность ориентаций, находящихся в сознании индивида, в дальнейшем реализуемых в поведении; 2. стратегия как конкретные действия индивидов; 3. стратегия как система рационально обоснованных решений.

В группе «неосознанных» трактовок термина, стратегия рассматривается как «смесь практик», в отличие от традиционного рассмотрения стратегии как целерационального или ценностнорационального действия (в терминологии М.Вебера), здесь к стратегическим действиям относят также традиционное и аффективное действия.

Проанализировав понятия «стратегия», «практика(-и)», «сценарий», нами были выделены 6 критериев, по которым различаются перечисленные термины: наличие выбора, временная перспектива, наличие планирования действий, рефлексия действий, наличие цели и гибкость.

Следует выделить два вида стратегических действий – стратегию повседневных действий и стратегический выбор. Стратегия повседневных действий осуществляется, опираясь на принципы действия, под которыми понимаются конкретные практические императивы, привязанные к повседневной жизни человека, к области его практической компетенции.⁴ Стратегии повседневных действий строятся не по одной глобальной схеме, а сразу по нескольким схемам, относящимся к разным видам деятельности человека – трудовой, потребительской, сберегательной и т.п. Стратегический выбор связан с выбором принципов действия. Стратегическому выбору соответствуют две модели поведения: «выбор как решение проблемной ситуации» и «выбор как поиск и определение альтернатив посредством самоограничения».

Под *стратегией* мы понимаем совокупность ориентаций и мотивов, ло-

⁴ Радаев В.В. Еще раз о предмете экономической социологии// Социс. – 2002. №7. – С. 11

кализованных в сознании личности, трансформирующихся в устойчивую совокупность осмысленных, рефлексивных действий, выстроенных самим индивидом в определенной последовательности для достижения результата (целей) на определенный период времени. При этом человек может иметь размытый образ результата.

Во втором параграфе первой главы «Классификации стратегий поведения безработных на рынке труда» проводится анализ различных классификаций стратегий поведения безработных на рынке труда, а также рассматриваются факторы, влияющие на выбор стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда.

В зависимости от социальных акторов, реализующих различные виды стратегий, можно выделить 3 уровня анализа:

- ◆ акторами выступают целые общества. На этом уровне анализа стратегий инициаторами стратегий являются государства и правительства. Данный термин обычно используется в анализе действий правительств. Он довольно хорошо представлен и распространен в официальном дискурсе. Как правило, предлагается несколько альтернативных стратегий развития, и выбор той или иной стратегии зависит от сравнения достоинств и недостатков каждой;
- ◆ акторами выступают различные социальные общности (например, домохозяйства, организации). На этом уровне анализа рассматриваются управленческие стратегии владельцев фирм, стратегии выживания различных групп людей, при изучении стратегий преодоления бедности домохозяйств, сберегательных стратегий домохозяйств, стратегий потребительского поведения семьи.
- ◆ акторами выступают отдельные индивиды. Поведение людей на рынке труда относится к этому уровню анализа. Стратегия занятости рассматривается как способ и характер реализации потребностей и интересов личности в социально-трудовой сфере, что на уровне поведения выражается в выборе личностью поведенческих моделей, связанных с поиском, отбором конкретных предложений на рынке труда, которые предполагают последующее трудоустройство.

Следует отметить, что на наш взгляд, для большинства людей потеря работы воспринимается как определенное жизненное испытание, хотя не стоит отрицать наличие людей, воспринимающих потерю работы как позитивное событие, позволяющее «искать» себя. При этом, среди авторов, рассматривающих стратегии поведения отдельных индивидов, нет единства по поводу описания стратегий выхода из сложившейся трудной жизненной ситуации, в которой оказывается молодой человек в ситуации потери работы. Нами было выявлено три подхода к выделению стратегий поведения:

1. Критерием выделения стратегий выступает проявление активности. Активность проявляется в том, как с ее помощью преобразуются обстоятельства, направляется ход жизни. Эта активность является энергетической характеристикой стратегии поведения. Отследить эту энергетику можно, анализируя используемые действия, способы деятельности. Выделяют активную и пассивную стратегии поведения. Для людей, демонстрирующих активную стратегию пове-

дения на рынке труда, характерны следующие виды действий: использование любой возможности заработать, участие в уличной торговле, обучение новым специальностям, приобретение новых профессиональных навыков, открытие собственного дела, интенсивный поиск работы с использованием всех возможных каналов поиска работы, включая самостоятельный обход предприятий безработным (способ «ходоков») и др. Люди, демонстрирующие пассивную стратегию поведения на рынке труда, осуществляют следующие действия: откладывание денег на «черный» день, экономия и более рациональное ведение бюджета, распродажа вещей, накопленного имущества, поиск работы только через Службу Занятости населения, отсутствие желания работать вообще и др. В рамках активной существуют подтипы - позитивно-карьерная, позитивно-инструментальная и криминально-карьерная стратегии. В рамках пассивной – рефлексивно - запаздывающая, умеренно- приспособительная (социальное иждивенчество) стратегии, социальный паразитизм, эскейпизм⁵.

2. Критерием выделения стратегий выступает оценка по результату. В рамках этого подхода выделяют конструктивные и деструктивные, успешные и неуспешные стратегии. Так, разделяя стратегии поведения людей на рынке труда на конструктивные и неконструктивные, Дёмин А.Н. и Попова И.П. указывают, что «критерием конструктивности является направление на реальное и позитивное в социальном (достижение приемлемого социального статуса) и психологическом (удовлетворенность, оптимистичность, уверенность в себе) аспектах разрешения жизненной проблемы, возникшей в связи с потерей или отсутствием работы».⁶ Конструктивные формы поведения людей следующие: целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети, действенная конкретизация образа самого себя, своих планов и оценок происходящего, достраивание контекста текущей жизненной ситуации. Неконструктивные стратегии блокируют выход человека из трудной жизненной ситуации или обеспечивают такой выход, который не приносит ему удовлетворения. К неконструктивным стратегиям относят в частности: защитное, избегающее поведение (когда человек старается не замечать проблем, с которыми он столкнулся или уходит в воспоминания о прежнем месте работы); хаотический поиск (поведение без осмысления вариантов и последствий принимаемых решений, человек берется за все, что подворачивается под руку.); поиск в условиях ограниченной информированности (представители этой стратегии готовы действовать в направлении решения своих профессионально-трудовых проблем, но у них отсутствуют информация и личные связи); продуктивное иждивенчество (здесь человек не просто делегирует ответственность за свою судьбу близким, он ис-

⁵ Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда// <http://www.nadprof.ru/library/books/tunstrategy.shtml>; Омельченко Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности// Социс.- 2002.№11.- С. 42; Панченко А.В. Анализ поведенческой активности безработных// Мат. Конференции «Человек в психологии: ориентиры исследований в новом столетии».- Караганда: Изд-во КарГУ, 2001. С 166-172// <http://flogiston.ru/projects/articles/panchenko.shtml>; Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость и социальный паразитизм: стратегии «негативной» адаптации// Социс.- 1999.№ 4.- С.46-57;

⁶ Дёмин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации// Социс - 2000.№5.- С. 39

пользует их ресурсы, синхронно следуя за ними).⁷

3. Критерием выделения стратегий выступает использование различных каналов поиска работы. В рамках этого подхода выделяют использование личных связей (рекомендация, протекция, трудоустройство, основанное на профессиональных связях по работе и учебе), самостоятельное трудоустройство (непосредственное обращение на предприятия, участие в конкурсах, создание собственного рабочего места), использование услуг частных кадровых агентств, регистрация в Службе занятости населения, объявления в СМИ и Интернет (размещение собственного резюме и поиск по предложенным вакансиям), распределение (целевое направление, трудоустройство после прохождения практики).⁸

Мы выделили две *группы факторов*, влияющих на выбор стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда: субъективные и объективные. К субъективным факторам нами были отнесены: уровень субъективного контроля (локуса-контроля), мотивация к образованию и труду, самооценка человеком своих профессиональных качеств, опыта и возможностей, оценка материального положения. К объективным факторам - демографические (возраст, образование, пол, семейное положение), принадлежность к семьям из различных социально-профессиональных групп, возможность помощи со стороны родителей, несоответствие полученной в вузе специальности и специализации потребностям рынка труда, тип вуза, профиль обучения в вузе.

В третьем параграфе первой главы «**Специфика социального поведения молодежи на рынке труда**» рассматриваются различные подходы к определению молодежи как социальной группы, осуществляется анализ содержания профессионального самоопределения, а также выделяются особенности социального поведения молодежи на рынке труда.

Выделяют различные подходы к определению «молодежи» - с позиции социологии, психологии, физиологии и др. наук. Подходы к социологическому изучению молодежи можно разделить на 3 направления: психологическое, структурно-функциональное и культурологическое. Стронники психологического подхода в определении молодежи исходят преимущественно из возрастных особенностей личности молодого человека. Структурно-функциональное направление рассматривает молодежную группу как систему позиций, занимаемых индивидами, что означает для них приобретение некоторого социального статуса и исполнение определенной социальной роли. В рамках культурологического подхода определение молодежи интерпретируется в качестве форм субкультуры.

Под *молодежью* мы понимаем возрастную группу 15-30-летних, завершающих свое социальное становление и начинающих самостоятельную жизнь.

С точки зрения вхождения молодежи в рынок труда, мы рассмотрели понятия жизненного, социального и профессионального самоопределения. Под

⁷ Демин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социс.-2000. №5. - С. 39-41

⁸ Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // Социс.- 1997. №4.- С. 55-64; Демин А.Н. Достижение успеха в ситуации безработицы // Социс - 2002. №10.- С 46-57 и др.

профессиональным самоопределением мы понимаем интеграцию молодых людей в профессиональную структуру общества. Выбор профессии молодежью можно разделить на 5 стадий: 1. выбор будущего образования после 8(9) класса; 2. выбор уровня квалификации - профессиональное, среднее специальное, высшее – после получения среднего образования; 3. окончание среднего профессионального учебного заведения или специализация на 3-ем курсе вуза; 4. выбор конкретного места работы по окончании вуза; 5. переквалификация или повышение квалификации.

Молодежь как относительно самостоятельная социально-демографическая группа имеет свою специфику. Особенно ярко особенности сознания и поведения молодых людей проявляются в сравнении с родительским поколением.

В последние годы заметно стремление молодежи к получению высшего образования. Причем, стремление к получению не высшего образования как такового, а конкретной специальности, позволяющей в дальнейшем добиться успеха в жизни, заработать денег и профессионально реализоваться, сделать карьеру. Тем не менее, значительная часть молодежи оказывается на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного среднего образования.

Уходит в прошлое «романтическое» и «идеалистическое» отношение к выбору будущей профессии. Выбор профессиональной деятельности определяется исходя из конкретной экономической ситуации. Молодые люди твердо знают, чего они хотят и как этого добиться. Тем не менее, часть молодых людей стремится получить престижные профессии, позволяющие достичь высокого статусного и материального положения в обществе, зачастую не соизмеряя потребность общества в этих профессиях. Однако, обладая открытым и гибким сознанием, молодежь психологически готова к смене профессиональной деятельности. Соответственно, можно говорить о более высоком уровне социальной и профессиональной мобильности юношей и девушек по сравнению со старшими поколениями.

Имеет место тенденция откладывания во времени момента полноценного включения в состояние полной занятости. Это связано со стремлением молодежи обрести как можно более «инвестиционно» ценные для рынка труда дипломы и свидетельства, а также в связи с сознательной политикой государства, направленной на искусственное сдерживание выхода молодежи на рынок труда, пытаясь таким образом отложить проблему.

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда молодые люди стремятся к получению дополнительных умений и навыков. Кроме того, часть молодежи во время обучения работает: одни для приобретения опыта по специальности и зарабатывания стажа, другие - для собственной финансовой независимости от родителей.

Существуют определенные *требования молодых в отношении работы*. Молодежь стремится к высокооплачиваемым, «не пыльным» местам работы в негосударственном секторе. При этом в отношении инноваций молодежь оказывается зачастую более консервативной, чем работники средних и старших

возрастных групп, но при этом менее сопротивляемыми инновациям в силу недостаточной приверженности старому.

Если доминирующей ценностью для старшего поколения был коллективизм, то для молодых такой ценностью выступает индивидуализм, а вместе с ним уверенность в своих силах, способностях, знаниях.

Однако в достижении жизненного успеха намечается тенденция к получению желаемого любыми путями – посредством взяток, брака по расчету, вступления в физическую близость за плату и т.д.

Все большая часть молодежи отдает приоритет не семье, а профессиональному росту. В связи с этим повышается возраст вступления в брак и рождения детей. При этом, исследователи отмечают продолжающуюся зависимость от родительской семьи после получения образования и поступления на работу, которая проявляется в использовании родительских ресурсов – материальных, социальных, психологических.

Кроме всего прочего, имеют место различия в поведении молодых людей по окончании вуза, получавших образование на платной и бюджетной основе. Для «коммерческих» студентов характерно наличие «стартового капитала», что позволяет им более уверенно смотреть в будущее и в дальнейшем преуспеть в жизни. А также наблюдаются особенности в поведении на рынке труда среди молодых людей, получивших техническое и гуманитарное образование. «Техническая» молодежь более ориентирована на работу по специальности.

Таким образом, для молодежи характерен сдвиг вектора сознания и поведенческих приоритетов в сторону высокого уровня притязаний на образование и квалификацию. В представлениях молодежи знание, квалификация, профессия (специальность) имеют, прежде всего, инструментальную ценность, являясь способом достижения целей не только конкурентоспособного положения на рынке труда, но и уровня потребления. Сегодня молодежь во многом под влиянием перехода к «рынку» демонстрирует перфекционизм, проявляющийся в: совершенствовании, оптимизме, достижении цели, карьеры, успеха. Также молодежь демонстрирует собственную философию жизни, которая характеризуется большой вариативностью, но в целом ориентирована на достаточно активную личность. Стратегии поведения выпускников на рынке труда, на наш взгляд, начинают формироваться еще при поступлении в вуз. Придерживаясь той или иной стратегии поведения, молодые люди выбирают вуз, в котором они собираются учиться (государственный или не государственный), специальность (гуманитарного или технического профиля). Далее, во время обучения в вузе происходит полное осознание сделанного ранее выбора. Студенты либо убеждаются в том, что выбор был сделан правильно, и стараются получить как можно больше знаний и практических навыков по специальности, либо уже на этом этапе, в случае неправильности выбора, начинают думать о том, каким образом переориентироваться в дальнейшем. По окончании вуза, при выборе места будущей работы, выпускники в соответствии со своей стратегией на рынке труда предъявляют определенные требования к работе, а также повышают, либо нет, свою квалификацию или переквалифицируются, в случае неправильного выбора профессии.

Во второй главе «Социологический анализ стратегий поведения выпускников технического и гуманитарного профиля в государственных и негосударственных вузах на рынке труда г. Самара» представлены результаты эмпирического исследования стратегий поведения выпускников четырех вузов на рынке труда г. Самара.

В первом параграфе второй главы - «Выпускники вуза на рынке труда: проблемная ситуация» описываются проблемные моменты, характерные для вузов, рынка труда, выпускников вузов.

Современное положение выпускников вузов на рынке труда, связано с изменениями, происходящими в образовательной сфере. Предшествующие десятилетия характеризовались выраженным патернализмом со стороны государства по отношению к обществу в целом и по отношению к молодежи, в частности. В основе ориентирования молодежи в профессиональной сфере лежали интересы государства. С этой позиции официально подчеркивалась ценность любой профессии.

Сегодня отмечается отказ от государственного патронажа данной сферы, формирование установки на активное самоопределение молодого человека, самостоятельный выбор профессии и инвестирование средств в обретение профессии.

На данный момент система государственного распределения выпускников вузов практически рухнула, а предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику. Вузами потеряна годами формировавшаяся клиентура заказчиков, разорваны связи с отраслевыми организациями, взаимодействие с предприятиями в большинстве случаев основывается на личной инициативе отдельных руководителей учебных заведений и преподавателей, не налажен мониторинговый анализ трудоустройства выпускников. Эта ситуация сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности работающих, а с другой – более высокими требованиями к вновь принимаемым на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы. Молодые же специалисты вынуждены, не приступая к работе по полученной специальности, либо переквалифицироваться, либо поступать на работу, не требующую специальной подготовки (менеджерами по продажам, офис - менеджерами и т.д.), либо пополнять ряды безработных.

В современной России высшие учебные заведения также находятся в достаточно сложной ситуации. Сама система высшего образования неоднородна: одним из ее секторов является негосударственное высшее образование. На протяжении длительного времени вузовская система в нашей стране характеризовалась преобладанием специальностей отраслевого инженерного профиля. Изначально появившиеся негосударственные вузы осваивали ниши, не занятые государственными, ориентируясь на выпуск в основном специалистов-гуманитариев. Государственная система также переориентировалась на подготовку юристов, психологов, социологов, экономистов и других востребованных специалистов. В связи с нынешним положением вузов, когда они поставлены в ситуацию выживания, у большинства учебных заведений отсутствует адекватное требованиям рыночной экономики планирование объемов, профилей и уровня подготовки

уровня подготовки выпускников.

Важнейшей проблемой для вузов становится конкуренция. В силу этого одним из важнейших направлений в деятельности вуза выступает маркетинг образовательных услуг. Одной из основных функций маркетинга образовательных услуг является укрепление отношений с потенциальными потребителями в долгосрочном периоде путем создания хорошей репутации и доверия по отношению к себе. Конкретными мерами в данном направлении служат улучшение качества услуг для наиболее полного удовлетворения потребностей студентов, создание доверительных отношений с отдельными агентами в целях привлечения как новых студентов, так и финансовых ресурсов, а также создание и развитие положительного образа университета для укрепления его репутации.⁹ На наш взгляд, положительный образ университета формируется исходя из качества предоставляемых услуг, востребованности выпускников вуза на рынке труда, социальной привлекательности вуза, доступности обучения, а также открытости и известности вуза. Как нам кажется, именно маркетинговая служба вуза должна заниматься координацией и укреплением отношений между вузами, выпускниками и работодателями.

Для выпускников вузов характерно отсутствие практических навыков по полученной профессии, что вызвано сокращением базы практик. Вопросы прохождения практики решаются, как правило, на личных контактах. Причем, практика ограничивается изучением документов, экскурсиями на предприятиях, пристраиванием на любую должность, прохождением на выпускающей кафедре.

Кроме отсутствия практических навыков, выпускники учебных заведений не обладают также опытом работы, определенным стажем по специальности.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем – в определении перспектив будущего трудоустройства. Сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда.

Можно также отметить некоторые изменения в приоритетности смыслов понимания профессии. Сегодня профессия начинает рассматриваться молодежью как важнейший канал социальной мобильности, источник материального благополучия и обретения престижа в обществе.

На первый план в шкале предпочтений выходят профессии «финансово-экономические», из сферы юриспруденции, инженерно-технические (включая программистов). Причем, следует отметить, что в тройку «лидеров» попали и инженерные профессии. Если в середине 90-х годов рейтинг популярности инженеров упал в силу невостребованности этих специальностей на рынке труда,

⁹ Горбунова Ю.А. Маркетинг в сфере высшего образования: пример университета Каларабии// Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. № 5(49) – С. 44

низкого уровня заработной платы, закрытия предприятий ВПК и др., то сегодня инженерные профессии вновь набирают вес и, по прогнозам специалистов, станут одними из самых востребованных в российском обществе.

В установке молодежи на труд с ее мотивационной доминантой «высокой зарплате» и предпочтениях рынка труда частного сектора скрыто действие весьма важного фактора стратификации, связанного с намерением изменить уровень благосостояния. При этом, для повышения уровня своего благосостояния часть молодых людей демонстрирует готовность больше трудиться, нести ответственность, проявить предприимчивость, быть инициативными и активными, другая же группа при своем явном стремлении к изменению своего положения не готова что-либо предпринимать, стремится получить побольше без всяческих затрат.

Сегодня мы можем говорить о существовании следующих групп противоречий на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием:

- между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе;
- между задачей повышения эффективности подготовки вузами молодых специалистов и существующей системой вузовской подготовки;
- между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления;
- между интересами развития отдельного предприятия, стремящегося без собственных затрат получить подготовленного специалиста и интересами общества, стремящегося к более широкому включению молодежи в рынок труда.

Второй параграф второй главы - «**Мотивация выбора профессии выпускниками вузов: общая характеристика**» содержит полученное в рамках эмпирического исследования описание мотивов выбора вуза, специальности, места работы, а также отношения к полученной специальности до обучения в вузе и после окончания учебного заведения, каналов поиска работы, требований, предъявляемых к выпускникам работодателями, и требований выпускников в отношении будущей работы.

Наличие высшего образования, как показывает наше исследование, оказывает все большее влияние на стратегии поведения индивидов на рынке труда.

Исследование показало, что всю совокупность мотивов получения высшего образования опрошенных нами выпускников можно разделить на следующие группы: средство социальной и профессиональной мобильности, норма, заложенная родителями, повышение культурного и интеллектуального уровня и случайные мотивы (отсрочка от армии, близкое расположение вуза от дома и др.).

При выборе вузов молодые люди ориентируются в первую очередь на качество образования и престижность, котируемость вуза на рынке труда, на финансовые возможности своей семьи, на возможную помощь при поступлении со стороны родственников и знакомых, на семейные традиции, на собственные способности и таланты.

Что касается мотивов выбора специальности, то здесь наблюдается следующая ситуация. При выборе гуманитарного профиля молодые люди отчасти выбирают профессию в связи с определенными романтическими стереотипами, формирование которых основано на просмотре западных сериалов и прочтении детективов. Как выразился один из информантов, «мифология профессии». Другой блок мотивов связан с удовлетворением различных собственных потребностей: в знаниях, которые всегда можно с пользой применить в обыденной жизни, в материальной обеспеченности. Что касается технических специальностей, то среди выпускников – строителей выбор в пользу этой специальности был сделан в связи с тем, что она включает в себя множество более узких специализаций, что в дальнейшем дает возможность трудоустроиться по специальности в любой строительной организации. Выпускники Политехнического университета объясняют свой выбор, так же как и выбор вуза – своей страстью к технике.

Большая часть абитуриентов представляет очень приблизительно, чем им в дальнейшем придется заниматься, т.е. для молодых людей в этот период характерна неопределенность будущей трудовой деятельности. В период обучения, а для части молодежи по окончании учебы, при столкновении с реальностью, появляется четкость, ясность того, в чем состоит собственно сама профессия, и в связи с этим остается либо стойкое разочарование, либо наоборот убеждение в правильности своего выбора. Отношение выпускников к будущей профессии до и после обучения связано с самой выбранной специальностью: для студентов психологов характерно изменение отношения в худшую сторону. Юристы же, наоборот, отмечают нарастание интереса в отношении своей специальности. Для студентов строителей характерно ровное позитивное отношение на протяжении всей учебы. Студенты Технического университета относятся к своей профессии одинаково на протяжении всей учебы в вузе, но в отличие от строителей либо всегда негативно, либо всегда позитивно.

Выпускники вузов используют такие каналы устройства на работу, как: помощь знакомых, родственников, деловые знакомства, вакансии в Интернете и газетах, кадровые агентства и Служба занятости населения, самостоятельное обращение на предприятия, а также распределение вуза.

Как показывает исследование, основными проблемами при трудоустройстве у выпускников вузов выступают, по их мнению, социальные качества личности (отсутствие стажа, опыта работы, профессиональных навыков) и социально-психологические (личностные) качества, такие как излишняя амбициозность, либо заниженная самооценка. Часть выпускников не испытывала никаких проблем при трудоустройстве.

Как показывают результаты исследования, при приеме на работу для работодателя, по мнению информантов, важны следующие характеристики: наличие высшего образования, определенной специальности (для технических специалистов), стажа и опыта работы, практические навыки, личные качества человека, семейное положение и наличие детей, состояние здоровья.

Что касается требований, предъявляемых к работе выпускниками, то здесь следует отметить, что часть молодых людей, закончивших вуз один - два

года назад не предъявляет никаких специфических требований к работе. Все они хотят найти работу по специальности с целью приобретения практического опыта работы и стажа. Сейчас они согласны работать за маленькую зарплату, чтобы в последствии диктовать свои условия работодателю. Причем, эта группа молодых людей, как правило, не работала во время обучения в вузе, а если и работала, то не по специальности. Другие же работали еще во время обучения в учебном заведении. По окончании вуза они уже имели достаточный опыт и стаж работы, и поэтому, как отмечают сами информанты, могли выбирать место работы. Требования таких выпускников, как показывает исследование, зависят от мотивации к трудовой деятельности.

В третьем параграфе второй главы – **«Анализ стратегий поведения выпускников технического и гуманитарного профиля в государственных и негосударственном вузах на рынке труда г. Самара»** эмпирическим путем, на основе анализа интервью были выделены два критерия для классификации стратегий: *смыслы трудовой деятельности и проявление активности - пассивности*. Применительно к первому критерию - смыслы трудовой деятельности, который содержит в себе ценностный компонент целостной стратегии поведения, на наш взгляд, можно выделить три группы выпускников: «профессионал», «прагматик» и «пофигист», для каждой из которых характерно определенное поведение на рынке труда, названное нами подстратегией поведения.

Для выделения этих видов мы использовали следующие основания: конкретный смысл работы, труда; стремление работать по специальности; отношение к профессии до и после получения образования.

Для группы *«профессионалов»* труд и работа представляют ценность, но на первый план выходит, в первую очередь, содержание труда, то, что им непосредственно приходится делать. В связи с этим, они ориентированы на трудовую деятельность в соответствии с выбранной специальностью. Что касается отношения к профессии, то и до, и после обучения этот критерий можно охарактеризовать как одинаково ровное, позитивное отношение, хотя во время учебы возможны были разочарования. Выпускники этой группы стремятся к профессиональному и личностному росту, к самореализации в профессии. Для представителей группы *«прагматиков»* труд и работа также выступают ценностью, но для них работа выступает инструментальной ценностью, позволяющей удовлетворить такие потребности, как: материальный достаток, карьера и т.д. Отметим, что в этой группе для части молодых людей содержание труда играет не последнюю роль, для другой части практически не имеет значения. При этом, предпочтение между тем, что приходится делать и доходом, получаемым от этой деятельности, отдается высокой заработной плате. Среди этой группы выпускников присутствуют, как желающие работать по своей специальности, так и не ориентированные на приобретенную профессию. В зависимости от желания работать по специальности различается отношение к профессии до и после окончания вуза: при желании работать по профессии отношение изменялось от негативного, либо безразличного в начале учебы до безразличного, либо положительного на момент окончания вуза. У молодых людей, не желающих работать по своей специальности, отношение менялось от положительного или

безразличного до негативного. Выпускники этой группы хотят профессионально расти исключительно в целях увеличения в дальнейшем заработка. Для группы выпускников «пофигистов» работа и труд вообще не являются ценностью. При этом они могут заниматься поисками работы, работать, но при возможности (получение наследства, удачное замужество, содержание родителями и др.) отказаться от трудовой деятельности как таковой. Пока им приходится работать, для них не имеет особого значения трудиться по специальности или нет. Отношение к выбранной профессии в начале учебы может быть любым – негативным, безразличным или позитивным, но к концу работы, в большинстве случаев отношение отрицательное.

Второй критерий для классификации групп выпускников на рынке труда «*проявление активности - пассивности*» содержит в себе мотивационный и поведенческий компоненты стратегии поведения. Исходя из проявления активности – пассивности выпускников в процессе выбора обучения, учебы и поиска работы нами также были выделены три группы выпускников: активные, хаотичные и пассивные.

Для выделения этих видов мы использовали следующие основания: мотивы выбора вуза; мотивы выбора специальности; наличие опыта работы; использование различных каналов поиска работы.

Группа «активных» при выборе учебного заведения исходила из оценки качества знаний, предоставляемых вузом, а также из имеющегося набора факультетов, который позволит получить желаемую профессию. Выбор специальности эта группа молодых людей осуществляла, ориентируясь на востребованность специальности на рынке труда, иногда даже прогнозируя, многочисленные возможности для трудоустройства. Часть выпускников этой группы выбирала специальность, исходя из того, чем им нравилось заниматься. Как правило, большинство из них имели хотя бы общее представление о том, чем им придется заниматься по окончании учебы, в чем заключается работа по выбранной специальности. Во время обучения в учебном заведении приверженцы этой группы работали по специальности с целью получить необходимый опыт, который потребуется при устройстве на работу по окончании учебы. Основными каналами трудоустройства являются деловое знакомство, использование формальных каналов - использование Службы занятости и кадровых агентств, рассылка резюме по Интернету, либо помещение резюме на сайтах по трудоустройству, использование газетных объявлений, непосредственное обращение на предприятия. Для группы «пассивных» выпускников выбор учебного заведения и/или выбор специальности был обусловлен как родительским выбором, так и случайными факторами (в вузе работают родственники, близость вуза к дому, поступление без экзаменов, харизма преподавателей вуза и т.д.). Какой бы то ни был опыт работы во время учебы у молодых людей из этой группы отсутствует. При поиске работы в лучшем случае используют прямую протекцию со стороны родственников, знакомых, ждут предложений от преподавателей и знакомых, встают на биржу труда. Группа информантов, демонстрирующих «хаотичное» поведение на рынке труда, сочетает в себе элементы активности и пассивности. Для выпускников этой группы выбор вуза был связан с котируе-

мостью получаемого диплома на рынке труда, при этом стремления к качеству предоставляемых знаний не наблюдается, а также со случайными факторами (в вузе работают родственники, близость вуза к дому, поступление без экзаменов, харизма преподавателей вуза и т.д.). При выборе специальности молодые люди исходили из престижа профессии, пригодности полученных знаний в дальнейшей жизни, направленности специальности (гуманитарная или техническая), случайных факторов (чтение книг, просмотр сериалов, идеализирующих будущую профессию, не поступил на желаемую специальность и т.д.). Во время учебы информанты работали, но, как правило, не по специальности, перепробовав различные, зачастую, неквалифицированные виды деятельности, с целью не зависеть от родителей, иметь деньги на карманные расходы и пр. При поиске работы ищут активно, но стихийно. Пытаются использовать все каналы трудоустройства, хотя основным является знакомство (как прямая протекция, так и предоставление информации об имеющейся вакансии с рекомендацией знакомого).

При сочетании 6 видов подстратегий поведения нами были выделены 9 целостных стратегий поведения выпускников на рынке труда, а именно: «стратегия активного профессионализма»; «хаотичного профессионализма»; «пассивного профессионализма»; «активного прагматизма»; «хаотичного прагматизма»; «пассивного прагматизма»; «активного безразличия («пофигизма»)); «хаотичного безразличия («пофигизма»)); «пассивного безразличия («пофигизма»)).

Наиболее представленной среди опрошенных нами выпускников г. Самара является «стратегия активного профессионализма», а наименее представлена - «стратегия активного пофигизма».

В исследовании были выявлены различия в стратегиях поведения выпускников гуманитарных и технических вузов на рынке труда, а также различия в стратегиях поведения на рынке труда молодых людей, получивших образование в государственном и негосударственном учебных заведениях.

Для бывших студентов гуманитарных вузов характерно хаотичное поведение на рынке труда, а также ими демонстрируется прагматичное поведение при поиске работы. Для выпускников технических вузов больше характерно проявление профессионального поведения. Среди опрошенных нами выпускников гуманитарных вузов представлены все виды целостных стратегий поведения на рынке труда за исключением стратегии «активного безразличия (пофигизма)». Среди технических специалистов нет ни одного представителя стратегий «хаотичного безразличия (пофигизма)» и «активного прагматизма». При этом, наибольшую представленность среди выпускников технических вузов имеет стратегия «активного профессионализма», а среди молодых людей, получивших гуманитарное образование – стратегия «хаотичного профессионализма».

Среди выпускников разных типов вузов есть представители всех трех групп, выделенных по критерию смыслов трудовой деятельности. Это говорит о том, что смыслы труда и работы в сознании выпускников вузов разных типов идентичны. Тем не менее, выпускники государственного вуза демонстрируют

более активное поведение на рынке труда по сравнению с молодыми людьми, закончившими негосударственный вуз. Наиболее представленной стратегией среди выпускников государственного вуза является стратегия «активного прагматизма». Наиболее представленными стратегиями поведения, характерными для опрошенных молодых людей, закончивших негосударственный вуз, являются «стратегии хаотичного и пассивного профессионализма».

В **Заключении** диссертации подводятся итоги исследования, излагаются основные выводы, указываются перспективы дальнейшего изучения разрабатываемой диссертантом проблемной области.

Результаты диссертационной работы отражены в публикациях автора:

1. Биржа труда глазами безработных// Эл. журнал Поволжский социальный вестник, 1999. <http://www.vis.ru/socio.nsf/504ca249c786e20f85256284006da7ab/5a8f8c7a31caec56c4256671002cbc55?OpenDocument> (0,3 п.л.)
2. Проблемы проведения фокусированного группового интервью// Методологический потенциал качественной социологии и способы его реализации в социологических исследованиях. Материалы летней школы. Самара, 2000. (0,3п.л.)
3. Опыт изучения стратегий поведения безработных на рынке труда Самарской области// Тезисы докладов на I Всероссийском социологическом конгрессе. Социология и общество. Санкт-Петербург, 2000. (0,1 п.л.)
4. Стратегия, практики, сценарий: анализ понятий// XXI век: новые горизонты гуманитарных наук. Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 15-летию социологического факультета Самарского государственного университета. Самара, Универс-групп, 2004. (0,5 п.л.)
5. Социологический конструкт «стратегия»: проблемы использования в социологии// Контексты социального знания. Межкафедральный сборник научных статей. К 15-летию социологического факультета Самарского государственного университета. Самара, Универс-групп, 2005. (0,5 п.л.)

Пописано в печать 27 января 2006 года.

Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Печать оперативная.

Объем 1 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 1244

443011, г.Самара, ул. Ак. Павлова, 1

Отпечатано УОП СамГУ