

РЕФЕРАТ

Дипломная работа выполнена на 57 страницах, содержит 40 источников литературы, а также 4 приложения 24 на страницах.

Ключевые слова: РЫНОК ТРУДА, МОЛОДЕЖЬ, СТУДЕНТЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ГРУППА, СТРАТЕГИИ, ЗАНЯТОСТЬ.

Объектом исследования является рынок труда как социальный институт.

Предметом дипломного исследования являются стратегии выхода студентов ВУЗов на рынок труда.

Цель дипломной работы – проанализировать стратегии выхода студентов ВУЗов на рынок труда.

Работа посвящена стратегиям выхода студентов на рынок труда.

Во введении раскрыта актуальность, научная разработанность, практическая значимость работы, сформулированы задачи и цели дипломной работы, описаны методы сбора информации.

В первой главе, раскрыты понятия рынка труда и занятости с точки зрения социологии.

Во второй главе рассмотрены стратегии выхода на рынок труда, раскрыты основные характеристики студентов как участников рынка труда.

Третья глава представляет собой анализ результатов эмпирического исследования, проведенного с использованием методов анкетирования среди студентов-выпускников г. Екатеринбурга.

В заключении подведены итоги дипломной работы, сформулированы основные выводы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ПОНЯТИЕ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СТРАТЕГИЙ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА.....	6
2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТУДЕНТОВ КАК УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА.....	19
3. ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТРАТЕГИЙ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА СТУДЕНТОВ ВУЗОВ.....	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 – Программа социологического исследования	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 – Инструмент исследования.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 – Таблицы одномерного распределения	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 – Таблицы парного распределения.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования: Для нашего времени проблема выхода студентов на рынок труда является актуальной, но исследователи не перестают ее изучать. Работодатели считают, что выпускник не имеет нужных компетенций, а студент- порой завышает требования к оплате, методам работы. В результате чего компании испытывают трудности в подборе кадров, а выпускники- в поиске перспективной работы, соответствующей полученному образованию и специальности.

Развитие информационного общества, быстро изменяющиеся условия экономической деятельности предопределяют изменения критериев эффективного трудоустройства. В настоящий момент работнику необходим определенный набор информационных навыков, а также различные поведенческие навыки, позволяющие успешно взаимодействовать с другими людьми.

Степень научной разработанности. Отдельные институциональные черты рынка исследовались О. Контом, Г. Спенсером, Э. Дюркгеймом, М. Вебером, Т. Вебленом, Т. Парсонсом.

Некоторые стороны рынка и рыночных отношений представлены в работах современных западных экономистов и социологов К. Биденкопфа, Л. Болтянски, Х. Гроссекеттлера, Ф. Констанца, Ф. Котлера, Д. Норта, Л. Тевено, К. Фольке, Ф. Хирша, А. Хиршмана, Т. Худа.

Среди российских исследователей, занимавшихся социально-экономическими проблемами рынка труда, следует отметить Л.А. Бальцеровича, К.И. Микульского, В.П. Гутника, Т.И. Заславскую, Г.В. Осипова, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядова, В.Т. Пуляева, В.В. Радаева, Л.И. Абалкина, Р.В. Рывкину.

Среди специалистов по социологии и психологии, занимающихся проблемой поведения на рынке труда, можно выделить Л.М. Митину, Е.Л. Омельченко, Т.Э. Петрову, Н.Н. Федотову.

Объект исследования: рынок труда как социальный институт

Предмет: стратегии выхода студентов ВУЗов на рынок труда

Цель дипломной работы: проанализировать стратегии выхода студентов ВУЗов на рынок труда.

Задачи:

1. Дать определение понятий «рынок труда», «занятость», «стратегия».

2. Охарактеризовать студентов как социально-демографическую группу, дать качественно-количественную характеристику студенчества, занятости студентов и выпускников ВУЗов.

3. Проанализировать отношение студентов к получаемой профессии и представления студентов о стратегиях выхода на рынок труда.

Эмпирическая база исследования. В данной работе использованы эмпирические данные, которые получены в ходе проведенного нами социологического исследования методом анкетного опроса студентов вузов г. Екатеринбурга. В исследовании приняло участие 122 женщины и 88 мужчин.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы:

Данные выпускной квалификационной работы можно использовать в рамках преподавания таких дисциплин, как «Экономическая социология», «Социология труда». А также в практике деятельности специалистов служб занятости молодежи.

1. ПОНЯТИЕ РЫНКА ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СТРАТЕГИЙ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА

Рынок труда, как известно, изучается с разных сторон. Он играет важную роль не только в экономической системе, но и социологической, имеющей определенные функции и организационные аспекты. Занятость является одним из важнейших элементов функционирования общества. Для достижения успеха на рынке труда индивид придерживается определенных стратегий, которые являются мотивами и побудителями для работы.

Исследования рынка труда, в основном осуществляемые в рамках экономической науки, в социологии предполагают анализ социальных аспектов экономики и труда в таких отраслях знания, как социология труда и экономическая социология.

Множественность определений рынка труда в отечественной и зарубежной экономической и социологической науках связана с различиями в методологических основаниях аналитики. Рынок труда понимается как система социальных действий, система связей, как система функционирующих компонентов, как социальный институт и т.д.

По мнению Е. Г. Теличевой, «рынок труда - это динамическая система социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, с механизмом самореализации, спроса и предложения, функционирующая на основе информации, поступающей в виде изменения цены труда»¹.

В. С. Буланов и Н. А. Волгин дают более широкую интерпретацию рынка труда: «Рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда. Рынок труда в данном контексте — это только те товарно-денежные отношения, которые связаны: – во-первых, со спросом на

¹ Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества. Хабаровск. 2003. С. 11

рабочую силу, определенным спросом на товар в обществе; – во-вторых, с использованием профессиональных востребованных способностей и с их вознаграждением; – в третьих, со временем использования рабочей силы». В. И. Липсиц рассматривает и интерпретирует рынок труда в процессуальном аспекте: «Рынок труда — совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих обменивать людям свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги¹.»

В социологии имеет место более широкая трактовка сущности, содержания и структуры рынка труда, согласно которой «рынок труда представляет систему общественных отношений и согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиции предприятий- поле взаимоотношений его сотрудников, т. е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы»².

Согласно институциональному подходу анализ рынка труда акцентируется на раскрытии природы и содержания его как социального института. Рынок труда является центральной категорией в социально-трудовых отношениях.

Перед изучением институциональных характеристик рынка труда, определимся с понятием социальный институт, о котором впервые заговорил английский социолог Г.Спенсер.

¹ Гударенко Ю.А Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе Журнал: Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 24.

² Там же

Социальный институт в широком смысле слова – это система ценностей, норм и связей, которые организуют людей для удовлетворения их потребностей. Это исторически сложившиеся устойчивые формы организации общественной жизни и совместной деятельности людей, включающая в себя нормативно регулируемую совокупность лиц и учреждений, наделенных властью и материальными средствами для осуществления социальных функций, управления и властвования, предопределяющие жизнеспособность любого общества в целом. Социальный институт образуется на основе социальных связей, взаимодействий и отношений индивидов, социальных групп и общностей. Он является одной из основных категорий в социологии. В ней отражаются определенные организационные формы социальных действий и процессов, общие роли социальных общностей и групп¹.

Рынок труда - это система общественных отношений и согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. За этим простым определением рынка труда скрывается групповая интегрированность и трудовая мотивация в системе квалификации и содержательности труда работников, социально-трудовая структура и трансформация социально-трудовых отношений².

Рынок труда как социальный институт общества - это место пересечения экономических и социальных интересов и функций, соизмеритель в преобразовании социальной структуры общества. Благодаря социальной функции социальный институт рынка труда обеспечивает достойный уровень жизни населения, поскольку работникам предоставляется заработная плата и прочие гарантии³. Его экономической функция заключается в обеспечении отраслевой экономики и социальной сферы необходимым количеством профессиональных кадров.

¹ Комаров М.С. О понятии социального института. Введение в социологию. М., 2004

² Гударенко Ю.А Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе Журнал: Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. № 24.

³ Богомазова Т.В. Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе. Санкт-Петербург. 2013

В социологии процессы на рынке труда рассматриваются как социальные, которые регулируются не только экономическими законами, но и определенными нормами, установками, а также законами социальной мобильности населения¹.

Существует 2 типа трудовой мобильности:

1. Внутренняя трудовая мобильность – предполагает повышение квалификации кадрами внутри предприятия.
2. Внешняя трудовая мобильность – наиболее квалифицированные кадры рекрутируются со стороны.

Механизмы внутренней мобильности связаны с улучшением квалификационной структуры рабочей силы, а механизмы внешней трудовой мобильности связаны с улучшением распределения и использования рабочей силы².

По направлению перемещения кадров можно отметить вертикальную мобильность- перемещение кадров по карьерной лестнице (профессиональный подъем или наоборот спуск) и горизонтальную мобильность- перемещение кадров из одного рабочего в другое, не меняя статуса.

Исходя из видов мобильности выделяют сегменты рынка труда:

- Первичный сегмент, в который входят работники, с высокой зарплатой, хорошими условиями труда, высоким уровнем социальной защиты, высокой ролью профсоюзов.
- Вторичный сегмент обладает противоположными характеристиками, к которому относятся молодежь, женщины, неграмотные³.

Рынок труда, как и любой другой социальный институт имеет свои элементы.

¹ Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций. М.: Логос. 2006. с.13

² Там же

³ Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций. М.: Логос. 2006. с.20

- Основные функции рынка труда как социального института:
 - Адаптивно-социализирующая- помогает трудовой части населения освоить механизмы взаимодействия людей в рыночных условиях;
 - Регулятивная - рынок осуществляет общественное признание предложенных к продаже товаров, а значит и труда, вложенного в них; рынок регулирует спрос и предложение товаров;
 - Оценочная- позволяет вынести суждение о состоянии рынка в целом, так и его сегментов;
 - Социально-структурирующая- результаты различных видов труда по-разному вознаграждаются и оцениваются обществом;
 - Информационная- информация о количестве, ассортименте и качестве товара;
 - Дифференциальная, благодаря которой составляется рейтинг социально-профессиональных статусов работников и определяется престиж различных профессий.
- Основные роли- работодатель, наемный работник, покупатель, продавец, производитель, посредник;
- Наличие специальных органов- предприятия, организации;
- Обычаи и традиции- на рынке труда в организациях существуют свои корпоративные традиции;
- Нормы, регулирующие рынок- трудовой кодекс, цена труда, прибыль, предложение, спрос.

Социологи выделяют в рынке труда:

1. Ядро – работники, которые работают постоянно, стабильно, полный рабочий день.
2. Периферия (неравенство трудового потенциала).

Выстраивание взаимоотношений работодателей и работников в разных странах происходит на основе схожих принципов. Однако имеют место и

специфические качества. Современный рынок труда имеет сложную структуру, включающую в себя следующие части¹:

- 1) субъекты трудовых отношений (работодатели и соискатели);
- 2) рыночная конъюнктура (совокупность спроса и предложения, условий труда и средней заработной платы, уровня квалификации и образования);
- 3) нормативные правовые документы, регулирующие трудовые отношения;
- 4) государственные органы, которые уполномочены решать вопросы занятости населения;
- 5) альтернативное трудоустройство (работа временного характера, неполная занятость);
- 6) социальные гарантии в отношении безработных и нетрудоспособных граждан;
- 7) система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров².

Таким образом, рынок труда является неотъемлемой частью не только экономического, но и социального значения, так как он основывается на взаимодействии индивидов, выполняет как социальные, так и экономические функции. С изменением рынка труда изменяются социальные отношения в обществе.

Одним из основных результатов спроса и предложения на рынке труда является занятость.

Занятость так же, как и рынок труда рассматривается не только с экономической, но и социальной позиции. Она отражает потребность людей в доходах, самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

¹ Степанова С.А. Особенности функционирования институтов рынка труда в России. Интернет-журнал Науковедение. 2017. №1.

² Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда. М.: ИНФРА-М. 2014. С.171

В законе «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход)¹.

Занятость – это сфера и форма социальных отношений на экономической основе. Отношения занятости в свою очередь выражают те условия, на которые происходит создание рабочих мест и распределение работников по рабочим местам. Такие отношения включают в себя следующий набор элементов:

- поиск работы и рабочей силы;
- порядок найма и высвобождения работников;
- определение условий и содержания труда;
- установление уровня и форм оплаты труда;
- обучение и подготовку кадров с отрывом от производства и на рабочих местах;
- горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность кадров².

Основные функции занятости населения:

- обеспечения жизнедеятельности и развития общества, в том числе его неработоспособных членов;
- обеспечения жизнедеятельности и развития личности;
- обеспечение качества рабочей силы³.

Существуют следующие формы занятости населения:

- 1) формальная (связанная с официальным трудоустройством) и неформальная;
- 2) полная (полный рабочий день или неделя) и частичная;

¹ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

² Радаев В.В. Экономическая социология. Москва. 2005. С. 299

³ Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций. М.: Логос. 2006. С.89

3) первичная (по основному месту работы) и вторичная (работа на половину ставки или разовая подработка теми, кто уже имеет основное место работы);

4) самозанятость.

Развитие самозанятости приводит к реализации основных ее функций:

- продвижение изобретений и новшеств, что ускоряет развитие инновационного процесса;
- создание новых рабочих мест;
- повышение уровня конкуренции на рынке товаров и услуг, что в свою очередь, приносит выгоды непосредственно потребителям;
- повышение уровня жизни населения за счет увеличения его доходов;
- смягчение ситуации на рынке труда за счет того, что самозанятость является непосредственной альтернативой безработице и т.д.¹.

Согласно закону о занятости населения в Российской занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, обучающиеся по очной форме обучения в организациях, временно отсутствующие на рабочем месте²;

По данным выборочного исследования о занятости населения, проведенного Росстатом, среди населения в возрасте 15 лет и старше: в январе 2017г. численность рабочей силы составила 76,1 млн.человек, или 52% от

¹ Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций. М.: Логос. 2006. С. 100

² Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d000/i000080r.htm

общей численности населения страны, в их числе 71,8 млн. человек были заняты в экономике и 4,3 млн. человек не имели занятия, но активно его искали¹ (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные). Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше сложился в размере 59,1%, уровень безработицы – 5,6%².

Что касается молодежи, то по данным выборочного исследования о занятости молодежи, проведенного журналом «Известия» за 2015 г., 30,5% всех российских безработных – это молодые люди в возрасте от 14 до 29 лет³.

Таким образом, занятость как социально-экономическая категория выражает отношения между участниками общественного производства по поводу обеспечения их рабочими местами и раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда.

На стадии выхода на рынок труда индивидом движут различные мотивы, факторы, стратегии, которые помогают удовлетворить социально-экономические потребности.

Прежде всего обратимся к общему понятию стратегия.

Итак, стратегия- общий, недетализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, являющейся неопределённой и главной для управленца на данный момент, в дальнейшем корректируемой под изменившиеся условия существования управленца-стратега. Стратегия, как способ действий, становится необходимой в ситуации, когда для прямого достижения основной цели недостаточно наличных ресурсов. Задачей стратегии является эффективное использование наличных ресурсов для достижения основной цели⁴.

¹ Занятость и безработица в Российской Федерации [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d01/36.htm

² Там же

³ Экономика-Ведомости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/rubrics/economics>

⁴ Руднев А. Стратегия социологического управления. Социология управления. 2015

Термин «Стратегия» первоначально использовался в военной сфере и означал часть военного искусства, включающую вопросы теории и практики подготовки вооруженных сил к войне и ее ведению. Стратегию в целом можно рассматривать как перспективу или определяющее направление в любой деятельности, на реализацию которой нацелен весь потенциал субъектов этой деятельности¹.

Для человека стратегия- это способ и усилия для осуществления перехода из настоящего в желаемое будущее: это субъективное видение своих целей жизни и этапов их достижения, а также способов противоречий в создании жизненных ценностей².

Любая стратегия независимо от области применения имеет две ключевые составляющие: стратегические цели (то, что благодаря стратегии предполагается достичь) и план действий (пути и средства, с помощью которых предполагается достичь намеченных целей). Поэтому определение жизненных стратегий может выглядеть следующим образом: «Жизненные стратегии – это идеальная модель, формирующая в сознании индивида, представляющая собой систему целей и задач человека во всех сферах его жизнедеятельности, а также способов их достижения и репрезентирующая смысл его жизни³.

По мнению Д.Ю. Чеботаревой на основе анализа характера и степени социальной активности можно выделить несколько типов жизненных стратегий, связанных с институциональными изменениями, определяющими степень социальной адаптивности индивида:

– рецептивная («приобретательская») активность, (основа стратегии жизненного благополучия, включая аномальные потребительско-накопительные формы);

¹ Рубцова Е.В. Жизненные стратегии молодежи. Журнал вестник Адыгейского университета. 2010.

² Алиев Ш.И. Понятие и типы жизненных стратегий. Тема научной статьи по социологии [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-tipy-zhiznennyh-strategiy>

³ Там же

– мотивационная («достиженческая») активность, (стратегия жизненного успеха, рассчитанная на общественное признание);

– творческая активность, (стратегия самореализации, направленная на создание новых форм жизни безотносительно к их внешнему признанию или непризнанию)¹.

Таким образом, исходя из общего определения стратегий, дадим понятие о стратегии выхода на рынок труда. Стратегия выхода на рынок труда- система целей, задач, способов их решения и достижения относительно участия в системе отношений между спросом и предложением рабочей силы.

Существует ряд факторов успешности выхода на рынок труда- мотивация трудовой деятельности (субъективные факторы) и объективные факторы, которые мы рассмотрим далее.

К объективным факторам можно отнести:

- уровень экономического развития страны;

- гос.политика Р.Ф

- наличие у предприятий, учреждений, организаций и фирм спроса на специалистов, то есть наличие объективных возможностей организаций принять в свой штат новых специалистов.

- особенности спроса на персонал в определенной трудовой сфере деятельности

К субъективным:

- индивидуальные склонности выпускников и способности к освоению профессии, мера соответствия способностей требованиям должности;

- собственное стремление к усвоению знаний, формирование у себя профессиональных умений, приобретение дополнительных навыков;

-личные профессиональные цели;

-личная активность в поиске работы и устройстве на желаемую должность;

¹ Рубцова Е.В. Жизненные стратегии молодежи. Журнал вестник Адыгейского университета. 2010.

- возможность социального и профессионального продвижения;
- интерес к работе.

Важнейшую роль в формировании личной стратегии человека играет мотивация. Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели¹. Трудовая мотивация – побудительная сила трудовой деятельности и поведения, в процессе которой индивид удовлетворяет свои потребности.

Мотивация трудовой деятельности обладает конкретными мотивационно-трудовыми значениями, среди них можно выделить четыре основные группы²:

1. Потребности в содержательности труда- потребность в интересной, с точки зрения работника, работе; в реализации своих знаний, способностей, умений и навыков; в самостоятельности, т.е. возможности самому выбирать, что и как делать; в повышении профессионального мастерства;

2. Потребности в общественной полезности работы- отношение к работе как к своему долгу перед обществом; выпуск полезной для людей продукции; выпуск продукции, имеющей спрос;

3. Потребности в работе как в источнике средств существования- потребность в зарплате, адекватном трудовым усилиям работника; потребности в обеспечении достатка для своей семьи; потребности в удовлетворении социально-бытовых нужд;

4. Статусные потребности, связанные с положением работника в первичной группе и трудовом коллективе в целом, - потребности в общении, уважении и карьерном росте.

Рынок труда является системой общественных отношений, удовлетворяющий социально-экономические потребности человека, занятость населения представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое приобретает свое конкретное содержание под воздействием множества

¹ Хохлова Т. П. Организационное поведение: учебное пособие. М.: Магистр, 2009. 509 с.

² Стребков Д.О, Шевчук А.Д. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социол.исслед. 2017.

факторов и процессов, начиная от демографических процессов в обществе и заканчивая государственным регулирующим воздействием на макроэкономику и на рынок труда, является одной из необходимых условий поддержания уровня жизни населения. На стадии выхода на рынок труда человек руководствуется различными мотивами, факторами, которые могут быть оформлены в стратегии достижения жизненных целей удовлетворения социально-экономических потребностей. Конкретные стратегии выхода на рынок труда могут отличаться в зависимости от множества условий. Одним из которых является возраст и профессиональный опыт участников рынка. Далее мы рассмотрим стратегии выхода на рынок труда выпускников ВУЗов и молодежи.

2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТУДЕНТОВ КАК УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА

Каждое поколение отличается друг от друга своими взглядами на жизнь, устоями, монетарным поведением. Студенчество является неотъемлемой частью нашего общества.

Студенчество представляет собой определённую часть молодёжи, которая имеет как общие со всей молодёжью черты, так и специфические особенности.

Студент (от лат. *studens*, род. падеж *studentis* - усердно работающий, занимающийся), учащийся высшего, в некоторых странах и среднего учебного заведения. В Древнем Риме и в средние века студентами называли любых лиц, занятых процессом познания. С организацией в XII веке университетов термин «студент» стал употребляться для обозначения обучающихся (первоначально и преподающих) в них лиц; после введения ученых званий для преподавателей (магистр, профессор и др.) - только для учащихся¹.

Студенчество - учащиеся высших и средних учебных заведений. Термин «студенчество» обозначает собственно студентов как социально-демографическую группу, характеризующуюся определенной численностью, половозрастной структурой, территориальным распределением и т.д.; определенное общественное положение, роль и статус; особую фазу, стадию социализации (студенческие годы), которую проходит значительная часть молодежи и которая характеризуется определенными социально-психологическими особенностями².

По данным выборочного исследования, проведенного ВШЭ о студентах, получающих образование в России, были приведены следующие сведения: на период 2015-2016 учебного года состав студентов составил 4766,5 тыс.человек,

¹ *Сергеев Р.В.* Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. Журнал: Вестник. 2010

² *Там же*

в том числе по очной форме обучения- 2379,6 тыс.человек, очно-заочной- 149,1 тыс.человек, заочной- 2237, 8 тыс.человек¹.

Студент как человек определенного возраста и как личность может характеризоваться с трех сторон:

1) с психологической, которая представляет собой единство психологических процессов, состояний и свойств личности. Главное в психологической стороне - психические свойства (направленность, темперамент, характер, способности), от которых зависит протекание психических процессов, возникновение психических состояний, проявление психических образований.

2) с социальной, в которой воплощаются общественные отношения, качества, порождаемые принадлежностью студента к определенной социальной группе, национальности и т.д.

3) с биологической, которая включает тип высшей нервной деятельности, строение анализаторов, безусловные рефлексы, инстинкты, физическую силу, телосложение, черты лица, цвет кожи, глаз, рост и т.д. Эта сторона в основном предопределена наследственностью и врожденными задатками, но в известных пределах изменяется под влиянием условий жизни².

С повышением социальной значимости высшего образования роль студенчества в жизни общества возрастает и увеличивается его количество. Студенчество является не только источником пополнения квалифицированных кадров, интеллигенции, но и само составляет довольно многочисленную и важную социальную группу. Растущая массовость высшего образования подрывает его былую эгалитарность, делает студенчество более демократичным по социальному происхождению. Определённые сдвиги

¹ Национальный исследовательский университет ВШЭ. Индикаторы образования: 2017 [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2017>

² Социальная ситуация развития студента [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://studwood.ru/1269924/psihologiya/sotsialnaya_situatsiya_razvitiya_studentsa

происходят и в половозрастной структуре, в частности увеличивается количество женщин¹.

Несмотря на различия социального происхождения и, следовательно, материальных возможностей, студенчество связано общим видом деятельности и образует в этом смысле определённую социально-профессиональную группу. Общая деятельность в сочетании с территориальным сосредоточением порождает у студенчества известную общность интересов, групповое самосознание, специфическую субкультуру и образ жизни, причём это дополняется и усиливается возрастной однородностью, которой не имеют другие социально-профессиональные группы².

Черты, проявляемые в обще социальной сфере студенческой молодёжью, привнесены в ее жизнедеятельность главным образом в предшествующем периоде жизни, как и у всей молодёжи, воспитаны в детском и подростковом возрасте семьей, дошкольными учреждениями, школой, общественными организациями. В студенческий период они продолжают активно закрепляться, развиваться и проявляться. Отношение студента к учебе, общественной работе и так далее есть также во многом следствие его обще социальной зрелости.

Студенчеству, как и другим группам молодёжи, свойственны и недостатки. Однако их круг и распространение более ограничены, чем, например, у старшеклассников. Это объясняется тем, что студенчество в большинстве своем достигло довольно высокого уровня социальной и профессиональной зрелости. У него больше жизненной определенности и опыта, относительно меньше возрастных поисков и нерешенных проблем³.

Следует отметить, что для облика студенчества характерны следующие наиболее типичные черты. В сфере образования большинство студентов более

¹ *Сергеев Р.В.* Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. Журнал: Вестник. 2010

² Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-i-studentchestvo-kak-sotsialnye-gruppy-i-obekt-sotsiologicheskogo-analiza>

³ Социально-психологическая специфика развития студента [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/1500>

осознанно по сравнению с другими группами учащейся молодежи относится к изучению как общественных, так и специальных дисциплин; для них процесс адаптации проходит более спокойно и успешно; студенты учатся преимущественно хорошо, добросовестно осваивая специальность, стремясь познать самую передовую технологию в соответствующей отрасли, стать высококвалифицированными специалистами; для них характерны стремление к поиску, творческое отношение к процессу обучения, увлеченность научно-исследовательской работой; студенты требовательны к себе, а также и к организаторам учебного процесса, к его методологической и базовой насыщенности, эффективности¹.

В сфере труда большинство студентов проявляют трудолюбие, дисциплинированы и требовательны.

Культурные и эстетические запросы студентов формируются благодаря информации, получаемой, прежде всего, из СМИ, а также в процессе учебы. Нельзя сказать, что большинство студентов имеет какие-то самостоятельные интересы в сферах культуры и искусства. Молодые люди еще весьма внушаемы, путают подлинное и мнимое. Уровень их духовного и культурного развития нуждается в повышении².

В сфере досуга студентам свойственно проводить свободное время с друзьями, в компаниях, с людьми, схожими по интересам.

В сфере быта участие в ведении домашнего родительского хозяйства постепенно сменяется самостоятельным ведением хозяйства благодаря определенным материальным возможностям, открывающимся по мере улучшения материального благосостояния студентов³. Студенты, как правило, поддерживают достаточно прочные отношения с родителями как в случае совместного проживания в родительском доме (квартире), так и в случае

¹Черкасова Т.В. Молодежные проблемы в исследованиях молодежи. Уфа. 2016

² Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-i-studenchestvo-kak-sotsialnye-gruppy-i-obekt-sotsiologicheskogo-analiza>

³ Сергеев Р.В. Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. Журнал: Вестник. 2010.

проживания в общежитии. Однако связь с родительской семьей постепенно ослабевает. Для большинства студентов младших курсов характерно нейтральное или негативное отношение к созданию собственной семьи, но постепенно это отношение изменяется на старших курсах на позитивное. К выпускным курсам часть студентов создает собственные семьи. Для этой группы студентов требуется значительно большее внимание со стороны местных органов власти, руководства учебных коллективов и их общественных организаций в решении таких проблем студенческой семьи, как предоставление отдельных комнат в студенческом общежитии, устройство детей в детсады и ясли, помощь в возможности окончить вуз, подработать и так далее.

В обще социальной сфере для многих студентов характерны: гражданская ответственность, высокий нравственный, моральный уровень; гуманизм, коллективизм и общительность; стремление к самовоспитанию и самосовершенствованию; социальный оптимизм¹.

Трудовая деятельность занимает важное место в жизни каждого человека, в том числе и молодого поколения. Среди приоритетных целей, которых собираются достичь большинство молодых людей с помощью будущей работы, можно выделить материальный достаток, статус, самореализацию. Доказательством этого свидетельствует выборочное исследование, проведенного институтом социологии РАН, где социально-статусная мотивация является главной целью (54,6%), профессионально-личностная мотивация-(33,3%) материальная мотивация составляет (10,2%)².

Работа воспринимается студентами как средство для достижения успеха в жизни, признания и уважения окружающих, определенного положения в обществе. Именно поэтому с помощью будущего труда юноши и девушки хотели бы получить высокий заработок и профессионально самореализоваться.

¹ Там же

² Епихина Ю.Б., Черныш М.Ф. Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=5713>

Стремясь добиться финансовой независимости, юноши и девушки начинают работать, совмещая учебу с вторичной занятостью¹.

По данным выборочного исследования, об образовании и рынке труда, проведенного ВШЭ в 2016 г., рассмотрим соотношение занятости населения по уровню образования и возрастным группам².

Таблица 1

Уровень занятости населения по уровню образования и возрастным группам
(удельный вес занятых в общей численности населения соответствующего уровня образования и возрастной группы, %)

Занято Возраст (лет)	Все- го	Образование					
		Выс- шее	Средне- профессиональ- ное (по программе подготовки специального среднего звена)	Средне- профессиональ- ное (по программе подготовки квалифицирован- ных рабочих)	Сред- нее общее	Основ- ное общее	Не имеют основ- ного общего образо- вания
15-19	5,9	18,6	53,0	53,3	8,2	2,8	1,9
20-24	49,9	74,2	77,2	77,7	25,7	43,0	16,1
25-29	82,4	87,0	86,0	84,7	73,2	62,9	24,0
30-34	84,7	89,0	88,0	87,0	77,6	62,2	25,0

На основе данных таблицы, можно сделать вывод о том, что половина молодежи 49,9% являются занятым населением. Из них 74,2% имеют высшее образование. Также стоит отметить, что с увеличением возраста, увеличивается занятость населения и уровень высшего образования.

По данным выборочного исследования о совместимости работы с учебой, проведенного HR-порталом в 2015, 71% студентов в России совмещает учебу и работу. 36% учащихся дневного отделения работают вечером, а ещё 24% выбирают сменный график, 57 % трудоустроенных студентов совмещают учёбу с работой не по специальности³.

Высшее образование и его получение рассматривается студентами и их родителями как успешная стратегия, как жизненная, так и трудовая. Но в

¹ Кошарный В.П., Корж Н.В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи. Журнал: Известия высших учебных заведений. 2012.

² Национальный исследовательский университет ВШЭ. Индикаторы образования: 2017 [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2017>

³ HR-портал. Совместимость работы и учебы. 2015. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/business/news/170267-students-work>

реальности возникает ряд проблем. Мы выделили самые распространенные из них.

- Снобизм и дискриминация со стороны работодателей: (существует следующее представление о студентах как работников)

- у них отсутствует профессиональный опыт;
- студенты психологически нестабильны;
- у студентов не до конца сформировавшаяся система ценностей;
- студенты обладают слабыми нереалистическими представлениями о содержании, методах работы, а также уровнях ее оплаты.

- Качество подготовки в вузе не соответствует практическим потребностям рынка.

- Качества самого студента, его отношение к профессии, активность.

Следовательно, нужно принимать во внимание:

- 1) долгосрочные планы студентов (стратегии);
- 2) действия по их воплощению в жизнь.

Рынок труда постоянно пополняется потенциальными работниками юного возраста, обладающими огромными амбициями, но компании, рассматривая студентов в качестве потенциальных сотрудников, выражают опасения, что обучение нового работника потребует вложений, которые могут не оправдать себя в конечном счете. В результате чего молодые люди выбирают низкоквалифицированные работы, затратные как в физическом, так и моральном плане, растрачивая свой профессиональный потенциал¹.

В этом случае студентам приходится:

- выбирать профессии с большим шансом на трудоустройство, но несоответствующие их профессиональным способностям;
- во время обучения устраиваться на работу, что бы при выходе на рынок труда иметь стаж работы;
- трудоустраиваться по знакомству;

¹ Журавлева И.И., Тимошкова Н.Д. Исследование проблем трудоустройства молодежи. Иркутск. 2017

- Выбирать профессию по образованию и способностям, но с длительным периодом работы.

Также молодежь обладает рядом особенностей, которые обеспечивают ей преимущество на рынке труда. К ним можно отнести высокий уровень компьютерной грамотности, быструю обучаемость, простоту адаптации к новым условиям и требованиям и др.¹.

По данным выборочного исследования о занятости населения, проведенного Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома «СуперДжоб», 63,12% опрошенных считают, что при поиске работы существует дискриминация, связанная с возрастом; 28,68% - с местом жительства; 25,69% - с полом; 22,76% - с наличием детей; 19,38% - с национальностью; 18,11% - считают, что нет дискриминации 13,34% - с семейным положением; 6,15% - с вероисповедованием². Данное исследование позволяет сделать вывод о том, что основным фактором, влияющим на успешное трудоустройство, является возраст. По мнению респондентов, такие группы как студенты и пожилые люди являются невостребованными на рынке труда. С дискриминацией по половому признаку сталкивается небольшое кол-во опрошенных, что позволяет сделать вывод, о том, что мужчины и женщины имеют одинаковые права при трудоустройстве. Каждый пятый респондент отмечает, что дискриминации не существует, главное для работодателя-наличие квалификации, знаний.

Как отмечают социологи, основными факторами, определяющими поведение молодого человека на рынке труда, является ориентация на традиционную или современную ценностную систему, одобрение или отрицание происходящих реформ, уровень адаптации к новым правилам экономического поведения. С учетом вышесказанного отметим, что при

¹ Копытов, А.Д. О влиянии рынка труда на профессиональное самоопределение молодёжи: социологический аспект педагогического исследования / Инновации в непрерывном образовании. 2011.. С. 63.

² Исследовательский центр журнала СуперДжоб. Трудоустройство всего населения без возрастной дискриминации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/347/trudoustrojstvo-bez-vozrastnoj-diskriminacii/>

анализе стратегий трудоустройство студентов- выпускников вузов, необходимо исследовать как мотивационную составляющую, так и реальное поведение молодежи относительно своей будущей занятости, так и факторы среды без учета, которого эффективное трудоустройство не состоится.

Эффективное трудоустройство является результатом реализации стратегий поведения молодежи на рынке труда. Рассмотрим стратегии, изучаемые в статье Фурсова К.С. которые лежат в основе выбора профессии студенческой молодежи¹. Автор выделяет 6 образовательных стратегий, основанных на различных планах представлений о целях в образовании и требованиях к будущей работе.

В целом можно говорить о том, что выбор той или ной образовательной стратегии обусловлен рядом факторов. Главными факторами, влияющими на выбор образовательной стратегии, можно считать экономический капитал семьи, который позволяет более уверенно действовать в образовании, пол респондента (можно выделить «мужские» и «женские» стратегии) и степень его активности, а именно уровень успеваемости в вузе, наличие работы на этапе обучения и связь текущей работы с получаемой специальностью. Довольно значимую роль играют различные институциональные условия, как то: тип и статус вуза, выбранная специальность².

Таблица 2

Образовательные стратегии студентов российских вузов
на этапе выхода на рынок труда

Стратегия	Характеристика
Стратегия самореализации в профессиональной сфере	Такую стратегию выбирают для себя студенты, сосредоточившиеся в первую очередь на учебе. Они не очень активны в повседневной жизни, если речь не идет о возможности получения новых знаний или опыта. Важным фактором выбора стратегии данного типа является наличие у студента работы или подработки, связанной с получаемой специальностью.
Стратегия избегания деятельности	Эта стратегия более типична для студентов технических вузов (по направлению), а также студентов государственных вузов (по статусу). С меньшей вероятностью ее выберут представители педагогических специальностей. Это более «мужская» стратегия, а

¹ Фурсов К.С. Образовательные стратегии студентов российских вузов на этапе выхода на рынок труда // Экономика образования. 2007. № 1. С. 41-52.

² Фурсов К.С. Образовательные стратегии студентов российских вузов на этапе выхода на рынок труда // Экономика образования. 2007. № 1. С. 51.

	также стратегия людей с уровнем материальной обеспеченности «выше среднего».
Стратегия направленного развития	Она представляет собой более «женский» вариант. Ее скорее выберут студентки последних курсов, не имеющие ни постоянной, ни временной работы. Эта стратегия также более типична для представителей гуманитарных специальностей, ощущающее нехватку знаний, необходимых им для получения престижной работы. Средством получения этих знаний становится продолжение образования.
Стратегия экспертного подхода	Стратегия предполагает собой ведение высокопрестижной профессиональной деятельности при свободном графике, с большей вероятностью выберут студенты с высокой успеваемостью государственных вузов, посвятивших себя учебе.
Стратегии самоопределения в карьере	В такой стратегии речь идет о поиске себя прежде всего в карьерном, а не профессиональном росте (необязательно в сфере, связанной с получаемой профессией), скорее станут студенты «классических» университетов с низким и средним уровнями благосостояния.
Стратегию воспитания дипломированного специалиста	Стратегия, предполагающая работу в узконаправленной сфере, скорее выберут работающие студенты технических и творческих вузов. С другой стороны, студенты, выбравшие эту стратегию, сами стремятся инвестировать в содержание диплома, а не в получение «корочки».

По данным выборочного исследования, проведенного Левада центром в рамках проекта «Мониторинг экономики образования»: к Стратегии «самоопределения в карьере» относятся 30% опрошенных, Стратегия самореализации в профессиональной сфере – 21%, Стратегия избегания деятельности- 15%, Стратегия экспертного подхода- 14%, Стратегию воспитания, дипломированного специалиста- 11%. Стратегия направленного саморазвития– 9%. Таким образом, можно говорить о различных типах образовательных стратегий студентов старших курсов. Для 1/3 части студентов основным интересом в будущей занятости является карьерный рост, для ¼ части студентов важно самореализовать себя в профессии, 1/10 части опрошенных планируют продолжить обучение. Избегать любую деятельность либо вести высокопрестижную профессиональную деятельность собираются при гибком графике собирается 3/5.

Далее рассмотрим стратегии трудоустройства студентов¹.

¹ Борисова В.А. Стратегии трудоустройства студентов // Известия байкальского государственного университета. 2012.

Стратегии трудоустройства студентов

Стратегия	Характеристика
Активно-целевая профессионально-ориентированная стратегия трудоустройства	Она состоит из комбинации отдельных элементов: а) целенаправленный выбор профессии в соответствии с ведущими свойствами и качествами личности и отсутствие разочарования в выборе профессии; б) кач-ое овладение проф.знаниями; в) раннее вхождение в трудовую среду и приобретение проф. Опыта; Г) доминирование установок на проф. И карьерный рост.
Пассивно-целевая профессионально-ориентированная стратегия трудоустройства	Предопределяет наличие: а) целенаправленного выбора профессии; б) качественного овладения профессиональными знаниями; в) позднее вхождение в трудовую среду и приобретение профессионального опыта; г) отсутствие значимо выраженных установок на проф. И карьерный рост
Случайная профессионально-ориентированная стратегия трудоустройства	Для нее характерны: а) ошибочный выбор профессии; б) слабая готовность постигать профессию; в) умеренная настроенность изменить сложившуюся ситуацию с наименьшими потерями ресурсов;
Стратегия внецелевого выбора	Предполагает наличие ситуации ошибочного выбора области проф. реализации и слабую настроенность на изменение ситуации.

Выделенные автором четыре типа стратегий определяются двумя критериями:

- целевая ориентация на реализацию в профессии;
- мера активности в построении карьеры.

Таким образом, изучив подходы авторов, мы можем отметить, что применяемые стратегии трудоустройства могут определяться следующими факторами:

- мотивы выбора и специальности вуза;
- особенности подготовки профессионального направления;
- качество профессиональной подготовки;
- готовность студента состояться в профессии;
- востребованность специалистов на рынке труда.

Необходимо отметить, что рынок труда молодежи- особый социально-демографический сегмент российской экономики, подчиняющийся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости.

В настоящее время развивается система законодательного регулирования вопросов занятости, в частности трудоустройства молодежи.

На базе Законов «О занятости населения в РФ» и «Основные направления государственной молодежной политики в РФ» разрабатываются региональные и местные программы содействия занятости молодежи.

К основным мерам, направленным на обеспечение занятости молодежи относятся:

- квотирование и создание рабочих мест;
- организация при центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию само занятости;
- организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;
- увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;
- организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях¹.

Таким образом, трудовая деятельность занимает одно из важных мест в жизни студента. Окончив вуз, выпускник стремится реализовать себя, осуществить мечты, связанные с карьерой и профессией. Работа студентом воспринимается как средство для достижения жизненного успеха. В условиях рыночной экономики при трудоустройстве студенческая молодежь может столкнуться с рядом проблем: отсутствие профессионального опыта, психологическая нестабильность, дискриминация со стороны работодателей. В результате проблем, многие студенты не реализовывают свои мечты, связанные с карьерой, профессией. Также хочется отметить ряд факторов, которые так или

¹ Агаркова Д.А., Комарова М.С., Матвеева Е.В. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодежи в Российской Федерации. Вестник государственного и муниципального управления. 2016.

иначе связаны со стратегиями выхода на рынок труда- востребованность специалистов на рынке труда, качество профессиональной подготовки, готовность состояться в профессии. Все эти факторы влияют на успешное трудоустройство или наоборот. В целях трудоустройства выделяются стратегии выхода на рынок труда.

Рынок труда студенческой молодежи можно рассматривать как особый сегмент российской экономики, который имеет свои особенности. Это связано с характеристиками студентов как особой социальной группы со своими стандартами, поведением, установками. Молодежь быстрее адаптируется к рынку труда, в отличие от старшего возраста.

Вместе с тем, не только государство должно поддерживать студентов для успешного выхода на рынок труда. Очень большую роль в этом процессе играет и мотивация самих студентов, приобретённые ими за время учебы навыки и умения, знание об основных стратегиях трудоустройства, а также сформированная реалистичная оценка собственных возможностей относительно трудоустройства.

Далее мы рассмотрим результаты эмпирического исследования стратегий выхода на рынок труда студентов вузов.

3. ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТРАТЕГИЙ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Большинство современных студентов, совершающих осознанный выбор учебного заведения и типа образования, ответственно относятся к вопросам будущей карьеры. Еще до окончания вуза они стремятся приобрести необходимый опыт и знания, сформировать востребованные рынком личностные качества, расширить круг профессиональных компетенций за счет обучения. Именно изучению данных вопросов было посвящено пилотажное социологическое исследование, проведенное в апреле-мае 2018 года среди студентов вузов г. Екатеринбурга.

Для сбора первичной социологической информации использовался отбор удобных случаев, реализованный посредством самоотбора респондентов для прохождения анкеты с помощью Google-аккаунта. Опрос проводился с помощью стандартизированного инструмента – анкеты (См. Приложение 2). Для того, чтобы выполнить поставленные задачи и проверить выдвинутые нами гипотезы, нами было опрошено 200 студентов, из которых 69% женщин и 31% мужчин.

Обработка результатов исследования проводилась с помощью пакета программ статистической обработки и анализа данных Vortex 10.0.

На основе полученных мнений и оценок были проанализированы и сформированы основные выводы исследования, изложенные далее.

Объектом нашего исследования явились студенты старших курсов Вузов г. Екатеринбурга. Выбор этой категории учащихся обусловлен тем, что именно им в ближайшее время предстоит трудоустроиваться.

В рамках данного исследования нами было опрошено 34% студентов из УрФУ, 26% - из РГППУ, 21% - из УрГПУ, 16% - из РАНХИГС, 2% - из УрГАУ, 1% - из УрГУПС (см. Прил. 3, Табл. 37).

По направлению получаемого образования респонденты разделились следующим образом: студенты гуманитарных направлений - 60%,

технических – 31%, естественных наук – 5%, также 4% опрошенных затруднились ответить. (См. рис.1).

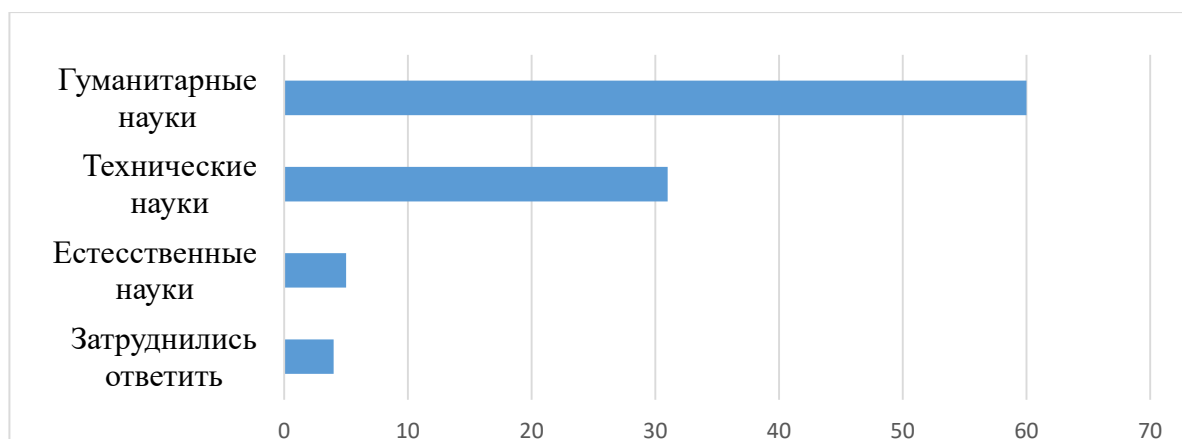


Рис.1 –Направление образования (*% от числа ответивших*)

Две пятых опрошенной студенческой молодежи проживает в общежитии - 39%, вместе с родителями живет 1/3 выпускников - 31%, снимают квартиру- 17%, проживают в своей квартире – 14%. (См. Прил. 3, Таб. 35)

Относительно семейного положения преобладают респонденты, не состоящие в браке. (См. Прил. 3, Табл. 36)

Большинство опрошенных испытывают затруднения только при покупке дорогих вещей - 40%, а каждый десятый отмечает, что в настоящее время семья может практически ни в чем себе не отказывать. Таким образом, половину опрошенных студентов можно отнести по уровню материального достатка к группе обеспеченных.

Каждый четвертый респондент указывает, что денег в основном хватает, но есть затруднения при покупке товаров длительного пользования. Их можно назвать среднеобеспеченными и, скорее всего, доход в семье на одного человека находится на уровне потребительского бюджета.

Малообеспеченными можно назвать также практически каждого четвертого респондента. 16% указали, что денег им хватает на самое необходимое, но уже покупка одежды и обуви вызывает затруднение. Не хватает денег либо живут от зарплаты до зарплаты 7 % опрошенных (См. Прил. 3, Табл. 38). Скорее всего, это семьи, в которых доход на одного человека в месяц составляет сумму примерно на уровне прожиточного минимума.

В современном российском обществе в условиях профессионального выбора над экономической целесообразностью нередко начинают преобладать социокультурные факторы. Социально-экономические изменения обуславливают изменение содержания процесса профессионального становления. В этой главе мы проанализируем цели выхода на рынок и труда, удовлетворенность получаемым образованием и ближайшие планы студентов.

Но изначально рассмотрим критерии жизненного успеха, которого стремятся добиться многие, чтобы реализовать себя как в жизни в целом, так и на рынке труда.

Самой важной чертой для большинства респондентов стала целеустремленность - 58%, знакомства и связи - 48%, наглость - 41%, упорная работа над собой - 40 (См. Рис. 1). На основе рисунка можно сделать вывод о том, что хорошее образование не так важно для достижения жизненного успеха. Главные черты и факторы успеха - личностные качества и навыки, а также знакомства и связи.

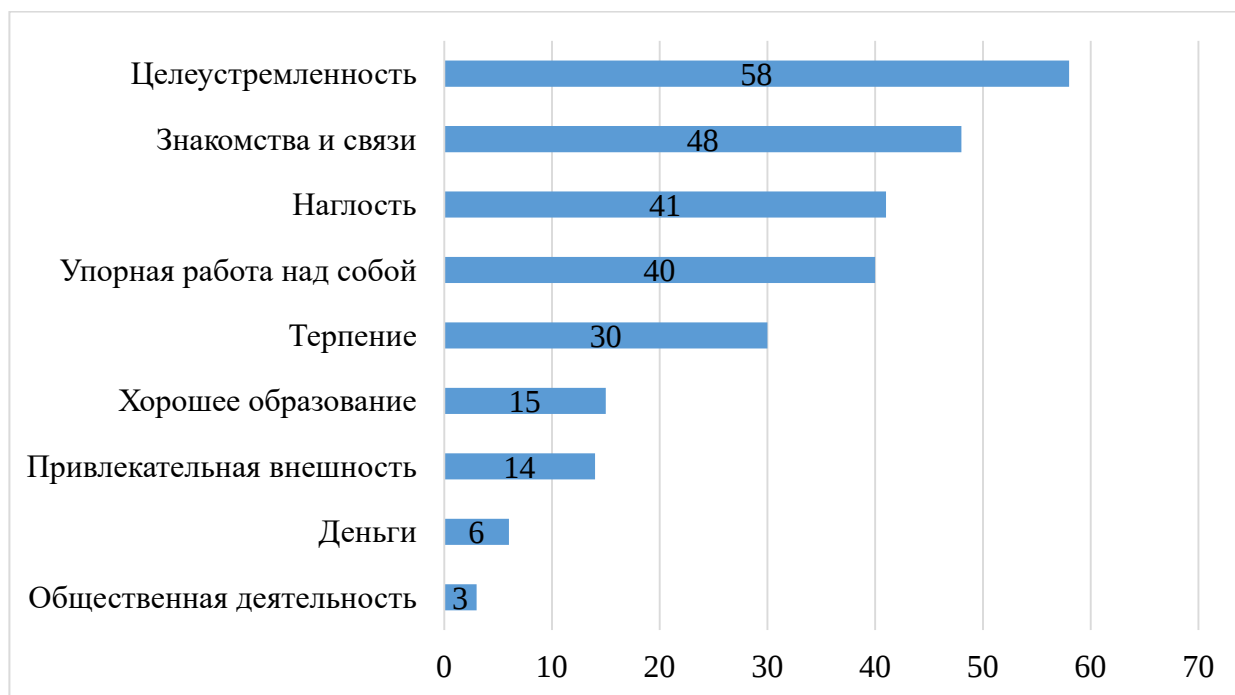


Рис.1 – Необходимые условия достижения жизненного успеха
(% от числа ответивших)

Однако несмотря на далеко не ведущую роль образования в достижении жизненного успеха, все же его получение важно для будущего трудоустройства. Основной целью получения образования среди опрошенных

стало получение новых знаний, навыков - 53%, желание самореализоваться - 41%, получение перспективной профессии для удачного трудоустройства- 30% (См. Прил. 3, Табл. 3). Таким образом, образование в очередной раз представляется студентам утилитарной ценностью, средством получения благ, а не ценностью само по себе (как терминальная ценность образование уже давно утратило свои позиции).

Вместе с тем, далеко не все цели, которыми были движимы студенты при поступлении в вуз, удалось реализовать в ходе обучения (Табл. 4).

Таблица 4

Цели, повлиявшие на выбор профессии при поступлении в вуз и реализованные в ходе обучения (% от ответивших)

Цели	Повлияло на выбор профессии при поступлении в ВУЗ	Удалось реализовать
Получить новые знания, навыки	63	57
Желание самореализоваться	51	17
Получить перспективную профессию для удачного трудоустройства	37	15
Повысить социальный статус	30	20
Доказать окружающим свою состоятельность	25	16
Воплотить мечты родителей, родственников	25	10
Получить новые знакомства, круг в новый круг общения	23	52
Желание самоутвердиться	21	5
Воплотить мечту детства	19	10

Таким образом, самая распространенная цель, повлиявшая на выбор профессии и которую удалось реализовать - получение новых навыков и знаний. Далее мы видим значительное различие между целями, повлиявшими на выбор и реализованными респондентами. Наиболее серьезные различия мы видим в таких целях, как желание самореализоваться (удалось достичь этой цели в 3 раза меньшему числу опрошенных), получить перспективную профессию – в 2,5 раза меньшее число достигших цели, как и воплотить мечты родителей и родственников. Желание самоутвердиться реализовали в 4 раза меньшее количество респондентов, чем планировали. Зато у половины

опрошенных случился неожиданный результат – в 2 раза большее число студентов приобрели новые знакомства, новый круг общения.

По таблице 4 мы видим, что студенты приходят в вузы, имеющие недостаточно реалистичные ожидания от обучения, которые слабо представляют себе и, вероятно, недостаточно используют возможности вуза для того, чтобы добиться поставленных целей. Кроме того, в процессе обучения меняются и взгляды на мир, приводящие к более реальному восприятию и обучения, и последующего трудоустройства.

Трудовая деятельность занимает важное место в жизни каждого человека, в том числе и молодого поколения. На основе полученных нами данных, труд занимает среднее положение среди жизненных ценностей. Это можно объяснить тем, что для многих студентов он еще не актуален. (См. Прил. 3, Табл. 19)

Выбор профессии- важный этап в жизни каждого человека. Рынок труда непрерывно меняется и профессии, которые были востребованы 5 лет назад, сейчас могут оказаться ненужными. Исследование показало, что больше половины опрошенных - 59% считают, что их профессия востребована. 18% считает, что профессия не является такой и 23% затруднились ответить.

Рассмотрим «портрет» получаемой профессии в представлениях студентов. (См. Рис.2)

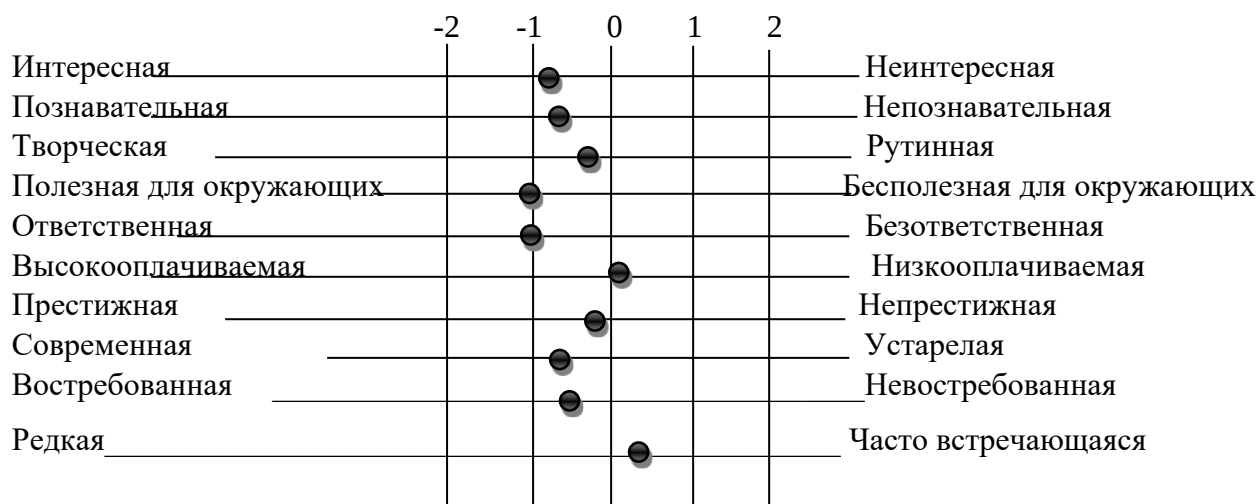


Рис. 2 - Оценка получаемой профессии

Большинство опрошенных считают свою профессию ответственной и полезной для окружающих. Также получаемая профессия для многих студентов интересная, познавательная. Многие называют свою профессию творческой, современной и востребованной.

Заработная плата занимает срединное положение между позициями высокооплачиваемая - низкооплачиваемая. Таким образом, можно сделать вывод, что опрошенные считают свою профессию среднеоплачиваемой.

Респонденты отмечают, что получаемая ими профессия не является редкой, скорее она - часто встречающаяся.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что респонденты в целом довольны своей будущей профессией, выбирая ее, они делали это осознанно.

Большая часть опрошенных (62 %) удовлетворены получаемым образованием, каждый третий - не удовлетворен им (См. Прил. 3, Табл. 7).

Большинство студентов имеют цель в жизни (75%), затруднились ответить 16%, не имеют цели 9%. Об этом говорят и планы студентов после окончания вуза. (См. Таб.5)

Таблица 5

Планы после окончания Вуза (*%от ответивших*)

Планы	%
Продолжение обучения	15
Устройство на работу или продолжение работы	37
Устройство на работу и продолжение обучения	40
Не работать и не учиться	1
Не планирую ничего	2
Затрудняюсь ответить	5
Итого:	100

На основе данных можно сделать вывод о том, что 77% опрошенных ориентированы на устройство на работу, при этом равное количество студентов собираются работать и учиться. Продолжать обучение планируют 55% студентов- выпускников. Учеба остается главным видом деятельности. Возможно, на данном этапе студенты не удовлетворены полученным образованием или не реализовали себя, свою мечту. Также это может быть

связано с достижением новых целей, самореализации себя, повышением профессионального статуса или необходимостью получения дополнительных знаний для выхода на рынок труда.

Затрудились с ответом, либо не планируют не работать и не учиться 8% опрошенных. Возможно эти студенты не определились с выбором дальнейшего жизненного пути. Либо те, кто намерен после вуза заняться решением других вопросов. Например, создать свою семью и воспитывать детей, взять передышку и подумать о последующих шагах, либо те, кто просто может позволить себе это.

При этом большинство мужчин и женщины стремятся устраиваться на работу и продолжать обучение. Устраиваться на работу или продолжать трудовую деятельность планирует 35% лиц мужского пола и 39% женского. Возможно они хотят отойти от учебы и реализовать себя в профессиональной сфере. Продолжить обучение планирует 21% студентов-юношей и 13% девушек. (См. Табл. 6)

Таблица 6

Планы после окончания Вуза в зависимости от пола (%от опрошенных)

Планы после окончания Вуза	Пол	
	Мужской	Женский
Продолжение обучения	21	13
Устройство на работу или продолжение работы	35	39
Устройство на работу и продолжение обучения	41	41
Не работать и не учиться	1	1
Не планирую ничего	1	2
Затрудняюсь ответить	1	4
ИТОГО:	100	100

** Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,133, Вероятность ошибки (значимость): 0,004

Анализ данных позволил определить основные цели выхода студентов на рынок труда. Для $\frac{3}{4}$ опрошенных главной целью является получение дохода для того, чтобы обеспечить себя и свою семью. 10% хотят реализовать полученные знания на практике, для 7% целью является необходимость работать, и лишь 2% стремятся получить необходимый статус в обществе с помощью работы.

Для таких респондентов важно общественное мнение, с помощью работы они хотят утвердиться. (См. Прил. 3, Табл. 10)

Большинство работодателей охотнее принимает на работу сотрудников с опытом работы. Среди опрошенных имеют опыт работы чуть менее половины (46%), это может быть связано с тем, что сейчас большинство предприятий предлагает гибкий график, студенты частично заняты, совмещают работу с учебой, обеспечивая при этом себя. Возможно многие приобретают опыт работы во время обучения для того, чтобы успешнее трудоустроиться в будущем либо с целью разведать и понять на практике, какие навыки и компетенции наиболее востребованы. Но также существует негативный момент- совмещение работы и учебы может негативно повлиять на академическую успеваемость. Не имеют опыта работы 45%, это может быть связано с тем, что для многих не нашлось свободного времени совмещать учебу с работой, остальные респонденты (9 %) затруднились ответить. (См. Прил.3, Табл. 12)

Опыт работы полностью соответствует получаемой профессии у 20%, а у 45% респондентов соответствует частично. Таким образом можно сделать вывод, что во время обучения эта часть респондентов реализовывает профессиональные знания и компетенции на практике. Не соответствует опыт работы - у 24%, это может говорить о дефиците вакансий по получаемой специальности, отсутствии заинтересованности студента в данной специальности, стремление студента к более высокому доходу, получаемому в другой сфере труда. Также 10% затруднились ответить. (См. Прил. 3, Табл. 13)

Подводя итоги, можно сказать, что для студентов-выпускников решается вопрос о специализации в рамках выбранной профессии, конкретном месте работы. Выпускники осмысливают свой выбор не с точки зрения соответствия специальности своим личным интересам, а с точки зрения востребованности на рынке труда. У студентов старших курсов формируется система приоритетов, целей, ценностей, наличие жизненных планов. Среди опрошенных половина имеет опыт работы, что повысит их шансы устроиться на работу или освоиться

в новой деятельности. Далее мы рассмотрим, как студенты-выпускники намерены реализовать свои возможности.

Анализируя стратегии трудоустройства студентов-выпускников, мы также исследовали мотивационную составляющую и факторы, влияющие на будущую занятость.

Основной мотив трудоустройства - возможность обеспечивать себя (89%), каждый второй стремится к реализации своего потенциала (53%), улучшить жизнь других хотят 18%, не видят жизни без работы 8%, стремятся воплотить теоретические знания на практике и воплотить мечту родителей- 4% (См. Прил. 3, Табл. 11)

Исходя из полученных данных, можно сделать следующий вывод, что главным приоритетом является материальное удовлетворение. Пожалуй, это самый главный признак рыночных отношений. Также для многих студентов важен не только мотив, заставляющий работать, но и стремление реализовать свой потенциал. Самореализация, т.е реализация своего личностного потенциала, а также собственных способностей и интересов в процессе трудовой деятельности, позволяет молодым людям повысить собственный социальный статус, свою самооценку. Улучшить жизнь других стремятся не многие, но все-таки есть такие студенты. Также присутствуют те, кто не видит жизни без работы, это можно объяснить тем, что работа-основное занятие жизни. Стремятся воплотить полученные знания на практике не многие, возможно респонденты не собираются работать по полученной профессии, таким образом и не будут воплощать знания.

В нашем исследовании мы разделили факторы трудоустройства на те, которые помогают устроиться на работу, и те факторы, которые могут помешать успешной занятости. Мы выяснили, какие факторы могут помочь успешному трудоустройству людям вообще, опрошенным лично, а также те факторы, которые опрошенные намерены использовать при трудоустройстве (См. Таб.7).

Таблица 7

Мнения студентов о факторах, которые помогают людям успешно трудоустроиться

(%от ответов)

Факторы	Могут помочь людям вообще	Могут помочь лично Вам	Те, которые вы намерены использовать
Опыт работы	20	35	18
Наличие связей	18	29	17
Пол	2	2	3
Возраст	9	3	3
Место жительства	3	2	4
Национальность	3	2	7
Внешность	12	8	10
Денежные средства	8	2	6
Личностные качества	12	18	13
Профессиональная подготовка	6	2	8
Знания	7	3	10
Итого:	100	100	100

По результатам данных, мы видим, что главным фактором, влияющим на успешное трудоустройство, является наличие опыта работы. Это может быть обусловлено тем, что большинство работодателей охотнее принимают на работу людей со стажем. Также респонденты отмечают, что главное- наличие связей. Т.е. успешно можно устроиться на работу, не имея профессиональных навыков и теоретических знаний, а имея знакомых с высоким чином. Многие считают внешность основным признаком трудоустройства. Важным признаком являются и личностные качества человека, например, такие как стрессоустойчивость, коммуникабельность, активность. Возраст и знания играют не такую большую роль при успешном выходе на рынок труда, по мнению респондентов. Денежные средства и профессиональная подготовка не являются основными аспектами успешной занятости. Место жительства, национальность и пол как отметило большинство респондентов не являются важными в трудоустройстве.

Можно сделать вывод о том, что главным фактором, который может помочь студенту-выпускнику является опыт работы, таким образом отметим, что многие из опрошенных будучи студентами уже имеет опыт работы, также респонденты считают, что наличие связей может помочь именно ему. Личностные качества могут помочь 18% от ответов, многие ответившие отмечают внешность как основной признак, который поможет, это может быть

связано с тем, что большинство опрошенных нами- представители женского пола и именно они собираются воспользоваться своими внешними данными. Небольшое кол-во опрошенных считает, что лично ему помогут знания и возраст.

По результатам данных можно сделать вывод, что большинство студентов собираются использовать такие факторы как опыт работы и наличие связей. Респонденты собираются использовать при трудоустройстве внешностью и свои собственные знания. Профессиональную подготовку и возраст- небольшая часть опрошенных. Возможно респонденты делают акцент на том, что работодателя заинтересуют молодые специалисты. Денежными средствами собирается пользоваться малая часть, также как и местом жительства, национальностью и полом.

Существуют не только положительные факторы, но также и факторы, мешающие успешному трудоустройству. (См. Прил. 3, Табл. 20)

По результатам анализа данных можно сделать вывод о том, что главным фактором, мешающим успешно трудоустроиться, является отсутствие опыта работы -74%, также можно выделить - неумение презентовать себя, предлагать свои знания - 70%, отсутствие профессиональных знаний – 62%, несформированность/недостаток профессиональных компетенций, навыков – 57%, плохое знание ситуации на рынке труда – 52%, несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем – 48%.

Сравним факторы, мешающие успешному трудоустройству людям в общем, и факторы, которые могут помешать респондентам (См. Табл 8). На основе данных выделим основные факторы, мешающие успешному трудоустройству- отсутствие опыта работы и профессиональных знаний. Самыми незначительными факторами являются- пол и возраст.

Таблица 8

Факторы, мешающие успешному трудоустройству (% от ответов)

Факторы	Могут помешать людям вообще	Могут помешать опрошенным
Отсутствие опыта работы	16	17
Отсутствие профессиональных знаний	13	16

Несформированность/недостаток профессиональных компетенций, навыков	12	13
Пол	3	1
Возраст	2	2
Несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем	10	10
Плохое знание ситуации на рынке труда	11	4
Неумение презентовать себя, предлагать свои знания и умения	15	6
Неадекватные представления об условиях и режиме работы	7	6
Лень, пассивность	3	9
Отсутствие вакансий по желаемой профессии	4	9
Нежелание меняться, учиться	3	6
	100	100

Самый распространенный фактор, который может помешать людям в целом и респондентам успешно трудоустроиться- отсутствие опыта работы. Также может мешать – отсутствие профессиональных знаний, несформированность и недостаток профессиональных знаний, несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем. Для многих респондентов, мешающим фактором может стать- лень, пассивность и отсутствие вакансий по желаемой профессии, что в 3 раза выше факторов, которые могут мешать людям вообще. Многие опрошенные считают, что людям в целом могут мешать такие факторы как- неумение презентовать себя, предлагать свои знания и умения и плохое знание ситуации на рынке труда, но для себя респонденты не считают, их, мешающими успешному трудоустройству.

Для того, чтобы добиваться поставленных целей, необходимо преодолевать препятствия, встречающиеся на пути. Студенты планируют бороться с препятствиями: устраиваться на работу, где больше шансов - 50%, трудоустраиваться по знакомству - 38%, работать по полученной профессии, но с длительным периодом времени поиска работы- 34%, получать опыт работы в более доступной/малооплачиваемой сфере- 30%. (См. Прил. 3, Таб.21)

По данным анализа отметим, что каждый третий респондент, который хочет устроиться на работу, где больше шансов, выбрал стратегию номер три-

нет желания работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному в другой профессии. Те, кто желает трудоустроиться по знакомству планируют работать по полученной профессии, респонденты, которые желают работать по полученной профессии, но с длительным периодом времени поиска работы выбрали стратегию, которая описывает желание работать по полученной профессии соответственно. (См. Прил. 4, Табл. 5)

Ради того, чтобы получить необходимое место работы, многие не только преодолевают препятствия, но и идут на своего рода жертвы. В ходе проведенного исследования выяснилось, что около половины респондентов готовы жертвовать районом, территорией – т.е. рабочее место может быть далеко от дома, даже в другом городе. Многие готовы поступиться доходом (37%), согласны работать на небольшую для начала зар. Плату. Треть готова пожертвовать своим временем, чтобы получить желаемое место работы, они готовы дополнительно тратить время на учебу, освоение профессии. 26% готовы отказаться от престижа, т.е. начинать истоки от самого низа иерархической лестницы. Каждый пятый пожертвует интенсивностью труда, эти респонденты готовы работать с переработками. 14 % поступиться комфортом, они могут работать не в самых комфортных и удобных условиях. Каждый десятый приложит физические усилия, эти респонденты будут работать сначала больше физически, чем интеллектуально. Ничем не готовы жертвовать только 8 % опрошенных. На основе данных можно сделать вывод, о том, что студенты не готовы сидеть на месте, они готовы поступаться многими вещами, для того что бы реализовать себя на рынке труда. (См. Табл.9)

Таблица 9

Характеристики, которыми готовы поступиться ради того, чтобы получить желаемое место работы (в % от числа ответивших)

Жертвы ради работы	%
Район, территория	52
Доход	37
Время	33
Престиж	26
Интенсивность труда	22
Комфорт	14

Физические усилия	10
Ничем не готов(а) жертвовать	8
Сумма	202

- здесь и далее сумма более 100 % т.к. опрошенные могли выбрать несколько вариантов ответов

План поиска работы - это перечень очередностей выполнения определенных действий, чтобы достичь поставленной цели, устроиться на работу. Среди опрошенных 60% респондентов рассчитывает устроиться на работу в течение 1 – 3-х месяцев или уже нашли работу, осталось только получить диплом. Это можно объяснить тем, что студенты заранее позаботились о своем начале трудовой деятельности, они просмотрели вакансии, узнали информацию о предприятиях. Каждому пятому респонденту сложно сказать сколько времени займет поиск работы, это может быть связано с тем, что студент-выпускник не имеет представления о правилах приема на работу. Возможно он не определился с местом работы, территорией. 17% студентов считают, что период поиска работы займет от 4 месяцев или более года. Возможно период поиска работы они считают сложным процессом или просто решили отдохнуть от учебных будней.

Таблица 10

Период времени поиска работы (в % от числа ответивших)

Период	%
От 1 до 3 месяцев	46
От 4 до 6 месяцев	13
От 7 месяцев до года	3
Более года	2
Сложно сказать	22
Я уже нашел(а) работу, осталось получить диплом	14
Сумма:	100

Большинство планируют искать работу с помощью просмотра объявлений о вакансиях (80%), размещать резюме на сайтах, в газетах (37%), обратятся за помощью к друзьям (35%). Помощи от образовательного учреждения ждет каждый пятый опрошенных выпускник. Продолжать работать на том, же месте, что и во время обучения планируют (22%), обратятся в

службу занятости (18%). Самостоятельно организуют бизнес/предприятие (17%). (См. Прил. 3, Табл. 20). Таким образом студенты-выпускники не собираются сидеть сложа руки, они планируют найти работу всеми планируемыми путями.

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, и, соответственно, не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда. Половине опрошенных требуется помощь при трудоустройстве. Из них около половины ждут помощи от службы занятости/агентства по трудоустройству, 33% респондентов надеются на помощь от родственников и знакомых, 14% на помощь образовательного учреждения и столько же процентов, ответивших будут искать помощь у психолога/коуча по личностному росту. Около половины кому требуется помощь- это девушки, молодым людям требуется она значительно реже. Это можно объяснить гендерным стереотипом о том, что мужчины сильнее, справляются с трудностями сами, без чьей-либо помощи.

Таблица 11

Необходимая помощь при трудоустройстве в зависимости от пола (% по столбцу)

Необходимая помощь при трудоустройстве	Пол	
	Мужской	Женский
Да, требуется	26	55
Нет, не требуется	45	36
Затрудняюсь ответить	29	9
ИТОГО:	100	100

*Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,231, Вероятность ошибки (значимость): 0,003

На основе факторов и мотивов трудоустройства можно обратиться к стратегиям выхода на рынок труда. Каждый второй респондент желает работать по полученной профессии и стремится к карьерному росту, каждый третий стремится к карьерному росту, но не планирует работать по получаемой

профессии. Желают работать по профессии и не стремятся к карьерному росту 14%, не желают работать по полученной профессии и не стремятся к карьерному росту 4%. (См. Рис. 8)



Рис.8 –Стратегии выхода на рынок труда (% от числа ответивших)

Нами была выдвинута гипотеза о том, что для женщин основной стратегией является желание работать по профессии и отсутствие стремления к карьерному росту. Для мужчин - желание работать по профессии и стремление к карьерному росту (См.Таб.12).

Таблица 12

Стратегия, которая точнее всего описывает стратегию выхода опрошенных на рынок труда в зависимости от пола (%по столбцу)

Стратегия, которая точнее всего описывает выход на рынок труда	Пол	
	Мужской	Женский
Есть желание работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному росту	65	58
Есть желание работать по профессии, нет стремления к карьерному росту	8	18
Нет желания работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному росту в другой профессии	19	29
Нет желания работать по полученной профессии, нет стремления к карьерному росту	8	4
Итого:	100	100

*Коэффициент Крамера [0..1]: 0,518, Вероятность ошибки: 0,01

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась частично. Как для Большинство мужчин, так и для большинства женщин основной стратегией является желание работать по полученной профессии и стремление к карьерному росту. Эта стратегия характерна для большинства студентов от 19 до 25 лет (См. Таб. 3. Приложение Г). Это можно объяснить тем, что студенты выбирали свою будущую профессию осознано. Карьерный рост нужен для самореализации себя профессиональной деятельности.

Далее мы сравнили желаемую заработную плату и реальную, на которую студенты претендуют. (См. Рис. 9)

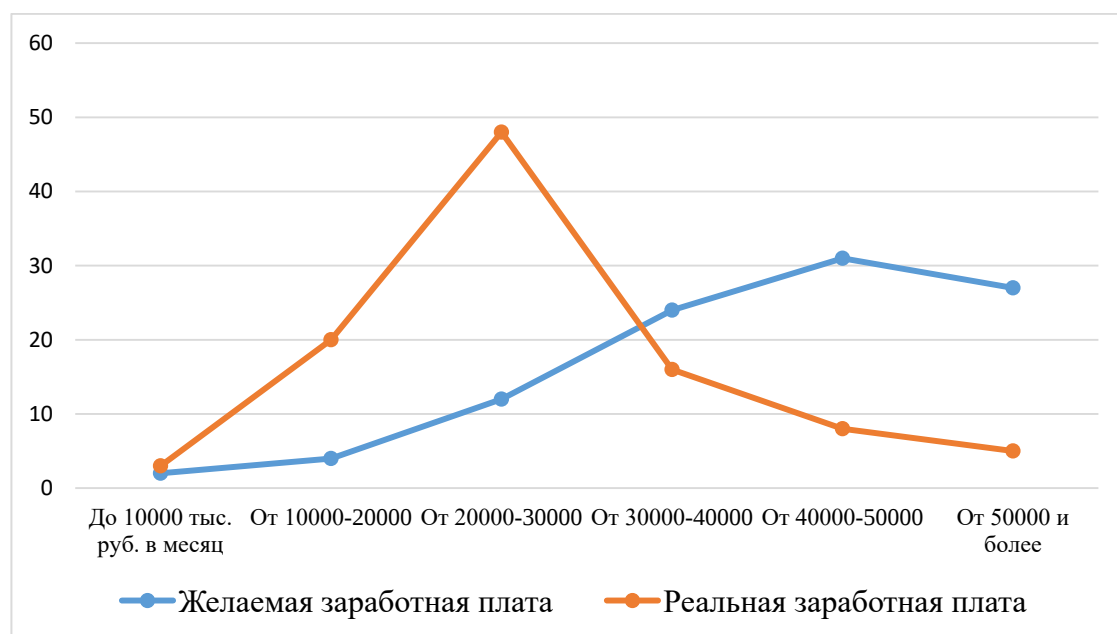


Рис.9—Заработная плата (% от числа ответивших)

Можно сделать вывод о том, что желаемая и реальная заработные платы респондентов различаются. В одно и то же время студенты желают получать приличную оплату за свой труд, но также реально рассчитывают на среднюю, не идеализируя свои позиции на рынке труда. Относительно желаемой заработной платы у студентов - юношей материальные притязания значительно выше, чем у девушек. Возможно молодые люди получают более высокооплачиваемую профессию. Также может быть, что девушки реальнее смотрят на процессы, происходящие в российской экономике и более осведомлены положением дел на рынке труда. (См. Таб. 13)

Таблица 13

Реальная заработная плата в зависимости от пола (*%по столбцу*)

Реальная заработная плата	Пол	
	Мужской	Женский
До 10000 руб. в месяц	11	8
От 10000-20000 руб. в месяц	15	22
От 20000-30000 руб. в месяц	24	43
От 30000- 40000 руб. в месяц	18	16
От 40000- 50000 руб. в месяц	15	11
От 50000 руб. в месяц и более	17	0
Итого:	100	100

Положением дел на рынке труда не интересуется половина опрошенных, интересуется 43%. Таким образом можно сделать вывод о том, что слабый интерес может привести к тому, что студенты будут обладать нереалистическими представлениями о рынке труда в целом, а также о методах работы и ее содержании.

Нами были проанализированы источники информации о положении дел на рынке труда, которыми чаще всего пользуются студенты. (См. Таб. 14).

Таблица 14

Источники информации о положении дел на рынке труда (*%от ответивших*)

Источники информации	%
Интернет	93
Преподаватели вуза	31
Друзья	23
Специалисты по профориентации, трудоустройству	17
ТВ передачи	10
Газеты, журналы	8
Сумма:	182

Данные табл. 13 свидетельствует о том, что преобладает роль интернета – из него получают информацию 92,3 % опрошенных, также 1/3 информируют преподаватели вуза. Каждого пятого информируют друзья. Специалисты по

профориентации, как и ТВ передачи, газеты, журналы, не являются основными источниками информации.

В результате исследования желаемый профессиональный статус, который хотели бы иметь студенты сразу после окончания Вуза- специалист- 62%, руководителем хотят стать 16%, служащим 7%, фрилансерами и рабочими 5 %, предпринимателем 3%, безработным 2% опрошенных. (См. Рис. 10) Студенты- выпускники желают работать специалистами, так как полученное образование будет соответствовать профессиональному статусу, некоторые опрошенные хотят сразу быть руководителями- возможно это люди, умеющие, желающие управлять, не бояться брать на себя ответственность.



Рис.10–Желаемая должность (% от числа ответивших)

Каждая профессия обладает важными характеристиками, которые задают цель, смысл и направление специалистам, работающим в той или иной сфере. Для респондентов главной характеристикой в идеальной профессии является высокий доход (85%). Материальное благосостояние - главный мотив выхода на рынок труда. Удовольствие от работы хотят получать 82%, это значит, что для многих важно ходить на работу как на праздник, удобный график около половины опрошенных, для 1/3 важен карьерный рост и СПК- условия работы

влиять на успешность трудовой деятельности, удобное месторасположение интересует 24% опрошенных- для таких респондентов может быть важной удаленность от дома, наличие командировок за границу 9%, удаленная работа/фриланс не являются главной характеристикой профессии. (Прил. 3, Табл. 37)

В результате проведенного исследования, хочется отметить, что стратегия является связующим звеном, между всеми индикаторами, которые были приведены в этой главе. В качестве основной стратегии предполагается опора на собственные силы, опыт, реализацию полученных знаний и построение карьеры в выбранной сфере профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональные стратегии выпускников формируются еще в период обучения в Вузе. Имея в целом объективное представление о реалиях рынка труда и собственном наборе навыков и знаний, студенты все раньше задумываются о получении необходимого опыта работы и развитии востребованных работодателями личных качеств. Углубление и расширение набора профессиональных знаний и поведенческих компетенций способствуют повышению конкурентоспособности выпускников Вузов, предупреждению потенциальных проблем их выхода на рынок труда и снижению связанных с данным процессом рисков.

В рамках анализа теоретических источников мы выяснили, студенты-выпускники, как правило, не имеют ещё достаточного социального и профессионального опыта и, как следствие, недостаточно конкурентоспособны на рынке квалифицированных и высококвалифицированных услуг труда. Очень большую роль выхода на рынок труда играет мотивация самих студентов, сформированная реалистичная оценка собственных возможностей относительно трудоустройства. Применяемые стратегии трудоустройства могут определяться следующими многими факторами: 1) мотивы выбора и специальности вуза; 2) качество профессиональной подготовки; 3) готовность студента состояться в профессии; 4) востребованность специалистов на рынке труда.

В рамках эмпирического исследования мы подтвердили следующие предположения: большинство студентов считают, что получаемая ими профессия является полезной для окружающих, а также востребованной; студенты планируют трудоустроиться на работу не позднее, чем через полгода после обучения в вузе. Основными способами поиска работы является размещение резюме на сайтах в интернете и помощь родственников и знакомых.

Анализ данных опроса позволяет сделать вывод о том, основным интересом в будущей занятости является становление студента-выпускника как профессионала. Большинство студентов желают работать по полученной профессии и стремиться к карьерному росту. Результаты исследования показывают, что при выходе на рынок труда студенческая молодежь уже имеет сформированные установки, которые собирается реализовать в будущем.

Результаты нашего исследования позволяют сделать вывод, что стратегии выхода студентов на рынок труда являются неотъемлемой частью успешной занятости выпускника. Чтобы понять стратегию, нужно опираться на факторы, которые помогают или мешают студентам, мотивы, цели, планы.

Исследования рынка труда студентов-выпускников достаточно актуальны и разработаны в нашей стране. Но с точки зрения проблемы разных исследователей, можно изучить разные более подробные аспекты выхода студентов на рынок труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Аврамова Е., Кулагина Е.* Поведение молодых специалистов на рынке труда. Человек и труд. 2013. 41-47 с.
2. *Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И.* Экономика труда. М.: ИНФРА-М. 2014. 171 с.
3. *Артюшина И.* Инструмент коммуникации между ВУЗами и рынком труда. 2006. №4. 41-47 с.
4. *Богомазова Т.В.* Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе. Санкт-Петербург. 2013
5. *Борисова В.А.* Стратегии трудоустройства студентов. Известия байкальского государственного университета. 2012.
6. *Волков Ю.Г.* Социология. Учебник для студентов Вузов / В.И. Добренкова. М.: Феникс. 2007. 572 с.
7. *Горбунова Н.В.* Стратегии поведения молодого специалиста на рынке труда в условиях конкуренции. Научное сообщество студентов XXI столетия. 2014
8. *Гударенко Ю.А.* Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе Журнал: Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010.
9. *Добренков В. И.* Фундаментальная социология: в 15 т. Т. 3: Методика и техника исследования / В. И. Добренков, А. И. Кравченко Москва: ИНФРА-М, 2006. 316 с.
10. *Еремина А.В., Зороастрова И.В.* Выпускники Вузов: стратегии карьерного старта. 2013 №12
11. *Журавлева И.И., Тимошкова Н.Д.* Исследование проблем трудоустройства молодежи. Иркутск. 2017
12. *Комаров М.С.* О понятии социального института. Введение в социологию. М., 2004

13. *Копытов, А.Д.* О влиянии рынка труда на профессиональное самоопределение молодёжи: социологический аспект педагогического исследования / Инновации в непрерывном образовании. 2011. № 2. с. 63.
14. *Кошарный В.П., Корж Н.В.* Трудовые ценности и установки студенческой молодежи. Журнал: Известия высших учебных заведений. 2012.
15. *Прозоровский С.* Международные маркетинговые исследования // Маркетинг. 2012. №5. 10-14 с.
16. *Радаев В.В.* Экономическая социология. Москва. 2005. 299 с.
17. *Ржаницына Л. С., Рыбальченко С. И.* Проблема успешного выхода на рынок труда: ожидания и решения студентов вузов. Л. С. Ржаницына., С. И. Рыбальченко // Социологические исследования. 2014. № 6. 47-54 с.
18. *Рощина Я. М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2010г. Мониторинг экономики образования. 2011. №7. 54 с.
19. *Рубцова Е.В.* Жизненные стратегии молодежи. Журнал вестник Адыгейского университета. 2010.
20. *Руднев А.* Стратегия социологического управления. Социология управления. 2015
21. *Сергеев Р.В.* Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа. Журнал: Вестник. 2010
22. *Степанова С.А.* Особенности функционирования институтов рынка труда в России. Интернет-журнал Науковедение. 2017.
23. *Стребков Д.О, Шевчук А.Д.* ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ. Социс. 2017
24. *Теличева Е.Г.* Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества. Хабаровск. 2003. 11 с.
25. *Токарская Н.М., Карпикова И.С.* Социология труда. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по

направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций. М.: Логос. 2006. 13 с.

26. *Фурсов К.С.* Образовательные стратегии студентов российских вызов на этапе выхода на рынок труда. Журнал: Экономика образования. 2007

27. *Хохлова Т. П.* Организационное поведение: учебное пособие. М.: Магистр, 2009. 509 с.

28. *Шаврина Т.В.* Личность и профессия, М.: 2013. 336 с.

29. *HR-портал.* Совместимость работы и учебы. 2015. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/business/news/170267-students-work>

30. *Государственная дума Российской Федерации:* официальный сайт [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.duma.gov.ru>

31. *Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) О занятости населения в Российской Федерации* [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

32. *Занятость и безработица в Российской Федерации* [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d01/36.htm

33. *Исследовательский центр журнала СуперДжоб.* Трудоустройство всего населения без возрастной дискриминации [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/347/trudoustrojstvo-bez-vozrastnoj-diskriminacii/>

34. *Классификация статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости* [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d000/i000080r.htm

35. *Национальный исследовательский университет ВШЭ.* Индикаторы образования: 2017 [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2017>

36. *Национальный исследовательский университет ВШЭ. Индикаторы образования: 2017* [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2017>
37. *Социальная ситуация развития студента* [Электронный ресурс]/Режим доступа: https://studwood.ru/1269924/psihologiya/sotsialnaya_situatsiya_razvitiya_studenta
38. *Экономика-Ведомости* [Электронный ресурс]/Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/rubrics/economics>
39. *Фёдоров И. Э. Молодежные стратегии/ И. Э. Фёдоров // Известия РГПУ им. А.И. Герцена* [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://molodeznye-stretegii>
40. *Шевченко И. О. Рынок труда как социальный институт/ И. О. Шевченко // Вестник РГГУ. Социология* [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/rynok-truda-kak-social-institute>
41. *Экономика. Социология. Менеджмент. Федеральный образовательный портал* [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/articles/16000287/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Тема: Стратегии выхода студентов Вузов на рынок труда

Проблемная ситуация: Рынок труда является центральной категорией в социально-трудовых отношениях. В связи с экономическим состоянием страны меняется и положение на рынке труда, также меняются стратегии выхода.

Исследования рынка труда разных демографических групп являются одними из самых актуальных. Студенты представляют собой уязвимую группу, вступающую на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта. Трудоустройство студентов-выпускников вузов, необходимо исследовать не только как мотивационную составляющую, но и как реальное поведение молодежи относительно своей будущей занятости. Для того, чтобы успешно трудоустроиться выпускнику необходимо знать ситуацию на рынке труда, уметь правильно оценивать свои шансы и возможности при трудоустройстве, владеть навыками работы. Большинство студентов работают, обучаясь в ВУЗе, для приобретения опыта. Многие устраиваются на работу по знакомству, следующие по направлению от организации. Часть выпускников успешно устраиваются по полученной специальности, поднимаются вверх по карьерной лестнице, получают дополнительное образование, другие ищут хорошую оплачиваемую работу, не зависимо от квалификации. Каждый человек начинает свою профессиональную деятельность, основываясь на определенных ценностных ориентациях, целях, факторах.

Объект исследования: Студенты старших курсов ВУЗов г. Екатеринбурга.

Предмет: Стратегии выхода студентов ВУЗов на рынок труда.

Задачи:

1. Выяснить ценностные ориентации студентов, в том числе ценности профессии и труда;
2. Изучить цели выхода на рынок труда и факторы, влияющие на успешное трудоустройство;
3. Проанализировать представление студентов о получаемой профессии;
4. Рассмотреть стратегии выхода студентов на рынок труда
5. Проанализировать представление студентов о своей будущей работе;
6. Изучить социально- демографические характеристики студентов.

Эмпирическая интерпретация:

Понятие	Индикаторы	Шкала	Переменные
Ценностные ориентации студентов в том числе ценности профессии и труда	1) Достижение жизненного успеха 2) Цели, повлиявшие на выбор профессии при поступлении в ВУЗ 3) Реализация задуманных целей 4) Наличие целей на ближайшее будущее 5) Планы на ближайшее будущее 6) Место профессии и труда в системе жизненных ценностей	2-4, 17-18, 29	Номинальные, Порядковые
Цели выхода на рынок труда и факторы, влияющие на успешное трудоустройство	1) Цели при выходе на рынок труда 2) Мотивы при поиске работы 3) Наличие опыта работы 4) Факторы, способствующие успешному поиску работы 5) Факторы, мешающие успешному поиску работы 6) «Идеальная профессии студентов»	19-25, 30-31, 43	Номинальные
Представление студентов о получаемой профессии	1) Востребованность получаемой специальности 2) Качества получаемой профессии 3) Удовлетворенность получаемым образованием	5-16	Номинальные, порядковые
Стратегии выхода студентов на рынок труда	1) Способы преодоления препятствий, встречающихся на пути студентов при поиске работы	32, 34, 37	Номинальные

	2) Целевые ориентации на реализацию в профессии 3) Поступки, совершаемые для желаемого места работы		
Представление о будущей работе студентов	1) Способы поиска работы, которые предпринимают студенты 2) Сложность поиска работы 3) Предполагаемая продолжительность поиска работы 4) Представление о своей будущей заработной плате 5) Представление о своей идеальной будущей заработной плате 6) Помощь при трудоустройстве 7) Интерес к рынку труда в данных экономических условиях 8) Источники информации о рынке труда 9) Желаемый профессиональный статус	26-28, 35-36, 38-39, 40-42	Номинальные, порядковые
Социально-демографические характеристики	1) Пол 2) Возраст 3) ВУЗ 4) Получаемая специальность 5) Сфера обучения 6) Место проживания 7) Семейное положение 8) Материальное положение	44-51	Номинальные, Числовые

Гипотезы:

1. Главными целями, которые повлияли на выбор профессии студентов, а также которые удалось реализовать являются- получение перспективной профессии для удачного трудоустройства и воплощение мечты родственников.
2. Основной целью выхода на рынок труда для студента является получение необходимого статуса в обществе.
3. Большинство студентов считают, что получаемая ими профессия является полезной для окружающих, а также востребованной.

4. Основной стратегией выхода на рынок труда у студентов является- работа не по профессии и стремление сделать карьеру в другой сфере. Важным способом преодоления препятствий, встречающихся на пути студентов при поиске работы, является получение работы в более доступной сфере.

5. Чаще всего студенты планируют трудоустроиться на работу не позднее, чем через полгода после обучения в вузе. Основными способами-поиска работы является размещение резюме на сайтах в интернете и помощь родственников и знакомых.

6. Стратегии, которые описывает намерения при трудоустройстве различаются у мужчин и женщин. Для женщин основной стратегией является- желание работать по профессии и не стремиться к карьерному росту. Для мужчин- желание работать по профессии и стремиться к карьерному росту.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
ИНСТРУМЕНТ ИССЛЕДОВАНИЯ
Министерство образования и науки РФ
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра социологии и социальной работы

Анкета студента

Уважаемый собеседник!

Выпускница кафедры социологии и социальной работы проводит исследование, посвященное стратегиям выхода студентов на рынок труда. Пожалуйста, ответьте самостоятельно на ряд несложных вопросов, которые не займут много времени.

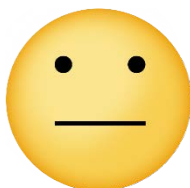
Правила заполнения анкеты: Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов, обведите кружком цифру против того варианта ответа, который наиболее соответствует Вашему мнению или допишите свой вариант в специально отведенном для этого месте.

Полученные результаты будут использованы только в обобщенном виде в научных целях.

Заранее благодарим за Ваши честные и обдуманные ответы!

Екатеринбург
2018

1. Скажите, пожалуйста, какое сейчас у Вас настроение? (выберите один вариант ответа)



1) Очень хорошее 2) Хорошее 3) Нормальное 4) Плохое 5) Очень плохое

2. Как вы считаете, что сегодня необходимо для достижения жизненного успеха? (выберите не более 3 вариантов ответов)

1. Целеустремленность
2. Хорошее образование
3. Знакомства и связи
4. Упорная работа над собой
5. Деньги
6. Привлекательная внешность
7. Общественная деятельность
8. Наглость
9. Терпение
10. Другое _____

3-4. Выберите, пожалуйста, цели, ориентация на которые повлияла на выбор Вашей профессии, а также отметьте, что из этого удалось реализовать? (выберите все необходимые варианты ответов в каждом столбце)

Цели	3.Повлияло на выбор профессии при поступлении в ВУЗ	4. Удалось реализовать
Получить новые знания, навыки	1	1
Желание самореализоваться	2	2
Желание самоутвердиться	3	3
Получить новые знакомства, круг в новый круг общения	4	4
Доказать окружающим свою состоятельность	5	5
Повысить социальный статус	6	6
Воплотить мечту детства	7	7
Воплотить мечты родителей, родственников	8	8
Получить перспективную профессию для удачного трудоустройства	9	9
Другое. Напишите	10	10
	_____	_____
	_____	_____

5. Как вы считаете, востребована ли получаемая Вами профессия в данный момент на рынке труда? (выберите один вариант ответа)

1. Востребована
2. Не востребована
3. Затрудняюсь ответить

6- 15. Оцените, пожалуйста, получаемую Вами профессию. Выберите один ответ в каждой паре качеств.

№							
6.	Интересная для меня	2	1	0	1	2	Не интересная для меня
7.	Познавательная для меня	2	1	0	1	2	Непознавательная для меня
8.	Творческая	2	1	0	1	2	Рутинная
9.	Полезная для окружающих	2	1	0	1	2	Бесполезная для окружающих
10.	Ответственная	2	1	0	1	2	Безответственная
11.	Высокооплачиваемая	2	1	0	1	2	Низкооплачиваемая
12.	Престижная	2	1	0	1	2	Непрестижная
13.	Современная	2	1	0	1	2	Устарелая
14.	Востребованная	2	1	0	1	2	Невостребованная
15.	Редкая	2	1	0	1	2	Часто встречающаяся

16. Удовлетворены ли Вы получаемым в вузе образованием? (выберите 1 вариант ответа)

1. Полностью удовлетворен(а)
2. Скорее удовлетворен(а), чем не удовлетворен(а)
3. Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а)
4. Полностью не удовлетворен(а)
5. Сложно сказать

17. Скажите, пожалуйста, есть ли у Вас цель в жизни? (выберите один вариант ответа)

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

18. Что Вы планируете делать после окончания ВУЗа? (выберите один вариант ответа)

1. Продолжить обучение (магистратура/аспирантура)
2. Устроиться на работу или продолжить работу
3. Устроиться работать и продолжить учиться
4. Не работать и не учиться
5. Не планирую ничего
6. Затрудняюсь ответить

19. Скажите, пожалуйста, что является для Вас главной целью при выходе на рынок труда после окончания вуза? (выберите один вариант ответа)

1. Получение дохода
2. Статус в обществе
3. Необходимость работать
4. Реализация полученных во время обучения в вузе знаний на практике
5. Другое _____

20. Какими мотивами Вы будете руководствоваться при выходе на рынок труда? (выберите не более двух вариантов ответов)

1. Стремлением реализовать свой потенциал
2. Не вижу жизни без работы
3. Улучшить жизнь других
4. Иметь возможность обеспечить себя
5. Желанием моих родителей/членов семьи
6. Стремлением воплотить теоретические знания на практике
7. Другое _____

21. Имеется ли у Вас опыт работы, полученный во время обучения в вузе? (выберите один вариант ответа)

1. Да
2. Нет (перейдите к вопросу №23)
3. Затрудняюсь ответить

22. Соответствует ли опыт работы получаемой профессии? (выберите один вариант ответа)

1. Соответствует
2. Соответствует частично
3. Не соответствует
4. Затрудняюсь ответить

23-25. Перед Вами перечень факторов трудоустройства. Выберите в каждом столбце характеристики, которые могут помочь успешно трудоустроиться людям вообще и вам в частности, а также отметьте те факторы, которые вы намерены использовать для трудоустройства. (выберите не более трех вариантов ответа в каждом столбце)

Факторы	23. Могут помочь людям вообще	24. Могут помочь лично Вам	25. Те, которые вы намерены использовать
Опыт работы	1	1	1
Наличие связей	2	2	2
Пол	3	3	3
Возраст	4	4	4
Место жительства	5	5	5
Национальность	6	6	6
Внешность	7	7	7
Денежные средства	8	8	8
Личностные качества	9	9	9
Профессиональная подготовка	10	10	10
Знания	11	11	11
Другое (напишите)	12	12	12
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____
	_____	_____	_____

26. Как вы планируете искать работу? (выберите 2-3 наиболее подходящих варианта ответов)

1. Просмотрю объявления о вакансиях (в т.ч. и интернет)
2. Обращусь за помощью в свое образовательное учреждение
3. Обращусь в службу занятости
4. Обращусь к друзьям, родственникам, знакомым
5. Размещу резюме на сайтах, в газетах
6. Самостоятельно организую предприятие/бизнес
7. Продолжу работать на том же месте, что и во время обучения
8. Другое. Напишите _____

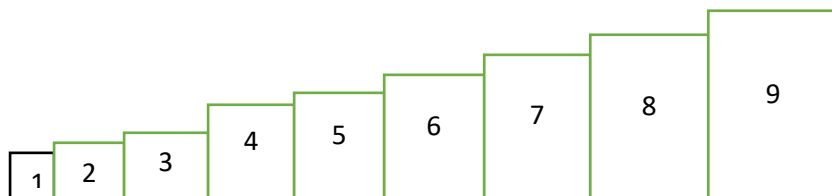
27. Насколько на Ваш взгляд, Вам будет легко или сложно найти работу после окончания учебного заведения? (выберите один вариант ответа)

1. Очень сложно
2. Скорее сложно, чем легко
3. Скорее легко, чем сложно
4. Очень легко
5. Затрудняюсь ответить

28. Как вы думаете, сколько времени может занять у Вас поиск работы? (выберите один вариант ответа)

1. От 1 до 3 месяцев
2. От 4 до 6 месяцев
3. От 7 месяцев до года
4. Более года
5. Сложно сказать
6. Я уже нашел(а) работу, осталось получить диплом

29. Представьте себе лестницу, где каждая ступень соответствует определенной ценности Вашей жизни. На какой ступени среди жизненных ценностей находится труд?



30-31. Перед Вами перечень факторов, выберите в каждом столбце характеристики, которые могут помешать людям в целом и вам лично при трудоустройстве (выберите нужные варианты ответа в каждом столбце)

Факторы	30. Могут помешать людям вообще	31. Могут помешать лично Вам
Отсутствие опыта работы	1	1
Отсутствие профессиональных знаний	2	2
Несформированность/недостаток профессиональных компетенций, навыков	3	3
Пол	4	4
Возраст	5	5
Несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем	6	6
Плохое знание ситуации на рынке труда	7	7
Неумение презентовать себя, предлагать свои знания и умения	8	8
Неадекватные представления об условиях и режиме работы	9	9
Лень, пассивность	10	10
Отсутствие вакансий по желаемой профессии	11	11
Нежелание меняться, учиться	12	12
Другое. Напишите	13 _____ _____	13 _____ _____

32. Каким образом вы готовы преодолевать препятствия, встречающиеся при поиске работы? *(выберите не более двух вариантов ответа)*

1. Устраиваться на работу, где больше шансов
2. Получать опыт работы в более доступной / малооплачиваемой сфере
3. Трудоустраиваться по знакомству
4. Работать по полученной профессии, но с длительным периодом времени поиска работы
5. Другое _____

33. Планируете ли Вы работать по полученной Вами профессии? *(выберите один вариант ответа)*

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

34. Чем вы готовы пожертвовать ради того, чтобы получить желаемое место работы? *(выберите не более двух вариантов ответа)*

1. Районом, территорией – рабочее место м.б. далеко от дома, даже в другом городе
2. Доходом – согласен на небольшую зарплату для начала
3. Временем – готов(а) дополнительно тратить время на учебу, освоение профессии
4. Престижем – начать с самого низа иерархической лестницы
5. Комфортом – работать не в самых комфортных и удобных условиях
6. Интенсивностью труда – работать с переработками, по 12 часов и т.д.
7. Физическими усилиями – готов(а) работать для начала больше физически, чем интеллектуально
8. Другое _____
9. Ничем не готов(а) жертвовать

35. Требуется ли Вам помощь в трудоустройстве? *(выберите один вариант ответа)*

1. Да, требуется
2. Нет, не требуется *(перейдите к вопросу №37)*
3. Затрудняюсь ответить

36. Чья помощь в трудоустройстве Вам требуется? *(выберите один вариант ответа)*

1. Помощь родственников/знакомых
2. Помощь образовательного учреждения
3. Помощь службы занятости / агентства по трудоустройству
4. Помощь психолога, специалиста по личностному росту, коуча
5. Другое. Напишите _____

37. Выберите стратегию, которая точнее всего описывает ваши намерения при трудоустройстве. *(выберите один вариант ответа)*

1. Хочу работать по полученной профессии, стремлюсь к карьерному росту
2. Хочу работать по профессии, к карьерному росту не стремлюсь
3. Не хочу работать по полученной профессии, стремлюсь к карьерному росту в другой профессиональной сфере
4. Не хочу работать по полученной профессии, к карьерному росту не стремлюсь.
5. Затрудняюсь ответить

38-39. Выберите, пожалуйста, в каждом столбце ту заработную плату, которая соответствует Вашим идеальным и реальным планам. (выберите нужный вариант ответа в каждом столбце)

	38. Какую заработную плату хотели бы получать после окончания вуза в идеале?	39. На какую заработную плату после окончания вуза вы претендуете реально?
До 10000 руб. в месяц	1	1
От 10001-20000 руб. в месяц	2	2
От 20000-30000 руб. в месяц	3	3
От 30000- 40000 руб. в месяц	4	4
От 40000- 50000 руб. в месяц	5	5
От 50000 руб. в месяц и более	6	6
Затрудняюсь ответить	7	7

40. Интересуетесь ли вы положением дел на рынке труда? (выберите один вариант ответа)

1. Да
2. Нет (перейдите к вопросу № 42)
3. Затрудняюсь ответить

41. Из каких источников Вы получаете информацию о положении дел на рынке труда? (выберите один-два основных варианта ответов)

1. Из интернета
2. Из ТВ передач
3. Из газет, журналов
4. От друзей
5. От преподавателей в вузе
6. От специалистов по профориентации, трудоустройству
7. Другое. Напишите _____

42. Какой бы Вы хотели иметь профессиональный статус сразу после окончания Вуза? (выберите один вариант ответа)

1. Руководитель
2. Специалист
3. Фрилансер
3. Служащий
4. Рабочий
5. Предприниматель
6. Безработный
7. Другое. Напишите _____

43. Какими характеристиками лично для Вас должна обладать «идеальная» профессия? (выберите не более трех вариантов ответа)

1. Высокий доход
2. Удовольствие от работы
3. Удобный график
4. Карьерный рост
5. Удобное месторасположение
6. Наличие командировок за границу
7. Хороший, сплоченный коллектив
8. Удаленная работа/работа дома
9. Другое. Напишите _____

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о Вас:

44. Ваш пол (выберите один вариант ответа)

1. Мужской
2. Женский

45. Сколько Вам лет? _____

46. Где Вы проживаете? *(выберите один вариант ответа)*

1. Общежитие
2. Съемная квартира
3. Своя квартира
4. Живу вместе с родителями
5. Другое _____

47. Ваше семейное положение? *(выберите один вариант ответа)*

1. Замужем/Женат
2. Холост(а)
3. Разведен(а)

48. ВУЗ, где вы обучаетесь? *(выберите один вариант ответа)*

1. УрФУ
2. РГППУ
3. УрГПУ
4. УрГУПС
5. УрГАУ
6. УрГЭУ
7. УГГУ
8. УГМУ
9. УГЛТУ
10. Урал-ГАХА
11. УрГЮА
12. Другое _____

49. Как вы оцениваете материальное положение Вашей семьи? *(выберите один вариант ответа)*

1. Денег не хватает даже на питание и предметы первой необходимости
2. Денег едва хватает от зарплаты до зарплаты
3. На самое необходимое денег хватает, но уже покупка одежды и обуви вызывает затруднение
4. Денег, в основном, хватает, однако испытываем затруднение при покупке товаров длительного пользования
5. Вызывает затруднение только покупка дорогостоящих вещей
6. В настоящее время семья практически может ни в чем себе не отказывать
7. Затрудняюсь ответить

50. Сфера, получаемого образования? *(выберите один вариант ответа)*

1. Естественные науки
2. Гуманитарные науки
3. Технические науки
4. Затрудняюсь ответить.

51. Ваша получаемая профессия по диплому _____

Спасибо за участие в исследовании!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ТАБЛИЦЫ ОДНОМЕРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

Таблица 1

Настроение респондентов *(в % от числа ответивших)*

Настроение	%
Хорошее	67
Нейтральное	28
Плохое	3
Очень плохое	2
Итого :	100

Таблица 2

Качества, необходимые, по мнению студентов, для достижения жизненного успеха *(в % от числа ответивших)*

Качества	%
Целеустремленность	58,0
Знакомства и связи	48,0
Наглость	41,0
Упорная работа над собой	40,0
Терпение	30,0
Хорошее образование	15,0
Привлекательная внешность	14,0
Деньги	6,0
Общественная деятельность	3,0
Итого:	255,0

Таблица 3

Цели, влияющие на выбор студентами профессии при поступлении в вуз *(в % от числа ответивших) **

Цели	%
Получить новые знания, навыки	63,0
Желание самореализоваться	51,0
Получить перспективную профессию для удачного трудоустройства	37,0
Повысить социальный статус	30,0
Доказать окружающим свою состоятельность	25,0
Воплотить мечту родителей, родственников	25,0
Получить новые знакомства, новый круг общения	23,0
Желание самоутвердиться	21,0
Воплотить мечту детства	19,0

* - здесь и далее сумма более 100 % т.к. опрошенные могли выбрать несколько вариантов ответов

Таблица 4

Реализация целей, влияющих на выбор профессии при поступлении в вуз (в % от числа ответивших)

Реализованные цели	%
Получить новые знания, навыки	57,0
Получить новые знакомства, новый круг общения	52,0
Повысить социальный статус	20,0
Желание самореализоваться	17,0
Доказать окружающим свою состоятельность	16,0
Получить перспективную профессию для удачного трудоустройства	15,0
Воплотить мечту родителей, родственников	10,0
Воплотить мечту детства	10,0
Желание самоутвердиться	5,0

Таблица 5

Востребованность профессии, получаемой студентами (в % от числа ответивших)

Востребованность	%
Востребована	59,0
Не востребована	18,0
Затрудняюсь ответить	23,0

Таблица 6

Оценка получаемой профессии

Характеристики профессии	Индекс
Ответственность в профессии	-1,3125
Полезность для окружающих	-1,0804
Интересность профессии	-0,9107
Познавательность профессии	-0,8661
Современность профессии	-0,8214
Востребованность профессии	-0,6786
Престижность профессии	-0,2411
Творчество в профессии	-0,2143
Оплачиваемость профессии	-0,0625
Редкость профессии	0,1964

Таблица 7

Удовлетворенность получаемым образованием (в % от числа ответивших)

Удовлетворенность образованием	%
Полностью удовлетворен(а)	7,0
Скорее удовлетворен(а), чем не удовлетворен(а)	48,0
Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а)	30,0
Полностью не удовлетворен(а)	9,0
Затрудняюсь ответить	4,0

Таблица 8

Наличие цели в жизни (в % от числа ответивших)

Наличие цели	%
Да	75,0
Нет	8,0
Затрудняюсь ответить	16,0

Таблица 9

Планы после окончания Вуза (в % от числа ответивших)

Планы	%
Продолжение обучения	14,0
Устройство на работу или продолжение работы	37,0
Устройство на работу и продолжение обучения	40,0
Не работать и не учиться	1,0
Не планирую ничего	2,0
Затрудняюсь ответить	5,0

Таблица 10

Главная цель при выходе на рынок труда после окончания вуза (в % от числа ответивших)

Цель при выходе на рынок труда	%
Получение дохода	78,0
Реализация знаний, полученных во время обучения в вузе	12,0
Необходимость работать	8,0
Статус в обществе	2,0

Таблица 11

Мотивы при выходе на рынок труда после окончания вуза (в % от числа ответивших)

Мотивы	%
Возможность обеспечить себя	89,0
Стремление реализовать свой потенциал	56,0
Улучшение жизнь других	18,0
Не вижу жизни без работы	8,0
Желание родителей/других членов семьи	4,0
Стремление воплотить теоретические знания на практике	4,0

Таблица 12

Наличие опыта работы, полученного во время обучения в вузе (в % от числа ответивших)

Опыт работы	%
Да	46,0
Нет	45,0
Затрудняюсь ответить	8,0

Таблица 13

Соответствие опыта работы с получаемой профессией (в % от числа ответивших)

Соответствие опыта работы	%
Соответствует	21,0
Соответствует частично	45,0
Не соответствует	24,0
Затрудняюсь ответить	10,0

Таблица 14

Факторы, которые помогают людям успешно трудоустроиться (в % от числа ответивших)

Факторы	%
Опыт работы	83,0
Наличие связей	75,0
Внешность	51,0
Личностные качества	44,0
Возраст	36,0
Знания	30,0
Денежные средства	26,0
Профессиональная подготовка	23,0
Место жительства	14,0
Национальность	14,0
Пол	13,0

Таблица 15

Мнения студентов о факторах, которые помогают людям успешно трудоустроиться
(%от ответов)

Факторы	Могут помочь людям вообще	Могут помочь лично Вам	Те, которые вы намерены использовать
Опыт работы	20	35	18
Наличие связей	18	29	17
Пол	2	2	3
Возраст	9	3	3
Место жительства	3	2	4
Национальность	3	2	7
Внешность	12	8	10
Денежные средства	8	2	6
Личностные качества	12	18	13
Профессиональная подготовка	6	2	8
Знания	7	3	10
Итого:	100	100	100

Таблица 16

Планируемые способы поиска работы (в % от числа ответивших)

Планы	%
Просмотр объявлений о вакансиях	80,1
Размещение резюме на сайтах, в газетах	37,0

Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	35,0
Помощь образовательного учреждения	22,0
Продолжение работать на том же месте, что и во время обучения	22,0
Обращение в службу занятости	18,0
Самостоятельная организация предприятия/бизнеса	17,0

Таблица 17

Сложность поиска работы (в % от числа ответивших)

Сложность	%
Очень сложно	15,0
Скорее сложно, чем легко	39,0
Скорее легко, чем сложно	23,0
Очень легко	14,0
Затрудняюсь ответить	9,0

Таблица 18

Период времени поиска работы (в % от числа ответивших)

Период	%
От 1 до 3 месяцев	46,0
От 4 до 6 месяцев	13,0
От 7 месяцев до года	3,0
Более года	2,0
Сложно сказать	22,0
Я уже нашел(а) работу, осталось получить диплом	14,0

Таблица 19

Труд среди жизненных ценностей студентов (в % от числа ответивших)

Позиция труда как ценности	%
Низший уровень	24
Средний уровень	43
Высший уровень	33

Таблица 20

Факторы, мешающие людям при трудоустройстве (в % от числа ответивших)

Факторы	%
Отсутствие опыта работы	74,0
Отсутствие профессиональных знаний	62,0
Несформированность/недостаток профессиональных компетенций, навыков	57,0
Пол	16,0
Возраст	11,0
Несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем	48,0

Плохое знание ситуации на рынке труда	52,0
Неумение презентовать себя, предлагать свои знания, умения	70,0
Неадекватные представления об условиях и режиме работы	31,0
Лень, пассивность	15,0
Отсутствие вакансий по желаемой профессии	20,0
Нежелание меняться, учиться	15,0

Таблица 21

Факторы, мешающие успешному трудоустройству (% от ответов)

Факторы	Могут помешать людям вообще	Могут помешать опрошенным
Отсутствие опыта работы	16	17
Отсутствие профессиональных знаний	13	16
Несформированность/недостаток профессиональных компетенций, навыков	12	13
Пол	3	1
Возраст	2	2
Несоответствие желаемой заработной платы и предлагаемой работодателем	10	10
Плохое знание ситуации на рынке труда	11	4
Неумение презентовать себя, предлагать свои знания и умения	15	6
Неадекватные представления об условиях и режиме работы	7	6
Лень, пассивность	3	9
Отсутствие вакансий по желаемой профессии	4	9
Нежелание меняться, учиться	3	6
	100	100

Таблица 22

Намерение работать после окончания вуза (в % от числа ответивших)

Намерение	%
Да	59,0
Нет	11,0
Затрудняюсь ответить	30,0

Таблица 23

Характеристики, которыми готовы поступиться ради того, чтобы получить желаемое место работы (в % от числа ответивших)

Жертвы ради работы	%
Район, территория- рабочее место м.б. далеко от дома, даже в другом городе	52,0
Доход-согласие на небольшую зарплату для начала	37,0
Время- готовность дополнительно тратить время на учебы, освоение профессии	33,0
Престиж- исток от самого низа иерархической лестницы	26,0
Интенсивность труда- работа с переработками, до 12 часов	22,0

Комфорт- работа не в самых комфортных и удобных условиях	14,0
Физические усилия- готовность сначала работать больше физически, чем интеллектуально	10,0
Ничем не готов(а) жертвовать	8,0

Таблица 24

Необходимая потребность в помощи при трудоустройстве (в % от числа ответивших)

Необходимость в помощи	%
Да, требуется	46,0
Нет, не требуется	38,0
Затрудняюсь ответить	15,0

Таблица 25

Помощь при трудоустройстве (в % от числа ответивших)

Помощь	%
Помощь родственников, знакомых	33,0
Помощь образовательного учреждения	14,0
Помощь службы занятости/агентства по трудоустройству	40,0
Помощь психолога, специалиста по личностному росту, коуча	14,0

Таблица 26

Стратегия, которая точнее всего описывает выход на рынок труда (в % от числа ответивших)

Стратегия	%
Желание работать по полученной профессии и стремление к карьерному росту	56,0
Желание работать по профессии, нет стремления к карьерному росту	14,0
Нежелание работать по полученной профессии, стремление к карьерному росту в другой профессии	27,0
Нежелание работать по полученной профессии, нет стремления к карьерному росту	4,0

Таблица 27

Желаемая заработная плата после окончания вуза в идеале (в % от числа ответивших)

Заработная плата в идеале	%
До 10000 руб. в месяц	2,0
От 10000-20000 руб. в месяц	4,0
От 20000- 30000 руб. в месяц	12,0
От 30000- 40000 руб. в месяц	24,0
От 40000-50000 руб. в месяц	30,0
От 50000 руб. в месяц и более	28,0

Таблица 28

Реальная заработная плата (в % от числа ответивших)

Заработная плата	%
До 10000 руб. в месяц	3,0
От 10000-20000 руб. в месяц	20,0

От 20000-30000 руб. в месяц	48,0
От 30000-40000 руб. в месяц	16,0
От 40000-50000 руб. в месяц	8,0
От 50000 руб. в месяц и более	5,0

Таблица 29

Интерес к положению дел на рынке труда (в % от числа ответивших)

Интерес	%
Да, есть интерес	43,0
Нет, нет интереса	52,0
Затрудняюсь ответить	5,0

Таблица 30

Источники информации о положении дел на рынке труда (в % от числа ответивших)

Источник информации	%
Интернет	92,0
Преподаватели вуза	31,0
Друзья	23,0
Специалисты по профориентации, трудоустройству	17,0
ТВ передачи	10,0
Газеты, журналы	8,0

Таблица 31

Желаемый профессиональный статус сразу после окончания вуза (в % от числа ответивших)

Профессиональный статус	%
Руководитель	16,0
Специалист	62,0
Фрилансер	5,0
Служащий	7,0
Рабочий	5,0
Предприниматель	3,0
Безработный	2,0

Таблица 32

Характеристики идеальной профессии (в % от числа ответивших)

Идеальная профессия	%
Высокий доход	85,0
Удовольствие от работы	82,0
Удобный график	53,0
Карьерный рост	34,0
Хороший, сплоченный коллектив	33,0
Удобное месторасположения	24,0
Наличие командировок за границу	9,0

Удаленная работа/работа дома	5,0
------------------------------	-----

Таблица 33

Пол (в % от числа ответивших)

Пол	%
Мужской	30,0
Женский	70,0

Таблица 34

Возраст (в % от числа ответивших)

Возраст	%
17,0=19,9	20,0
20,0=22,9	62,0
23,0=25,9	18,0

Таблица 35

Место проживания (в % от числа ответивших)

Место проживания	%
Общежитие	39,0
Съемная квартира	17,0
Своя квартира	13,0
Проживание вместе с родителями	31,0

Таблица 36

Семейное положение (в % от числа ответивших)

Семейное положение	%
Замужем/Женат	8,0
Холост(а)	91,0
Разведен(а)	1,0

Таблица 37

Вуз (в % от числа ответивших)

Вуз	%
УрФУ	34,0
РГППУ	26,0
УрГПУ	21,0
УрГУПС	1,0
УрГАУ	2,0
Ранхигс	16,0

Таблица 38

Материальное положение (в % от числа ответивших)

Материальное положение	%
Денег не хватает даже на питание и предметы первой необходимости	3,0
Денег едва хватает от зарплаты до зарплаты	4,0
На самое необходимое денег хватает, но уже покупка одежды и обуви вызывает затруднение	16,0
Денег, в основном, хватает, однако испытываем затруднение при покупке товаров длительного пользования	27,0
Вызывает затруднение только покупка дорогостоящих вещей	40,0
В настоящее время семья практически может ни в чем себе не отказывать	10,0
Затрудняюсь ответить	2,0

Таблица 39

Сфера получаемого образования (в % от числа ответивших)

Сфера образования	%
Естественные науки	5,0
Гуманитарные науки	60,0
Технические науки	31,0
Затрудняюсь ответить	4,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ТАБЛИЦЫ ПАРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

Таблица 1

Стратегия, которая точнее всего описывает стратегию выхода опрошенных на рынок труда
в зависимости от пола (*%по столбцу*)

Стратегия, которая точнее всего описывает выход на рынок труда	Пол	
	Мужской	Женский
Есть желание работать по полученной профессии и есть стремление к карьерному росту	65	58
Есть желание работать по профессии, нет стремления к карьерному росту	8	18
Нет желания работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному росту в другой профессии	19	29
Нет желания работать по полученной профессии, нет стремления к карьерному росту в другой профессии	8	4
Итого:	100	100

*Коэффициент Крамера [0..1]: 0,518, Вероятность ошибки: 0,001

Таблица 2

Реальная заработная плата в зависимости от пола (*%по столбцу*)

Реальная заработная плата	Пол	
	Мужской	Женский
До 10000 руб. в месяц	11	8
От 10000-20000 руб. в месяц	15	22
От 20000-30000 руб. в месяц	24	43
От 30000- 40000 руб. в месяц	18	16
От 40000- 50000 руб. в месяц	15	11
От 50000 руб. в месяц и более	17	0
Итого:	100	100

*Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,405, Вероятность ошибки (значимость): 0,003

Таблица 3

Стратегия, которая точнее всего описывает выход на рынок труда в зависимости от возраста
(*%по столбцу*)

Стратегия, которая точнее всего описывает выход на рынок труда	Возраст		
	17-19	20-22	23-25
Есть желание работать по полученной профессии и есть стремление к карьерному росту	51	49	39
Есть желание работать по профессии, нет стремления к карьерному росту	22	12	31
Нет желания работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному росту в другой профессии	27	31	29
Нет желания работать по полученной профессии, нет стремления к	0	8	0

карьерному росту в другой профессии			
Итого:	100	100	100

*Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,231, Вероятность ошибки (значимость): 0,004

Таблица 4

Необходимая помощь при трудоустройстве в зависимости от пол (%по строке)

Пол	Необходимая помощь при трудоустройстве		
	Да, требуется	Нет, не требуется	Затрудняюсь ответить
Мужской	31	36	32
Женский	48	35	16

*Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,231, Вероятность ошибки (значимость): 0,003

Таблица 5

Преодоление препятствий, встречающихся при поиске работы в зависимости от стратегии, которая точнее всего описывает выход на рынок труда (% по столбцу)

Стратегия, которая точнее всего описывает	Преодоление препятствий, встречающихся при поиске работы			
	Устроитсво на работу, где больше шансов	Получение опыта работы в более доступной/малооплачиваемой сфере	Трудоустроитсво по знакомству	Работа по полученной профессии, но с длительным периодом времени поиска работы
Есть желание работать по полученной профессии и есть стремление к карьерному росту	51	59	54	61
Есть желание работать по профессии, нет стремления к карьерному росту	13	3	17	16
Нет желания работать по полученной профессии, есть стремление к карьерному росту в другой профессии	31	35	24	18
Нет желания	6	3	5	5

работать по полученной профессии, нет стремления к карьерному росту в другой профессии				
ИТОГО:	100	100	100	100

** Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,114, Вероятность ошибки (значимость): 0,001