

Уральский институт – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

На правах рукописи

ЕЛАГИНА РЕГИНА ХАМИТОВНА

**ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ БАШКОРТОСТАНА  
НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ**

22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:  
доктор социологических наук, профессор  
Костина Наталия Борисовна

Екатеринбург – 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА ТРУД В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ.....	15
1.1 Ориентации на трудовую деятельность в системе ценностных ориентаций студенческой молодежи современной России.....	15
1.2 Факторы выбора студентами малого и среднего предпринимательства как пространства осуществления трудовой деятельности.....	40
2. ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ БАШКОРТОСТАНА НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНОГО ТИПА.....	75
2.1 Отношение студентов вузов Башкортостана к трудоустройству на предприятия малого и среднего предпринимательства.....	75
2.2 Оценки работодателями ориентаций студентов на трудовую деятельность в сфере предпринимательства .....	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	136
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	142
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	165

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность темы диссертационного исследования.* Современное студенчество представляет для страны приоритетный инновационный потенциал, однако социальный ресурс студенчества не позволяет говорить о его полноценной реализации, особенно в сфере малого и среднего предпринимательства (далее – МСП). Студенты вузов активно подрабатывают, к старшим курсам они уже трудоустроены, как правило, на предприятиях МСП, которые становятся своеобразной «точкой входа» на рынок труда, где выпускники и остаются. Но диссонанс завышенных материальных ожиданий выпускников и высоких требований работодателей к потенциальным сотрудникам приводит к растущему разочарованию молодежи в социальной востребованности выбираемых ими профессий. Вместе с тем в социологических исследованиях отмечается следующая тенденция: многие студенты вузов демонстрируют откровенное нежелание включаться в деятельность в различных сферах материального производства, экономики и бизнеса, что проявляется в формировании их трудовых ориентаций.

Традиционное понимание труда, ориентирующего на социальную полезность и содержательную сторону, не является для современных студентов ценностью. Эта ситуация усугубляется за счет преобладающих в обществе стереотипов материального преуспевания, подпитываемых кризисными явлениями и отсутствием института государственного распределения выпускников. Трудовая деятельность, дробясь на разные ориентиры - «труд», «занятость» и «рабочее место» - в наши дни теряет для студентов характер обязательности и доминирования среди других видов деятельности. Поэтому при решении кадровых задач важной информацией неуправленческого характера для малого и среднего бизнеса являются данные о том, насколько ориентированы выпускники вузов Башкортостана на трудовую деятельность на малых и средних предприятиях, и какими факторами эти ориентации обусловлены.

Обозначенные проблемы, сформировавшиеся в условиях современной социальной реальности, требуют адекватного теоретического осмысления и эмпирического изучения с целью не только оптимизации институциональных связей на уровне «вуз – сектора реальных сфер хозяйствования», но и на уровне формирования у студенчества профессионально-трудовых ориентаций, детерминирующих социальную рекрутацию в те или иные сферы деятельности наличного общественного производства.

*Степень научной разработанности проблемы.*

Исследование проблемы студенчества, ее трудовых ориентаций опирается на солидную теоретическую и эмпирическую базу, созданную трудами отечественных и зарубежных ученых.

Первую группу составляют работы, посвященные различным аспектам студенчества: В.Н. Шубкина, Т.Э. Петровой, В.Н. Стегния, Е.Л. Омельченко и др.<sup>1</sup>. Проблемам молодежи в трансформирующемся обществе посвящены исследования, проведенные в Республике Башкортостан<sup>2</sup>.

Изучению проблематики ценностей и ценностных ориентаций молодежи посвящены работы как зарубежных авторов – Г. Зиммель, Х. Йоас, Ф. Ницше, Дж. Роулз<sup>3</sup>, так и отечественных ученых – И.Г. Биченко, А.Г. Здравомыслов и В.А.

---

<sup>1</sup>Петрова Т.Э. Социология студенчества в России. Этапы и закономерности становления. СПб.: Бельведер, 2000; Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь. М.: Мысль, 1985; Омельченко Е.А. Молодежь: Открытый вопрос Ульяновск, 2004; Стегний В.Н. Социальный портрет современного студенчества/В.Н. Стегний, Л.Н. Курбатова//Высшее образование в России. 2010. № 2. С. 57–63; Рубин Б.Г., Колесников Ю.С. Студент глазами социолога. Ростов-на-Дону, 1968. С. 38; Социология молодежи. Энциклопедический словарь / Отв. ред. Ю.А. Зубок и В.И. Чупров. М.: Академия, 2008. 608 с.; Рубина Л.Я. Советское студенчество: социологический очерк. М., 1981. С.20; Иконникова С.М. Молодежь: социологический и социально-психологический анализ. Л., 1976. С. 76; Социальный портрет молодежи / Под ред. Л. Я. Рубиной и др. М.: ВКШ, 1990. 42 с; Лисовский В.Т., Дмитриев А.В. Личность студента. Л., 1974. С. 24.; Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 1998. № 3. С.93-106; Милицина И.В. Культурная самоидентификация студенчества. Челябинск, 2000. С. 84; Астахова В.И. Студент XXI века: его сущностные черты и характерные особенности // Alma mater (Вестник высшей школы). 2010. №8. С. 60-63.

<sup>2</sup> Вишневская Н.Г. Специфические особенности молодежного рынка труда республики Башкортостан // Успехи современного естествознания. 2003. №12. С. 118-119; Камалова Г.Р. Современная молодежь РБ: идентификация идентичности//Актуальные проблемы современной науки. №5. 2014; Молодежь Башкортостана: социально-экономический портрет. Уфа : Гилем, 2006. 135 с.; Молодежь Башкортостана на рубеже тысячелетий : коллектив, моногр. / редкол. : Дж. М. Гилязитдинов, К. Ж. Давлетова, Ю. Н. и др.. Уфа: Уфим. юрид. ин-т МВД России, 2001. 211 с.; Молодежь Республики Башкортостан в начале третьего тысячелетия : коллектив, моногр. / редкол.: Дж. М. Гилязитдинов (отв. ред.), Ю.Н. Дорожкин, С. В. Егорышев и др.. Уфа : Восточный ун-т, 2005. 152 с.; Молодежь Республики Башкортостан: состояние, тенденции, перспективы : коллектив, моногр. / редкол. : Р. А. Ахметьянова (отв. ред.), Ю. Т. Ильясов, Ю. Н. Дорожкин и др. Уфа: Гилем, 2005. 149 с.

<sup>3</sup> Ницше Ф. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей. М.: Культурная Революция, 2005; Георг Зиммель. Избранное. Том 2. Созерцание жизни.М.: Юрист, 1996; Роулз Дж. Теория справедливости / Под ред. В.В.

Ядов и др.<sup>1</sup>. Проблема трансформации ценностных ориентаций студенчества в разные исторические периоды отражена в эмпирических исследованиях Ю.Р. Вишневого, Н.И. Лапина, Ф.Э. Шереги<sup>2</sup> и др.

При ярко выраженном научном и общественном интересе немного опубликовано работ, в которых исследована проблема профессионально-трудовой адаптации студенческой молодежи высших учебных заведений.

Вторая группа работ посвящена трудовой занятости студенчества и трудовым ценностям, ориентациям студенчества на труд: А.М. Бекарева, Л.А. Паутовой, З. Х.-М. Саралиевой, О.Н. Шестопаловой<sup>3</sup> и др., в том числе вторичная занятость подробно анализируется в работах Г.Л. Воронина<sup>4</sup> и др.

Проблемы профессионального самоопределения студенческой молодежи, профессионального образования и престижа профессии глубоко рассмотрены в трудах Г.Е. Зборовского, Р.Г. Гуровой, Г.Б. Кораблёвой, А.В. Меренкова<sup>5</sup> и др.

Целищева. Новосибирск, 1995; Возникновение ценностей / Ханс Йонас. - СПб: Алетей, 2013; Колб У. Изменения значения понятия ценностей в современной социальной теории // Беккер Г. Современная социальная теория. М., 1996, С. 138; Rokeach M. The nature of human values. N.Y., Free Press, 1973.

<sup>1</sup> Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности // Социология в СССР. М.: Мысль. 1966. Т.2. С. 187-207; Сурина И.А. Ценностные ориентации // Знание. Понимание. Умение. 2005. №4. С. 163; Биченко, И.Г. Элементы ценностной системы российских студентов: любовь в структуре представлений о «хорошей жизни» // Знание. Понимание. Умение. 2008. №3. С. 215–221; Величко Е. В. Особенности ценностных ориентаций студентов политехнического колледжа // Молодой ученый. 2011. №12. Т.2. С. 51-54.

<sup>2</sup> Лапин Н.И. Модернизация базовых ценностей россиян // Социологические исследования. 1996. №5. С. 3-23; Вишневецкий Ю.Р., Шапко В.Т. Студент 90-х – социокультурная динамика // Социол. исслед. 2000. №12. С. 56-64; Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения // Гуманитарий Юга России. 2012. №3. С. 22-36; Гаврилюк В.В., Трикоз Н.А. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации // Социол. исслед. 2002. № 1. С. 96-105; Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2011. С.282-285.

<sup>3</sup> Бекарев А.М. Содержание труда в современных условиях / В кн.: Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке // ННГУ им. Н.И. Лобачевского; Под общей ред. З.Х. Саралиевой. 2014. С. 308-311; Паутова Л.А. Молодежная сегментация: опыт фонда «Общественное мнение» // Мониторинг общественного мнения. №5 (99), сентябрь-октябрь. 2010; Шестопалова О.Н. Стереотипы трудового поведения молодых работников: социологический анализ: дисс. ... канд. соц. н. / Уральский государственный университет им. А.М. Горького. Екатеринбург, 2009, 148 с.; Могильчак Е.Л. Экономические ориентации студентов, их взаимосвязи и методы формирования // Социол. исследования. 2009. №10. С. 60.; Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: дисс.канд.соц.н. Саратов, 2014. С.53.

<sup>4</sup> Воронин Г.Л. Вторичная занятость. М., 2015. С. 108-122.

<sup>5</sup> Зборовский, Г.Е. Профессиональное образование и рынок труда // Социол. исслед. 2003. № 4. С. 99-106; Кораблева Г.Б. Становление подходов к социологии профессий в России // Соц. исслед. 2013. № 1; Меренков А. В. Рыночные ориентиры студенчества // Социол. исслед. 1998. № 12. С. 97-100; Гурова Р.Г. Современная молодежь: социальные ценности и нравственные ориентиры // Педагогика. - 2000. №10. С.33-38; Заславский И.К. К характеристике труда в современной России // Вопросы экономики. 1997. №2. С.42.; Ахмедзянов Д.А. Профессиональная ориентация студентов, аспирантов и молодых ученых-специалистов на реализацию инновационных проектов и коммерциализацию НИОКР / Д. А. Ахмедзянов, С. Н. Поезжалова, С. Г. Селиванов // Молодой ученый. 2011. №2. Т.2. С. 64-75.

Проблемы трансформации трудовой сферы в целом и новые формы трудовых отношений, трансформации трудовых ценностей студенчества изучаются в работах О.И. Власовой, Л.Н. Банниковой, А.Н. Покиды <sup>1</sup> и др.

Третью группу составляют работы, посвященные изучению МСП и занятости - Г.Р. Имаевой, Д.А. Шпилёва и др. <sup>2</sup>.

Всё это свидетельствует о значительном количестве научных разработок в сфере социальных проблем студенческой молодежи. Вместе с тем, слабо изученной остается молодежь, выбирающая малый и средний бизнес в своих социально-трудовых предпочтениях. Необходимость углубления исследований в данном направлении и обусловила выбор объекта и предметной сферы диссертационной работы.

Объект исследования: ориентации студенчества Республики Башкортостан на трудовую деятельность.

Предмет: ориентации студенчества Башкортостана на выбор предприятий малого и среднего предпринимательства для осуществления трудовой деятельности.

*Цель* диссертационного исследования состоит в определении ценностного аспекта ориентаций студенчества Республики Башкортостан на трудовую деятельность в организациях МСП для выявления направлений их возможного взаимодействия.

Реализация цели определила решение следующих *задач* исследования:

---

<sup>1</sup> Власова О.И. Молодое поколение современной России: устойчивость и изменчивость трудовой деятельности как факторы структурирования: дисс. канд. соц.н. Екатеринбург, 2014; Покида А.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи в сфере труда в условиях трансформирующейся экономики России: дисс. канд. соц. н. М., 2004; Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Вишневский Ю.Р. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества // Социол. исслед. 2013. № 2. С. 58-68; Гречиков В.И. Феномен работающего студента вуза // Социологические исследования. 1999. № 8. С.130-134; Пашинян И.А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // Социологические исследования. 2000. №1. С.130-133; Внуков А.В. Целевая трансформация ценностных ориентаций личности современного студента: социологический анализ: дисс.канд.соц.н. М., 2014. 168 с; Морозова Г.В. Система жизненных ценностей студенческой молодежи: анализ результатов социологического исследования // Вестник ПАГС. Казань, 2012. С.79-86; Корж Н. В., Г. Б. Кошарная Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда // Известия высших учебных заведений поволжский регион. Общественные науки. 2010. №2. С 64-73.

<sup>2</sup> Имаева Г.Р. Предпринимательский климат в России и формирующие его факторы: социологический анализ / Мониторинг общественного мнения, 8(114), март-апрель 2013; Шпилёв Д.А. Система повышения квалификации сотрудников малых и средних предприятий в современной германии // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 1-4. С. 75-79.

1. Выявить ориентации на трудовую деятельность в системе ценностных ориентаций студенческой молодежи современной России.

2. Выявить факторы выбора студентами малого и среднего предпринимательства как пространства осуществления трудовой деятельности.

3. Проанализировать ориентации студентов вузов Башкортостана на трудовую деятельность в сфере МСП.

4. Изучить оценки работодателями ориентаций студентов на трудовую деятельность в сфере предпринимательства.

*Основная гипотеза исследования:* студенческая молодежь ориентируется главным образом на крупные брендовые компании, высокооплачиваемую работу, перспективы карьерного роста. Но экономика Республики предлагает рабочие места в сфере МСП со средней оплатой труда, но высокими профессиональными требованиями.

*Теоретико-методологической основой* исследования явились подходы: деятельностный, на основе которого были выявлены мотивы вступления студенчества в трудовую деятельность на предприятиях различных видов как после окончания вуза, так и во время обучения на старших курсах; социокультурный, на основе которого определено влияние ценностного выбора на формирование ориентиров студенчества; структурно-функциональный, позволивший выявить и структурировать факторы, под воздействием которых происходит выбор предприятий малого и среднего бизнеса для осуществления трудовой деятельности. Эволюционный подход позволил реконструировать формирование ориентаций студентов на труд под влиянием ценностных трансформаций.

В работе также использовались методы анализа (сравнительного, факторного). Проанализированы мониторинговые исследования ВЦИОМ, ИСПИ РАН, МГУ, Московского гуманитарного университета, СПбГУ, исследования научных коллективов в Екатеринбурге, Уфе, Казани, Самаре, Саратове и др. Методы социологического исследования (анкетирование, экспертный опрос) были использованы при проведении авторских исследований.

*Эмпирическая база:*

1. Социологическое исследование студентов очной формы обучения выпускных курсов (2013-2015, n=769). Выборка серийная (гнездовая), соответствующая распределению студентов в группах вузов, в которых имеются разнопрофильные факультеты и специальности. Цель – выявить ориентации студентов старших курсов вузов на трудовую деятельность в структурах МСП и факторы, обуславливающие эти ориентации. Были выделены три типа вузов: классические - с преподаванием полного курса дисциплин; с экономическим профилем; технические. Статистическая погрешность выборочного массива рассчитывалась средствами дисперсионного анализа и составила 3,5%.

2. Фокус-групповое исследование с работодателями - владельцами и менеджерами предприятий малого и среднего бизнеса в г. Уфа, в возрасте 25-49 лет (2015, n=15). Цель - обобщить представления о мнениях представителей МСП о трудовых ориентациях современных студентов, оценить их конкурентоспособность на рынке труда и определить факторы, влияющие на карьерное продвижение выпускников.

3. Опрос участников семинара-совещания представителей Министерства инновационного развития РБ, пресс-служб предприятий Республики, СМИ и профессорско-преподавательского состава ведущих вузов РБ. Опрос проводился методом группового обсуждения (2011, n=38).

4. Вторичный анализ мониторинговых исследований фонда «Общественное мнение» и ВЦИОМ за 2008-2015 гг. о качестве высшего образования, предпринимательском климате и ценностных ориентациях студенческой молодежи, социологического исследования предпринимательского духа студентов (2011), востребованности выпускников вузов Башкортостана (2008).

5. Статистические данные: материалы Росстата и Башкортостанстата за 2008-2015 гг., данные прикладных и отраслевых исследований разных лет, данные органов трудовой занятости, Министерства образования РФ, ОПОРЫ России (ежегодный индекс предпринимательского климата), рекрутинговых агентств и бюро по трудоустройству Башкортостана за 2005-2015 гг. Репрезентативность

исследования достигалась путем привлечения объёмного и разнообразного материала, с опорой на научные методы исследования.

*Научная новизна исследования:*

1. Доказано, что студенчество Башкортостана ориентировано в большинстве на крупные предприятия, чем на малый и средний бизнес.

2. Обосновано, что малые и средние организации располагают значительными возможностями в предоставлении рабочих мест, ориентируются на специалистов со средней оплатой труда, но с хорошей профессиональной подготовкой.

3. Выявлено наличие диссонанса между ориентациями студентов на перспективное трудоустройство - и реальными возможностями, которые могут предложить им работодатели, что приводит к разочарованию студентов в трудовой деятельности в целом, к индифферентному отношению к возможностям работы в структурах бизнеса, прежде всего – малого и среднего.

4. Разработан алгоритм формирования ориентаций студенческой молодежи на профессиональную деятельность в сферах МСП, который может быть использован при разработке социальных (информационных) технологий оптимизации связей между вузами, бизнес-структурами и региональным рынком труда.

*Положения, выносимые на защиту*

1. На уровне представлений студенчество ориентировано на малые и средние предприятия, однако выбирают - крупные. Результаты авторского исследования показали, что крупные предприятия в глазах многих студентов выглядят более привлекательными по сравнению с МСП потому, что являются гарантом официального и устойчивого трудоустройства, выплаты «белой» заработной платы, предоставления социальных гарантий. Однако в студенческих представлениях уровень как заработной платы, так и предоставляемого на крупных предприятиях пакета социальных гарантий выглядят неконкурентоспособными по сравнению с более высокой заработной платой в бизнес-структурах, прежде всего, среднего бизнеса.

2. На основании вторичного анализа данных социологических исследований, подтвержденных авторскими результатами, выявлено, что предприниматели считают наиболее острой проблемой, препятствующей развитию малого предпринимательства, дефицит квалифицированных кадров, что обуславливает необходимость привлечения молодых специалистов в сферу малого и среднего бизнеса и формирование у них ориентаций на трудовую деятельность в этих сферах еще на этапе студенчества. Тем более появление новых, современных, более гибких видов трудовой деятельности способствует развитию дополнительной занятости студентов и ориентации их в последующем на постоянную работу в организациях МСП.

Рассматриваются ориентации на инициативную, самостоятельную деятельность студенчества в формате выполнения определенных трудовых ролей и функций, вытекающих из природы малого бизнеса. Для последних характерны определенные ориентации на труд в этих организациях, что предполагает готовность проявить предпринимательскую активность. Между тем несоответствие, которое сложилось между представлениями студенчества о бизнес-предприятиях и реальными возможностями, которые могут предложить малые предприятия своим сотрудникам, приводит к их разочарованию в перспективах такого труда, что проявляется в аморфности их ориентаций и индифферентном отношении к деятельности в структурах малого бизнеса. Такое противоречие связано со структурным несоответствием самих малых предприятий, имеющих выраженную услугу направленность, и распространяемом образе малого бизнеса, как инновационного, призванного развивать российскую экономику. Отмечается, что при выборе малого и среднего предприятия ориентации студентов в сфере труда обусловлены превалированием фактора комфортного трудоустройства, гибких форм труда, а также факторов личностной мотивации.

3. Снижение престижа квалифицированного умственного труда смещает выбор выпускников вузов не в пользу избранной специальности, а в сторону иных видов деятельности, которые являются более высокооплачиваемыми. Такие

их предпочтения обусловлены не столько стремлением к социально-профессиональному самоутверждению, сколько желанием хорошо жить, благодаря профессии. При этом их стремление «иметь всё и сразу», одновременно дистанцируясь от возможных последствий внутрифирменной конкуренции, – есть претензия на профессиональную «индულгенцию», позволяющую им демонстрировать любой уровень компетенций, без каких-либо санкций со стороны работодателя. Такая «удобная» позиция четко коррелирует с тенденцией, связанной с нивелировкой ценностей труда и профессионального образования. На смену последним приходят ценности потребления, в данном случае, «образовательных услуг» и «зарплаты», не зависящей от уровня интеллектуально-знаниевого и профессионального потенциала субъекта. Такие представления молодежи о «социально-престижных профессиях» привносят значительный диссонанс в структуру трудовых ориентаций студенчества, являясь факторами разбалансирования трудовых отношений как на отраслевом, так и на социально-экономическом уровнях.

4. Алгоритм решения задач по разработке системы комплексного взаимодействия субъектов - вузов, власти, бизнеса и рынка труда - представляется автором в следующем формате.

Краткосрочный период. Организация направленных коммуникаций в студенческой среде, необходимых для формирования ценностных ориентаций, соответствующих критериям целевой функции становления компетенций и профессиональных навыков будущего специалиста.

Среднесрочный период. Активизация деятельности «Центра содействия трудоустройству выпускников вузов» по следующей схеме: мониторинг профессионально-трудовых ориентаций и компетенций студентов старших курсов → внесение необходимых коррективов в программы учебных курсов дисциплин специализации, в рамках которых формируются необходимые профессиональные навыки и компетенции выпускников → оказание содействия во временном трудоустройстве старшекурсников в структуры малого и среднего бизнеса региона и, в перспективе, привлечение их для постоянной работы в этих

организациях.

Долгосрочный период. Комплексное решение социальной проблемы воспроизводства квалифицированных кадров для сферы малого и среднего предпринимательства региона, что предполагает решение следующих основных задач. Работодателя – снижение затрат на поиск, обучение и привлечение персонала, повышение производительности труда в условиях конкретной фирмы (инвестирование в молодых специалистов еще на стадии их обучения даст возможность отбора лучших из них); Правительства – создание необходимых условий для квалифицированных кадров, с целью удержания их в структурах региона; Вузов – формирование положительной репутации на рынке труда, повышение количественных и качественных показателей трудоустройства выпускников; Выпускника вуза – успешное трудоустройство, достижение требуемого уровня профессиональной отдачи и, как следствие, карьерное продвижение.

*Теоретическая значимость работы* состоит: в теоретических выводах о существе процесса формирования ценностных ориентаций студенческой молодежи в профессиональной сфере и его особенностях в условиях региональных вузов; идеях о структуре факторов, влияющих на выбор студентами МСП как пространства будущей трудовой деятельности; в разработке алгоритма оптимизации социальных связей институциональных субъектов региона. Эти разработки могут быть использованы в качестве оснований для дальнейших научных изысканий в сфере методологии профессиональной социализации и специализации студенческой молодежи в системе региональных вузов, а также для формирования программ развития социальной среды Башкортостана.

*Практическая значимость исследования* заключается в том, что:

- исследованы проблемы профессиональных ориентаций студенчества, формируемых в ситуации трансформации ценностных оснований студенческой молодежи, усиливающихся в кризисный период;

- разработаны авторские рекомендации, которые могут быть использованы: руководителями малого и среднего бизнеса при разработке кадровой политики предприятия в части привлечения молодых высококвалифицированных работников; государственными органами при разработке целевых программ в рамках молодежной политики; вузами при проведении профориентационной работы со студенчеством;

- на основании анализа оценок ориентаций современного студенчества работодателями представлены направления взаимодействия вузов и бизнеса с целью формирования ориентаций студенчества Башкортостана на трудовую деятельность в МСП.

Результаты исследования могут также найти применение в преподавании курсов «Социология студенчества», «Социология предпринимательства», «Социология труда».

*Соответствие диссертации Паспорту специальностей ВАК:*

Диссертационное исследование соответствует специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. Раскрываются следующие области исследования:

п.26 – «Социальные функции системы образования; функциональность и дисфункциональность профессионального образования. Рынок труда и профессиональное образование».

п.28 – «Социально-производственные структуры и трансформация социально-структурных отношений. Групповая интегрированность. Трудовая мотивация в системе квалификации и содержательности труда работника».

*Достоверность и обоснованность результатов* подтверждается анализом и обобщением используемых в работе источников, широким концептуальным охватом задействованного материала и репрезентативностью исследовательского аппарата. Результаты и интерпретации проведенных исследований сопоставлены с эмпирическими данными отечественных и зарубежных ученых.

*Апробация результатов исследования.* Основные положения и выводы диссертационного исследования прошли апробацию на 13-ти международных и всероссийских научно-практических конференциях.

Диссертация обсуждалась на заседаниях кафедры теории и социологии управления Уральского института – филиала РАНХиГС при Президенте РФ.

Различные аспекты исследования отражены в 14-х публикациях автора, в том числе 8 работ в рецензируемых журналах, общий объем – 6,7 п.л.

*Структура диссертационной работы.* Диссертация состоит из введения, двух глав, каждая из которых состоит из нескольких параграфов, заключения, списка использованной литературы и четырех приложений. Общий объем диссертации – 171 страница машинописного текста. Библиография включает 214 наименований.

# 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА ТРУД В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ

## 1.1 Ориентации на трудовую деятельность в системе ценностных ориентаций студенческой молодежи современной России

Студенчество - довольно многочисленная и неоднородная по своему составу подгруппа молодежи. По данным Росстата, в России функционируют 969 учебных заведений, в которых обучаются 5,6 млн. студентов <sup>1</sup>. Отметим, что в России в последнее время порядка 70-80% выпускников школ поступают в вузы, что свидетельствует о быстром росте числа студентов. Для сравнения, в наиболее развитых странах этот показатель не превышает 20-30%. Примерно так же обстояли дела в Советском Союзе, в 1975 году в СССР работали 856 вузов, в которых обучались более 4,9 млн студентов (население страны составляло около 255 млн человек). Современное высшее образование становится доступнее. Схожая динамика обнаруживается и при рассмотрении региональной специфики. В 2013-14 учебном году в Башкирии функционировали 15 филиалов государственных вузов и 7 филиалов негосударственных вузов. В республике Башкортостан студенчество также многочисленно: на каждые 10 тыс. человек приходится 367 студентов <sup>2</sup>. Необходимо отметить, что студенчество является не только источником пополнения квалифицированных кадров, но и само составляет довольно многочисленную и важную социальную группу.

Вместе с тем, обращает на себя внимание ситуация, связанная со сложностями трудоустройства выпускников. По данным проведенного

---

<sup>1</sup> Данные Федеральной службы статистики РФ. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/obraz/vp-obr1.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm) (дата обращения: 08.05.2015).

<sup>2</sup> Официальный сайт Российского союза молодых ученых. URL: <http://bash.rosmu.ru/contacts/location/>

Минобразования РФ совместно с Пенсионным фондом России в 2014 году мониторинга процент трудоустройства выпускников российских вузов составляет 75% <sup>1</sup>. Каждый четвертый выпускник не может трудоустроиться в течение года, а трудоустроившись, работает не по той специальности, на которую обучался <sup>2</sup>, что свидетельствует о наличии определенных несоответствий в ожиданиях студентов от будущей работы и реалий рынка труда. Все это обуславливает необходимость более детального социологического изучения студенчества, в том числе его ориентаций в сфере труда.

Говоря об ориентациях студенческой молодежи, следует, прежде всего, выяснить, как определяется понятие «студенчество» и в чем заключается его специфика как социальной группы. Термин «студенчество» обозначает студентов в качестве социально-демографической группы, характеризующейся определенной численностью, половозрастной структурой, географическим распределением и т.д.; определенным социальным положением, ролью и статусом; особую фазу, стадию социализации (студенческие годы), которую проходит значительная часть молодежи и которая характеризуется определенными социально-психологическими характеристиками. Данная социальная группа характеризуется неоднородностью этнического и классового состава. В итоге, анализ этой дефиниции показал, что в современной социологической литературе отсутствует однозначное понимание существа данной общности, ее места в социальной структуре, специфике ее социализации и становления ее социально-профессионального функционала.

Соглашаясь с многими социологами, которые определяют студенчество, как «часть крупного демографического образования – молодежи» <sup>3</sup>, выделим один из

---

<sup>1</sup> Данные Министерства образования. URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864> (дата обращения: 21.10.2015).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Логинова Л.Г. Ценности современных студентов // Воспитание и развитие личности студента в условиях современного ВУЗа: материалы Всерос. науч.-практ. конф. М., 2000. С. 110-115; Фомина Т.А. Социокультурная самоидентификация современного российского студенчества: региональный аспект: дисс... канд. соц. н. Ставрополь, 2007. 156 с.; Валеева А. В. Профессиональная социализация современной российской студенческой молодежи в технических вузах (на примере г. Казани): автореф. ... канд. соц. н. Казань, 2007. С. 14; Астахова В.И. Студент XXI века: его сущностные черты и характерные особенности // Alma mater (Вестник высшей школы). 2010. №8. С. 60-63; Сергеев Р.В. Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического

ключевых критериев – возраст <sup>1</sup>. В этом понимании студенчество есть совокупность индивидов, различаемая по возрасту.

Еще один критерий связан с определением данной совокупности индивидов как специфической социально-профессиональной когорты, представители которой заняты освоением определенных профильных компетенций. Исследователи подчеркивают значимость таких факторов как характер труда и локализация в рамках высших учебных заведений.

Каждый из выделенных критериев имеет широкое распространение и практическое использование, однако, на наш взгляд, в социологической литературе при определении социальной группы студенчества не являются доминирующими. Вместе с тем, на наш взгляд, именно совокупность критериев позволяет рассматривать студенчество, как подгруппу в составе масштабной социальной общности «молодежь», ключевыми видами деятельности которой является освоение профильных компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности в ее современных вариациях.

Социологическая теория молодежи предполагает, что молодежь, прежде всего студенты очной формы обучения, вначале заняты образовательной деятельностью, лишь по окончании - трудовой, которая становится ключевой. Однако в действительности, поскольку для значительной части студентов процесс обучения стоит немалых денег, это зачастую вынуждает их прибегать к поиску дохода путем труда, как дополнительной деятельности. По мнению М.К. Шереги и Ф.Э. Горшкова, *«до вступления в трудовые отношения говорить о молодежи как о полноценном субъекте производственных и распределительных отношений*

---

анализа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. № 1. 2010. С. 32-38; Голиусова Ю.В. Современная российская молодежь: образование, труд, занятость // LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH&CoKG, Saarbrucken, Germany, 2012. 137 с.

<sup>1</sup> Рубин Б.Г., Колесников Ю.С. Студент глазами социолога. Ростов-на-Дону, 1968. С. 38; Ищенко Т.В. Место студенчества в социальной структуре общества. Томск, 1970. С. 243; Иконникова С.М. Молодежь: социологический и социально-психологический анализ. Л., 1976. С. 76; Лармин О.В. Эстетическое воспитание и развитие молодежи. М., 1978. С. 96.; Рубина Л.Я. Советское студенчество: социологический очерк. М., 1981. С. 20; Семашко А.Н. Развитие эстетической культуры молодежи. М.: Знание, 1980. С.91; Руткевич М.Н. Общественные потребности, система образования, молодежь. М.: Политиздат, 1988. С. 12; Социальный портрет молодежи / Под ред. Л. Я. Рубиной и др. М.: ВКШ, 1990. 42 с; Социальные проблемы образования: Сборник научных трудов / Отв. ред. Л. Я. Рубина. Свердловск: Изд-во СГПИ, 1991. 120 с.; Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 1998. № 3. С.93-106.

*можно лишь условно»*<sup>1</sup>. Речь идет, с одной стороны, о смещении возрастных границ молодежи, которая позже вступает в трудовую деятельность, с другой - дифференцирует студентов на две группы: до начала трудовой деятельности и после. Формально, мы имеем дело с двумя когортами: студенчество, которое обучается в вузе, и занятое в экономике население. Безусловно, учёбу в вузе идентифицировать как трудовую деятельность неверно, тем не менее, мы можем утверждать, что студенты дневных отделений вуза по сути не являются полноценным субъектом рынка труда. На наш взгляд, подобный подход не учитывает современные тенденции совмещения студентом обучения в вузе с работой/подработкой. В случае, когда учащийся вуза начинает работать, необходимо говорить о состоянии экономической маргинальности, в которое переходит студент.

В социологии молодежи для обозначения этого феномена существуют термины «вторичная занятость», «неполная занятость», «дополнительная занятость», под которыми имеют в виду деятельность, связанную с получением дополнительного дохода<sup>2</sup>. Эмпирическую ценность представляют прикладные исследования, направленные на изучение масштаба вовлеченности студенчества в трудовую деятельность (Ф.Э. Шереги, В.Г. Харчева, Т.Э. Петрова, Т.П. Меркулова, В.И. Герчиков, В. Марченко). Представленный в них фактологический материал свидетельствует о том, что работают в период учебы 39,1% студентов, причем потенциально хотели бы работать около 88,5%<sup>3</sup>. Несмотря на то, что последние масштабные исследования (по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации)<sup>4</sup>, были проведены достаточно давно, их результаты вполне корректно отражают и современные тенденции. В целом, современное студенчество находится в постоянном

---

<sup>1</sup> Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения // Гуманитарий Юга России. 2012. №3. С. 29.

<sup>2</sup> Социология молодежи. Энциклопедический словарь / Отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. М.: Норма, 2011. С. 461.

<sup>3</sup> Молодежь в России. 2010: стат. сб. / Юнисеф, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. 166 с.; Учреждения профессионального образования: условия деятельности и основные стратегии в оценках руководителей / Под ред. О.В. Шуваловой // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 230.

<sup>4</sup> См.: Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д.. Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы. М. ФИРО, 2009. С.8.

движении от получения полного непрерывного образования к частичной занятости, совмещая ее с обучением и переподготовкой. Поэтому, смещаются и акценты в трактовки понятия «полная занятость», к которой причисляется категория работающей молодежи, проходящей обучение. Эта ситуация становится характерна для студенчества в том смысле, что студент находится на стыке двух сфер: образовательной и рынка оплачиваемой занятости - рынка труда (работающий и подрабатывающий студент) и ставит под вопрос первичность признака включенности в трудовую деятельность (особенно для студентов очной формы обучения), что, в свою очередь, отражает необходимость пересматривать критерии для выделения социальной группы студенчества по другим основаниям, в том числе – по ключевому виду деятельности.

Интерес к изучению студенческого аспекта политики занятости обусловлен прежде всего тем, что во всех странах доля безработных среди молодежи выше, чем среди взрослых <sup>1</sup>. Впервые выходя на рынок труда, практически не имея опыта работы и необходимых профессиональных навыков, молодые люди сталкиваются с серьезными трудностями при попытке трудоустройства, которые многократно возрастают в случае поиска работы, соответствующей уровню специализации и квалификации выпускника высшего учебного заведения. Поэтому столкновение с трудовой реальностью часто приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что напрямую ведет к возникновению безработицы, которая негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации. В этой ситуации особое значение приобретает формирование адекватных современным реалиям социальных ориентаций студенчества и их ценностного самоопределения в сферах труда.

Механизмы включения студенчества в трудовую деятельность формируются в процессе проявления интереса к определенному труду, что предполагает необходимость освоения конкретной отрасли знания, что происходит в формате профессиональной подготовки. Полученные в процессе

---

<sup>1</sup> Экономика и социология труда / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: Экономическое образование, 1995. С. 89.

обучения профессиональные компетенции, в свою очередь, стимулируют и углубляют интерес, делая его движущей силой профессионального самоопределения и самоидентификации.

Но мотивы трудовой занятости, которыми руководствуются представители студенчества, порой радикально различны. Это может быть, как необходимость заработать деньги на необходимые вещи, так и добиться материального процветания. Так, для средне- и высокообеспеченных студентов, помимо материального мотива важно и потребность в профессиональной самореализации. Они воспринимают работу, как определенный уровень, который позволяет добиться успеха в будущем. Для малообеспеченных студентов работа является основным финансовым стимулом, который позволяет зарабатывать деньги для себя и своей семьи товары на товары первой необходимости. Даже с низким уровнем дохода студенты приобретают профессиональный опыт, что рассматривается как еще одна возможность в будущем получить высокооплачиваемую работу.

Представленные нами мотивы позволяют фиксировать наличие выраженной мотивации к труду у современных студентов, которую мы можем обозначить как предтрудовая мотивация. Но, ценностные основания данной мотивации могут радикально отличаться. Здесь сталкиваются материальные и профессиональные предпочтения, статусные и профильно-когнитивные. Понятно, что первые работают на удовлетворение потребности части молодежи в восходящих социальных перемещениях, порой без каких-либо иллюзий на профессиональное становление; вторые – на обретение компетенций, необходимых для продуктивной профессиональной деятельности в будущем. В итоге, первые, подчас, пополняют когорту «пролетариев» от образования и специализации, несмотря на наличие диплома, и в профессиональной сфере демонстрируют чаще лишь процесс, но не результат; вторые, благодаря полученным знаниям и навыкам, потенциально способны к продуктивной полносубъектной деятельности в избранной сфере. Наличие данной тенденции, с очевидностью, представляет собой серьезную социальную проблему, от решения которой во многом будет

зависеть характер воспроизводства интеллектуального и профессионального потенциала нашего общества.

В социологической литературе понятие «ориентация» используется без аксиологического акцента и методологической конкретизации, где жизненные, профессиональные ориентации, ценностные ориентации, ценности отождествляются между собой. На уровне социологической теории проблематика ориентаций студенчества на труд раскрывается с точки зрения следующих методологических подходов.

Первый подход позволяет связывать ориентации студенчества на труд с понятием «жизненных ориентаций», под которыми поднимаются важнейшие качества внутреннего содержания человека, являющиеся для него особо значимыми и влияющие на выбор трудового пути. Здесь ориентации рассматриваются, во-первых, как оценивания конкретным субъектом окружающей действительности и ориентации в ней, во-вторых, как способ определенной дифференциации объектов индивидом по их значимости.

Второй подход отождествляет ориентации с понятием «ценностных ориентаций». При этом авторами специально не дифференцируются понятия «ценностные ориентации» и «ценность». Часто они отождествляются: для обозначения только некой «ценности». С нашей точки зрения, эти понятия далеко не идентичны. Под ориентациями нами понимаются целевые реперы, определяющие границы притязаний студентов в трудовой сфере. Они и образуют основу социального поведения студенческой молодежи, и оказывают непосредственное влияние на характер их социопрофессионального становления. Ориентации влияют на выбор профессии, которую они осваивают, выбор места приложения трудовых усилий после окончания учебы. Учитывая «переходность» состояния данной социальной общности, отметим, что ориентации студенчества – система достаточно динамичная. В процессе обучения ориентации они существенно изменяются. Что касается ценностей, то они, определяя социокультурную, когнитивную, нравственную и др. направленности субъекта, и формируют его мотивационный потенциал.

Специфика положения студенчества в обществе определяет особенности формирования и динамику ценностей этой группы молодежи и ранжирование ценностных ориентаций. Вместе с тем, мотивы выбора студенческого статуса могут быть разнообразными, например, поступление в вуз, как возможность оттянуть призыв в армию для юношей или продлить момент вступления в трудовые отношения. Поэтому, в свою очередь, ценности определяют ориентации на реализацию различных социальных практик, в том числе и включение в трудовую деятельность.

Таким образом, ориентации на труд изменяются под влиянием ценностей. А на формирование ценностей, в свою очередь, оказывают влияние различные внешние и внутренние факторы. Будучи неотъемлемой частью социума, молодежь испытывает на себе все общественные и глобальные изменения, процессы, воспроизводя интернализированные ценности и образцы поведения в своей социальной деятельности. Таким образом, ориентации становятся субъективной областью требований студентов к будущей работе. Между тем рациональную их область актуализируют факторы внешней и внутренней среды. Поэтому исследование студенчества, ее системы ценностей, социального потенциала и самочувствия, духовного мира необходимо проводить в контексте социального развития и динамики социума в целом.

Одним из важнейших факторов, влияющих на формирование ценностей труда студенчества, является вузовская среда, в рамках которой ее представители приобретают не только профессиональные знания, но и первый опыт практической деятельности, который чаще всего востребован именно на предприятиях малого и среднего бизнеса, прежде всего в силу специфики таких организаций.

Исследовательский интерес к проблеме выбора студентами малого и среднего предпринимательства для осуществления трудовой деятельности обусловлен и современной социально-экономической ситуацией. Международная практика показывает, что уровень развития малого предпринимательства выступает не только в роли объективного показателя степени развития экономики

в целом, но и является основным индикатором оценки степени социального благополучия в конкретной стране. Известно, что в развитых капиталистических странах количество занятых в малом бизнесе составляет 50-70% всего трудоспособного населения <sup>1</sup>. В России этот показатель в последнее время стабильно находится на уровне 12-14% с выраженной тенденцией к росту. В этой связи особое значение приобретают: процесс ценностного самоопределения студенчества в вузе, формирование ориентаций, как на труд в целом, так и на труд в организациях малого и среднего бизнеса, как социальных гнезд, куда наиболее вероятно рекрутация представителей различных отрядов студенчества.

Актуальными представляются вопросы содержания ценности труда, и является ли труд для современных студентов ценностью? За последнее десятилетие в российском обществе в целом произошли изменения, потребовавшие переоценки значимости многих фундаментальных ценностей, в том числе изменилось восприятие ценности труда.

Для ответа на эти вопросы необходимо представить краткий обзор результатов эмпирических исследований трудовых ценностей, проведенных отечественными авторами в контексте различных социальных трансформаций, которые позволили обозначить ряд условий и причин, обуславливающих ориентации современного студенчества в сфере труда.

Прежде всего, необходимо определиться с содержанием понятия «трудовые ценности». Покида А.М. определяет трудовые ценности как *«эмоционально окрашенные представления и суждения о важности для них труда в целом, а также значимости различных сторон трудовой деятельности, к которым субъект устанавливает свое отношение: условия труда, заработная плата, организация и содержание труда, престиж данной трудовой деятельности, ее общественная полезность. От того, на какие ценности ориентирован студент, какое место занимает трудовая деятельность в общей системе его ценностных ориентаций, зависит степень его трудовой активности, качество выполняемой*

---

<sup>1</sup> Ларичева Е.А., Скляр Е.Н. Сравнительный анализ развития малого и среднего предпринимательства в России и за рубежом. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.science-bsea.bgita.ru/2014/ekonom\\_2014\\_22/laricheva\\_sravnit.htm](http://www.science-bsea.bgita.ru/2014/ekonom_2014_22/laricheva_sravnit.htm) (дата обращения: 24.12.2014).

работы»<sup>1</sup>. По мнению Г.А. Монусова (ИМЭМО РАН), В.С. Магун (Институт социологии РАН) трудовые ценности – это эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности для него труда в целом и отдельных его сторон. То есть, трудовые ценности – это индикаторы трудовой мотивации. Доминирование материальных и статусно-профессиональных ценностей приводит к рационализации и индивидуализации сознания современной российской молодежи<sup>2</sup>. По нашему мнению, трудовые ценности занимают весомое место в структуре ценностей студенчества, поскольку формально - сам социальный статус студентов предполагает подготовку к включению в трудовую сферу, фактически – студенчество уже включено в трудовую жизнь, совмещая ее с обучением.

Выявление целевых установок студентов и их инструментальных ценностей в многочисленных опросах молодежи производились В.Т. Шапко, Ю.Р. Вишневым. В ряду приоритетных жизненных ценностей студентами были отмечены традиционные, связанные с работой и семейной жизнью: содержание работы, заработок, верные друзья, семья, удовлетворенность в интимной жизни<sup>3</sup>. Инструментальные ценности в большей мере, чем терминальные, вызывают разное понимание, поддержку и даже трактовку. Более того, иногда они противопоставляются друг другу или игнорируются. Исследования В.Н. Шубкина (1960-80 ее гг.) показывают, как меняются изначальные ценности молодых людей в связи со вступлением во «взрослую жизнь» и постепенного соотнесения своих

---

<sup>1</sup> Покида А.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи в сфере труда в условиях трансформирующейся экономики России: дис. ... канд. социол. наук. Москва, 2004. 182 с.

<sup>2</sup> Корж Н.В., Кошарная Г.Б. Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда // Известия высших учебных заведений поволжский регион. Общественные науки. 2010. №2. С 64–73.

<sup>3</sup> Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса: информационно-аналитический отчет / под ред. Ю.Р. Вишневого, Л.Н. Банниковой, М.В. Певой. Екатеринбург: УрФУ, 2010. С 56.; Банникова Л.Н. Гендерные различия в социокультурных ориентациях свердловского студенчества / Л.Н. Банникова, О.Р. Белова, Л.Н. Боронина, Ю.Р. Вишневым, Д.Ю. Нархов // «Региональное развитие: стратегии и человеческий капитал», материалы Международной научно-практической конференции: в 2 томах. - Екатеринбург - Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Институт государственного управления и предпринимательства, 2014 – С. 168-174; Вишневым Ю.Р. Демографический прогноз и перспективы региональной молодежной политики // «Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Аитовские чтения)», Сб. мат. международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2015 – С. 28-40.

принципов с социальными возможностями общества <sup>1</sup>. Несмотря на это, в период социалистического строя главной ценностью являлась успешная профессиональная деятельность и, как следствие, общественное признание. Социализация личности проходила в духе коммунистического идеала, т.е. профессиональной направленности молодежи и социального самочувствия <sup>2</sup>. Т.е. сама трудовая деятельность воспринималась, как ценность; труд давал возможность самоутвердиться.

Примечательным было введение понятия «престиж профессии», как показатель субъективного отражения социальной иерархии в массовом сознании <sup>3</sup>. Данная характеристика отражала социальное положение человека в обществе, которая на тот момент была также одной из приоритетных ценностей этого поколения. Подобными категориями оперируют и современные абитуриенты, выбирая будущую профессию. Но уже в советское время проведенные В.Н. Шубкиным исследования позволили выявить несоответствие между потребностями рынка труда и потенциалом самой молодежи, сложившимся в процессе образовательной подготовки, т.е. несоответствие между рынком труда и немобильной системой образования, формирующей завышенные ожидания молодых людей <sup>4</sup>. К сожалению, эта ситуация характерна и для современного молодежного сегмента рынка труда.

К середине 1980-х гг. происходит изменение ценностной системы в связи с переносом ценностей социальных на индивидуальные. В работах В. В. Магун и М.В. Энговатова показывается, как изменяется жизненная стратегия, а вместе с ней и ценностные ориентации российской молодежи. На данном этапе студенчество воспринималось, как гетерогенная социокультурная общность, функцией которой является воспроизводство символического капитала общества

---

<sup>1</sup> Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь. М.: Мысль, 1985. 239 с.

<sup>2</sup> Иконникова С.Н. Молодежь: социологический и социально- психологический анализ. - Л., 1974. – 166 с.

<sup>3</sup> Шубкин В.Н. Социологические опыты. М.: Мысль, 1970. 256 с.

<sup>4</sup> Там же.

и его авангарда в виде интеллигенции, интеллекта нации <sup>1</sup>.

В 1990-е гг. новая социальная, политическая и экономическая ситуация повлияли на появление новых направлений в исследовании студенческой среды. За довольно короткий срок система идеалов советского человека превратилась в систему ценностей россиянина, что, безусловно, отразилось на ценностных ориентациях студенчества, в том числе в сфере труда. Теперь индивидуальные интересы окончательно стали выше общественных. В.Ю. Гришаков <sup>2</sup> в своей работе «Социализация молодежи и ее ценностные ориентации в годы хрущевской «оттепели» и в 90-е гг. XX в.» говорит о том, что для 1995-1999 гг. важнейшими факторами трансформации общественного сознания оставались экономическая и политическая нестабильность, массовая бедность, резкое социальное расслоение, слабость власти и затянувшиеся поиски выхода из кризиса. Все это усиливало неуверенность в завтрашнем дне, апатию и замкнутость населения. Ценность труда определялась преимущественно материальными соображениями, страхом потерять работу. В массовом сознании по-прежнему преобладало представление о том, что в справедливом обществе основой социального положения человека должна быть именно трудовая деятельность. Поэтому труд оставался ключевым видом деятельности студенческой молодежи, однако его ценность предполагала прежде всего возможность реализации своих индивидуальных материальных потребностей, т.е. труд был своего рода данностью.

Так, в условиях кризисной экономики России, резко упала ценность нравственных норм поведения - их заменило стремление к обогащению любой ценой, что привело к резкой девальвации понятий чести, совести, долга. Но одновременно выросла значимость таких черт личности, как самоуважение, самостоятельность, независимость <sup>3</sup>. Экономические ценности как особый вид ценностей означает важность материальных благ или таких альтернатив, выбор

---

<sup>1</sup> Лин Л. Условия и факторы формирования ценностных ориентаций студенческой молодежи в изменяющемся обществе на примере Российской Федерации и Китайской Народной Республике: Дис. ... канд. социол. наук. - Санкт-Петербург, 2003. - С. 13-14.

<sup>2</sup> Сайт открытой библиотеки научных сборников по гуманитарным дисциплинам. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.utoriya.spb.ru>. - Режим доступа: свободный.

<sup>3</sup> Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система [Электронный ресурс] / М.С. Яницкий. – URL : <http://hpsy.ru/public/x2753.htm>. – Загл. с экрана.

которых приведет к максимальной выгоде. При этом актуальным предстаёт вопрос: как рассматривать ценность труда, либо с позиций общества в целом, либо с позиций отдельных социальных групп, трудоспособного населения, студенчества в частности? Характер и структура инструментальных ценностей, выявились при оценке наиболее важных факторов достижения успеха. В системе ценностей молодых людей выделяются три основные ценности - деньги, работа, друзья. Тем не менее, стремление к материальному и финансовому благополучию, наличие бизнеса является ситуативным. Мировой финансовый кризис и его последствия повлияли на прагматические и материалистические ценности в умах подрастающего поколения <sup>1</sup>.

Необходимо констатировать, что претерпело изменение и само понимание труда. В работах М.Н. Макаровой анализируется проблема нивелирования труда в его традиционном понимании. Классическое понимание труда означает главным образом *«регламентированную профессиональную деятельность, связанную с производством и потреблением. Вменяемой человеку в обязанность трудовой деятельности противопоставляется все непосредственно к ней не относящееся, считающееся второстепенным, случайным, производным, в первую очередь – досуг. Целерациональный труд оправдывает жизнь человека и наделяет ее смыслом»* <sup>2</sup>. Т.е. традиционный труд представляет целесообразную деятельность человека, направленную на производство того или иного продукта. З. Бауман обращает внимание на такие характерные черты труда в его классическом понимании, как *«перспектива долгосрочной и фиксированной занятости на одном месте и в одной профессии»* <sup>3</sup>. Оценивая современную ситуацию, Бауман отмечает, что ситуация меняется, трудовая жизнь насыщается неопределенностью, и получение новой *«краткосрочной»* ментальности на смену *«долгосрочной»* становится важнейшим элементом этой перемены. *«Молодого человека со средним уровнем образования в течение трудовой жизни ожидает по*

---

<sup>1</sup> Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса: информационно-аналитический отчет / под ред. Ю.Р. Вишневого, Л.Н. Банниковой, М.В. Певной. Екатеринбург: УрФУ, 2010. С 70.

<sup>2</sup> Джогадзе И. Ното faber и будущее труда // Логос. 2004. № 6. С. 3-17.

<sup>3</sup> Бауман З. Возвышение и упадок труда // Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2005. С.80

меньшей мере одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения возможности будут доставаться прежде трудовая жизнь нынешнего поколения подойдет к концу. «Гибкость» стала лозунгом дня, что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности. Формируется новый тип, характеризуемый переходом к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам либо вообще без таковых, к работе без всяких оговоренных гарантий, но лишь до «очередного уведомления»<sup>1</sup>. «Конец труда» - это *«конец социальной стабильности и образа жизни, обеспечиваемых трудом»*<sup>2</sup>. По нашему мнению, увеличение масштабов «дополнительной», неполной занятости студентов может быть одним из проявлений адаптации современных студентов и системы высшего профессионального образования к требованиям рынка труда. Труд в традиционном понимании перестает быть для студентов ценностью.

На наш взгляд, сегодня труд понимается прежде всего, как работа, т.е. место приложения своих трудовых усилий, с определенными условиями и содержанием трудовых обязанностей. Соответственно, для значительной части студенчества труд становится своего рода «повинностью», которую необходимо нести, чтобы обеспечить свои потребности и запросы, выполняя отведенное для этого время рутинную работу.

Одной из причин изменения отношения к труду у студенчества является снижение роли молодежи, в целом, в сфере материального производства, распространение ценностей псевдорыночного общества влияют на изменение их ориентаций в сфере труда.

Другая причина связана с тем, что еще в вузе происходит существенная трансформация представлений о труде, которая порождает отсутствие ориентации на традиционный труд в некоторых группах студенческой молодежи. Это может быть обусловлено несколькими факторами. Во-первых, наблюдается тенденция к пересмотру традиционного взгляда на высшее образование, как социальный институт массового воспроизводства специалистов-исполнителей. Во-вторых,

---

<sup>1</sup> Там же. С.81.

<sup>2</sup> Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. 2007. № 1. Т. 8. С. 51-52.

отечественное высшее образование находится в кризисе, и эта ситуация требует скорейшего разрешения. В-третьих, на пороге перехода от индустриального общества к информационному становится очевидной потребность синтезировать антропологическую и культурную модели высшего образования, как средства воспроизводства нового социально-культурного типа личности. Существенные изменения претерпевает в связи с этим и профессиональная структура: *«по мере движения к информационному обществу мы должны наблюдать растущую важность позиций менеджеров, профессионалов и техников, снижающуюся долю рабочих на позициях специалистов и операторов и увеличение численности клерков и продавцов»*<sup>1</sup>. В силу этого сегодня все острее проявляются тенденции ухода молодежи из реального сектора производства и перетока ее в обслуживающий сектор экономики. Это сфера торговли, услуг, финансовая, банковская и посредническая деятельность. Этим во многом объясняется ухудшение отношения молодежи к производственной сфере, которая для части молодых людей, в том числе и для младших возрастных групп, утрачивает смысл, как средство самоутверждения и самореализации. Молодые люди материальный достаток чаще увязывают либо с удачей, либо с риском и т.п., что может объяснять привлекательность предпринимательской деятельности в среде студенчества.

Уход от советской системы государственного перераспределения выпускников вузов «привел к отказу от статуса молодого специалиста и всех связанных с этим льгот и привилегий. Диплом вуза не гарантирует рабочее место и достойную зарплату»<sup>2</sup>, - отмечает Г.Р. Гурова. В нашей стране в ходе преобразований российского общества цепочка: «образование - статус – доход», оказалась прерванной, вследствие чего возможности трансформации полученных знаний в престижный социальный статус и высокий уровень доходов значительно снизился. Поэтому, чтобы стать востребованными на рынке труда, выпускник

---

<sup>1</sup> Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/04.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php)

<sup>2</sup> Гурова Р.Г. Современная молодежь: социальные ценности и нравственные ориентиры // Педагогика. 2000. №10. С.35.

вуза должен получить практические навыки, поскольку основным критерием при приеме на работу является наличие у кандидата стажа и опыта работы, как правило, не менее двух лет на предложенную вакантную должность <sup>1</sup>. Эти требования со стороны работодателей к уровню подготовки специалистов в последние годы заметно выросли <sup>2</sup>, поэтому выпускники вынуждены трудоустраиваться не по полученной специальности. По оценкам некоторых ученых, потеря квалификации у выпускников наступает в среднем спустя год после выпуска из вуза, для сравнения, по западноевропейским меркам, этот показатель для людей среднего возраста, составляет три года. Вместе с тем необходимость получения опыта работы побуждают студентов совмещать обучение в вузе с работой, мотивируя это получением опыта по специальности, что на практике приводит к смене специальности. Труд для этой подгруппы студентов является, по нашему мнению, терминальной ценностью, позволяющей реализовать свои профессиональные знания и устремления. Возникает закономерный вопрос ценности получаемого образования и полученных профессиональных навыков <sup>3</sup>, решение которого видится в существенном изменении сфер приложения труда выпускников вузов.

Вышеобозначенные условия свидетельствуют о том, что социально-экономическая ситуация в стране влияет на содержание ценности труда для студентов.

Послесоветскую динамику содержания ценности труда позволяют отследить полномасштабные мониторинги. Последние из них - под руководством В.С. Магуна (1991 – 2006 гг.) <sup>4</sup>, Н.И. Лапина (1991 – 2006 гг.), М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги (2010 г.), которые фиксируют порядок сосуществования ценностей в молодежной социальной группе.

---

<sup>1</sup> Кочетов А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социс. 2011. №5. С. 85-90.

<sup>2</sup> Лобанова Е.Э., Федченко И.В. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов // Экономические науки, 2009. № 12. С. 485-486.

<sup>3</sup> Могильчак Е.Л. Экономические ориентации студентов, их взаимосвязи и методы формирования // Социол. исследования, 2009. №10. С. 60.

<sup>4</sup> Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг. // Российский журнал менеджмента. 2006. Т. 4. № 4. С. 45-74.

В.С. Магун подразделяет годы реформ на два этапа с отличной от каждой из них структурой трудовых ценностей. На первом этапе (1991-1995) в трудовой сфере для населения страны были важны такие характеристики, как надежность места работы, возможность чего-то, значительные достижения, уважение окружающих.

На втором этапе (1999-2004) самая большая ценность в сфере труда состоит в материальной составляющей, что свидетельствует об инструментальной ценности труда, которая рассматривается, как средство зарабатывания денег. Для молодых специалистов не менее важным при выборе работы является карьера и профессиональное развитие, которые обеспечивали бы высокий заработок и конкурентное положение в сфере занятости. Центр социологических исследований МГУ на основе изучения доминирующих ценностей студентов выявил следующие личностные типы: «эстеты» - 22%, «технократы» - 18%, «гедонисты» - 18%, «натуралисты» - 17%, «бизнесмены» - 15% (не определились - 12%)<sup>1</sup>. Можно сделать вывод, что эти результаты отражают стремление молодежи противостоять волне «рыночной» философии, во многом утверждающей приоритет материального преуспевания. Многие социальные исследования, проводимые в последнее десятилетие, в своих выводах отмечают проявление ценностно-нормативного кризиса у российской молодежи, который характеризуется переоценкой культурных, этических и духовных ценностей предшествующих поколений. По нашему мнению, в этом проявляется трагичная дихотомия «старые советские ценности» - «новые западные ценности», которая отражает состояние дисбаланса всего нашего общества и, в первую очередь, его молодежных конгломераций.

В целом, в 2000-х на вершине пирамиды ценностей в сфере труда большей части молодежи все еще остаются деньги, власть, комфортная жизнь на фоне недостаточной ориентации на ценности семьи, общества, государства и производительного труда. Причем среди приоритетных для себя ценностей в

---

<sup>1</sup> Фаустова Э.Н. Жизненные ценности студентов в новых социокультурных условиях. М., 1995. (Система воспитания в высшей школе: Обзор. Информ./НИИВО; Вып. 1).

сфере труда молодые люди указывают высокие доходы (44,8%), материальное благосостояние (41,6%), финансовую независимость (30,9%)<sup>1</sup>.

Вместе с тем, М.К. Горшков и Ф.Э. Шереги в работе «Молодежь России: социологический портрет» (2010 г.) отмечают наличие высокой квалификации и знаний, как основное требование для получения хорошей работы<sup>2</sup>. Между тем, представления о престижности и привлекательности тех или иных позиций на рынке труда более рациональны и разнообразны, чем гласят общественные стереотипы. Важным критерием престижности профессии становится ее прибыльность. Так, наиболее прибыльными считаются профессии финансиста, юриста, экономиста. Кроме того, престижной деятельностью считается занятие предпринимательством, «иметь свой бизнес». Вместе с тем зачастую оценка престижности не подразумевает прибыльности, а порой и противоречит. Примечательно, что уже не менее 80% молодежи относится к предпринимателям и предпринимательству однозначно положительно. У современной молодежи в значительно большей степени, чем у старшего поколения, развиты достижительные мотивации, что соответствует типу личности, готовой к индивидуальному риску в условиях конкурентной среды, с чем, на наш взгляд, связано изменение в понимании современного труда.

В целом, данные исследований последних десятилетий показали, что «*в трудовых установках молодых людей преобладает ориентация на материальные и профессиональные ценности*»<sup>3</sup>. Для разных групп студенчества преобладающими могут быть одни или другие ценности, либо и те, и другие одновременно, в зависимости от предтрудовых мотивов, побуждающих начать свой трудовой путь.

По данным фонда «Общественное мнение», сегодня труд - скорее «советская» ценность, присущая старшим группам населения. В их ценностной

---

<sup>1</sup> Молодежь Республики Башкортостан: состояние, тенденции, перспективы / Коллектив авторов. Уфа, 2005.

<sup>2</sup> Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.

<sup>3</sup> Корж Н.В., Кошарная Г.Б. Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда // Известия высших учебных заведений поволжский регион. Общественные науки. 2010. №2. С 70.

структуре присутствует лишь такая характеристика, как «профессионализм»<sup>1</sup>, работа - на пятом месте (24,1%). Ценности студенчества имеют следующую структуру: семья (60,3%), любовь (52,1%), здоровье (50,1%), а также материальный достаток (44,5%)<sup>2</sup>. Если рассматривать иерархию значимости компонентов ценности труда, то у молодых людей на первом месте находится высокий заработок, на втором - гарантия стабильной занятости и только на третьем месте - интересная, творческая работа. Н.В. Корж в своей работе подчеркивает, что *«сегодня ценность труда для молодежи является в большей степени инструментальной ценностью; с помощью работы молодые люди хотят преуспеть в будущем, заработать определенный капитал, приобрести определенный статус, продвинуться по карьерной лестнице и заслужить уважение окружающих. Терминальной ценностью представляется ценность работы, где в качестве характеристик профессионализм, образованность и реализация способностей»*<sup>3</sup>. Здесь же отмечается, что *«трудовая мотивация у студенческой молодежи основана не только на стремлении стать высококвалифицированным профессионалом, но и даже в большей степени связана со стратегиями получения материального достатка, построения профессиональной карьеры и самореализации»*<sup>4</sup>. Думается, что именно поэтому группа «офисных» работников<sup>5</sup> становится сегодня наиболее многочисленной, ибо доминанта материальных и статусных аспектов мотивации при выборе будущей работы заменяет сегодня для молодежи многие иные ценности профессионального бытия.

---

<sup>1</sup> Паутова Л.А. Тенденции общественного развития: ценности будущего [Электронный ресурс]. URL: [http://bd.fom.ru/pdf/dokgiper.pdf/](http://bd.fom.ru/pdf/dokgiper.pdf) (дата обращения: 21.01.2015).

<sup>2</sup> Покида А.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи в сфере труда в условиях трансформирующейся экономики России: дисс. канд. соц. н. Москва, 2004. 182 с.

<sup>3</sup> Там же, С.72.

<sup>4</sup> Корж Н.В., Кошарная Г.Б. Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда // Известия высших учебных заведений поволжский регион. Общественные науки. 2010. №2. С 68.

<sup>5</sup> Паутова Л.А. Молодежная сегментация: опыт фонда «Общественное мнение» // Мониторинг общественного мнения. №5 (99). сентябрь-октябрь. 2010.

Этот вывод подтверждается позицией Г.В. Морозовой <sup>1</sup>, результаты исследований которой показывают, что ценность труда занимает лишь пятое место в системе ориентаций студенчества, при этом она отмечает усиление статусных ценностей.

Вырисовывается многоплановый образ амбициозных молодых людей, кульминирующих ценности карьерного роста и материального достатка <sup>2</sup>. Вместе с тем, по сравнению с молодежью начала нулевых, нынешняя молодежь считается более целеустремленной и трудолюбивой. Среди целей, которые, по мнению россиян, ставит перед собой студенчество - карьера, образование, деньги и материальный достаток. Схожие данные фиксируются в региональных опросах: при выборе работы 40% респондентов руководствуются возможностью карьерного роста, 31% ориентированы на высокий уровень дохода <sup>3</sup>. Тем не менее, высшее образование, как полагает нынешняя молодежь, представляется гораздо более престижным, нежели среднее профессиональное или среднее специальное. Что, опять же, связано с социальным статусом, а не с получением каких-либо знаний и навыков. В целом, можно подчеркнуть усиление значения материального фактора в сознании молодежи. Успех и благополучие молодежи во многом определяются материальным положением. Разработанные типологии молодежи фиксируют четкое разделение на успешных и неуспешных, что становится «болезненным синдромом поколения» <sup>4</sup>, обусловившего нивелировку традиционных ценностей профессионального труда.

Необходимо также отметить, что популярность в молодежной среде социально-престижных профессий, которые не всегда являются востребованными, а также стремление к открытию собственного дела

---

<sup>1</sup> См.: Морозова Г.В. Система жизненных ценностей студенческой молодежи: анализ результатов социологического исследования // Вестник ПАГС. Казань, 2012. С.79-86.

<sup>2</sup> ФОМнибус – еженедельный опрос граждан РФ от 18 лет и старше. 7 сентября 2014. 43 субъекта РФ, 100 населенных пунктов, 1500 респондентов. Интервью по месту жительства. Статпогрешность не превышает 3,6%.

<sup>3</sup> Социологическое исследование востребованности специалистов для субъектов малого бизнеса республики Башкортостан. Уфа. 2008. 47с.

<sup>4</sup> Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. Т. 20. 1999. №5. С. 38-44; Паутова Л.М. Молодежная сегментация: опыт фонда «Общественное мнение» // Мониторинг общественного мнения. №5 (99), сентябрь-октябрь. 2010; Долгова Ю.А. Социальный феномен глянцевого журнала в культуре потребления молодежи: дисс... кандидата соц. наук. Саратов, 2011. 175 с.

свидетельствует об ориентации на изменчивые, быстро трансформирующиеся формы трудовой деятельности. Как правило, под востребованными профессиями студенчество понимает высокооплачиваемые, позволяющие повысить свой социальный статус или обеспечить материальный достаток, что подтверждают данные авторского исследования, результаты которого представлены во второй главе данной работы. Вместе с тем, стоит учесть тот факт, что тип востребованных профессий меняется каждые пять лет, а сама востребованность зависит от многих факторов, таких как: политическая и экономическая ситуация в стране, технологический процесс развития определенного региона. То есть, к моменту окончания вуза выбранная студентом специальность уже может стать не востребованной. Данный социальный парадокс побуждает студентов быть более гибкими, адаптироваться и вступать в трудовые отношения еще в период обучения в вузе. Разнообразие современных форм трудовой деятельности позволяет молодежи уже со школьной скамьи, и будущее профессиональное самоопределение зависит подчас не от получаемой профессии, а от места работы студента, от полученных навыков и опыта работы в период студенчества. Поэтому раннее вхождение студентов в трудовую жизнь оказывает влияние на их профессиональное самоопределение, что также характеризует современное студенчество.

В этом случае, с нашей точки зрения, корректнее вести разговор о разных типах включенности в трудовую деятельность. Первый тип, при котором студенты ориентированы на традиционные аспекты труда, для которых работа становится полем для реализации собственных, прежде всего материальных, запросов. Они воспринимают труд, как некую «повинность», которая не приносит профессионального удовлетворения и служит лишь источником реализации потребностей и запросов. Второй тип ориентирован на самостоятельную работу, возможность всесторонне использовать свои знания и опыт; интересную работу; работу, заставляющую повышать свою квалификацию, пополнять знания. Для данной группы сам труд является ценностью. По нашему мнению, именно вторая когорта готова проявить предпринимательскую активность,

самостоятельность, имеет потенциал для организации собственного дела или успешной карьеры в малом и среднем бизнесе в качестве наемного работника.

Третья подгруппа – для них труд не является ценностью вовсе. И в этом случае «заветная корочка» о получении высшего образования становится своего рода аксессуаром, необходимым для демонстрации своего социального статуса, но не более того. Такая статусная имитация полностью лишена какого-либо профессионального аспекта и используется, в частности, как инструмент «избегания» труда в целом. Для характеристики подобного поведения можно привести феномен «Instant» - культуры, как реакции на современную действительность. Данный тип культуры понимается, как субкультура, отличающаяся быстрыми изменениями, неопределенностью, непредсказуемостью, сиюминутностью <sup>1</sup>, однако, мы считаем, что это и возможность представить ее, как определенную характеристику поведения в новых формах трудовой деятельности.

О трансформирующейся трудовой деятельности говорит появление новых форм трудовой деятельности, которые имеют выраженную популярность в среде студенчества и характеризуются качествами, отличающими труд в его классическом понимании. Результатом изменения ценности труда у студенчества, на наш взгляд, является набирающий популярность, особенно в периоды экономических кризисов, дауншифтинг (смена видов деятельности, способ ретретизма, сознательное понижение социально-профессионального статуса, ресурсов времени в пользу досуга и др. <sup>2</sup>). Зарубежные исследования основными причинами подобного явления называют увольнение с оплачиваемой должности, стремление проводить больше времени с семьей, сокращение рабочих часов и т.п. <sup>3</sup>. Так или иначе, по нашему мнению, ориентация на данную модель трудового поведения может присутствовать в представлениях студенчества изначально, что

---

<sup>1</sup>Яковук Т.И. «Instant» -культура как новое основание социальной идентификации молодежи // Социальная политика и социология. 2006. № 3 (31). С. 164-173.

<sup>2</sup>Лисова Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология. 2008. № 2. Т. 9. С. 56-65.

<sup>3</sup> Лисова Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты. С. 58.

характеризует понимание труда как своего рода «повинность», а после – теряет ценность вовсе, выводя на первый план ценности иного порядка.

Вторая форма новой трудовой деятельности – это фрилансерство (самозанятость). Существует представление о том, что фрилансерство характерно лишь для творческой, не самой прибыльной и неустойчивой, сферы, однако сегодня подобная форма труда распространяется и на другие сферы <sup>1</sup>. Фрилансерский труд характеризует преимущественно умственный характер труда, осуществление своей деятельности в рамках своей специальности <sup>2</sup>. Этим, в частности, объясняется выбор престижных, но не востребованных профессий. В целом, явление фрилансерства в нашей стране с не сложившимися до конца институциональными отношениями, может оказаться достаточно привлекательной для студенчества нишей, поскольку на наш взгляд, также представляет собой гибкую и изменчивую форму трудовой занятости, потому что позволяет удовлетворить притязания, связанные со свободой и творчеством и вместе с тем получить требуемый профессиональный опыт. Данный факт подтверждает наш тезис об ориентации студенчества на разные виды труда.

Таким образом, помимо новых форм занятости, студенчество сталкивается с новыми проявлениями гибкости (флексibility) труда, которые не были свойственны предыдущим поколениям студентов <sup>3</sup>. Описывая данное явление в российской действительности К. Клеман отмечает, что флексibility предполагает новые «требования к адаптации и мобильности, которые пришли на смену социальной защищенности и стабильности» <sup>4</sup>. Новые формы трудовой деятельности, на наш взгляд, как нельзя лучше соотносятся с развитием малого и среднего предпринимательства, где более широко возможно привлечение к труду заемных работников, совместителей, работников, занятых неполный рабочий день. Кроме того, высокая адаптивность к новым условиям, навыки

<sup>1</sup> Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике // Экономическая социология. 2008. № 1. Т. 9. С. 51.

<sup>2</sup> Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике. С. 56.

<sup>3</sup> См.: Попова И.П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия // Мир России. 2008. № 4. С. 135-151;

Бауман З. Текущая современность. Пер. с англ. Под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. С. 146.

<sup>4</sup> Клеман К. «Флексibility по-русски»: сгибаемые и несгибаемые работники [Электронный ресурс] // Отечественные записки. 2007. №4(1) // Режим доступа:[http://www.isras.ru/files/File/publ/Flexibeln\\_po\\_russki\\_Kleman.pdf](http://www.isras.ru/files/File/publ/Flexibeln_po_russki_Kleman.pdf)

самостоятельного планирования своей работы <sup>1</sup> - как раз те трудовые качества, которые могут быть востребованы на предприятиях малого и среднего бизнеса.

В связи с этим очевидна потребность в комплексном изучении трудовых ценностей и установок студенчества и выявлении факторов, предопределяющих формирование их трудовых ориентаций.

Подводя итог, попробуем дать социальный портрет студенчества и определить его сущностные черты и функции. На наш взгляд, изучаемая социальная группа отличается как минимум шестью характеристиками:

1. В классическом понимании для студенчества обучение в университете является основным и единственным занятием, что обуславливает специфический характер труда. Однако, как было обосновано ранее, современное студенчество выделяется на основе ключевых видов деятельности – обучении в вузе и трудовой деятельностью. При этом для значительной части студентов очной формы обучения, учеба в вузе перестает быть ключевым видом деятельности, уступая место различным видам труда, приносящим определенный доход.

2. *«Студенческая молодежь является особенной переходной социальной группой»* <sup>2</sup>, первоначально на выбор профессии которых оказывают влияние родители. В процессе обучения, особенно к более старшим курсам, по мере столкновения с современным рынком труда, степень самостоятельности студентов увеличивается <sup>3</sup> и трансформируются ориентации на место приложения своих трудовых усилий.

3. *«Процесс обучения и связанная с ним деятельность является средством вхождения молодежи в самостоятельный мир, а также средством и способом ее самореализации»* <sup>4</sup>, - отмечает Т.А. Фомичева. Однако, устраиваясь на работу еще студентами, они также входят в самостоятельный мир. Данный процесс является достаточно неоднозначным, поскольку изначально планируется один

---

<sup>1</sup> Власова О.И. Молодое поколение современной России: устойчивость и изменчивость трудовой деятельности как факторы структурирования: дисс. канд. соц.н. Екатеринбург, 2014. С. 83.

<sup>2</sup> Фомина Т.А. Социокультурная самоидентификация современного российского студенчества: региональный аспект: дисс... канд. соц. н. Ставрополь, 2007. С. 52.

<sup>3</sup> Рудакова О.В. Жизненные стратегии современного российского студенчества: дис. ... канд. социол. наук. М., 2004. С. 69-70.

<sup>4</sup> Фомина Т.А. С. 53.

профессиональный путь, а в процессе обучения профессиональные стратегии значительно корректируются в сторону других видов деятельности, что и будет обосновано во второй главе нашей работы.

4. Современное студенчество характеризуется выраженной предтрудовой мотивацией, что проявляется в более активном трудовом поведении и подтверждается динамикой роста частичной и полной дополнительной занятости в данной социальной группе.

5. В период обучения происходит изменение ориентаций студенчества в соответствии с нарождающимися в трудовой сфере тенденциями. Увеличение значимости материальной составляющей труда приводит к девальвации традиционных ценностных его аспектов. Труд перестает быть ценностью для одних групп студентов, для других – представляется своего рода «повинностью», для третьих же сам труд продолжает оставаться значимой ценностью.

6. Студенчество адаптивно к новым видам деятельности (фрилансерство, волонтерство и др.), к новым формам трудовой занятости (гибким, частичным), что обусловлено изменением структуры их ценностной матрицы.

Проведенный в этом параграфе анализ ценностных оснований трудовой ориентации современной студенческой молодежи показывает наличие серьезных социальных несоответствий, связанных не только с современными проблемами воспроизводства профессионального потенциала нашего общества, но и со смещением ценностных предпочтений молодежи в плане социопрофессионального самоутверждения. Все это предстает в статусе серьезной научно-практической социальной проблемы, решению которой с апелляцией к пространству малого и среднего предпринимательства будет посвящен следующий раздел диссертации.

## **1.2. Факторы выбора студентами малого и среднего предпринимательства как пространства осуществления трудовой деятельности**

Согласно действующему российскому законодательству <sup>1</sup>, к субъектам малого предпринимательства относятся:

- Коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий) и потребительские кооперативы, внесенные в единый государственный реестр юридических лиц;
- Индивидуальные предприниматели, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей;
- Крестьянские (фермерские) хозяйства.

К малым предприятиям относят организации со средней численностью работников за предшествующий календарный год – не более 100 человек включительно. Впервые в составе категории «малые предприятия» закон определил микропредприятия (численность - до 15 человек вкл.) и выделено понятие «среднее предприятие» (численность - от 101 до 250 человек вкл., а размер выручки – не более 1 млрд. руб.)<sup>2</sup>.

Известно, что в нашей стране развитие малого и среднего предпринимательства значительно отстаёт от уровня экономически развитых стран с точки зрения масштабов этого сектора экономики и его значимости для обеспечения занятости и производства добавленной стоимости. Не самым положительным образом сказываются и кризисные явления - 2014-2015 гг. В

<sup>1</sup> Федеральный закон №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 г. (вступил в силу с 1 января 2008 г.)

<sup>2</sup> До 2008 г. применялись другие критерии выделения малых предприятий в зависимости от средней численности работников. В сфере производства промышленной продукции, строительной и транспортной деятельности средняя численность работников должна была составлять 100 человек, в сельскохозяйственной и научно-технической сфере – 60 человек, в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30 человек, в оптовой торговле и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек.

большей мере это относится к микро предприятиям и индивидуальному предпринимательству.

К примеру, в 2012 году в ЕС насчитывалось 20,731 млн <sup>1</sup> малых и средних предприятий (99,8% всех предприятий региона). Из них малые предприятия - 6,5% от общей численности, средние – 1,1%. Подавляющее же большинство (92,2%) – микропредприятия <sup>2</sup>. Крупные предприятия, численность персонала которых превышает 250 человек, составляют лишь 0,2% от общего числа предприятий Европы. Численность занятых в секторе малых и средних предприятий составляет 67,4% экономически занятого населения Европы <sup>3</sup>. Средняя численность персонала малого и среднего бизнеса в Европе составляет 4,2 человека на 1 предприятие, и за последние 4 года она не претерпела значительных изменений.

В социальной сфере малые предприятия играют не менее важную роль. К социальным функциям малого и среднего предпринимательства относят: формирование в регионе «среднего класса», который является движущей силой рыночной экономики; снижение социальной напряженности в обществе за счет создания новых рабочих мест; обеспечение самозанятости населения, что отражается в показателях предпринимательской активности населения. Кроме того, предприятия малого и среднего бизнеса могут более гибко адаптироваться к изменениям в экономической ситуации (в т.ч. предприятия, имеющие инновационную направленность); предоставлять более гибкие формы трудовой деятельности, что особенно привлекательно для студенчества. Развитие малых предприятий способствует формированию конкурентной среды. Малые компании обеспечивают рабочие места, что создает фундамент для увеличения среднего класса. Однако в России уровень предпринимательской активности весьма невысок, что, по нашему мнению, во многом обусловлено уровнем трудовой

---

<sup>1</sup> По данным Ecorys (консалтинговое агентство, действующее при поддержке Netherlands Economic Institute (NEI)).

<sup>2</sup> Малый и средний бизнес в 2012 году: международный опыт регулирования и финансирования [Электронный ресурс]. – 2013. – М.: МСП Банк. – С. 3. - Режим доступа: [https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB\\_int-new.pdf](https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB_int-new.pdf)

<sup>3</sup> Там же, С.5.

активности граждан. По результатам опроса «Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) за 2011 год Россия отстает по уровню предпринимательской активности от стран БРИКС и от большинства стран Восточной Европы. *«Среди 54 стран – участниц проекта наша страна имеет самый низкий уровень раннего предпринимательства – 4,3%, следующими на этой шкале являются Малайзия с 4,9% и Венгрия с 6,3%»*, – отмечает руководитель отчета, профессор ВШЭ А. Чепуренко <sup>1</sup>. Схожие данные фиксируют также и результаты собственного исследования.

По данным ВЦИОМа предприниматели считают наиболее острой проблемой, препятствующей развитию малого предпринимательства, - дефицит квалифицированных кадров. Мониторинг Опоры России, проведенный совместно с Бауман Инновейшн в 2010 г., выявил, что дефицит квалифицированных кадров испытывают в большей мере малые предприятия в сфере бытовых услуг, транспорта, доставки грузов, общественного питания, сельскохозяйственная и пищевая промышленность, производство, торговля (а это, отметим, наиболее крупные отрасли, где задействованы малые предприятия, в т.ч. в Республике Башкортостан) и др., что обуславливает необходимость привлечения молодых специалистов в данные отрасли и формирование у них ориентаций на трудовую деятельность в этих сферах еще на этапе студенчества. Тем более, как было уже отмечено нами в первой части данной главы, появление новых, современных, более гибких видов трудовой деятельности способствует развитию дополнительной занятости студентов и ориентации их в последующем на постоянную работу на предприятиях малого и среднего предпринимательства.

Кадровая проблема отмечается, как актуальная для большинства отраслей, причем важным для предпринимателей является наличие на рынке труда квалифицированных специалистов, навыки которых были бы адекватны текущим

---

<sup>1</sup> В России не только самый низкий уровень раннего предпринимательства среди 54 государств [Электронный ресурс]. – URL: <http://rost-business.ru/v-rossii-ne-tolko-samyj-nizkij-uroven-rannego-predprinimatelstva-sredi-54-gosudarstv-no-i.html>

задачам предприятия <sup>1</sup>. По результатам исследований общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опоры России», на сегодняшний день рынок труда не способен удовлетворить потребности компаний ни в квалифицированных инженерах и технических специалистах, ни в квалифицированных рабочих. Более половины руководителей малого и среднего бизнеса говорят о том, что найти инженеров и технических специалистов либо сложно (38%), либо практически невозможно (18%) <sup>2</sup>.

Между тем, по нашему мнению, именно студенчество является источником пополнения квалифицированными кадрами малого и среднего предпринимательства, поскольку *«студенческая молодежь проявляет максимальную активность и адаптационные способности вхождения в рынок и характерные для него экономические и социальные отношения»* <sup>3</sup>.

В целом, обозначенные нами проблемные аспекты развития малого и среднего предпринимательства формируют, на наш взгляд, плодотворную среду для формирования ориентаций студенчества на труд в них. Проанализировав формы занятости, нами предложена следующая их типология в малом и среднем предпринимательстве:

- квалифицированная деятельность интеллектуального содержания, предполагающая высокую должность, близкую к будущей профессии, даже если она совсем не совпадает с профилем вузовской специальности. Данная форма деятельности отражает желаемые представления студенчества о месте приложения своих трудовых усилий;
- неквалифицированная деятельность в сфере обслуживания: торговля, посредничество, сфера развлечения, питания, секретарская работа и т.д. Как правило, эта форма дополнительной занятости

---

<sup>1</sup> Имаева Г.Р. Предпринимательский климат в России и формирующие его факторы: социологический анализ / Мониторинг общественного мнения, 8(114), март-апрель 2013 // [Электронный ресурс]. URL: [http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/2013/2/2013\\_114\\_13\\_imaeva.pdf](http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/2013/2/2013_114_13_imaeva.pdf). (дата обращения: 12.01.2015).

<sup>2</sup> Предпринимательский климат в России: индекс ОПОРЫ, 2010-2011 / ОПОРА России // Пермский региональный сервер: [Электронный ресурс]. 2011. URL: [http://www.perm.ru/files/Index\\_2010-2011\\_OFORA.pdf](http://www.perm.ru/files/Index_2010-2011_OFORA.pdf).

<sup>3</sup> Фурсова В.В. Социальные источники пополнения группы предпринимателей // Рубеж (Альманах социальных исследований). 1996. № 8-9. С.10 С. 22-48.

студенчества, позволяющая «подзаработать» или получить опыт работы, пусть и не по профилю специальности;

- предпринимательская деятельность (организация и ведение собственного бизнеса).

Безусловно, открытие своего дела привлекательно для студентов. Ежегодно в субъектах Российской Федерации проводятся социологические исследования, которые подтверждают устойчивую тенденцию вовлеченности молодого поколения в предпринимательскую деятельность. Социологические опросы 2009-2012 гг. отмечают высокую ориентацию студенческой молодежи на предпринимательскую деятельность. По данным этих исследований, 11% студенческой молодежи уже занимаются предпринимательством, совмещая эту трудовую деятельность с учебой, а 57% хотели бы работать в сфере предпринимательства после окончания вуза <sup>1</sup>. При этом процент молодых людей, желающих заниматься бизнесом <sup>2</sup>, в несколько раз превышает долю молодежи, уже занимающейся предпринимательской деятельностью: 54% опрошенных студентов считают, что большая часть молодежи в России рассматривает малое и среднее предпринимательство в качестве желательного выбора карьеры. Большинство студентов уверено, что занятие малым бизнесом создает преимущественные возможности для самореализации (78% опрошенных) и обеспечивает более высокий уровень дохода (60% опрошенных) по сравнению с работой по найму <sup>3</sup>. Представленные данные характеризуют устойчивую привлекательность предпринимательской деятельности для студенчества, что может быть связано с транслируемым в эти годы позитивным имиджем малого и среднего бизнеса в СМИ и мерами развития и поддержки молодежного

---

<sup>1</sup> Фуколова Ю. Игрек неизвестный. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2483995> (дата обращения: 18.01.2015); Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты. Аналитический доклад / Институт социологии РАН. – Москва, 2007.

<sup>2</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009.

<sup>3</sup> Верховская О.Р., Дорохина М.В. Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2008. – Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. 2009.

предпринимательства в стране \*. Однако, кризисные явления 2014-2015 гг. внесли свои коррективы в возможности организации малого бизнеса в России (напр., усиление налоговой нагрузки, отмена преимущественного права на выкуп арендуемых помещений и др.), в том числе в студенческой среде.

Несмотря на это, ещё раз подчеркнем, что, на наш взгляд, предпринимательский потенциал молодежи в нашей стране в настоящее время задействован недостаточно. Социологические исследования по данной проблематике отмечают, что всего 3% молодых людей имеют свой бизнес <sup>1</sup>. Среди причин подобного явления выделим недостаток необходимых знаний и навыков в области предпринимательства, а также отсутствие информации о возможностях, предоставляемых существующими институтами поддержки малого бизнеса. Со своей стороны, вузы и организации инфраструктуры поддержки малого бизнеса не всегда в должной степени ориентируют свою деятельность на решение задачи развития молодежного предпринимательства. Другими словами, статус предпринимателя привлекателен для студентов, но приступать к активным действиям по организации собственного бизнеса они не спешат в силу указанных причин.

Тем не менее, сфера малого и среднего бизнеса является привлекательной для студенческой молодежи, как пространство приложения трудовых усилий. Как мы уже говорили выше, специфика малых предприятий позволяет студентам совмещать работу с обучением в вузе (что для этой подгруппы молодежи очень важно, в связи с институциональным статусом учебной деятельности), а сами малые предприятия в силу своей гибкости имеют возможность предложить студентам различные варианты трудовой деятельности.

Между тем несоответствие, которое сложилось между представлениями студенчества о бизнес-предприятиях и реальными возможностями, которые могут

---

\* Речь идет, к примеру, о принятии «Концепции стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации до 2020 года», а также схожих документов на уровне регионов, выделение грантов (субсидий) начинающим субъектам молодежного предпринимательства, создание Центров развития инновационного молодежного предпринимательства, как правило, на уровне ведущих ВУЗов или научных центров в регионах, и др.

<sup>1</sup> Верховская О.Р., Дорохина М.В. Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2008. – Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. 2009.

предложить малые предприятия своим сотрудникам, приводит к разочарованию студентов в перспективах такого труда, что проявляется в аморфности их ориентаций и индифферентном отношении к деятельности в структурах малого бизнеса. Такое противоречие связано со структурным несоответствием самих малых предприятий, имеющих выраженную услуговую направленность, и сложившимся образом малого бизнеса, как инновационного, призванного развивать российскую экономику.

Акцентируя внимание на феномене предпринимательства, подчеркнем, что в рамках данной работы будем рассматривать ориентации на инициативную, самостоятельную деятельность студенчества, в формате выполнения определенных трудовых ролей и функций, вытекающих из природы малого бизнеса. Для этой подгруппы студентов характерны определенные ориентации на труд в этих организациях, что предполагает готовность проявить предпринимательскую активность, инициативность, самостоятельность.

В процессе изучения социологической литературы было выявлено отсутствие работ, посвященных ориентации студенчества на труд на предприятиях малого, среднего или же крупного бизнеса. К этому вопросу современные авторы обращаются в процессе исследований профессиональных предпочтений молодежи на работу в различных отраслях экономики <sup>1</sup>, исследованиях трудовой занятости и профессиональной адаптации <sup>2</sup>, проблем ценностных трансформаций <sup>3</sup>, а также выявлении предпринимательской

---

<sup>1</sup> См. напр.: Меренков А.В. Рыночные ориентиры студенчества // Социологические исследования, №12. Москва, 1998. С. 97-100.; Емеев А.А. Особенности формирования мотивации профессиональной деятельности в сфере промышленного производства: дисс. доктора соц.н. Саранск, 2005. 442 с.; Ахмедзянов Д.А. Профессиональная ориентация студентов, аспирантов и молодых ученых-специалистов на реализацию инновационных проектов и коммерциализацию НИОКР [Текст] / Д. А. Ахмедзянов, С. Н. Поезжалова, С. Г. Селиванов // Молодой ученый. 2011. №2. Т.2. С. 64-75 и др.

<sup>2</sup> См. напр.: Томаров А.В. Профессионально-трудовая адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях: дисс. канд. соц. н. Уфа, 2006. С. 98; Тюлякова О.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи регионального социума // Регионоведение, 2009. №3; Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: дисс.канд.соц.н. Саратов, 2014. 163 с. и др.

<sup>3</sup> См. напр.: Морозова Г.В. Система жизненных ценностей студенческой молодежи: анализ результатов социологического исследования // Вестник ПАГС. Казань, 2012. С.79-86.; Внуков А.В. Целевая трансформация ценностных ориентаций личности современного студента: социологический анализ: дисс.канд.соц.н. Москва, 2014. 168 с.

активности населения <sup>1</sup>. Однако в данных исследованиях не акцентируется внимание на избранном нами проблемном поле. В связи с этим, необходимо констатировать, что в настоящее время в социологической литературе отсутствуют полноценные исследования, посвященные выбору студентами малого и среднего бизнеса, как пространства для осуществления трудовой деятельности. Соответственно, актуальным представляется нам решение задач формирования нового интегративного подхода к изучению ценностного аспекта ориентаций, влияющих на выбор студентами малых и средних предприятий в качестве будущего работодателя. Подчеркнем, в большей степени это касается студентов-очников, которые включены в трудовую деятельность полноценно или эпизодически в период обучения в вузе.

Как уже было нами отмечено, в настоящее время трудовая деятельность студенчества находится под воздействием множества факторов, как общих глобализационных трансформаций, так и локальных изменений, связанных с особенностями социально-экономического развития на постсоветском пространстве. Соответственно, актуальной задачей в разрезе нашего исследования представляется определить, какие именно факторы оказывают влияние на выбор тех или иных предприятий в качестве пространства трудовой занятости и, в частности, выявить, какие именно факторы влияют на выбор малых и средних предприятий.

Анализируя множество условий и факторов, раскрывающих ориентации студенчества на труд в малом и среднем предпринимательстве, мы предлагаем выделить следующие две группы факторов:

- Первая – обозначена нами как детерминирующая группа, которая обуславливает внешние условия организации трудовой деятельности студента. Это факторы, под влиянием которых студент хочет или вынужден начать трудовую деятельность еще до окончания учебы в вузе, т.е. влияющие на

---

<sup>1</sup> См. напр.: Верховская О.Р., Дорохина М.В. Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2008. – Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета. 2009; Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010. С. 167-168 и др.

систему ценностей, которая, в свою очередь, определяет его ориентации на труд.

- Вторая – ценностная группа факторов. Это факторы внутренней среды и личной мотивированности студента, определяющие их ориентации при выборе тех или иных организаций, в частности, малых и средних предприятий в качестве потенциальных работодателей.

При этом необходимо отметить, что первая группа факторов оказывает влияние на систему ценностей студентов, которая, в свою очередь, детерминирует ориентации на труд, т.е. на факторы второй группы.

Так, среди первой группы факторов необходимо обозначить влияние факторов, обуславливающих конкретную социальную среду, на момент вхождения субъекта в трудовую деятельность. Среди таких условий можно выделить: демографическую и социально-экономическую ситуацию, политическое положение страны, существующую на тот момент систему высшего профессионального образования, структуру современного рынка труда и региональную специфику реализуемых видов деятельности, уровень урбанизации места жительства, национально-религиозные особенности региона проживания, в целом - структуру занятости работающих студентов, требования работодателей, престиж, востребованность профессии, которой он обучается.

К факторам второй группы могут быть отнесены характеристики социальной среды студента, которые оказывают влияние на формирование его ориентаций. Это прежде всего фактор ценностей труда, в котором проявляется дихотомия «традиционные (советские) ценности – новые западные» и определяется наличие или отсутствие ценности труда для современных студентов; фактор предтрудоустройственной мотивации, обосновывающий тренд на раннее вхождение в трудовую жизнь и рост дополнительной занятости среди студенчества, его материальную заинтересованность при выборе работы, включающей социальное положение семьи, материальное состояние, проживание (совместное или раздельное) студента с родителями; фактор социального капитала и фактор комфортного трудоустройства. Факторы микросреды,

влияющие на выбор тех или иных предприятий, как пространства для осуществления трудовой деятельности - это условия среды, которые непосредственно определяют возможности, способности и интересы самого студента. К ним можно отнести факторы личной направленности студента, его заинтересованности в получении работы в соответствии с выбранной специальностью – это факторы личностной мотивации, такие как представления о желаемой работе и желаемом месте осуществления трудовой деятельности, уровень заработной платы, совпадение специальности с трудовой сферой, содержание и характер труда, социально-статусные ожидания.

Анализ обозначенных нами факторов позволяет понять, какие из них являются ключевыми при выборе студентами предприятий, где они планируют осуществлять трудовую деятельность, что, в свою очередь, позволит определить факторы, влияющие на выбор именно малых и средних предприятий в качестве потенциальных работодателей. Специфика малых и средних предприятий, на наш взгляд, позволяет студентам в большей степени выбирать данные формы предприятий в качестве пространства для осуществления трудовой деятельности. Гибкость этих предприятий и вариативность форм трудовой занятости позволяют студентам в полной мере реализовывать свои потребности при совмещении учебы и работы, что было обосновано нами выше. Вместе с тем, учитывая студенческий статус, предтрудоустройство мотивы, вероятно, станут определяющими при выборе места приложения трудовых усилий впоследствии, по окончании учебного заведения и получения диплома. Очевидно, что если трудовой опыт студентом был получен на предприятиях малого и среднего бизнеса, трудовой путь он продолжит там же. Особенно, если лучших вариантов на рынке труда в данный момент не было или само предприятие способствует тому, чтобы ориентации на этот вид предприятий у студентов закрепились.

Таким образом, проанализировав вторую группу факторов, мы сможем выделить как общие, так и специфические факторы, влияющие на выбор малых и средних предприятий. Их анализ позволит отследить, как происходит выбор студентами места приложения своих трудовых усилий. Так, первый уровень

факторов (*почему выбирают?*) - предтрудоустройственной мотивации - говорит о причинах вхождения студентами в трудовую жизнь (получение опыта работы или материальная необходимость). Второй уровень является следствием трансформирующихся ценностей в трудовой сфере и отсылает нас к каналам поиска работы (*как выбирают?*) - факторы комфортного трудоустройства или фактор социального капитала. На третьем и четвертом уровне определяются условия выбора предприятий студенчеством (*что выбирают?*). Так, к третьему (имиджевому), уровню факторов были отнесены: 1) сложившиеся представления, установки, суждения студенчества относительно крупных / средних / малых предприятий или государственной / частной сферы; 2) репутация, имидж конкретного предприятия. К четвертому уровню факторов (содержание работы) нами отнесены факторы материальной заинтересованности студента (уровень оплаты труда), карьера (социально-профессиональные возможности), характер будущего труда, соответствие квалификации, социальный климат в организации.

Отметим, что все факторы, влияющие на ориентации студенчества на труд, находятся в состоянии постоянной трансформации. Причём в настоящее время трансформационные процессы стали более динамичными, чем на протяжении прошедших периодов. Данные факторы отличаются сочетаемостью, взаимодополняемостью в рамках единой системы ориентаций студенчества. Представленные тезисы позволяют зафиксировать следующее положение: система ориентаций студенчества – динамичная.

Принимая во внимание обозначенные группы факторов, обратимся к анализу прикладных социологических исследований, объясняющих их влияние на процесс формирования ориентаций студенчества на труд и выбор пространства для осуществления трудовой деятельности.

Такой фактор, как социально-экономическое и политическое развитие страны, обуславливает для молодежи определенные модели ценностного самоопределения в сфере труда. Нами уже было обозначено, что за последние десятилетия (конец XX – начало XXI вв.) в нашей стране произошли серьёзные экономические, политические и социальные перемены, что потребовало от

студенчества кардинального пересмотра ценностных ориентиров. Вместе с тем индикатором успешности экономических преобразований является процесс развития малого и среднего предпринимательства в регионе.

Анализ изученных источников показывает, что в настоящее время в российской социальной практике сложилось определенное несоответствие между потребностями развития малого и среднего бизнеса (инновационного, социально-ориентированного) и профориентационными представлениями студенческой молодежи о данной сфере. Происходит не только трансформация ориентаций на труд современного студенчества, но и трудовой сферы в целом. Современное студенчество <sup>1</sup> предъявляет собственные требования к работодателям, что вынуждает тех, в свою очередь, искать новые подходы, методы работы с ними. Студенческая молодежь сегодня представляет собой особую группу трудовых ресурсов, которая имеет характерные черты, отличающие её от других групп работников <sup>2</sup>. Количественный аспект данного положения выражается в следующих данных. На 1 января 2014 года, молодежи до 29 лет в стране насчитывалось около 31 млн человек. Тогда как к поколению X (1960-80 г.р.) можно отнести 41 млн человек, а к беби-бумерам - 35 млн. (1940-60 г.р.) То есть Y-ки в дефиците, за них конкурируют и работодатели, и производители (вузы) <sup>3</sup>. Структурная специфика, большая гибкость именно малых предприятий (в противовес крупным организационным образованиям), позволяет им адаптироваться к предъявляемым студентами требованиям.

Такой фактор как демографическая ситуация определяет поведение студенчества в социальной и трудовой сферах, оказывая долговременное и разностороннее влияние на ориентации студенчества. С 60-х гг. XX в., когда в социологии появилась проблематика ценностей и ориентаций студенчества, демографическая ситуация в нашей стране неоднократно менялась,

---

<sup>1</sup> Паутова Л. Поколение XXI века: опыт социологического исследования. 2011. URL: <http://bd.fom.ru/pdf/prezzentria2.pdf> (дата обращения: 09.09.2011).

<sup>2</sup> Зубок Ю.А., Чупров В.И. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров // Социол. исслед. 2012. № 8. С. 104.

<sup>3</sup> Игрек неизвестный. / Фуколова Ю. Коммерсант. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2483995> (дата обращения: 12.01.2015).

трансформируя ориентации на труд студенчества, о чём более подробно мы говорили в первом параграфе данной главы. Влияние данного фактора на ориентации студенчества всегда было велико, так как демографическая ситуация в стране формировала степень конкуренции абитуриентов при поступлении в вуз и впоследствии отражалась на возможностях трудоустройства. В настоящее время ситуация усугубляется \*, что ведет к углублению проблемы формирования трудовых ресурсов, способных приумножить интеллектуальный и технологический потенциал России, сокращению объёмов подготовки высококвалифицированных кадров, деформации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Система образования как фактор выбора занимает своеобразное промежуточное положение между структурой социально-профессиональной ориентации молодежи и структурой общественной потребности в кадрах. И в разные исторические периоды система высшего образования уделяет большое внимание то на структуру вакансий на рынке труда, то на профессиональные склонности молодежи.

Несмотря на то, что в ходе жизненного самоопределения студенты считают, что наличие высшего образования значительно поможет в дальнейшей самореализации, занятости, процент трудоустройства на работу не по специальности или на работу, которая не требует высшего образования в целом остается существенным. Высокий уровень образования сам по себе не является предпосылкой для успешной самореализации современного молодого человека. Предприниматели отдают приоритет высшему образованию, полагая, что их работники должны иметь в первую очередь высшее образование (включая второе – дополнительное) <sup>1</sup>. Для студентов высшее образование является скорее номинальным, предприниматели же придают ему гораздо большее значение, в

---

\* Демографический прогноз Росстата до 2030 года показывает, что в ближайшие годы в России произойдет резкое сокращение численности молодежи с 35,2 млн. человек (2012 г.) до 25,6 млн. человек (2025 г.), или на 27,3%.

<sup>1</sup> Социологическое исследование востребованности специалистов для субъектов малого предпринимательства республики Башкортостан: аналитический отчет / коллектив авторов под рук. Шайхисламова Р.Б. УГАЭиС: Уфа, 2008. С. 19.

том числе для них наличие высшего образования - показатель соответствующей квалификации и определенных деловых и личностных качеств.

Анализируя влияние рынка труда на процесс выбора форм организаций студенчеством, отметим его структурные изменения, которые находятся в тесной взаимосвязи с ценностями и ориентациями студенчества, влияющими на выбор форм трудовой деятельности.

Для того чтобы полнее раскрыть роль данного фактора, достаточно посмотреть на динамику состояния рынка труда за последние десятилетия, которая заключается в резком сокращении потребности общества в квалифицированных специалистах, нивелировании системы планового распределения и тенденции использования рабочих профессий, изменении критериев социальной дифференциации между разными адептами рынка труда, перестройке трудовой мотивации работников, резком отличии в оплате труда разных категорий работников и так далее. Всё это приводит к значительному увеличению конкуренции на рынке труда и численности безработных.

Кроме того, не менее важным фактором выступает отраслевая специализация конкретного региона, определяющая реализуемые виды деятельности определенного рынка труда. Речь идет о территориях, которые на протяжении ряда лет выступают в роли сельскохозяйственных, нефтегазовых (Республики Башкортостан, Татарстан, Ханты-Мансийский округ, к примеру), сырьевых приделков (Республика Коми, Оренбургская и Тюменская области, Хабаровский край и другие), узлов концентрации предприятий оборонного комплекса (Москва, Свердловская область, Архангельская область), курортных (Краснодарский край). Следствием подобной отраслевой направленности является неравномерность, высокая дифференциация регионов России по показателям состояния рынка труда. Наряду с территориями, в которых ситуация с занятостью резко обостряется, в связи с чем ставится задача отселения части населения, в том числе и трудоспособного - из районов Крайнего севера, существуют и другие регионы, например, г. Москва, республика Саха и другие,

где ситуация на рынке труда более благоприятная. Отраслевая специализация определяет макро- и микроэкономическую структуру региона, наличие градообразующих предприятий, крупных заводов или более мелких предприятий. Варианты возможного выбора студенчеством места приложения определяются во многом именно этим фактором.

Среди обозначенных проблем особое место занимает молодежная безработица по причине того, что молодой специалист, только что окончивший вуз, не имеющий опыта работы, проигрывает на рынке труда работникам старшего поколения, которые приобрели уже определенный профессиональный опыт. Это один из факторов, обуславливающих увеличение количества студентов-очников, включённых в трудовую деятельность.

В целом же, подводя итог вышеизложенному, необходимо констатировать, что обозначенные факторы оказывают системообразующее влияние на формирование ориентаций на труд современного студенчества, обосновывая причины их трудового выбора, который в значительной степени осуществляется в ситуации трансформирующейся системы ценностей.

Сама динамичная ценностная сфера выступает важным фактором профессионально-трудовой адаптации современного студенчества, прежде всего изменяется ценность самого труда. Подробно этот аспект мы рассматривали в первом параграфе, где мы отмечали, что трудовая деятельность в наши дни по сравнению с классическим пониманием теряет для студентов характер принуждения и доминирования среди других видов деятельности. Всё это в совокупности замедляет процесс социализации молодого поколения, в том числе на работе, проявляясь, в частности, в девальвации ценностей и «размывании» в сознании молодежи социальной значимости труда, формируются новые трудовые практики. Данный аспект, на наш взгляд, также не нашел должного отражения в социологической литературе. Данные исследований студенчества отмечают, что сегодня у большинства молодежи отсутствует какая-либо более или менее чёткая картина мира, нет системы ценностей, норм и установок, что свидетельствует о том, что современное студенчество переживает процесс переоценки ценностей, у

них формируются новые жизненные и профессиональные ориентации, что подробно было рассмотрено нами в предыдущем параграфе. Вместе с тем, появление новых форм деятельности (фрилансерство, самозанятость, дауншифтинг и другие) открывают для студентов новые возможности самореализации в сфере труда, что можно рассматривать как выражение склонности к инновационным, креативным действиям в сфере труда, которые возможно реализовать в сфере малого и среднего предпринимательства. Для современного российского студенчества характерны следующие изменения в системе ценностей, и в целом в сфере экономики: увеличение значимости индивидуальных ориентаций; рост и развитие идейно-философского плюрализма, рассеянность и фрагментарность мировоззрения; амбивалентность, неоднозначность ценностного сознания, сочетание противоположных, взаимоисключающих оценок и установок. При этом ориентации на труд студенческой молодежи направлены на достигательные стратегии и готовность к самоизменениям. Для них сам труд является ценностью. Автором диссертационной работы уже было обосновано, что в представлениях студенчества труд является средством для зарабатывания денег, и в то же время данное понятие почти не соотносится с трудом в традиционном понимании. Так, в системе жизненных ценностей студенчества не последнее место занимает, как было сказано в первом параграфе, интересная работа, возможность проявить творческие способности и вместе с тем получить приличный доход. Одновременно, труд как самоценность свои позиции теряет. Труд может не быть ценностью вовсе, быть данностью или повинностью. Причины этого явления обусловлены следующими факторами <sup>1</sup>:

- вместе с ростом благосостояния россиян меняется идеология и образование, трудовое воспитание потеряло актуальность, образ «героя труда» был заменен на «идолов потребления» - всё это привело к тому, что те профессии, которые не

---

<sup>1</sup> Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4. С.37-43.

требуют особых умений и больших затрат труда и времени, стали престижными (поп-звезды, модные журналисты);

- сейчас в сознании молодежи нет четкой связи между работой и получением доходов: в советское время эта связь была ослаблена уравнивающим распределением доходов, а сейчас примерами являются ситуации, в которых можно заработать огромные деньги путем авантюры и манипуляций, а другие, ответственно работая, получают непропорционально маленькую зарплату.

Доминирование ориентации на увеличение труда, на наш взгляд, с одной стороны, подчёркивает важность труда для современных студентов и её количественную составляющую, а с другой стороны, указывают на наличие качества труда, характерного для индустриального общества. Это ещё раз свидетельствует о двойственности, противоречивости ориентаций современного студенчества. Студенчество, благодаря особым социально-экономическим условиям, частично усвоило и традиционные ценности, характерные для советского общества, и западные ценности, связанные с переходом российской экономики к рыночному типу. Соединение у студентов двух видов ценностей тоже представляет собой специфический фактор. Кооперация, взаимовыручка и солидарность выступают традиционными чертами, характеризующими трудовой потенциал российского работника, ориентированного на стабильную занятость в крупных предприятиях. Новые ценности подчас проявляются лишь в представлениях о желаемой форме, типе занятости.

Специфика исследуемой нами подгруппы молодежи как раз и заключается в том, что ценность труда у них формируются в период совмещения трудовой деятельности с учебной, которая впоследствии будет определять их ориентации на рынке труда. Какое именно наполнение будет у ценности труда для различных подгрупп студентов, зависит от такого фактора как предтрудовая мотивация, влияние которой иллюстрирует масштабы вовлеченности в трудовую деятельность, которые увеличиваются к старшим курсам. В подтверждение ещё раз обратимся к эмпирике: доля периодически работающих студентов на 3-4

курсах составляет 74,6% опрошенных, на 5-ом – доля возрастает до 78% <sup>1</sup>, что свидетельствует о том, что уже на старших курсах студент стремится к трудовой деятельности, и это обусловлено не только материальным стимулом, а также желанием приобрести профессиональные и деловые качества. Это позволит ему быстрее включиться в трудовой процесс после окончания вуза и иметь требуемый опыт работы. Вместе с тем для студента характерно представление о трудовой деятельности, как временной, периодической занятости, что отражено в результатах исследований структуры занятости студентов <sup>2</sup>, которые, на наш взгляд, иллюстрируют содержание ценности труда, всё более усиливающейся инструментальной направленности. Кроме того, это указывает на трудовое поведение современного студенчества, ориентированного на периодическое совмещение, а не полноценную трудовую деятельность. Эти данные также подтверждают наш тезис о том, что труд выступает инструментальной ценностью для современных студентов и позволяет сделать вывод о том, что труд на предприятиях малого и среднего бизнеса является еще более выраженной инструментальной ценностью (обозначено нами было в первом параграфе - труд как «повинность»).

Такой фактор как социальная принадлежность оказывает влияние на мотивацию студента к осуществлению трудовой деятельности в целом, что во многом предопределяет их ориентации на трудоустройство после окончания вуза, ведь именно во время учёбы в вузе студент знакомится с рынком труда и определяется с будущей работой. Отдельными исследователями изучались также и зависимость занятости от материального благосостояния семьи: высокообеспеченные, среднеобеспеченные и малообеспеченные семьи <sup>3</sup>. Данный фактор в той или иной степени влияет на мотивацию студента при обучении и трудовой занятости.

---

<sup>1</sup> См.: Родионова А.В. Режим и характер занятости работающего студента (на примере студентов вузов г. Санкт-Петербурга) // Всероссийская социологическая конференция «Образование и общество». М.: ИС РАН; РОС, 2009. URL: [http://www.ssa-rss.ru/index.php?page\\_id=178&alfavit=P](http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=178&alfavit=P) (дата обращения: 01.05.2012).

<sup>2</sup> См.: Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы. М.: ФИРО, 2009. С.33.

<sup>3</sup> Юдина Е.А. Организационные формы временной занятости студентов в высших учебных заведениях: дис. ... канд.эконом.наук. М., 2009. С.181.

Значит, мотивы получения рабочего места для студента напрямую зависят от его материальных потребностей. Его потребности, в свою очередь, обуславливаются состоянием его семьи. Кроме того, от мотивации студента зависит и его потенциальный профессионализм. В данном случае фактор материального состояния семьи предопределяет факторы совпадения специальности с трудовой сферой и факторы совместного / отдельного от родителей проживания студента.

Среди студентов, живущих в общежитиях, основным мотивом выхода на рынок труда является необходимость обеспечить себя средствами существования. А.М. Юдина <sup>1</sup> называет студентов, живущих в общежитии, проблемными студентами, к таким она ещё относит студентов из низкооплачиваемых семей, семей пенсионеров, безработных и студентов, снимающих жильё. Так же как и Д.Л. Константиновский <sup>2</sup> с соавторами, А.М. Юдина считает, что для проблемных студентов структура мотивации имеет свою специфику, нежели у студентов, которые живут с родителями. Главным мотивом выхода на рынок труда для проблемных студентов является необходимость обеспечить себя средствами существования. Это подтверждается примерно одинаковыми данными исследователей Д.Л. Константиновского с соавторами (72,4%) и А.М. Юдиной (70,3%). На втором месте – это желание иметь свои личные деньги (67,8% и 63,4% соответственно). Если сравнить с работающими студентами, которые живут с родителями, то у них на первом месте стоит стремление иметь «карманные деньги».

Данные представленных исследований указывают на то, что основным фундамирующим фактором вступления на рынок труда у студентов является материальная заинтересованность, а основным мотивом выхода на рынок труда является стремление иметь «карманные деньги». Об этом свидетельствуют

---

<sup>1</sup> Юдина Е.А. Организационные формы временной занятости студентов в высших учебных заведениях: дис. ... канд.эконом.наук. М., 2009. С.65.

<sup>2</sup> Константиновский Д.Л., Чердниченко Г.А., Вознесенская Е.Д.. Работающий студент: мотивы, реальность, проблемы. М.: ФИРО, 2009. С.32.

исследования, проведенные Е.А. Юдиной М.А. Вороной, А. Апокиным и М. Юдкевичем, Е.Д. Вознесенской, Д.Л. Константиновским, и Т.Т. Капезиной <sup>1</sup>.

Эту же тенденцию, правда представленную в другом контексте, отмечает и А.М. Ворона <sup>2</sup>. Для малообеспеченных студентов выход на рынок труда обусловлен необходимостью обеспечить себя (68,5%), что свидетельствует об инструментальной ценности труда. Труд - это средство реализации первичных потребностей. При этом стремления, связанные с профессионализацией, накоплением опыта и дальнейшим трудоустройством, отходят на вторые позиции, и это является основным мотивом лишь для 29,4% студентов. У среднеобеспеченных и высокообеспеченных групп на первом месте - желание иметь свои личные деньги (соответственно 55% и 62%). В этих группах студенты указали также, что *«хотели бы получить опыт работы по получаемой профессии (28% и 20%) и стремиться к дальнейшему трудоустройству по специальности или в выбранной сфере занятости (10,5% и 17,7%)»* <sup>3</sup>. Таким образом, студенты из малообеспеченных семей вынуждены чаще соглашаться на любую работу, в отличие от высокообеспеченных и среднеобеспеченных групп. В связи с этим можем предположить, что именно малообеспеченные студенты накапливают трудовой опыт работой в малом и среднем предпринимательстве. В то время как среднеобеспеченные и высокообеспеченные студенты более избирательно подходят к выбору работодателя и предъявляют несколько иные требования к будущей работе. Поэтому у малообеспеченных студентов в меньшей степени наблюдается совпадение специальности, которую они получают в вузе, и профиля работы, нежели у среднеобеспеченных и высокообеспеченных студентов.

---

<sup>1</sup> Юдина Е.А. Организационные формы временной занятости студентов в высших учебных заведениях: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2009. 181с.; Ворона М.А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. 2008. №8 С.106-115.; Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. 2008. №6. С.98-110.; Капезина Т.Т. Вторичная занятость студентов: дис. ... канд. социол. наук: Пенза, 2003. 163с. Константиновский Д.Л. Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Работающий студент: мотивы и реальность, проблемы. М., 2009. 72 с.

<sup>2</sup> Ворона М.А. Социальный феномен студенческой занятости в современном обществе: дис. ... канд. социол. наук. Саратов, 2008. С.105.

<sup>3</sup> Гурова И. Г. Вторичная занятость студентов как способ их социальной адаптации в условиях трансформации российского общества // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки . 2011. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vtorichnaya-zanyatost-studentov-kak-sposob-ih-sotsialnoy-adaptatsii-v-usloviyah-transformatsii-rossiyskogo-obschestva> (дата обращения: 05.11.2015).

Схожие данные фиксируются и при рассмотрении такого фактора как проживание. Студенты, живущие в общежитии, в отличие от тех студентов, которые живут с родителями, менее успешно сочетают работу с учебой. Полное несовпадение получаемой в вузе специальности и трудовой деятельности в основном наблюдается у студентов, живущих в общежитии (54%), нежели у студентов, живущих с родителями (36%). Таким образом, авторы отмечают, что материальная необходимость и отсутствие связей в чужом городе приводят к тому, что студенты, живущие в общежитии, чаще соглашаются на работу не по профилю будущей специальности.

Малообеспеченным студентам хуже удаётся совмещать учебу и работу, чем студентам из высокообеспеченных семей. Так, вполне успешно соединяют работу с учёбой 27% студентов из малообеспеченных семей, 31,8% среднеобеспеченных и 45,5% высокообеспеченных студентов. Учитывая, что ориентации на будущую работу закладываются ещё в период совмещения, важно понимать проблематику совпадения специальности и рабочей направленности. Таким образом, малообеспеченные студенты находятся в ущемлённом положении относительно совпадения специальности, которую они получают в вузе, и работы. В результате отсутствует положительное воздействие их занятости на трудоустройство по специальности после окончания вуза. По мнению автора, высокообеспеченным студентам легче найти работу, которая удовлетворяет специфические запросы студентов, связанные с необходимостью соединить работу с расписанием занятий, с желанием работать по профилю обучения, с хорошей заработной платой. В данном случае фактор связей родителей высокообеспеченных студентов помогает найти работу, удовлетворяющую данные запросы. Причём, как правило, это должна быть квалифицированная работа с гибким графиком, позволяющим совмещать учёбу. В этой ситуации, на наш взгляд, развитие новых, более гибких форм трудовой деятельности, о которых мы говорили в первом параграфе, расширяют возможности малого и среднего предпринимательства

привлекать к трудовой деятельности представителей студенчества и ориентировать уже со студенческой скамьи для работы на данных предприятиях.

Помимо ожиданий самих студентов, важным фактором выбора предприятий, в том числе малых и средних, выступают требования самих работодателей. В условиях повышенной конкуренции, существующей в современном российском обществе, наибольшего успеха добивается тот выпускник, который приобрёл опыт профессиональной деятельности уже во время обучения в вузе. При этом для современных студентов характерны ориентации на трудовую деятельность в большей мере, чем на учебную. Студенты выходят на рынок труда, начиная с первого курса. И в среднем за всю свою учебную деятельность нарабатывают общий стаж работы, равный 4 годам. 34,2% студентов, которые работают по специальности, имеют общий стаж работы 1–2 года; 26,8% – 3–4 года общего стажа; 19,5% – 5–6 лет и столько же (19,5%) студентов имеют общий стаж работы более 7 лет. 39% студентов указали, что стаж работы на последнем рабочем месте составил от 6 месяцев до 1 года; столько же (39%) респондентов ответили «от 2 до 3 лет» и 21,9% респондентов ответили «от 4 до 5 лет». Приведенные эмпирические данные, на наш взгляд, свидетельствуют о том, что малообеспеченные студенты на «выходе» из университета имеют больший опыт работы в качестве наёмного работника в малом и среднем предпринимательстве по сравнению со средне- и высокообеспеченными студентами, что повышает уровень их конкурентоспособности. Однако их опыт относится скорее к реализации неквалифицированной работы, что одновременно уменьшает их шансы на успешное трудоустройство после окончания учебы.

Это еще один аргумент, свидетельствующий о наличии существенного несоответствия между общественными запросами и личными ожиданиями студенческой молодежи в сфере труда <sup>1</sup>. К примеру, выше мы уже указывали на

---

<sup>1</sup> Климова С.Г., Абрамов Р.Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия [Электронный ресурс] // Мир России. 2010. Т. XIX. № 2. С. 110. URL: [http://www.isras.ru/files/File/Publication/Sovremen\\_rabotnik\\_Klimova\\_Abramov.pdf](http://www.isras.ru/files/File/Publication/Sovremen_rabotnik_Klimova_Abramov.pdf)

тенденцию популярности невостребованных профессий<sup>1</sup>. В качестве дополнения к нашим результатам можно апеллировать к исследованию «Работающий студент...»<sup>2</sup>. «...совершенно не совпадает со специальностью обучения работа студентов, приобретающих профессии в сферах внешней политики, международных экономических связей и права. Высок процент подобного несовпадения у тех, кто специализируется в естественных науках, в физике и математике, в экономике и финансах. И напротив, те студенты, чья учеба связана с применением иностранного языка, с медициной, с рекламной деятельностью и маркетингом, отмечают очень высокую степень совпадения содержания своего труда во вторичной занятости и усваиваемой в вузе специальности»<sup>3</sup>.

Проведенный анализ дает основание полагать, что социальные проблемы трудоустройства, занятости и безработицы в современном обществе, в том числе, и относительно студенческой молодежи, достаточно хорошо изучены. В большинстве упомянутых исследований студенты основным мотивом выхода на рынок труда считают материальный аспект, а не приобретение опыта работы и профессиональных компетенций. Данные факторы не являются приоритетными при выборе студентами вида предприятия в качестве пространства для будущей трудовой деятельности. В этой связи многие выпускники испытывают трудности при трудоустройстве, так как большинство из них не отвечают тем требованиям, которые предъявляют им работодатели. В этом, мы считаем, проявляется дисбаланс между требуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка в учебных заведениях, что отражается на формируемых у студентов ценностях трудовой деятельности.

Необходимо отметить еще и то обстоятельство, что значительное влияние на выбор труда на малых и средних предприятиях оказывает отсутствие

<sup>1</sup> Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010. С. 167-168; Пресс-выпуск ВЦИОМ [Электронный ресурс] // «Я в юристы бы пошел... пусть меня научат!». URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=113109>

<sup>2</sup> Константиновский Д.Л. Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Работающий студент: мотивы и реальность, проблемы. М.: ФИРО, 2009. С.55.

<sup>3</sup> Константиновский Д.Л. Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Работающий студент: мотивы и реальность, проблемы. М.: ФИРО, 2009. С.55.

информации о деятельности малых и средних предприятий. К примеру, даже статистика центров занятости, к сожалению, не даёт информацию о соотношении спроса-предложения рабочей силы в малом предпринимательстве. Объявления о спросе в центрах занятости размещают, как правило, лишь крупные, иногда средние предприятия. Малые предприятия занимаются поиском работников чаще по неформальным каналам коммуникаций. При этом рекомендации знакомых, личные связи, отзывы в Интернет имеют решающее значение. Другими словами, наличие социального капитала у студента – это ценность, от которой зависит успешное трудоустройство, отсюда и стремление его приобрести. Поэтому социальный капитал как фактор выбора играет большую роль при определении малого и среднего предприятия в качестве приложения студентами своих трудовых усилий.

Именно этот фактор оказывает определяющее влияние на решение об открытии собственного дела, о чём свидетельствуют опросы, посвящённые предпринимательской активности студентов. По их данным, планы респондентов о начале собственной предпринимательской деятельности в значительной степени связаны с наличием у них связей с предпринимателями, которые являются их родственниками (членами семьи) или знакомыми. Причём чем более близкими являются эти связи, тем сильнее выражены намерения организовать свой бизнес. Среди тех респондентов, которые отметили, что предпринимателями являются члены их семей, 76% планируют организовать свой бизнес в будущем. Из респондентов, которые имеют предпринимателей среди знакомых, о планах начать свой бизнес заявили чуть меньше – 66%. Среди студентов, которые не знакомы с предпринимателями, о планах начать собственную предпринимательскую деятельность заявили только 35% опрошенных <sup>1</sup>. Представленные данные также свидетельствуют о значении социального капитала при определении будущего трудового пути.

---

<sup>1</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009.С. 45

Выше вскользь мы уже коснулись вопроса бюрократизации предприятий как отягчающего или облегчающего фактора при трудоустройстве студента. По нашему мнению, степень бюрократизации предприятий связана с феноменом «комфортного трудоустройства», влияющем на выбор студентами типа предприятия как пространства для осуществления своей трудовой деятельности. На наш взгляд, на трудоустройство влияет степень бюрократизации предприятий. Каковы причины выбора тех или иных предприятий? В чём ценность труда на крупных, средних или малых предприятиях?

Государственные и крупные коммерческие организации в представлениях студенчества имеют высокую степень бюрократизации, что, безусловно, является непривлекательным для данной социальной группы. И.А. Пашинян считает, что *«профессионально-трудовая адаптация в государственном секторе в его нынешнем состоянии может основываться исключительно на общественно значимых ценностях труда, а они как раз уступили место прагматизму»*<sup>1</sup>. Государственные предприятия перестали преобладать в структуре занятости работающих студентов. Обращаясь к причинам, обуславливающим данный факт, А.В. Томаров отмечает, что *«работающая студенческая молодежь осталась бы трудиться на госпредприятиях и в учреждениях, имея возможность выбора. Продолжая, в первой фазе реформ, ассоциироваться в молодежном сознании с неприемлемой командно-административной системой, с которой студенчество не желало идентифицироваться, и, потеряв экономическую привлекательность, государственная сфера экономики быстро утрачивает доверие со стороны молодых участников трудовых отношений»*<sup>2</sup>. Следовательно, трудовая книжка на государственном предприятии будущего выпускника может исполнять лишь роль своеобразного «тылового прикрытия» на период подработки в иных структурах. Как мы уже отмечали, малый бизнес в сравнении с крупными предприятиями более гибок и адаптивен к потребностям студентов (различные формы занятости, гибкий график работы), характеризуется малой степенью

<sup>1</sup> Пашинян, И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // СОЦИС. 2000. С. 130-133.

<sup>2</sup> Томаров А.В. Профессионально-трудовая адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях: дисс. канд. соц. н. Уфа, 2006. С. 98.

бюрократических процедур, что значительно облегчает студентам вхождение в данный сектор, и мобильностью, на наш взгляд, является более привлекательным для студенчества. Не менее противоречиво протекает процесс адаптации студенческой молодежи и в негосударственную, частную сферу российской экономики.

Эмпирическую ценность при рассмотрении данных факторов составляют работы, посвященные изучению вовлеченности студенчества в малое и среднее предпринимательство, представления студентов о предпринимательской деятельности и предпринимателях, в целом, степень предпринимательской активности современных студентов. Кроме того, мы опирались на исследования мотивации персонала и отдельные работы, из которых возможно почерпнуть представление работодателей о требованиях студенчества к работе.

Социальными аспектами труда и экономических институтов, трудовыми отношениями, трудовой мобильностью, предпринимательством, социально-экономической политикой на предприятиях занимаются, в том числе и ряд башкирских социологов: это Р.М. Ахмадинуров <sup>1</sup>, Е.Ю. Бикметов <sup>2</sup>, Е.В. Биндиченко <sup>3</sup>, Ю.Н. Дорожкин <sup>4</sup>, Т.П. Моисеева <sup>5</sup>. Необходимо констатировать, что большинство исследований, посвященных структуре занятости молодежи, были проведены башкирскими исследователями достаточно давно и в настоящее время несколько утратили свое значение. К сожалению, после 2009 года работ по данной проблематике нет. Учитывая, что развитие малого и среднего предпринимательства имеет положительную динамику, в том числе в Башкирии, исследование проблем вовлеченности и подготовки кадрового потенциала для

---

<sup>1</sup> Ахмадинуров Р.М. Управление внутрифирменным рынком труда (социологический анализ особенностей социально-экономической политики на предприятиях). М: ИНФРА-М, 2003. 184 с.; Ахмадинуров Р.М. Проблемы оптимизации взаимоотношений государственных структур и малого бизнеса. М.: Инфра, 2010. 136 с.

<sup>2</sup> Бикметов Е.Ю., Галиханова Ю.Р., Салихова Э.М. Трудовая мобильность научно-педагогических работников негосударственных вузов: социальные проблемы и механизм регулирования. Уфа: УГАТУ, 2010. 168 с.

<sup>3</sup> Биндиченко Е.В. Малое предпринимательство в экономике региона. Уфа: РИО БашГУ, 2006. 196 с.; Биндиченко Е.В. Российский сервис: сущность, состояние, проблемы, перспективы. Уфа, 2000. 118 с.

<sup>4</sup> Дорожкин Ю.Н., Гайсина Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты. Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2010. 139 с.

<sup>5</sup> Моисеева Т.П. Общественное разделение труда, рынок, социальная справедливость. – СПб.-Уфа, 1995. 228 с.; Моисеева Т.П. Труд и рынок. Уфа, 1995. 139 с.; Моисеева Т.П. Предпринимательство как форма активизации экономической деятельности населения. – Уфа, 2006. С. 133-136.

данной сферы актуализирует выбранную нами проблематику. Также сегодня наиболее актуальной задачей представляется изучение структуры занятости молодежи Башкортостана в свете трансформирующихся ценностных ориентаций студенчества.

Ряд исследований, из которых можно почерпнуть данные об ориентациях студенчества на ту или иную форму, тип предприятия, были проведены отечественными социологами. К примеру, наиболее крупное исследование карьерных предпочтений было проведено в ВШБ МГУ в 2008 г. Студентам были заданы вопросы, где они хотят работать и на какое вознаграждение рассчитывают. Однозначный выбор был сделан в пользу работы по найму, а именно – в крупных компаниях. Тогда же в СПбГУ проводился опрос выпускников, где среди прочих задавался вопрос о предпочитаемом месте работы, который позволяет выявить предпочтение выпускников работать по найму.

Между тем, бесспорным фактом является достаточно интенсивное перетекание молодежи в структуры малого и среднего бизнеса, обеспеченное устойчивой мотивацией включения молодых людей в их деятельность. Однако, обращаясь к тому же исследованию, по мнению опрошенных преподавателей, студенты ориентированы на работу в крупных российских и зарубежных компаниях (промышленные компании, финансовые структуры), в отдельных случаях – государственных органах. Однако именно категория работающих студентов наиболее вовлечена в малый и средний бизнес, прежде всего потому, что структуры малого и среднего бизнеса наиболее гибкие и адаптивные к современным формам трудовой деятельности и предоставляют возможности для совмещения учёбы и работы. Между тем, результаты фокус-групп всероссийского исследования <sup>1</sup> свидетельствуют, что стремление студентов к работе по найму в крупной компании связано со следующими соображениями:

- Работа по найму в крупной компании даёт возможность приобрести необходимый профильный опыт и связи;

---

<sup>1</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009.

- Работа в крупной компании считается в студенческой среде более «престижной» и «модной», чем открытие собственного малого предприятия или работа по найму на малых и средних российских предприятиях;
- Малый бизнес требует большей ответственности и решения большего количества проблем, самостоятельности, инициативности, чем работа по найму в крупных предприятиях;
- Работа по найму позволяет лучше планировать свое будущее – «планировать карьеру».<sup>1</sup>

Последняя, в большей степени, ориентация имеет тенденцию к росту в ситуациях кризиса, поскольку крупные предприятия выступают прежде всего гарантом стабильности. А на ориентации трудиться на малых предприятиях влияет то, что студенты вузов не рассматривают частный бизнес как гарантированное место работы. Отсутствие таких гарантий снижает привлекательность малого и среднего предпринимательства для студентов, что проявляется в соответствующем имидже работодателя и является еще одним важным фактором, влияющим на выбор студентами предприятий малого и среднего бизнеса как пространства для осуществления трудовой деятельности.

Студенты не видят «минусов» работы в крупных компаниях и «плюсов» - в малых и средних. Опрошенные отметили, что ценности инициативы, достижений, личной ответственности и автономии ассоциируются также с социальной ролью предпринимателя, а стремление получать высокое и гарантированное жалование и минимизировать трудовые затраты - с социальной ролью наёмного работника в крупной организации. Безусловно, роль высококвалифицированного специалиста и руководителя на крупном предприятии предполагают инициативу, ориентацию на достижения, чувство личной ответственности и автономию от производственной организации, однако, вероятность получения данного статуса

---

<sup>1</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009. С.19

сразу выпускником крайне мала, если, конечно, он не наработал весомый опыт работы, накопленный в период студенчества, как правило, в малых организациях. По существующим оценкам, в крупный бизнес попадает не более 22% выпускников, а большинство (41%) устраивается на работу именно в сфере малого и среднего предпринимательства, наименее обремененных бюрократическими процедурами. Поэтому, степень бюрократизации выступает одним из определяющих факторов выбора малого предприятия как пространства для осуществления трудовой деятельности в сравнении с крупным.

Изначально высокие амбиции и явно завышенные «зарплатные» ожидания сталкиваются с далеко не дружественными реалиями в малом и среднем бизнесе <sup>1</sup>. Сами предприниматели также отмечают, что в поиске работы соискатели в первую очередь обращают внимание на то, сколько будут платить и чем придется заниматься <sup>2</sup>. Необходимо констатировать, что влияние данного фактора (заработной платы) имеет ключевой приоритет в ориентациях студентов на работу в малом и среднем предпринимательстве.

Совокупность факторов третьего уровня составляют представления студентов об организации, в которой они планируют работать – это размер организации, личность собственника, репутация и имидж организации и другие. Кроме того, среди выделенных факторов отметим ряд специфических (известность, личность собственника, бренд), которые можно объединить в единую группу факторов имиджа, которые приобретают определяющее значение в тех случаях, когда условия труда, предлагаемые работодателем, примерно объективны. Также в ситуации выбора крупного предприятия или малого, среднего значительное влияние оказывает имидж малого предпринимательства в целом. Речь идет прежде всего о сложившихся представлениях, имеющихся установках по отношению к малому бизнесу. Существенные данные о

---

<sup>1</sup> Ермакова Д. С чем связаны кадровые проблемы малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://www.brainity.ru/business/career/17905/> (дата обращения: 23.02.2015).

<sup>2</sup> См.: Социологическое исследование востребованности специалистов для субъектов малого предпринимательства республики Башкортостан: аналитический отчет / коллектив авторов под рук. Шайхисламова Р.Б. УГАЭиС: Уфа, 2008. 47 с.

сложившемся в представлениях студенчества имидже малого и среднего бизнеса мы можем почерпнуть, изучая их суждения о предпринимательстве и предпринимательской деятельности.

Согласно результатам различных исследований <sup>1</sup> в России сформировался благоприятный имидж предпринимателя. Однако, на наш взгляд, имидж малого и среднего бизнеса в представлениях студенчества носит амбивалентный характер.

Несмотря на то, что *«большинство респондентов (64%) в ходе опроса отметили, что человеку, который решил стать малым предпринимателем, необходимо получить высшее образование, студенты признают, что образование не является ключевым фактором достижения успеха в бизнесе»* <sup>2</sup>. По всей видимости, идеальный образ предпринимателя в представлениях студентов включает в себя такие его характеристики как профессионализм, знание своего дела, а диплом становится лишь неотъемлемым атрибутом. Таким образом, необходимо констатировать, что студенты видят в малом бизнесе возможность приложения своих навыков и умений, которые они могут получить в сфере образования и затем развивать и совершенствовать после начала своего дела.

Последний, четвертый уровень факторов составляют факторы, касающиеся содержания самой работы. Индивидуальные факторы личностной заинтересованности определяют выбор студентами конкретных предприятий, их пожелания, представления о будущем работодателей, и находятся в тесной взаимосвязи с факторами, влияющими на выбор предприятий малого и среднего бизнеса. Итак, приведённые факторы мотивации отражают формирование у студенчества направленности на ценности профессиональной и личной

---

<sup>1</sup> См.: Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009; Широкова Г.В., Куликов А.В. Национальный отчет GUESS (Глобальное исследование предпринимательского духа студентов) в России. 2011; Верховская О.Р., Дерманов В.К., Дорохина М.В., Катькало В.С. Глобальный мониторинг предпринимательства (Global Entrepreneurship Monitor, GEM). Россия 2006 – 2012. СПб.: Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та, 2012; Инновационный и предпринимательский потенциал общества: Обследование Левада Центра по заказу ЦМИ Сбербанка, январь 2012.

<sup>2</sup> Там же.

самореализации, что становится особенно актуальным в переходном обществе <sup>1</sup>. Как мы уже обозначали в первом параграфе данной работы, ориентации на труд со стороны «продвинутой» части населения направлены на достигательные стратегии и готовность к самоизменениям. На наш взгляд, именно предприятия малого и среднего бизнеса предоставляют больше возможностей для самореализации студенчества в сфере труда, являются более гибкими и адаптивными к изменяющимся запросам данной социальной группы.

В целом, степень влияния тех или иных факторов на ориентации студенчества на труд на предприятиях малого и среднего бизнеса определяется, безусловно, индивидуальными особенностями конкретного субъекта деятельности, которые находятся в прямой зависимости от факторов внешней среды (макро-, мезо- и микросреды) – государства, вуза, рынка, работодателей и общества, в целом. Между тем, в результате проведенного анализа мы попытались выявить те факторы, которые оказывают наибольшее / наименьшее влияние на данный выбор. Результат ранжирования факторов представлен в таблице.

---

<sup>1</sup> Тюлякова О.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи регионального социума / Регионология, 2009 - №3, С. 230-235

Таблица 1.

Факторная модель влияния на выбор студенчества малых и средних предприятий при осуществлении трудовой деятельности

Факторы влияния	Труд как данность	Труд как «повинность»	Труд как ценность
1			
Предтрудова мотивация	-	Материальная необходимость (материальное состояние семьи и проживание студента)	Опыт работы
2			
Каналы поиска	Социальный капитал	Комфортное трудоустройство	Социальный капитал
3			
Имидж	Репутация и образ конкретных предприятий	Сложившиеся установки и стереотипы о типах предприятия	Репутация и образ конкретных предприятий
4			
Содержание работы	Материальная заинтересованность (уровень оплаты труда) Соответствие квалификации Характер труда	Материальная заинтересованность (уровень оплаты труда) Соответствие квалификации Карьера (социально-профессиональные возможности) Характер труда Социальный климат в организации	

Учитывая вышеизложенное, необходимо констатировать, что ориентации студентов в сфере труда обуславливают превалирование личностных, субъективных факторов при выборе малого и среднего предприятия, в частности, в силу недостаточной информированности о деятельности предпринимательских структур на рынке труда. В системе ценностей современного студенчества фиксируется превалирование фактора комфортного трудоустройства, гибких форм труда.

Факторный анализ позволил шире взглянуть на проблему выбора студентами малых и средних предприятий для трудовой деятельности и подчеркнуть ценностные аспекты данного вопроса.

### **Выводы по главе 1:**

1. Студенчество представляет собой одну из наиболее изучаемых социологами социальную группу в составе номинальной группы «молодежь», ключевыми видами деятельности которой является освоение профильных компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности в ее современных вариациях. Особое значение приобретает формирование адекватных современным реалиям социальных ориентаций студенчества и их ценностного самоопределения в сферах труда.

2. Мы зафиксировали наличие выраженной мотивации к труду у современных студентов, которую обозначаем как «предтрудова мотивация». Но, ценностные основания данной мотивации могут радикально отличаться. Здесь сталкиваются материальные и профессиональные предпочтения, статусные и профильно-когнитивные. Первые работают на удовлетворение потребности части молодежи в восходящих социальных перемещениях, порой без каких-либо иллюзий на профессиональное становление; вторые – на обретение компетенций, необходимых для продуктивной профессиональной деятельности в будущем. В итоге, представители первой подгруппы, подчас, пополняют когорту «пролетариев» от образования и специализации, несмотря на наличие диплома, и в профессиональной сфере демонстрируют чаще лишь процесс, но не результат; вторые, благодаря полученным знаниям и навыкам, потенциально способны к продуктивной полносубъектной деятельности в избранной сфере. Наличие данной тенденции, с очевидностью, представляет собой серьезную социальную проблему, от решения которой во многом будет зависеть характер воспроизводства интеллектуального и профессионального потенциала нашего общества.

3. Под ориентациями нами понимаются целевые реперы, определяющие границы притязаний студентов в трудовой сфере. Они и образуют основу социального поведения студенческой молодежи, и оказывают непосредственное влияние на характер их социопрофессионального становления. Ориентации влияют на выбор профессии, которую они осваивают, выбор места приложения

трудовых усилий после окончания учебы. Учитывая «переходность» состояния данной социальной общности, отметим, что ориентации студенчества – система достаточно динамичная. В процессе обучения они существенно изменяются. Что касается ценностей, то они, определяя социокультурную, когнитивную, нравственную и др. направленность субъекта, и формируют его мотивационный потенциал.

4. Мы доказываем, что сегодня труд понимается, прежде всего, как работа, т.е. место приложения трудовых усилий, с определенными условиями и содержанием обязанностей. В силу этого, для значительной части студенчества труд становится своего рода «повинностью», которую необходимо нести, чтобы обеспечить свои материальные потребности и социальные запросы, выполняя в отведенное для этого время, рутинную работу.

5. Мы аргументируем стремление молодежи противостоять волне «рыночной» философии, во многом утверждающей приоритет материального преуспеяния. В результате формируется аномичное состояние сознания российской молодежи, обусловленное ценностно-нормативным кризисом, который характеризуется переоценкой культурных, этических и духовных ценностей предшествующих поколений. В этом и проявляется трагичная дихотомия: «старые советские ценности» - «новые западные ценности», которая отражает состояние дисбаланса всего нашего общества и, в первую очередь, его молодежных конгломераций.

6. Отмечается выраженное несоответствие, которое сложилось между представлениями студенчества о бизнес-предприятиях и реальными возможностями, которые могут предложить данные предприятия своим сотрудникам, что приводит к их разочарованию в перспективах такого труда и проявляется в аморфности их ориентаций и индифферентном отношении к деятельности в структурах малого бизнеса. Такое противоречие связано со структурным несоответствием самих малых предприятий, имеющих выраженную услуговую направленность, и сложившемся образе малого бизнеса, как инновационного, призванного развивать российскую экономику.

7. Анализируя множество условий и факторов, раскрывающих ориентации студенчества на труд в малом и среднем предпринимательстве, мы предлагаем выделить следующие две группы факторов: первая – причинная группа, которая обуславливает внешние условия организации трудовой деятельности студента; вторая – ценностная группа факторов внутренней среды и личной мотивированности студентов, определяющие их ориентации при выборе тех или иных организаций.

Первая группа *макрофакторов* оказывает влияние на систему ценностей студентов и фундирует характер их ориентации на труд. Ко второй группе – *микрофакторов* могут быть отнесены ценности труда; фактор предтрудоустройственной мотивации, обосновывающий тренд на раннее вхождение в трудовую жизнь; факторы личностной направленности студента, его заинтересованности в получении работы в соответствии с выбранной специальностью, представления субъекта о желаемой работе и месте осуществления трудовой деятельности, представления о содержании и характере будущего труда, социально-статусные ожидания.

## **2. ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ БАШКОРТОСТАНА НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНОГО ТИПА**

### **2.1. Отношение студентов вузов Башкортостана к трудоустройству на предприятия малого и среднего предпринимательства**

По результатам социологических опросов и анализа статистических данных проблема дефицита квалифицированных кадровых ресурсов в сфере малого и среднего предпринимательства из года в год признается как острая. Руководители рекрутинговых агентств отмечают, что «показатель уровня конкуренции на рынке труда среди молодых специалистов достаточно высок. Чтобы компания была готова нанимать молодежь, она должна столкнуться с дефицитом кадров»<sup>1</sup>. Очевидно, что именно в сферах малого и среднего предпринимательства активнее всего должна развиваться работа с молодыми специалистами.

Однако, при всей привлекательности образа предпринимателя, ориентированного на вертикальную мобильность, самодостаточность, материальное благосостояние и многие другие характеристики, формирование и развитие малого и среднего предпринимательства в качестве потенциального работодателя становится непривлекательным для будущей трудовой молодежи. Студенты вузов практически не рассматривают малый и средний бизнес как гарантированное место работы. Данные проблемные аспекты проявляются на уровне ценностных ориентаций студенческой молодежи и обосновывают необходимость изучения основных факторов, влияющих на выбор будущей

---

<sup>1</sup> Выпускники ждут высоких зарплат, а работодатели - опытных специалистов // РИА-Новости, 19.08.2013. URL: <http://ria.ru/society/20120627/686108539.html#ixzz3PWuTzke5> (дата обращения 22.01.2015).

профессии студентов. В силу этих причин мы и концентрируем внимание на ценностных аспектах, влияющих на выбор студентами не только формы, но и места приложения своих знаний и навыков.

Принимая во внимание обозначенные проблемы, возникает необходимость проведения ряда исследований, направленных не только на определение *status quo* существующей ситуации трудоустройства студенческой молодежи, но и на разработку нового социального инструментария, необходимого для оптимизации процессов, в сфере трудовой деятельности студенчества.

Опираясь на обозначенные методологические положения, в период 2013-2015 годов было проведено авторское социологическое исследование, которое составило эмпирическую базу данной диссертационной работы. Сбор информации проводился среди студентов 4-5 курсов дневных факультетов Башкирского государственного университета, Уфимской государственной академии экономики и сервиса и Уфимского государственного авиационного университета. Размер выборки составил 769 человек, представленная респондентами распределенными по возрасту и социальному классу. Выборка систематическая, гнездовая. Статистическая погрешность выборочного массива рассчитывалась средствами дисперсионного анализа <sup>1</sup> и составила 3,5%.

Предполагалось обследовать студентов тех вузов, в которых имеются разнопрофильные факультеты и специальности. Для целей нашего исследования были выделены три типа вузов и отобраны следующие высшие учебные заведения:

- а2b1 – Классические вузы с преподаванием полного курса дисциплин - Башкирский Государственный Университет (БашГУ – 471 человек);
- а1b2 - Учебные заведения экономического профиля (УГАЭС – 173 человека);
- а3b3 - Технические вузы (УГАТУ – 125 человек).

---

<sup>1</sup> См.: Курлов А.Б., Петров В.К. Методология информационной аналитики. М.: Проспект, 2014. С. 335-347.

Такое распределение было обусловлено необходимостью репрезентации массива по гнездам – факультетам и специальностям обучения студентов внутри каждого вуза.

БашГУ был представлен следующими факультетами: математический факультет, биологический факультет, географический факультет, исторический факультет, филологический факультет, факультет психологии, факультет философии и социологии, факультет романо-германской филологии, химический факультет, физический факультет, экономический факультет. Выпускники этих факультетов (за исключением, пожалуй, экономического) столкнулись с серьезными проблемами в последующем трудоустройстве по специальности, и нередко занимают вакантные места в организациях малого и среднего бизнеса, но не по приобретенной профессии. Подобное предположение было сделано на основании результатов проведенного Минобразования РФ и Пенсионным фондом РФ мониторинга трудоустройства выпускников вузов: *«почти каждый второй нетрудоустроенный выпускник получил юридическое или экономическое образование»*<sup>1</sup>.

В УГАЭС в исследовании приняли участие студенты следующих институтов: Институт экономики и управления (Специальности «Государственное и муниципальное управление», «Мировая экономика», «Финансы и кредит»), Институт туризма и коммуникаций (Специальности «Туризм», «Связи с общественностью», «Социально-культурный сервис и туризм»). Выпускники, как правило, ориентированы на работу в организациях малого и среднего бизнеса.

В УГАТУ в выборку вошли следующие факультеты: факультет авиационных двигателей, факультет авиационного приборостроения, факультет авиационно-технологических систем, факультет информатики и робототехники, Институт экономики и управления, общенаучный факультет. Выпускники ориентированы прежде всего на работу на крупных предприятиях

---

<sup>1</sup> Итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования РФ. URL: [http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864\\_](http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864_) (дата обращения 24.06.2015).

промышленного комплекса, и только во вторую очередь - на малые и средние предприятия. Более того, инженерные направления подготовки являются наиболее востребованными на рынке труда в России<sup>1</sup>.

На следующем этапе предполагалось определение студенческих групп, в которых производится опрос. На каждом потоке отбирались несколько групп, типичных для данного факультета и потока по таким показателям, как численность и соотношение бюджетных и коммерческих студентов.

Наконец, производится отбор студентов, подлежащих опросу, по спискам студенческих групп. Шаг выборки определялся для каждого потока на факультете, в зависимости от соотношения численности студентов в отобранных группах.

Рассмотрим, как проанализированные нами в первой части данной работы факторы выбора студенчеством предприятий малого и среднего бизнеса влияют на ориентации студентов Башкортостана на выбор будущего работодателя, и какие ценностные факторы обуславливают данный выбор.

Включение студенческой молодежи в трудовую деятельность обусловлено их системой ценностей. Чтобы представить систему ценностей студентов Башкортостана, мы проранжировали их, опираясь на методику, разработанную М. Рокичем. Так, выяснилось, что в ценностной структуре наших респондентов преобладают традиционные ценности. На вершине ценностной пирамиды оказываются ценности здоровья и семьи (12,9%). Материальное благополучие в ряду жизненно важных ценностей лишь на седьмом месте. Но, очевидно, что в современных условиях достижение ценностей здоровья и семейного благополучия, безусловно, стоит больших денег. Именно по этим причинам выбор профессии и, соответственно, вуза обучения осуществляется посредством ориентации на те специальности, которые потенциально могут обеспечить в будущем высокий заработок. Ценность интересной работы в структуре жизненных ценностей студентов располагается только на девятом ранговом месте

---

<sup>1</sup> Итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования РФ. URL: [http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--plai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864\\_](http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--plai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864_) (дата обращения 24.06.2015).

(9,9 %). Аналогичные данные мы наблюдаем в эмпирических исследованиях. Согласно Н.И. Лапину (2010 г.), *«ценность работы занимает восьмое место в сознании россиян»*<sup>1</sup>.

Результаты ранжирования показали, что, несмотря на значимость участия в трудовой деятельности, для студенчества сам труд не является ключевой ценностью. Ведущие ранги в иерархии трудовых ценностей студенчества Башкортостана заняли «материально обеспеченная жизнь», далее идет «интересная работа» и на третьем месте – «образованность». Очевидно, что в процессе обучения работа для большинства молодых мужчин и женщин играет второстепенную роль и выступает в качестве инструментальной ценности, так как, в большинстве они работают, чтобы заработать немного денег и опыта, но не для реализации своих способностей. Возможно большую заинтересованность студенты Башкортостана проявляют к знаниям и образованию, в надежде быть в состоянии получить адекватную финансовую компенсацию.

В целом, конечно, материальные ценности являются одними из самых весомых для современных студентов. Студенты стремятся получить не просто профессию, а высокооплачиваемую профессию. Это является проявлением не только потребительского общества, несущего западные ценности, но и реакцией на экономический кризис, инфляцию, снижение уровня жизни, когда на первый план выходят прагматические жизненные предпочтения.

В трудовых практиках студентов это отражается в ситуации выбора: материальная обеспеченность, комфорт (с потребительской точки зрения) жизни или интересная работа в выбранной ими профессии. Снижение престижа и оплаты высокоинтеллектуального труда, например, преподавателя, перекладывает выбор выпускников колледжей не сколько в пользу осваиваемой специальности, сколько в пользу другой деятельности, сулящей высокий доход. Многие наши респонденты утверждают, что, окончив институт, они не будут работать по специальности, что подтверждается данными Центра трудовых исследований

---

<sup>1</sup> Лапин Н.И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов // Социологические исследования. 2010. № 1. С. 28-36.

НИУ ВШЭ: «в России по специальности работают 49,6% человек с высшим образованием»<sup>1</sup>. Согласно результатам нашего опроса, только каждый пятый выпускник считает, что он может устроиться на работу по специальности сразу после окончания вуза; каждый четвертый полагает, что, возможно не сразу, но найдет работу по специальности; примерно столько же рассчитывают, что такая возможность появится в будущем. Не видят перспективы более 10% выпускников, в то время как пятикурсники гораздо более пессимистичны, чем студенты 4 курса. Известно, что возможность трудоустройства по специальности в основном зависит от соотношения спроса и предложения на рынке труда, в этой связи, у выпускников классического университета с фундаментальным образованием проблем больше, чем у выпускников других вузов, поскольку профильные направления в большей степени ориентируют обучающихся на малые, инновационные предприятия, чем в классическом университете.

Согласно результатам нашего исследования, лишь 12% опрошенных допускают возможность трудоустроиться в сфере малого бизнеса, 39,8% – в организациях среднего бизнеса и 39,5% выбрали бы крупное предприятие, если бы были одновременно востребованы на крупном, среднем и малом предприятии. При этом наиболее привлекательными малые и средние предприятия являются для студентов технического вуза (77,1% опрошенных студентов УГАТУ). Очевидно, что подобное распределение не случайно и связано с востребованностью на рынке труда специалистов именно технических специальностей. Наибольшую неопределенность испытывают студенты классического университета, 10,3% опрошенных затруднились ответить на вопрос о предпочтительном размере организации.

Анализируя ориентации по гендерному признаку (см. таб. 2), мы обнаружили практическое отсутствие градиента. При этом молодые люди ориентируются в большей степени на малые и средние предприятия (55,9%,

---

<sup>1</sup> Сувалко А. Может ли культура сделать из моно-стереогород? Случай г. Сатка Челябинской области // Тезисы Международной конференции «Между трудом и досугом: к новой «экономии спасения»? URL: <http://www.hse.ru/data/2013/11/26/1337871025/Colloque.Brochure6.pdf> (дата обращения: 04.11.2015).

против 36% - крупное). Эти данные отражают показатели занятости мужчин и женщин в бизнесе в качестве собственников и наемных сотрудников <sup>1</sup>.

Таблица 2

Ориентации на тип предприятия (в % от количества опрошенных)

Предприятие	Всего	Пол		Курс		ВУЗ		
		девушек	юношей	4	5	БГУ	УГАТУ	УГАЭС
<i>Крупное</i>	39,5	43,9	36,0	39,5	39,5	45,7	18,4	53,9
<i>Среднее</i>	39,8	38,8	40,6	39,4	46,5	35,3	57,7	26,3
<i>Малое</i>	12,0	7,8	15,3	12,2	9,3	8,0	19,4	10,2
<i>Другое</i>	1,2	0,7	1,6	1,2	0	0,7	1,0	2,4
<i>Затруднились ответить</i>	7,5	8,8	6,5	7,7	4,7	10,3	3,5	7,2
<b>Итого:</b>	100	100	100	100	100	100	100	100

Относительно высокие требования к заработной плате, социальным пособиям, вкладу организации в человеческой капитал специалиста вызывают большую привлекательность для соискателя крупных и средних предприятий. Если выпускник будет востребован в одно и тоже время на крупном, среднем и малом бизнесе, 40% респондентов предпочтут крупные и средние предприятия; малые предприятия, где меньше социального страхования, предпочтут всего 12%. Следует отметить, что ориентация выпускников на работу в крупных компаниях в целом совпадает с предпочтениями компаний. Сравнение ориентаций студентов из трех университетов Уфы показывает, что небольшой процент студентов БГУ и УГАЭС, ориентированных на работу в организациях малого бизнеса, среднего бизнеса, предпочтения выражены более значительно. Но результаты заставляют обратить внимание на выяснение факторов, которые объясняют, почему только 18% студентов УГАТУ (по сравнению с 53.9% студентов УГАЭС и 45,7% БГУ)

<sup>1</sup> Методология проведения исследования влияния институциональных факторов на предпринимательские стратегии / Проект «Влияние институциональной среды на стратегический выбор и развитие предпринимательских фирм в России. – ВШМ: СПбГУ, 2012. – С. 12-13.

намерены работать на крупных предприятиях, поскольку эти организации испытывают проблемы с молодым пополнением инженерного и технического персонала.

Профессиональная подготовка студентов УГАЭС, как уже отмечалось, напрямую связана именно с будущей работой в организациях этого вида. Студенты БГУ, скорее всего, видят себя сотрудниками государственных и муниципальных учреждений, и это как раз соответствует направлениям их подготовки, однако низкая востребованность рынков труда именно этих направлений подготовки может свидетельствовать о том, что выпускники данных вузов в большей степени вынуждены трудоустраиваться не по специальности. Одной из причин подобной ситуации является ориентация студентов на «престижные» специальности, влияние этого аспекта мы подробно рассмотрели в первой главе диссертационной работы.

Выбирая вуз, студенты ориентируются прежде всего на популярные профессии, подчас плохо представляя себе содержание будущей работы. Как показывают результаты авторского исследования, только 19,1% выбрали бы ту же специальность, скорее не выбрали бы – 28,1%, и «разочаровались в специальности» 15,5% опрошенных респондентов. Примерно половина студентов, что должны сделать выбор в пользу другой специальности, готовы сделать это из-за низкой зарплаты (фактор материального обеспечения), треть - из-за отсутствия карьерного роста (карьеры фактор), из-за трудностей в поиске работы, отсутствия спроса на соответствующих специалистов, а также из-за того, что полученная специальность не нравится в силу, например, первоначального выбора родителей, а не самого студента. Каждый пятый готов сменить профессию из-за ее непрестижности.

Наш опрос выявил следующее распределение предпочтений выпускников вузов, из которого можно сделать выводы о ценностных ориентациях, влияющих на выбор форм трудовой деятельности студенчества. Соотношение тех, кто планирует и не планирует устроиться по своей специальности, и тех, кто уверенно или неуверенно предпочли бы другую специальность, 62% и 31%,

соответственно. Среди тех, кто ориентирован «скорее всего» работать в организации не по своей специальности, преобладают выпускники УГАТУ. Однозначное предпочтение работе по специальности дает большинство студентов-пятикурсников Башкирского государственного университета. Таким образом, треть выпускников не ориентированы на работу в профильной по полученной специальности организации, что коррелирует с общероссийскими показателями. Среди основных причин подобного явления необходимо выделить ошибки при выборе профессии и качество профессиональной подготовки в вузе, также уровень зарплаты, условия работы по своей специальности и возможности карьерного роста, сложности трудоустройства по специальности. По большому счету, этот факт, с одной стороны, является огромной потерей и, с другой, нереализованной возможностью для общества и молодежи. В рамках полученных данных, на наш взгляд, необходимо проводить мониторинг трудовых биографий опрошенных студентов в будущем.

Студенты оценивают вероятность своих планов, основываясь на имеющийся трудовой опыт, свой или одногруппников. Так, Н.В. Корж отмечает, для неработающих студентов работа означает достижение успеха в жизни, признания и уважения окружающих, определенного положения в обществе, что также подтверждают результаты нашего исследования. Для них будущий труд должен обеспечить им высокий заработок и возможность профессиональной самореализации. Вместе с тем работодатели предъявляют определенные требования к потенциальным работникам. Работающие студенты ориентированы при выборе работы на содержательную сторону деятельности, условий труда и социальных гарантий. *«Молодые люди, ознакомившиеся с предложениями на рынке труда, кроме материального вознаграждения, обращают внимание на содержание работы, условия, в которых им предстоит работать, и гарантии, которые им предоставляет работодатель»*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кошарный В.П., Корж Н.В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1 (21). С. 126-135.

Наш опрос показал, что стремясь добиться финансовой независимости или получить хоть какой-нибудь опыт работы, юноши и девушки начинают работать, совмещая учебу с дополнительной занятостью, содержание которой, как правило, не соответствует получаемой в вузе специальности. В значительной степени такая ситуация объясняется невостребованностью полученной профессии на рынке труда, несоответствием работника требованиям работодателя или, напротив, неприемлемостью требований работодателя для работника, изменением профессиональных предпочтений, отсутствием перспектив карьерного роста и получения высоких доходов в будущем.

Студенты выделяют и другие предтрудоузовые мотивы, но не рассматривают их как значительные, а именно стремление к независимости, своей собственной творческой самореализации, желание сделать карьеру. Предтрудоузовые мотивы, побуждающие студентов начать трудовую деятельность, подробно рассмотрены нами в первой главе диссертационной работы. Проанализированные аспекты ориентированности студенчества подтверждают наши тезисы о степени влияния материального фактора и фактора карьеры на их трудовые ориентации. Так, мы фиксируем два направления трудоустройства – одни студенты ориентированы на комфортное трудоустройство, другие – на интенсивное и перспективное.

Необходимо констатировать, что студенты достаточно реалистично оценивают свои возможности в сфере труда и готовы получать необходимые навыки и знания уже «в поле». 35% опрошенных нами респондентов считают, что полученные в вузе знания и навыки по полученной специальности в работе окажутся недостаточными, 29% отметили, что знания и навыки останутся далеко не востребованными в будущей работе и 22% посчитали вполне достаточными. Полученные нами результаты отражают основные тенденции, зафиксированные в социологических исследованиях ценностных ориентаций студенческой молодежи последних лет.

В процессе обучения, уже включаясь в трудовую деятельность или под влиянием имеющих подобный опыт сверстников, корректируются представления о востребованности специальности, по которой в настоящий момент обучаются

студенты. Так, намерены работать не по специальности, в основном, студенты социальных и гуманитарных факультетов, которым, по их же мнению, было бы трудно найти работу в соответствии с полученной в университете специальностью. Желание работать по специальности после окончания вуза напрямую связано с мнением о высоком качестве подготовки специалистов в школе и удовлетворенности созданными в нем условиями для личностного развития студентов. Каждый пятый готов сменить профессию из-за отсутствия престижа. Эта ситуация фиксирует очевидное противоречие между модой на социальные и гуманитарные специальности и низкий спрос на их выпускников на рынке труда. На вопрос анкеты, в чем причина отказа при приеме на работу, большая часть респондентов считают, что диплом вуза не «котируется» у работодателей. Кроме того, результаты опроса показывают, что для достаточно большого числа студентов важно просто получить диплом о высшем образовании, поскольку считается, что обучаться на социально-гуманитарных факультетах наиболее просто и наименее трудозатратно. Рост выпускников социально-престижных специальностей приводит к увеличению числа безработных молодых специалистов. Так, по официальным данным в апреле 2015 г. доля молодых людей среди безработных составила 21,2% <sup>1</sup>. Ситуация усугубилась в связи с мировым экономическим кризисом 2014-2015 гг. По результатам проведенного Министерством образования РФ в 2015 г. мониторинга трудоустройства выпускников поиск первой работы занимает в среднем 8 месяцев - 1 год <sup>2</sup>. Каждый второй выпускник не может сразу найти работу. Однако, чтобы готовить студентов «в никуда», когда многие, а порой и большинство, идут работать не по специальности, как, например, выпускники педвузов, абсурд. По данным агентства «Рейтер», в последнее десятилетие наиболее предпочтительными для молодежи являются профессии экономиста и менеджера (85%), с последующим переводом профессии, на третьем месте - IT-специалист,

<sup>1</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации в апреле 2015 г. [Электронный ресурс] // Официальные данные Росстата. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d05/99.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/99.htm) (дата обращения 18.07.2015).

<sup>2</sup> Итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования РФ. URL: [http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864\\_](http://xn--80abucjiihbv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864_) (дата обращения 24.06.2015).

на четвертом - юрист. Эти предпочтения с точностью до наоборот воспроизводят список востребованных на рынке профессий. Таким образом, такие традиционные отрасли, как машиностроение, энергетика, газовая и нефтехимическая промышленность, а также новые направления профессиональной деятельности, в первую очередь связанные с информационными технологиями и телекоммуникациями, ощущают недостаток молодых кадров <sup>1</sup>. Действительно, социально-престижные профессии, которые, как было выявлено в первой главе работы, не всегда являются востребованными, привносят значительный диссонанс в структуру трудовых ориентаций студенчества, являясь факторами разбалансирования трудовых отношений, как на отраслевом, так и на социетальном уровнях.

Осознание непрестижности специальности и отсутствие потребности общества в определенных специалистах приводит к разочарованию и нежеланию учиться, либо к необходимости получать дополнительное образование, на которое у большинства представителей молодежи нет достаточных финансовых возможностей. В целом, оценивая влияние системы высшего профессионального образования на трудовые ориентации студенчества, в оценках наших респондентов мы наблюдаем серьезную социальную проблему рассогласования образовательной системы и наличного рынка труда <sup>2</sup>.

Как сами выпускники оценивают важность престижности вуза, специальности, с одной стороны, и качество знаний, профессионализма соискателей, с другой стороны? Вопрос в анкете был сформулирован следующим образом: «некоторые люди утверждают, что сегодня карьера человека в большей степени зависит от престижности специальности, от диплома престижного университета. Другие убеждены, что карьера человека в большей степени зависит от качества знаний, профессионализма. Вы согласны с первым или вторым утверждением?». Ответы показывают, что большинство выпускников - более 70% - в качестве основного критерия для трудоустройства считают не престижность

---

<sup>1</sup> Константиновский Д.Л. Динамика неравенства: Российская молодежь в меняющемся обществе: Ориентации и пути в сфере образования (от 60-х к 2000-му). М.: УРСС, 2005. С.131.

<sup>2</sup> Устинова К.А. Сфера образования и рынок труда: проблемы рассогласования // Социс. 2014. №6. С. 99.

вуза или специальности, а профессиональные качества. Однако, обращает внимание на себя существенное расхождение в оценках студентов 4 и 5 курсов: почти 70% студентов, которым через несколько месяцев предстоит самостоятельная трудовая жизнь, затруднились ответить на этот вопрос. Такое снижение оптимизма среди студентов пятого курса объясняется их более «богатым» опытом трудоустройства.

О.В. Шиняева в своем исследовании отмечает, что *«снижение престижа высококвалифицированного умственного труда, например, преподавателя, смещает выбор выпускников вузов не в пользу данной профессии, а в пользу иных видов деятельности, пусть и не по специальности, но более высокооплачиваемой»*<sup>1</sup>. Это можно считать отрицательным фактором в выборе студентов и выпускников коммерческих организаций малого и среднего бизнеса. Но этот негативный фактор вместе с тем является, как это ни парадоксально, положительным в другом: энергичные, инициативные, креативные, хорошо подготовленные молодые специалисты приходят в сферу малого и среднего бизнеса, тем самым способствуя укреплению ее роли в современной российской экономике. Более того, многие респонденты отмечают, что при устройстве на работу, наличие диплома не является обязательным условием, как паспорт, страховка или пенсионное свидетельство. Бытует представление о том, что без связей устроиться на работу, так же как и открыть собственный бизнес, очень сложно и практически невозможно. К сожалению, это так. На вопрос «Одни говорят, что без нужных связей сегодня невозможно устроиться на работу по специальности, другие полагают, что при усилиях и демонстрации своих способностей это вполне возможно. К кому – к первым или ко вторым вы себя отнесли бы?» выпускники дали следующее самоопределение. Половина выпускников среди тех, кто считает, что социальный капитал является основным условием приема на работу. Чуть меньше - 40% склоняются к тому, что занятость зависит не только от соответствующих общественных отношений, но и от

---

<sup>1</sup> Влияние социальных коммуникаций на престиж регионального вуза / под ред. О. В. Шиняевой. Ульяновск: УлГТУ, 2009. С. 67.

профессиональных способностей личности. То есть при трудоустройстве выпускники ориентируются не только на уровень своей профессиональной подготовки, но и на наличие социальных связей. Суждения выпускников существенно не отличаются от представлений работников. По данным обследования активного населения, проведенного исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru в январе 2012 года, 26% респондентов считают, что самым важным условием успешной карьеры являются личные связи. 6% респондентов думают, что личные связи важны для карьеры, но это не главное условие служебного роста – знакомства могут помочь в трудоустройстве, однако успех дальнейшей работы будет зависеть от профессионализма сотрудника. И только 9% россиян убеждены, что никакие папы, друзья и покровители не помогут сделать карьеру, поскольку главным условием продвижения был и остается профессионализм. Интересно, что с возрастом подобные убеждения нередко рассеиваются: если среди респондентов до 24 лет в движущейся силе профессионализма убеждены 12%, то среди тех, кто старше 45, - лишь 4% <sup>1</sup>.

Ранее мы неоднократно обращали внимание на то, что содержание образовательных курсов недостаточно ориентировано на потребности рынка труда. На современном этапе развития общества востребованы высокообразованные, способные к самосовершенствованию, принятию ответственных, инновационных решений и прогнозированию их воздействия на людей, стремящиеся добиться высоких конечных результатов. Развивать соответствующие качества и навыки молодых специалистов - задача высших учебных заведений, так как в условиях возрастающей конкуренции между вузами вопрос конкурентоспособности выпускников на рынке труда и возможностей университета для содействия их профессиональной деятельности имеет первостепенное значение. Существуют варианты, широко используемые западными университетами, когда вуз предоставляет дополнительные возможности для желающих трудоустроиться в рамках самого вуза.

---

<sup>1</sup> Выпускников без опыта охотнее берут в крупные компании [Электронный ресурс]. URL: [http://www.superjob.ru/community/otdel\\_kadrov/56658](http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/56658) (дата обращения: 19.08.2014).

Выпускающие кафедры имеют разные возможности для привлечения учащихся к практической деятельности, но, тем не менее, приходится прикладывать максимум усилий для того, чтобы удержать студентов в профессиональной сфере<sup>1</sup>.

Для того, чтобы выявить степень влияния получаемых в образовательном курсе знаний и навыков на конкурентоспособность выпускника при трудоустройстве и карьере, студентам было предложено оценить их по 10-ти бальной шкале, где 10 – максимальное значение, 1 – минимальное значение. Результаты ранжирования представлены в таблице 3.

Таблица 3

Влияние на конкурентоспособность выпускника при трудоустройстве и карьере знаний и навыков, получаемых в вузе, по мнению студентов (*в баллах, рангах*)

<b>Знания и навыки</b>	<b>Средний балл</b>	<b>Ранг</b>
Экономические знания	7,67	1
Знания и навыки делового общения	7,63	2
Управленческие знания и навыки	7,47	3
Знания и навыки информационных технологий	7,35	4
Фундаментальные знания	7,15	5
Знания и навыки межличностного общения	7,11	6
Навыки работы в команде	7,07	7
Знания иностранных языков	7,06	8
Правовые знания	6,98	9
Прикладные знания и навыки	6,92	10
Знания и навыки самообразования	6,88	11
Общекультурная подготовка	6,57	12
Социально-гуманитарные знания	6,16	13
Навыки общественной работы	6,06	14

Обращает на себя внимание то, что по оценкам студентов средний балл получаемых в вузе знаний и навыков колеблется между 6 и 7 баллами. Похоже, что студенты факт получения высшего образования становится главным и единственным условием для реализации всех последующих работ и обеспечивает конкурентоспособность выпускника вуза. Однако, по нашему мнению, подобное среднее значение может свидетельствовать о том, что студенты признают в целом

<sup>1</sup> См.: Влияние социальных коммуникаций на престиж регионального вуза / под ред. О. В. Шиняевой. Ульяновск: УлГТУ, 2009. 128 с.

важность и значимость тех знаний и навыков, которые они приобретают во время учебы в вузе, но вместе с тем осознают недостаточность прикладных навыков и знаний (на 10 месте). По мнению работодателей на первом месте - владение практическими навыками (20,8%) и работоспособность и высокая трудовая дисциплина (16,4%), владение же теоретическими знаниями (12,8%) – лишь на третьем месте <sup>1</sup>. Отсутствие практических навыков и знаний приводит к отсутствию опыта работы у студентов к моменту окончания вуза либо же к тому, что полученный опыт не соответствует специальности.

По данным нашего опроса, 62,7% респондентов совершенно не имеют опыта работы по получаемой в вузе специальности, а те, кто имеет (19,5%), то незначительный – от 3 месяцев до года. Студенты УГАТУ имеют больший опыт работы. Следует предположить, что это опять же связано с востребованностью специалистов технических специальностей и ориентированности на малые инновационные предприятия. Наши результаты подтверждают тезис о том, что по окончании учебного заведения многие студенты не имеют опыта работы по получаемой в вузе специальности, что уменьшает их шансы на трудоустройство по полученной профессии. Что в свою очередь сразу выводит студентов выпускников на второй план в конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Думается, что подобная ситуация характеризует ориентированность студентов Башкортостана на работу в крупных или государственных организациях, а предприятия малого и среднего бизнеса, на наш взгляд, привлекают их в качестве пространства для подработки и получения опыта работы или периодического заработка. Кроме того, это свидетельствует о том, что представления молодых специалистов и выпускников вузов не соответствуют тем требованиям, которые предъявляют им работодатели на рынке труда. В связи с этим формируется еще один аргумент, подтверждающий наличие социального разрыва между рынком труда и образовательной системой в целом.

---

<sup>1</sup> Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: дисс.канд.соц.н. Саратов, 2014. С.53.

Респонденты в ходе нашего опроса отмечали, что гарантированная, стабильная заработная плата есть фактор, влияющий на выбор будущей профессии. Многие не задумываются о поиске нового более интересного, перспективного места работы, имея стабильный заработок. С другой стороны, есть такое явление, как гипертрофированное желание иметь материальные блага, не предусматривающее стремление создавать эти преимущества. Студенты желают получить не просто профессию, а высокооплачиваемую профессию, которая в их представлениях проявляется как социально-престижные профессии. Самореализации студентов подпитываются не столько желанием принести пользу людям, как желанием выжить, благодаря профессии. Возможно, в этом заключается заблуждение: в реальности есть скорее высокооплачиваемая работа (причем в определенных организациях), а не высокооплачиваемые профессии, поскольку, к примеру, экономист в одной организации может получать высокую заработную плату, а в другой фирме – низкую. Но нужно иметь в виду, что высокооплачиваемая работа требует от работника и больших усилий, и высокого уровня профессионализма, и иной самоотдачи, готовности ради работы отказаться от многих аспектов комфортной жизни. Очевидно, подобные ожидания корректируются ближе к старшим курсам, когда студенты уже попробовали себя в трудовой сфере <sup>1</sup>. Поэтому ценность образования нивелируется, становясь лишь номинальным требованием работодателей иметь диплом об образовании при устройстве на работу (и то, не всегда), а ценность труда формируется на основе опыта работы, полученного во время учебы.

Что касается понятия «достойной оплаты труда работников», ее фактическое содержание у выпускников осуществляется на очень по-разному. На вопрос о том, какова минимальная заработная плата, предлагаемая работодателем, за которую выпускник готов работать, получено большее распределение их требований. На зарплату менее 10 тысяч рублей ориентируются 2,5% выпускников; 45% – от 10 до 17 тысяч рублей; 15% - от 17 до 30 тысяч рублей;

---

<sup>1</sup> Гимадрисламова Р.М., Хазиева Э.Р. Экономическая жизнь студентов: результаты социологического исследования в БашГУ // XVII заочная научная конференция Research Journal of International Studies, Международный научно – исследовательский журнал. Екатеринбург. 2013. С.89.

3% – от 30 до 70 тысяч рублей; 34,5% – свыше 70 тысяч рублей. У всех студентов 5-го курса минимальный запрос на зарплату выше 10 тысяч рублей, хотя среди них большинство реально оценивает свои будущие доходы: более 40% говорит о том, что размер оплаты их труда будет на уровне 10 тысяч рублей. Вместе с тем более 30% респондентов предъявляют явно завышенные требования к оплате своего труда – более 70 тысяч рублей, учитывая, что по Республике Башкортостан средняя заработная плата составляет 22 000 рублей <sup>1</sup>. Руководители рекрутинговых агентств отмечают, что ожидания выпускников по заработной плате явно завышены и «превышают предложения работодателей в среднем на 25-30%. В среднем, выпускник вуза хочет получать не меньше 35 тысяч рублей, а зачастую 40-45 тысяч» <sup>2</sup>. При этом размер средней заработной платы для молодых специалистов с высшим образованием 10-15 тысяч рублей. Очевидно, подобная ситуация опять же обоснована тем, что 5-тикурсники имеют больший опыт трудовой деятельности, нежели студенты младших курсов. Это свидетельствует о том, что в иерархии ценностных ориентаций имеется несоответствие – налицо явное расхождение в жизненных установках студентов. На их уровне студенты ориентированы на высокую заработную плату, однако, столкнувшись с реальным рынком труда, начинают адекватно оценивать свою стоимость.

Полученные в ходе опроса данные, касающиеся фактора материальной обеспеченности, влияющего на выбор тех или иных форм предприятий для осуществления трудовой деятельности, требуют актуальной объяснительной модели. С нашей точки зрения, критерии, связанные с размером заработной платы для студентов, выпускников вузов необходимо классифицировать по основанию наличия опыта работы, поскольку у работающих студентов притязания на размер

---

<sup>1</sup> Номинальная и реальная заработная плата работников предприятий и организаций. Официальные данные Башкортостанстата. URL: [http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/bashstat/resources/d1d465004d055f3c9fcbff5b3577459f/зарплата.pdf](http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/d1d465004d055f3c9fcbff5b3577459f/зарплата.pdf). (дата обращения: 13.05.2015).

<sup>2</sup> Выпускники ждут высоких зарплат, а работодатели - опытных специалистов. РИА-Новости, 19.08.2013. URL: <http://ria.ru/society/20120627/686108539.html#ixzz3PWuTzke5> (дата обращения 22.01.2015)

оплаты их труда, как правило, более объективны, чем у неработающих студентов, которые имеют завышенные ожидания.

Отдельную категорию составляют студенты, имеющие свой бизнес или планирующие его создать сразу после окончания вуза и, таким образом, рассматривающие его как постоянное место работы. У потенциальных или реальных бизнесменов, как правило, нет определенного представления о размере оплаты их труда, поскольку это обстоятельство обосновывается самой сущностью предпринимательской деятельности.

Определенный исследовательский интерес вызывают те факторы, которые определяют выбор студенчеством конкретного предприятия. Факторы, оказывающие наибольшее влияние на этот выбор были обозначены нами в первой главе данной работы. Наибольшую ценность для студентов представляет работодатель и характеристики предприятия, именно на это ориентированы студенты при выборе места трудовой деятельности. В какой же организации они получают желаемое - в крупной или на малой и средней - при этом имеет второстепенное значение.

Для анализа восприятия малого бизнеса с точки зрения использования этого вида деятельности для сообщества респондентов был задан вопрос: «У одних людей существуют негативные представления о роли бизнеса в решении социальных проблем общества, у других – наоборот, позитивные представления об этой роли. К кому вы отнесли бы себя – к первым или ко вторым?». Около 50% опрошенных респондентов видят бизнес с положительной точки зрения, а более 40% имеют негативные ассоциации с понятиями бизнес и предпринимательство. Безусловно, среди респондентов, планирующих вступить в ряды бизнесменов, преобладают положительные ассоциации. При этом близость отрицательных оценок можно обосновать тем, что общественное мнение, поддерживая бизнес как вид социально-экономической деятельности, негативно относится к его российской модели. К сожалению, надежды на развитие системной благотворительности и участие российских организаций в решении социальных проблем невелики, отечественные бизнесмены сосредоточены прежде всего на

зарабатывании денег, извлечении прибыли. А этика бизнеса и благотворительности в России еще не полностью сформирована. Скорее всего, это связано с тем клубком проблем, которые охватывают малый и средний бизнес.

Еще одна характеристика, влияющая на представления студенчества о деятельности малого и среднего бизнеса – это показатели социальной ответственности организации. Респондентам был задан вопрос о параметрах «идеальной организации», в которой они хотели бы работать. В качестве характеристик были отобраны такие качества как 1) своевременная уплата налогов, 2) достойная заработная плата, 3) социальные и дополнительные льготы, 4) качество производимых товаров/услуг, 5) создание новых рабочих мест, 6) повышение квалификации, 7) помощь детям, инвалидам и 8) участие в благотворительных проектах. Значимым условием деятельности организации, согласно мнению респондентов, является то, что «организация должна своевременно и в полной мере уплачивать налоги или укрывать их». Большинство респондентов отметили, что организация и власть – это неразрывно связанные друг с другом компоненты. Согласно результатам опроса, большинство респондентов (78%) разделяют эту точку зрения. Значительная часть опрошенных студентов (60%) указали, что предпринимательская деятельность обеспечивает более высокий уровень доходов, чем занятость. Таким образом, студенты адекватно понимают условия ближайшей внешней среды, в которой функционируют предприятия малого и среднего бизнеса. Отсюда можно предположить, что изменение этой части внешней среды под влиянием власти и организаций, объединяющих бизнесменов, является фактором, способствующим «повороту» студентов в сторону этих структур.

Далее мы проранжировали основные параметры социальной ответственности организации в представлениях студенчества Башкортостана (см. табл. 4). Ответы распределились в следующем порядке (наиболее популярные ответы): на первом месте – «Достойная заработная плата сотрудников», на втором месте – «Качество товаров», выпускаемых организацией, «Помощь инвалидам» (как характеристика организации, участвующей в решении социальных проблем),

на третьем месте такие характеристики малого и среднего предпринимательства, как: «Создание новых рабочих мест», «Помощь в повышении квалификации», «Дополнительные услуги и льготы за счет организации», и на четвертом месте оказались ответы: «Своевременная и полная уплата налогов» и «Участие в экологических проектах». Примечателен тот факт, что все параметры, предложенные респондентами, социальной ответственности получили оценку выше среднего, но своевременная и полная уплата налогов, связанных с интересами общества в целом, оказалась на последнем месте (6,4 баллов), что свидетельствует о представлениях, далеких от ценностей и императивов цивилизованного бизнеса.

Таблица 4

Мнения студентов о том, какие черты должны быть присущи организации, в которой хотелось бы работать (*в средних баллах*)

<i>Ранг</i>	<i>Параметры социальной ответственности</i>	<i>Средний балл</i>
1	Достойная зарплата работникам	8,4
2	Дополнительные услуги, льготы за счет организации	7,6
3	Помощь работникам в повышении квалификации	7,5
4	Качество производимых товаров и услуг	7,5
5	Помощь инвалидам, детям, ветеранам	7,2
6	Создание новых рабочих мест	6,9
7	Участие в экологических проектах	6,6
8	Своевременная и полная уплата налогов	6,4

Как мы видим из таблицы, высшие ранги занимают параметры фактора материальной обеспеченности студентов; возможности повышения квалификации как фактор карьеры – во второй очереди ответов, и на третьем – параметры фактора имиджа малого и среднего предприятия, выражающиеся в таких характеристиках, как качество товаров, помощь инвалидам (благотворительная

деятельность), реализация экологических проектов (социальная деятельность). Таким образом, анализ ответов позволяет вновь зафиксировать распределение основных факторов, влияющих на выбор студентами малого и среднего предприятия для осуществления трудовой деятельности. Студенты «голосуют» за социально ответственный малый и средний бизнес. Хотелось бы надеяться, что, став в перспективе предпринимателями, они не откажутся от этого тренда. Что же касается индикатора «уплата налогов», то этот параметр, вероятно, пока не ассоциируется с социальной ответственностью, ибо в данном контексте она обезличена абстрактными «закромами Родины».

Рассматривая ситуацию трудоустройства выпускников мы неоднократно подчеркивали, что многие выпускники испытывают трудности при трудоустройстве, так как большинство из них не отвечают тем требованиям, которые предъявляют им работодатели <sup>1</sup>. Очевидно, в решении проблем трудоустройства молодых специалистов необходимо участие всех заинтересованных сторон: работодателя, государства, вуза и самого выпускника.

В частности, вопрос о гарантиях для молодых специалистов дискутируется в обществе, а в некоторых странах (например, Франция, Республика Беларусь) определенные гарантии, закрепленные в законе. Как такового понятия «молодой специалист» в нынешнем трудовом законодательстве нет. Институт распределения при вузах, который был действенным механизмом при устройстве на работу специалистов без опыта работы и подтверждением ими своих знаний по полученной специальности, давно канул в лету. В российской действительности эта функция полностью ложится на плечи самих выпускников вузов. Большинство опрошенных студентов считают необходимым наличие института распределения при вузах (более 70% выпускников). Подавляющее большинство выпускников считает, что в нашей стране должны быть определены социальные гарантии для наемных молодых специалистов - запрет на их увольнение по инициативе работодателей, равная оплата труда, занятости, полученная в вузе

---

<sup>1</sup> Выпускники ждут высоких зарплат, а работодатели - опытных специалистов. РИА-Новости, 19.08.2013. URL: <http://ria.ru/society/20120627/686108539.html#ixzz3PWuTzke5> (дата обращения 22.01.2015).

подготовка (квалификации) (см. Приложение 2). Каких-либо иных особенностей правового положения для тех, кого можно отнести к «молодым специалистам» (в том числе запрета увольнения), трудовой кодекс не устанавливает. Сегодня приняты отдельные общие нормы, которые предусматривают некие гарантии, в том числе для молодых специалистов. Например, норма о недопустимости дискриминации, в том числе по возрасту, со стороны работодателей. Кроме того, Трудовой кодекс РФ в ч. 4 ст. 70 предусматривает, что невозможно установить испытание для тех, кто окончил учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые пойти на работу по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Иное дело, если молодой специалист трудоустроен по распределению. Согласно положению о правах и обязанностях молодого специалиста, их увольнение находится под запретом до наступления даты окончания обязательной работы, прописанного в свидетельстве о направлении на работу. А также осуществлять перевод молодых специалистов, без их согласия, на работу, профиль которой отличен от полученной ими специальности - незаконно. Но, известно, что студентов-«целевиков» – незначительное количество, и с каждым годом их число снижается.

Вместе с тем, идею о запрете на увольнение молодых специалистов, то есть их гарантированное трудоустройство в течение определенного времени, как правило, поддерживает около 80% выпускников, среди них больше тех (особенно среди мужчин), кто считает, что это положение является не только желательным, но и обязательным. Однако, в российской действительности, подобная норма представляется скорее «утопией», поскольку и без того снижает конкурентоспособность студента на рынке труда, вследствие незначительного или вовсе отсутствия опыта работы, как показывают результаты исследований, представленные в первой главе данной работы.

Ранее мы уже отмечали готовность выпускников на начальном этапе карьеры получать невысокую зарплату <sup>1</sup>, подчас меньшую, чем у их коллег старшего возраста. В этом случае при разнице в оплате не обязательно главную роль играет уровень реальной (а не формальной) квалификации. Ищущим работу, из числа выпускников в сфере занятости предлагают значительно меньший размер зарплаты, предъявляя к их функциональным обязанностям равные в сравнении с опытными работниками требования. Суды в этом отношении более «социальны»: 90% выпускников считают, что равная оплата должна быть обязательной для работодателя или желательна. Более категоричны в оценках парни (обязательную равную оплату признают 50% юношей и 37% девушек), выпускников социальных и гуманитарных специальностей (БГУ, УГАЭС). При этом понятно их стремление «иметь все и сразу», одновременно дистанцируясь от возможных последствий внутрифирменной конкуренции. По сути, они рассчитывают на профессиональную «индულгенцию», позволяющую им продемонстрировать любой (!) уровень компетенций, без каких-либо санкций со стороны работодателя. Очевидно, что такая «удобная» позиция должна четко коррелировать с актуализированной ранее тенденцией, связанной с нивелировкой ценностей труда и профессионального образования. На смену последним как раз и приходят либеральные ценности – ценности потребления, в данном случае, «образовательных услуг» и «зарплаты», не зависящей от уровня интеллектуально-знаниевого и профессионального потенциала субъекта.

Одной из задач опроса было изучение представлений студентов об организации - потенциальном работодателе. Нас интересовали такие аспекты этих представлений как соответствие профилю организации-работодателя и профессиональной подготовки студентов, о содержании труда и оплаты, социальных гарантиях, занятости и факторы карьеры. Анализ результатов собственного исследования позволил классифицировать студенческую молодежь Башкортостана по двум основаниям: одна группа – студенты, которые

---

<sup>1</sup> Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: дисс...канд.соц.н. Саратов, 2014. С.53.

рассматривают труд как повинность, ориентированы на традиционный труд и вторая группа – студенты, для которых сам труд является ценностью. Отнесение выпускников к той или иной группе выявлялось нами посредством выявления ориентаций студентов на желаемый тип будущей занятости и характера труда, на выявление предпочтений респондентов в парах соотношения первой и второй групп студентов: а) по критерию технологии работы - стабильные, проверенные или новые, непроверенные методы; б) по критерию ориентации для трудоустройства и возможностям «строить карьеру» - гарантированное трудоустройство на длительный срок, но медленный карьерный рост или «рискованная» занятость, но имеется возможность быстрого карьерного роста; в) критерий переквалификации как требование работодателя - только в случае крайней необходимости или постоянная готовность; г) критерий трудового поведения - дисциплинированность, ответственность, инициативность, самостоятельность; д) характер заработной платы – гарантированная, стабильная или разная, в зависимости от результатов. Таким образом, цель исследования была определена как доля двух типов ориентаций будущих специалистов. Ценность труда мы выявляли посредством вопросов, связанных с оценками студентов предпринимательства и желания заниматься бизнесом. Поскольку доля занимающихся предпринимательством студентов и выпускников слишком мала (не более 2% <sup>1</sup>, эти данные коррелируют с результатами нашего опроса), данную общность студентов мы относим ко второй группе.

Как выяснилось в ходе исследования, большая часть студентов, ориентированы на традиционные аспекты труда, не готовы к активной деятельности по созданию собственного бизнеса, занятию коммерческой деятельностью, освоению новых «ниш» на рынке. При этом они ожидают со стороны работодателей такую оценку своего труда, которая соответствует труду инициативному, креативному, выполняемому с самоотдачей, на основе постоянного повышения квалификации и приобретения новых компетенций.

---

<sup>1</sup> Итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования РФ. URL: [http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--plai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864\\_](http://xn--80abucjiiibhv9a.xn--plai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864_) (дата обращения 24.06.2015).

Ценностью для них является стабильная, планомерная, порой рутинная работа, с predetermined уровнем оплаты труда. Они ориентированы в большинстве своем на наёмный труд, предпочтительно на предприятиях крупного бизнеса. Однако, в поисках такой «комфортной» работы представители студенчества охотно нанимаются в малые и средние предприятия, куда трудоустроиться проще.

Другая группа студентов, имеющая реальное представление о бизнесе и специфике такой работы, наоборот, считают, что к ней нужно очень долго готовиться. Для этой группы сам труд является ценностью, которая позволяет самоутвердиться в профессиональном поле.

При этом анализ полученных данных свидетельствует о том, что большая часть студенческой молодежи предпочитает осуществлять отнюдь не инициативную и автоответственную работу, характерную для предпринимательства, а исполнительскую, четко регламентированную сверху. Представленные ранее исследования характеризовали рост предпринимательской активности, однако проведенное нами исследование свидетельствует о явном снижении предпринимательской активности среди студенческой молодежи. Студенчество Республики Башкортостан ориентировано скорее на выполнение очерченных руководителями задач в определенный отрезок времени, что проявляется также в отсутствии выраженной готовности к участию в разработке инновационных проектов и обеспечения их выполнения. В данном случае налицо использование принципа «мини-макса», без каких-либо иллюзий на проявление профессиональных инициатив с апелляцией к полученным в вузе компетенциям. В этом случае возникает вопрос о необходимости получения этими студентами высшего образования, когда их работа не потребует от них ни должной квалификации, ни ориентации на профессиональный рост.

Напротив, из тех, кто хотел бы в перспективе заниматься бизнесом, инициативность, самостоятельность и компетентность в трудовом поведении отметили в статусе доминирующих качеств – 70% опрошенных.

Мнения студентов о характере трудовой деятельности (в % от количества опрошенных)

	Дисциплинированность и исполнительность	Инициативность и самостоятельность
<i>Студенты УГАТУ</i>	38	12,2
<i>Студенты БГУ</i>	47,3	66,8
<i>Студенты УГАЭС</i>	14,6	20,9
<i>Итого:</i>	100	100

Для первой группы респондентов, ориентированных на дисциплинированность и исполнительность, ценность труда характеризуется как «повинность», что подтверждено также стремлением к гарантированной и стабильной заработной плате по итогам работы (более 80% опрошенных респондентов). Студенты УГАТУ в большей мере демонстрируют исполнительность и дисциплинированность, в то время как студенты БГУ – инициативность и самостоятельность, что закономерно для характера деятельности и тех, и других. Около 19% ответили, что хотят получать заработную плату по результатам своего труда, для них сам труд является ценностью. Отметим, что такой механизм очень действенен на западном рынке труда. В российской действительности человек не привык конкурировать на своем рабочем месте и получать за это бонусы и надбавки к заработной плате.

По критерию «Технологии труда» наиболее популярный ответ «Устойчивые, апробированные» предприятия в противовес «непопулярным» – новым, и не апробированным. Работа на престижные компании, с хорошим имиджем способствуют дальнейшему росту работника с устойчивой заработной платой, что в наше время является гарантом уровня и качества жизни.

Мнения студентов о качестве труда (в % к числу опрошенных)

Предпочтение первой группы	в %	Предпочтение второй группы	в %	Затруднились ответить
устойчивых, апробированных технологий труда	58,7	новых, не апробированных технологий труда	13	18,3
гарантированной занятости на длительный срок, хотя и медленного карьерного роста	58,2	рискованной занятости, но возможного быстрого карьерного роста	28,5	13,3
переквалификация только в случае острой необходимости	34,8	постоянная готовность к переквалификации	49,8	15,4
Главное – дисциплинированность, исполнительность	47,8	Главное – инициативность, самостоятельность	42,9	9,2
Гарантированной, стабильной зарплаты	59,4	Разной, в зависимости от результатов, зарплаты	21,6	19

Ориентируясь на полную занятость и карьерный рост, будущие специалисты ориентированы на гарантированную занятость на длительный срок. Многие респонденты согласны на планомерный карьерный рост в течение длительного времени. Многие считают, что карьерный рост возможен только после определенного времени работы на одном и том же предприятии, независимо от степени участия в деятельности компании. Представления студентов о карьерном росте, достижении желаемого уровня заработной платы, успеха в организации собственного дела связаны с инициативностью, самостоятельностью и интенсивной работой. Однако на уровне реальных действий немалая доля опрошенных предпочитает не «напрягаться» для получения желаемого, рисковать, работать интенсивно, т.е. ориентированы на «комфортное трудоустройство». Иными словами, на уровне желаемого труд для них является ценностью, позволяющей самореализоваться в профессиональной сфере, но на уровне реальных действий – остается «повинностью», с помощью которой они реализуют свои материальные потребности.

Основные приоритеты в будущей работе (в % от количества опрошенных)

	Стабильная занятость, планомерный (долгий) карьерный рост	Рисковая занятость, стремительный карьерный рост
<i>Студенты УГАТУ</i>	33	13,9
<i>Студенты БГУ</i>	54,1	56,9
<i>Студенты УГАЭС</i>	12,8	29
<i>Итого:</i>	100	100

Еще один важный аспект связан с тем, что на сегодняшний день становится очевидным, что полученных в ходе обучения в вузе знаний недостаточно, поэтому карьерный рост возможен только при постоянном повышении квалификации, и дополнительном обучении. Необходимость в постоянной переквалификации отмечает подавляющее большинство респондентов (65%). Те, кто ориентирован на собственный бизнес, также утвердительно отмечают необходимость в получении дополнительных знаний и навыков для успешной деятельности. Эта ситуация интересна тем, что ценность образования обусловлена ценностью трудовой деятельности, первая же является основной для студентов. То есть для того, чтобы быть успешным, нужно приобретать новые знания, постоянно развиваться, учиться. Готовность к постоянной переподготовке, скорее всего, связана с тем, что полученная специальность не оценивается студентами как перспективная, и большая часть, как отмечалось выше, готова ее изменить в ближайшем будущем, если удастся устроиться на хорошую работу в организации малого и среднего бизнеса. Таким образом, этот параметр имеет совершенно другое направление по сравнению с ранее названными.

Таким образом, по критерию технологий трудовой деятельности более 50% выпускников могут быть отнесены к первой группе, которая фокусируется на традиционном труде. Руководствуясь терминологией Л.А. Паутовой, рассмотренной нами в первом параграфе, данную категорию студентов Башкортостана можно отнести к типу «бюджетников», оставшаяся часть – «предприниматели». Для выделения же группы «офисных» работников

необходимо дальнейшее, более глубокое изучение трудовых биографий студентов Башкортостана.

Ориентированных на быструю карьеру при рискованной занятости в 2 раза меньше по сравнению с теми, кто ориентирован на гарантированное трудоустройство в течение длительного срока. Только треть выпускников считает, что их квалификация будет надежным гарантом занятости на длительную перспективу. Большинство предпочитают работать в организации, где квалификация работников будет постоянно меняться. По типу трудового поведения несколько больше тех, кто ориентирован на дисциплину и инициативность. Конечно, предпочтение по последнему критерию зависит от полученной выпускниками специальности, в некоторых организациях поощряется инициатива и, наоборот, в других инициатива не поощряется и даже наказывается. Однако, фактическая трудовая деятельность определяется не только корпоративной культурой и административными регламентами, а также желанием изменить ситуацию, принимать решения и работать самостоятельно. В этой связи инновационная деятельность в организации в лице кадрового резерва выпускников находится на удовлетворительном уровне. Только пятая часть выпускников готова рисковать, зарабатывать не в зависимости от зарплаты, а от реальных результатов работы, в том числе, за счет инициативы, творческого вклада, производительности труда. 83,4% опрошенных студентов считают необходимым включение в учебный курс дисциплины «Иноватика». Обращает на себя внимание то, что из них 54,9% студентов ориентированы на работу в крупных компаниях и в меньшей мере 36,6% - в средних и малых организациях. Очевидно, подобная ситуация связана со слабой информированностью общества о внедрении инноваций в малом и среднем бизнесе.

Подводя итоги, более половины выпускников вузов не хотят работать в организации, которая дает возможности быстрого карьерного роста, получения новых специальностей, с зарплатой за фактический трудовой вклад, но и взять на себя определенные риски в плане трудоустройства, карьеры и зарплаты. На основании представленных данных можно сделать вывод, что у потенциальных

выпускников не сформирована четкая ориентация на традиционные или инновационные аспекты работы, ее содержание и условия. Студенты признают, что карьерный рост, достижение желаемого уровня заработной платы, успех собственного бизнеса вряд ли возможен без инициативы, самостоятельности, трудолюбия. Однако, значительная часть респондентов не хочет «напрягаться», чтобы получить желаемое, идти на риск, интенсивно работать. Что касается «Готовности к постоянной переподготовке», вероятно, это связано с тем, что полученная специальность не оценивается студентами как перспективная, и многие из них, как отмечалось выше, готовы изменить ее в ближайшем будущем, если им будет предложена хорошая работа в организации малого и среднего предпринимательства.

Эти выводы во многом подтверждаются данными, полученными при анализе ответов студентов на вопросы о том, какие условия труда и личностные качества являются факторами, способствующими успешной работе в сфере предпринимательства.

В ходе опроса студентам было предложено проранжировать в порядке важности условия труда и качество работы, которыми должен обладать работник. Распределение ответов респондентов по условиям и компетенциям предпринимателей представлено в Приложении 3. Характеризуя российских бизнесменов, работающих в сфере малого бизнеса, студенты наиболее часто упоминают такие аспекты личности, как «предпринимательская хватка», «усердие» и «удача». Среди респондентов преобладает мнение, что успех бизнесмена зависит, прежде всего, от внутренних качеств человека. Данные опроса подтверждают выводы, сделанные и отечественными исследователями. Молодежь в большей степени склонна считать российских предпринимателей, работающих в сфере малого бизнеса, активной частью общества, людьми, обладающими лидерскими качествами, изобретательностью и развитыми

коммуникативными навыками, не акцентируя внимание на таких аспектах их поведения, как действия в обход закона и нечестность <sup>1</sup>.

Примечательно, что ценность хорошего образования для достижения успеха в бизнесе в представлениях студенчества занимает 5 ранговое место, уступая таким компетенциям как: «Быть удачливым, везучим» (4 место), «Иметь оригинальную идею» (3 место), «Много работать» (2 место). При этом образ успешного предпринимателя в представлении студенческой молодежи, по данным опроса «Молодежь и малый бизнес» ассоциируется в первую очередь с высоким уровнем профессионализма, достижения (68% респондентов) <sup>2</sup>. Очевидно, подобное несоответствие связано с нынешней специальностью студентов и содержательной частью учебного процесса. Большая часть студентов планируют работать не по специальности и не связывают успех бизнесмена с полученным в вузе образованием. В СМИ акцентируется ценность зарубежного образования, а не отечественного. Образ успешного предпринимательства или какие-то факты успеха и достижений в малом предпринимательстве если и транслируются посредством каналов средств массовой коммуникации, то не носят системного характера и направленности на широкий круг. Эти обстоятельства, по нашему мнению, и обуславливают диссонанс, как на уровне представлений и предпочтений студентов, так и на уровне объективно складывающейся ситуации.

Известно, что представления студенчества о работе на малых и средних предприятиях формируются под влиянием его ближайшего социального окружения (родители, сокурсники, друзья, знакомые), их опыта и мнения о данной сфере и СМИ, транслирующих ценности достижения успеха в крупных и международных компаниях <sup>3</sup>. Формирующийся образ будущей трудовой

---

<sup>1</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009. С. 38.

<sup>2</sup> Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических исследований. 2009. С. 38.

<sup>3</sup> Российские студенты назвали самых привлекательных работодателей. Частный корреспондент, 20.05.2014. URL: [http://www.chaskor.ru/news/rossijskie\\_studenty\\_nazvali\\_samyh\\_privlekatelnyh\\_rabotodatelej\\_36032](http://www.chaskor.ru/news/rossijskie_studenty_nazvali_samyh_privlekatelnyh_rabotodatelej_36032) (дата обращения 26.01.2015); Каковы предпочтения о месте работы у студентов и выпускников ВУЗов? URL: <http://ufa.hh.ru/article/394> (дата обращение: 26.01.2015).

занятости студентов во многом будет зависеть от активности самих работодателей – руководителей малого и среднего предприятия, от того какой будет сформирован имидж предпринимательской деятельности. Сейчас же мы наблюдаем стихийно складывающийся образ предпринимателя и предпринимательской деятельности у студенчества, который имеет амбивалентный характер.

Эти результаты в значительной степени подтверждают данные, полученные при анализе ответов студентов на вопросы о том, какие условия труда и личностные качества-факторы способствуют успешной работе в сфере предпринимательства.

Учитывая вышеизложенное, следует констатировать, что студенты считают трудовую деятельность в сфере малого и среднего предпринимательства привлекательной, но не спешат приступать к активным действиям по организации своего дела. В этих условиях особенно важно разработать технологии, позволяющие оптимизировать коммуникации между представителями бизнеса, правительства, администрации университета и студентов с целью формирования у студентов ориентации на труд в организациях малого и среднего бизнеса.

## **2.2. Оценки работодателями ориентаций студентов на трудовую деятельность в сфере предпринимательства**

Для того, чтобы изучить представления работодателей – владельцев, менеджеров малых и средних предприятий – о трудовых ориентациях современных студентов, оценить их конкурентоспособность на рынке труда и определить факторы, отвечающие за карьерное продвижение выпускников, в 2015 году было проведено фокус-групповое исследование в городе Уфа (Приложение 4). Данное исследование, с одной стороны, позволило обобщить представления о мнениях представителей малого и среднего предпринимательства об ориентациях

студенчества на труд, с другой стороны, сформулировать рекомендации по направлениям взаимодействия вузов, бизнеса и государства для стимулирования развития у молодежи компетенций, необходимых для формирования у них адекватных ориентаций на работу в этой сфере.

Основной профиль предприятий, представители которых были привлечены к участию в фокус-группе, был связан со сферой услуг, как наиболее развитой и масштабной в Башкортостане. Были привлечены как руководители, владельцы предприятий, представители кадровых служб предприятий среднего бизнеса, так и индивидуальные предприниматели. Возрастной интервал колеблется от 26 до 49 лет, что говорит о наличии, как молодых менеджеров, так и об опытных руководителях, занимающихся подбором персонала для своих организаций.

Необходимость использования фокус-групп для исследования ориентации студентов Башкортостана для работы в этих организациях напрямую связана с несколькими причинами.

Во-первых, задачи, поставленные в исследовании, подразумевают получение как общих сведений, так и субъективных мнений о ценностях и устремлениях студентов, основных факторах их выбора и тенденций их изменения.

Во-вторых, в рамках данной темы важны не только мнения отдельных руководителей, а также дискуссии между ними. Это позволяет понять, с одной стороны, какие представления о ценностных ориентациях студентов они имеют. С другой стороны, по результатам обсуждения между участниками фокус-группы можно сделать выводы о потенциально возможном уровне сопротивления в случае реализации тех или иных рекомендаций о направлениях взаимодействия бизнеса, вузов, государственных институтов и выпускников.

В-третьих, гибкость формата фокус-группы позволяет перераспределить время в дискуссии и обращать больше внимания на вопросы, которые вызвали наибольший интерес у участников обсуждения.

Анализ информации, собранной в ходе данного этапа исследования показал, что в большинстве случаев работодатели выражают достаточно схожие мнения.

Кроме того, ситуации, когда мнения работодателей разделялись, также возникали на схожие вопросы в рамках проведения фокус-групп. В связи с этим систематизация и анализ собранной информации по большинству вопросов были проведены обобщенно.

Анализ результатов обсуждения показал, что большинство работодателей имеют скорее пессимистичный, чем оптимистичный взгляд на стремления студентов к работе на предприятиях малого и среднего бизнеса и рассчитывают добиться в долгосрочной перспективе профессионального роста и продвижения статуса. Вместе с тем практически все участники экспертного исследования сошлись во мнении, что большая часть студентов ориентируется на работу в крупных компаниях, с престижным брендом, поэтому опыт работы со студентами у большинства опрошенных «небогатый».

Ниже курсивом мы приводим ряд экспертных заключений, на основе которых и осуществлялся анализ заявленной в этом разделе проблемной области.

- *«В крупных престижно поработать бесплатно, с возможностью показать себя в надежде, что пригласят работать» (ДФГ 1: Алена);*
- *«Те студенты, которые амбициозные – они ориентированы на крупные предприятия, на крупные промышленные, нефтяные предприятия. Они представляют, что будут сидеть в огромном кабинете, с большим монитором, у них будут большие бюджеты и они их будут «грамотно распределять» (ДФГ 2: Рина);*
- *«В основном, после окончания вуза все хотят работать в больших, «престижных» фирмах – Газпром, Лукойл, Транснефть, банки, нефтяные компании. Если в средних – то только в компаниях с известным брендом» (ДФГ 2: Ирина).*

Показательно, что подобный выбор обусловлен не размером, масштабом предприятия, а прежде всего престижем, известным брендом работодателя, то есть фактор имиджа предприятия имеет ключевое значение при выборе организации работодателя.

Работу же в малых предприятиях студенты рассматривают как временную, стартовую площадку и не хотят задерживаться надолго. По мнению участников фокус-группы, это те студенты, которые понимают, что образование в вузе дает больше теоретических знаний. Для успешного же трудоустройства необходимы практические знания и опыт работы в профильной области. Мнения студентов в целом соотносятся с представлениями работодателей, именно поэтому к старшим курсам увеличивается количество подрабатывающих или уже полноценно работающих студентов.

*- «В нашей отрасли прежде чем приступить к активной работе необходимо получить опыт и знания в области полиграфии, наработать навыки по технологии, а это требует время, которого у студентов почему то не хватает, тем более если это временная работа» (ДФГ 2: Роман);*

*- «Они как раз приходят в такие некрупные компании, для того, чтобы учиться, повысить свою квалификацию и потом уже котироваться на рынке труда на новом уровне» (ДФГ 2: Рина).*

Владельцы малого и среднего бизнеса единогласно подтвердили, что выбор студентами потенциальных работодателей определен размером заработной платы, которую они могли бы предложить студентам. На втором месте – условия труда, такие как график работы, возможности совмещения, получения практических навыков и знаний на этой работе. На третьем месте - престиж, бренд работодателя. Респонденты отмечают, что для большинства студентов важно наличие совокупности обозначенных факторов, редко – приоритетными становятся лишь некоторые из них. Компании, заботящиеся о сотрудниках, обеспечивающие им комфортные и безопасные условия труда, социальный пакет, защиту прав в соответствии с трудовым законодательством, пользуются тоже большим успехом среди соискателей вакансий.

Анализируя критерий соответствия будущей работы специальности, которой обучается студент, было выявлено, что на этапе выбора предприятия данный аспект не является приоритетным. Как правило, студенты «вспоминают»

о своей квалификации спустя два-три года работы в организациях, которые были выбраны по критерию предлагаемой зарплаты («Сначала их привлекает рынок заработной платы, потом они через какое-то время вспоминают, чем им было интересно и хочется им дальше в этом развиваться», - ДФГ 2: Наталья). Необходимо отметить, что полученные данные коррелируют с мнениями студенчества Башкортостана. Для них в первую очередь важно обеспечить материальный достаток, а уже потом реализовывать себя в профессии.

Как мы уже отмечали, материальные ожидания современных студентов завышены. Предполагается, что выпускник будет обладать всеми компетенциями, необходимыми для минимизации срока внедрения в организацию как полноценного сотрудника. Однако профессиональный уровень выпускников оценивается работодателями как весьма низкий.

- «У большинства самомнение паче меры – считают, что раз они получили диплом, работодатель автоматически должен платить им хорошую зарплату... Хотя первые полгода такой выпускник практически бесполезен» (ДФГ 2: Ирина);

- «Приходят все, конечно, очень сырыми и с какими-то большими амбициями. По факту – ни знаний, ни терпения, усидчивости, ответственности, у них, к сожалению, нет» (ДФГ 2: Игорь);

- «Запросы по зарплатам зачастую завышены, но в этом “виноваты” компании ТЭК и связанные с ними, традиционно переплачивающие своим сотрудникам по сравнению с отраслями более зависящими от реалий и перекосов в экономике» (ДФГ 2: Роман);

- «Выпускники, зачастую, ожидают более высокий уровень оплаты труда, ориентируясь на зарплаты уже имеющих опыт людей» (ДФГ 1: Станислав);

- «Им кажется, что заработная плата должна быть предложена выше, чем средняя на рынке труда» (ДФГ 2: Наталья).

Согласно сценарию, работодателям задавались вопросы и о других факторах, однако респонденты оставили их без внимания. В рамках фокус-групп участникам был задан вопрос: *Согласны ли вы с утверждением, что молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы?* Суждения по данному вопросу концентрировались вокруг необходимости дополнительного обучения студентов и выпускников вузов. Обозначенный тезис, теоретически обоснованный в первой главе работы, подтверждают и эмпирические данные. Ранее мы отмечали, что для студентов важны возможности для профессионального роста и развития, которыми они должны воспользоваться, работая в той или иной компании. Работодатели признают, что на старте студенты соглашаются на невысокую заработную плату, в процессе работы с ними затрачиваются трудовые и материальные ресурсы для подготовки их к полноценной профессиональной деятельности, что «на выходе» делает студента даже более дорогим ресурсом, чем готовый специалист с имеющимся профильным опытом. Это свидетельствует о том, что предприниматели готовы затрачивать ресурсы для дополнительной подготовки студентов только в случае, если будут уверены, что их вложения дадут результат. Однако, как показывает большинство случаев, положительный опыт, к сожалению, малочислен.

В рамках фокус-группы участников попросили описать базовые признаки конкурентоспособности студента-сотрудника. На основе анализа полученных ответов, был составлен перечень приоритетных качеств, которыми должен обладать выпускник для успешного трудоустройства. Мнения работодателей сводятся к тому, что хороший молодой специалист должен, в первую очередь, иметь желание работать, во-вторых, он должен быть потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, в третьих – иметь хорошую профессиональную подготовку.

- «Для меня это прежде всего его знания, навыки по той специальности, на которую учился, коммуникабельность, без которой сейчас трудно в любом коллективе и в то же время, стремление к развитию, поглощению информации» (ДФГ 2: Наталья);
- «Заинтересованность, работоспособность, оптимизм, стабильность» (ДФГ 2: Игорь);
- «Опыт и знания в области полиграфии, наработать навыки по технологии, терпение» (ДФГ2: Роман).

Как видно, ожидания студентов несколько расходятся с мнениями работодателей. Как мы отмечали в предыдущем параграфе, среди студенческих предпочтений отсутствовали позиции, касающиеся личностных качеств. Ценности интересной работы так же занимали отнюдь не первые места в иерархии трудовых ориентаций студенчества Башкортостана. При этом работодатели акцентируют внимание на том, что полученное работником образование должно сочетаться с его целеустремленностью, упорством и трудолюбием, что, по их мнению является важнейшей составляющей профессионального и карьерного роста. На наш взгляд, данный интегративный параметр имеет чуть ли не обратную направленность при столкновении с реальным рынком труда и требованиями работодателей. Это обстоятельство и отметили эксперты:

- *«Стремление обходить углы, они не хотят набивать шишки, а не ошибается только тот, кто ничего не делает» (ДФГ 2: Игорь);*
- *«Лень, незнание цену деньгам, неусердие, разносторонняя не развитость» (ДФГ 1: Андрей);*
- *«Работа ради работы, а не на результат - могут внезапно «забить», пропасть. Не хотят учиться, считают, что все знают. Не ценят работу, готовы с легкостью уйти. Трудовыми книжками их не удержат – о пенсии они не думают, то слишком еще далеко, живут они здесь и сейчас, сегодняшним днем» (ДФГ 2: Ирина);*
- *«Они не мотивированы. Большинство студентов, с которыми я сталкивался – не понимают деловой этикет (не ценят точно назначенное время, не уведомление в случае какой-то ситуации, порой пропадают). К работе относятся как к неприоритетному процессу» (ДФГ 2: Мунир).*

Как мы уже отмечали, важнейшей ценностью для студенческой молодежи является материальная обеспеченность. Студенты желают получения не просто работы, а работы, высокооплачиваемой и соответствующей получаемой в вузе профессии (высокий уровень дохода «здесь и сейчас»). Подобная ситуация нами уже была охарактеризована как «диссонансная».

- *«... потому что это живой, гибкий материал, с которым можно работать. Студентов всегда можно воспитать «под организацию» и та, организация, которая будет первая для этого студента, она даст основы видения себя в трудовой жизни и заложит зачатки его трудоспособности в дальнейшем» (ДФГ 2: Наталья);*
- *«...потому что это благодатная почва и вы можете научить студента своей специфике и дать ему какие-то знания и соответственно вам потом уже будет легче в дальнейшем» (ДФГ 2: Рина).*

Фиксируя данное несоответствие в суждениях респондентов (соотношение непривлекательных и привлекательных качеств студента в качестве работника),

необходимо отметить, что в большинстве случаев оно проявляется при описании двух типов студентов, выявленных нами в исследовании мнений студенчества, - это студенты, ориентированные на исполнительскую деятельность и ориентированные на инициативную, активную деятельность.

Характеризуя первую группу студентов, ориентированных на традиционный труд, работодатели отмечают, что для них *«все равно какого размера компания и какой у нее бренд – лишь бы работать с 9 до 18 в чистеньком офисе, желательно без особого напряжения, суббота и воскресенье – выходные плюс зарплата вовремя»* (ДФГ 2: Ирина), *«их больше интересуют не сама профессия, а их статус и материальное благополучие»* (ДФГ 2: Рина). Таким образом, фактор комфортного трудоустройства, выделенный нами в первой части работы как весомый при выборе студентами предприятий малого и среднего бизнеса, также был отмечен работодателями в ходе фокус-группы. Поэтому следует предположить, что данная группа студентов ориентирована на трудоустройство в частные крупные или государственные предприятия со стабильной системой оплаты труда и понятной трудовой позицией. Сам труд они воспринимают как «повинность». Безусловно, малые и средние предприятия для них не являются привлекательными, поскольку сама специфика работы предполагает наличие у сотрудников таких качеств, как активность, самостоятельность, инициативность и другие.

Приоритетной в качестве потенциального сотрудника работодатели назвали вторую группу студентов, для которых сам труд является ценностью. Для этой группы большее значение приобретают внутренние мотивы, связанные с интересами и возможностями, что обусловлено наличием более широкого поля возможностей. Малые и средние предприятия они рассматривают в качестве «стартовой площадки» (ДФГ 2: Ирина), они амбициозны, при этом ответственны, стремятся к развитию, новым знаниям. При выборе крупных предприятий они ориентированы на профессиональный рост и содержание труда. По мнению работодателей, принявших участие в опросе, для карьерного роста, при наличии профильного образования, студенту / выпускнику необходимо наличие трёх

основных составляющих: нацеленность на результат, опыт работы и желание развиваться.

Главная претензия работодателей к студентам, а значит, и к вузам - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде.

- *«В вузах, по большей части, дают не прикладные знания, реальные профессиональные навыки студенты получают уже после окончания института или во время практик» (ДФГ 1: Станислав);*

- *«... то, чего не хватает в сегменте маркетинга и реклама: 1. Нет в учебных планах тренингов личностного роста, 2. делового этикета, документооборот 3. Навыки, умения продавать продукт, продавать себя. Основа тренингов по продажам – это искусство самопрезентации, для выпускника, который выходит на рынок труда является товаром. Он должен уметь себя продавать» (ДФГ 2: Мунир);*

- *«... в вузах нет специализации на малые и средние предприятия» (ДФГ 1: Ильдар).*

Таким образом, общий выбор предприятий студентами в большей степени связан с утилитарными факторами, а конкретный выбор - с престижностью и достижительными стратегиями. По нашему мнению, если малые и средние предприятия будут в перспективе носителями этой совокупности факторов, то они вполне могут стать привлекательными для студенчества.

В ходе нашего интервью, респонденты подчеркивали, что необходимо искать новые подходы к повышению ответственности студенчества к работе, к формированию адекватных ценностных ориентиров (*«Прежние подходы к мотивации уже не работают. Для поколения “Y” нужны новые к вовлечению в процессы, к нацеливанию на результат»*, - ДФГ 1: Анастасия).

Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении

сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни. Мастерство поиска и отбора персонала постоянно совершенствуется. Использование передовых методов оценки, привлечение дополнительных инструментов для поддержания интереса соискателя, профессиональные «маневры» и креативный подход к решению задач – всё это становится повседневной практикой менеджеров по управлению персоналом. Делая ставку на молодежь, используя при этом конкурентные свои преимущества, компании будут способны заполучить самый прогрессивный сегмент кадрового рынка. И event на сегодняшний день – наиболее гибкий и эффективный инструмент, который не только позволяет бизнесу решать текущие имиджевые и рекрутинговые задачи, но и оптимизирует его взаимодействие с кадровым рынком. Стажировка, практика – самая популярная в ответах респондентов форма взаимодействия малых и средних предприятий со студентами.

- *«Стажировка. Для студента – это бесценный опыт и прикладные знания, а для работодателя рабочая сила и кадры, знакомые с работой предприятия» (ДФГ 1: Станислав);*
- *«Если человек был на практике, влился в коллектив – это определит его выбор в дальнейшем. Особенно если руководитель четко обрисовал ему перспективы развития, роста зарплаты, льготы» (ДФГ 2: Ирина);*
- *«Можно их брать на небольшие мероприятия, проекты. Показывать, что они могут чему-то научиться. Нужно их брать на небольшую практику, чтобы они уже поварились в этой каше» (ДФГ 1: Рина);*
- *«Возможность попробовать, сравнить с чем-нибудь. И именно когда человек походит по разным предприятиям, сравнит условия труда – это будет определяющим. Сначала выбирают по входящим факторам (уровень зарплаты, название должности, крупное предприятие, известное или неизвестное), а потом – условия труда» (ДФГ 2: Мунир).*

Участники фокус-группы едины во мнении, что для формирования ориентаций на трудовую деятельность студентов бизнес должен тесно сотрудничать с вузами. Только такой подход позволит ориентировать трудовые ценности в представлениях студентов на работу в малых и средних организациях. Подготовка к будущей профессии – это не только теоретические знания, но и практические навыки и опыт. К сожалению, современное образование не предоставляет возможности накопления практических знаний.

Среди основных методов взаимодействия, участники фокус-групп отмечали необходимость проактивного участия владельца, руководителя малого или среднего предприятия.

*- «Руководителям, заинтересованным в привлечении студентов, необходимо первыми выходить на контакт, нужно идти в вузы, приглашать, показывать, рассказывать о своей компании: чем они привлекательны, чем интересны для молодежи, что они могут дать. Это должны быть и визуальные имиджи, и материальные блага, и посулить как-минимум какое-то карьерное решение после окончания вуза» (ДФГ 1: Оксана);*

*- «Проводить мастер-классы во время обучения, чтобы уже там вербовать на свои предприятия» (ДФГ 1: Анастасия).*

Повышение конкурентоспособности выпускаемых специалистов является одной из стратегических задач с целью ориентировать выпускников на работу в бизнесе. Таким образом, основной задачей вуза является интеграция с работодателем, создание общей образовательной среды, основанной не только на теоретической подготовке, но и на практической подготовке будущих специалистов.

Также важным фактором является разрыв между теорией и практикой в области разработки совместных образовательных программ. Необходимо добавлять предпринимательские блоки к базовому образованию. Каждый год в «свободном плавании» оказываются тысячи невостребованных молодых специалистов. Это связано с оторванностью теории от практики, а также

разрозненностью в действиях между высшими учебными заведениями и организациями. В связи с этим в рамках интеграции мы считаем важным привлекать работодателей к разработке программ обучения, учитывать их требования к профессиональным компетенциям и навыкам выпускников.

В крупных высших учебных заведениях страны такие мероприятия уже выполняются, но в большинстве образовательных учреждений подобная практика отсутствует. Большое значение приобретает последующее трудоустройство выпускников по согласованию с работодателем. Сегодня существует лишь небольшое количество высших учебных заведений, которые заключили такие договоры. Высшие учебные заведения в силах проанализировать также собственную практическую подготовку студентов. На основе реформ в области образования, вуз имеет право открывать дочерние научно-исследовательские организации.

Безусловно, признавая важность контакта с вузами в целях формирования ориентации на предприятия малого и среднего бизнеса, участники фокус-группы отмечали, что, к сожалению, подобная работа на их предприятиях почти не ведется. Встречи со студентами происходят, но носят разовый характер. При этом работодатели подчеркивали, что необходимо наладить систематическую работу. Для этого требуется изменение самой структуры профессионального образования, которая должна строиться на выявлении бизнес-ориентированных студентов еще на начальном этапе, при поступлении в вуз. Целью образования должно стать популяризация малого бизнеса как эффективной жизненной стратегии в молодежной среде.

- «Вид сотрудника выходящего из дорогой иномарки и в чистых туфлях))»  
(ДФГ 1: Алена);

- «Если у студентов, складывается положительный образ сейчас, то после учебы они захотят устроиться на работу в ту организацию. Для компаний - это работа на перспективу. Положительное влияние окажет возможность стажировки, знакомство с работой в этой организации, советы знакомых и людей, которые работают в компании, известной организации, освещение в СМИ, совместные с вузом и компанией мероприятия. Важнейшее: личное мнение знакомых, мероприятия вуза и компании, стажировка» (ДФГ 1: Станислав).

Следует отметить, что для подготовки будущих специалистов одним из условий является формирование имиджа бизнеса в коммуникациях вуза. В современном обществе необходима ориентация на новые программы по созданию имиджа и вуза, и бизнеса. Высшее учебное заведение является основной площадкой для пополнения профессиональной структуры общества, а также бизнеса. Поэтому в случае набора студентов по каждой специальности должны быть предложены программы, которые помогут успешному устройству студентов на работу.

В этой связи для создания имиджа бизнеса в глазах студенческой молодежи автором выделены две основные программы конструирования имиджа бизнеса в коммуникационном менеджменте вуза: подготовка «деловых людей», способных вести свой бизнес; подготовка предпринимателей, как той части «деловых людей», которые ведут свой бизнес на инновационной основе.

Основное внимание при подготовке кадров необходимо уделять применению полученных профессиональных знаний в той или иной отрасли в собственном бизнесе, а также необходимыми для руководства бизнесом знаниями и умениями в области финансового, персонального, производственного менеджмента, бухгалтерского учета и маркетинга, бизнес-планирования. Действенным механизмом является внедрение госзаказа на подготовку

специалистов. Как известно, высшие учебные заведения не готовят специалистов, работающих на малых и средних предприятиях, будущих предпринимателей, не обучают практике ведения современного бизнеса. Отсутствие специальной подготовки для будущих предпринимателей приводит к появлению в бизнесе самоучек, не имеющих понятия о правилах и этике современного бизнеса. В учебных заведениях отсутствуют профессиональные программы, ориентированные на подготовку специалистов в области бизнеса. Дисциплины «Основы бизнеса», «Бизнес-план» и тому подобные содержатся в программах ВПО таких специальностей и направлений, как «Менеджмент», «Экономика», «Государственное и муниципальное управление», «Туризм и социально-культурная деятельность», «Финансы» и некоторых других. Программы технических и естественнонаучных специальностей не предполагают, что будущие инженеры, химики, физики могут заниматься на основе своей специальности бизнесом.

Однако что может стимулировать бизнес в студенческой среде в рамках существующей системы высшего профессионального образования? К числу наиболее значимых факторов стимулирования предпринимательской инициативы студентов можно отнести:

- 1) введение в обязательном порядке в учебный процесс базовых дисциплин по бизнесу;
- 2) создание бизнес-школ при вузах и возможность получения дополнительного образования в них;
- 3) привлечение к преподаванию успешных предпринимателей, практиков, знающих свое дело;
- 4) проведение студенческих конкурсов в области бизнес-проектов;
- 5) создание в вузах тренировочных студенческих предприятий, бизнес-инкубаторов, учебно-деловых центров и т.п.;
- 6) свободный выбор студентами дисциплин;

7) увеличение в учебном плане доли производственных практик.<sup>1</sup>

Очень сложно обстоят дела с подготовкой предпринимателей в прямом смысле этого слова. Кроме основных знаний о бизнесе, предприниматель должен владеть также стратегическим, инновационным, проектным менеджментом, управлением качества, связями с общественностью. На современном этапе экономического развития наблюдается рост значимости инновационных технологий, наукоёмких производств и услуг. Известно, что одной из главных проблем в этом плане является разрыв между разработанными высокими технологиями и технологиями их реализации. Бизнес может быть более динамичным в сфере внедрения высоких инновационных технологий. Наиболее важную роль здесь приобретает обучение предпринимателей, менеджеров в управлении проектами. Обучение для бизнеса должно быть многоуровневым.

Первый уровень - это «ликбез» в сфере предпринимательской деятельности в виде освоения дисциплины «Основы бизнеса» во всех средних общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях и высших учебных заведениях. Аудиторию этого уровня составляют все учащиеся и студенты независимо от их профессиональной и социальной ориентации.

Второй уровень является основным бизнес-образованием, которое будет предназначено для тех, кто намерен открыть собственный бизнес, которые не имеют своего дела и сталкиваются с решением проблем в организации его функционирования.

Третий уровень – это инновационное бизнес-образование. В отличие от первых двух, этот уровень подготовки не может быть осуществлен традиционным методом – передачей устоявшихся знаний о бизнесе устоявшимися образовательными технологиями. Те, кто получает инновационное бизнес-образование и те, кто осуществляет его внедрение имеют дело с неопределенностью относительно того, как провести. Поэтому инновационное бизнес-образование может осуществляться в форме совместной работы

---

<sup>1</sup> Алчанова Р.Д. Кадровая инфраструктура субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан // Известия РГПУ им. А.И. Герцена . 2009. №111. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-ifrastruktura-subektov-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-respublike-bashkortostan> (дата обращения: 28.01.2015).

преподавателей-консультантов и предпринимателей, прошедших подготовку по реализации новых проектов (идей, технологий, решений). На этом уровне должны действовать различные бизнес-инкубаторы, образовательные бизнес-центры, консалтинговые компании.

Четвертый уровень представляет собой систему профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров (прежде всего, в бизнес-среде) преподавателей, консультантов, занятых в бизнес-образовании. Очевидно, что «книжных» знаний о бизнесе для них сегодня не достаточно, необходимо постоянно обновлять знания в тех или иных сферах предпринимательской деятельности<sup>1</sup>.

С учётом сказанного, автор предлагает внедрение следующих мер для решения вышеобозначенных задач:

1) создание Высшей школы бизнеса при Правительстве РБ (наподобие Башкирской государственной академии управления при Президенте РБ, но выполняющей функцию подготовки кадров в области бизнес-администрирования). Такой опыт имеется в Москве и Санкт-Петербурге, следует учитывать и богатый опыт высших школ бизнеса в западных странах. В настоящее время в республике отсутствует единый центр подготовки предпринимателей. Некоторые вузы – УГАТУ, УГНТУ, УГАЭС и др. – предпринимают шаги по подготовке руководителей бизнеса, создавая бизнес-инкубаторы, бизнес-центры и т.п. Создание Высшей школы бизнеса в республике (именно при Правительстве Республики) позволит решить, на наш взгляд, следующие существующие проблемы:

– преодолеть трудности становления бизнес-инкубирования. Создание при Высшей школе эффективно действующего бизнес-инкубатора предполагает его действие как организации, предоставляющей начинающим предприятиям в аренду на льготных условиях помещения, средства связи, оргтехнику,

---

<sup>1</sup> См. подробнее: Алчанова Р.Д. Кадровая инфраструктура субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан // Известия РГПУ им. А.И. Герцена . 2009. №111. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-ifrastruktura-subektov-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-respublike-bashkortostan> (дата обращения: 28.01.2015).

необходимое оборудование, оказывающей предприятию (предпринимателю) целый спектр услуг – секретарских, бухгалтерских, юридических, консалтинговых, помогающей получению оборудования в лизинг, кредита на развитие дела и выходу на местный рынок. Однако, чтобы процесс бизнес-инкубирования был успешен, необходимо наличие неперенных и достаточных условий: оптимальной площади (не менее 1500 кв. м); ресурсов (стартового капитала, оборудования); компетентной административной команды и экспертов; компетентных предпринимателей, строгого отбора проектов (из большого их количества) на размещение в бизнес-инкубаторе; стабильности внешней среды. Такие условия легче создать, сконцентрировав кадровые, интеллектуальные, финансовые и иные ресурсы ведущих вузов республики под эгидой Высшей школы бизнеса;

– отраслевая направленность вузовской подготовки, ориентирующая будущих специалистов на работу на крупных предприятиях. Это находит своё отражение в содержании программ не только по техническим специальностям, но и по менеджменту, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, даже по основам бизнеса. Достаточно заглянуть в учебники по менеджменту, чтобы убедиться в том, что студентам предлагаются основы управления крупными корпорациями. В рамках Высшей школы бизнеса можно учитывать особенности не только крупного, но и среднего и малого бизнеса;

– приток в малый бизнес специалистов, не имеющих технической и/или экономической подготовки – врачей, педагогов, психологов, деятелей культуры. Будучи в своей области специалистами, в сфере ведения бизнеса они сталкиваются с большими трудностями. Преподаватели, консультанты в бизнес-образовании при технических вузах не всегда могут квалифицированно помочь им решить эти трудности;

– дефицит высококвалифицированных преподавателей и консультантов в бизнес-образовании. Для бизнес-инкубаторов необходимы компетентные эксперты, консультанты, администраторы, которые должны прекрасно разбираться и в теории, и в практике ведения бизнеса. К сожалению, успешные

практики, как правило, не задействованы в бизнес-образовании по ряду причин (отсутствие времени, недостаточное вознаграждение, неумение обучать и др.), а доктора и кандидаты наук недостаточно знают бизнес «изнутри».

2) переход от традиционных форм бизнес-образования (в виде аудиторных учебных занятий, изучения книжных учебников и сдачи экзаменов в виде проверки усвоенного материала) к инновационным методам. Это значит, что бизнес-образование должно быть: а) открытым, что предполагает свободу выбора траектории образования, набора дисциплин, сроков обучения; б) непрерывно обновляющимся как по содержательной, так и по методической части дисциплин, модулей, циклов и т.д.; в) дистанционным (что особо важно, если учесть, что у предпринимателей всегда не хватает времени, а многие желающие стать предпринимателями могут получить базовые или инновационные знания, не выезжая из своего города или села).

3) бизнес-образование должно перестать быть диффузным и стать адресным. Прежде всего, это касается подготовки предпринимателей для приоритетных в экономическом и социальном плане отраслей (агропромышленный комплекс, жилищно-коммунальное хозяйство, высокие технологии и другое).

Важная роль должна отводиться средствам массовой информации, которые доводят до общественности последние изменения в бизнесе. В частности, в марте 2011 года в городе Уфа при непосредственном участии автора был проведен круглый стол на тему «Роль средств массовой информации в содействии занятости молодежи». Участники изучили опыт телевидения, радио, печатных и электронных средств массовой информации Республики в освещении содействия занятости молодежи, заслушав многочисленные примеры трудоустройства молодежи благодаря средствам массовой информации и рассмотрев тенденции регионального рынка труда, обменялись мнениями по путям дальнейшего усиления роли СМИ в содействии занятости молодежи.

Были сделаны следующие выводы и предложены рекомендации:

- средствам массовой информации Республики Башкортостан совместно с

Министерством молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Управлением службы занятости населения по Республике Башкортостан, Министерством связи и массовых коммуникаций Республики Башкортостан рассмотреть возможность увеличения объемов освещения форм занятости молодежи, и открытия соответствующих рубрик, передач, Интернет-конференций, горячих линий и т. д;

- Министерству молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Управлению службы занятости населения по Республике Башкортостан, Министерству связи и массовых коммуникаций Республики Башкортостан разработать и реализовывать совместные проекты по информированию молодежи через средства массовой информации о мероприятиях, направленных на трудоустройство молодежи;

- проводить конкурсы среди средств массовой информации на лучшее освещение занятости и трудоустройства молодежи либо предусмотреть соответствующие номинации в существующих конкурсах;

- активизировать взаимодействие со средствами массовой информации, аналитиков рынка труда Республики Башкортостан, организовывать пресс-конференции и круглые столы с их участием;

- руководству учебных заведений высшего и среднего профессионального образования предусмотреть возможность разработки и выпуска различных информационных материалов по подготовке учащейся и студенческой молодежи к самостоятельному выходу на рынок труда;

- средствам массовой информации акцентировать внимание на следующих проблемах занятости молодежи: 1) проблемы и перспективы трудоустройства молодежи в сельской местности, 2) трудоустройство учащейся и студенческой молодежи в свободное от учебы время; 3) профориентация молодежи; 4) востребованные профессии на рынке труда, 5) новые формы занятости молодежи (например, работа на дому) и новые профессии, 6) истории успеха молодых предпринимателей.

Теперь рассмотрим алгоритм решения задач по разработке системы

комплексного взаимодействия субъектов власти, бизнеса и рынка труда. По сути, мы предлагаем алгоритм взаимодействия вузов, работодателей, студентов (как потенциальных сотрудников малого и среднего предпринимательства), органов власти, посредством реализации которого можно решить ряд задач по: формированию ориентаций студентов на труд в малом и среднем предпринимательстве; по решению проблем с молодежной занятостью после окончания вуза.

#### *Общая схема взаимодействия*

Для того чтобы определиться, какие механизмы необходимо сконструировать для более эффективного решения проблем, рассмотрим общую схему взаимодействия сторон (рис.1).

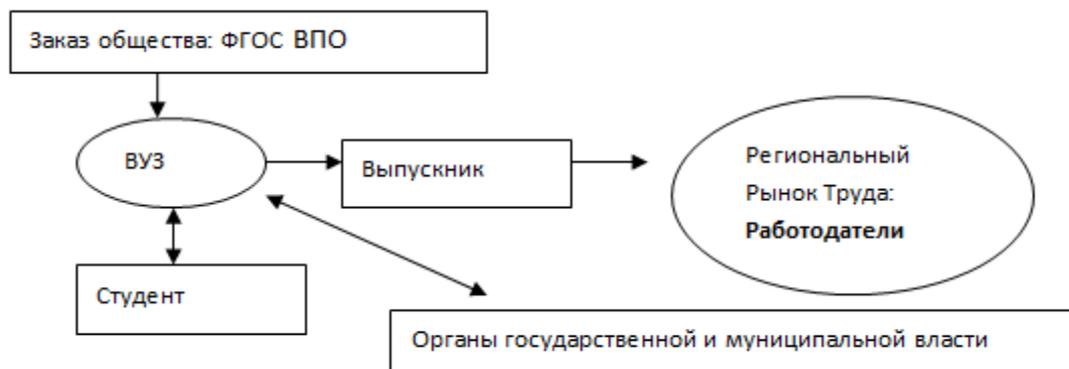


Рис. 1. Общая схема взаимодействия сторон

На данном этапе развития отношений между рассматриваемыми сторонами и на основе анализа результатов опросов студентов, выпускников и интервью с работодателями мы можем выявить следующие проблемы:

нехватка практических навыков у выпускников;

неготовность работодателя обучать сотрудника на рабочем месте;

малая доля содействия вуза и государственных структур процессу адаптации выпускника на рынке труда.

Решение обозначенных проблем предлагается осуществлять в формате следующего взаимодействия (рис. 2).

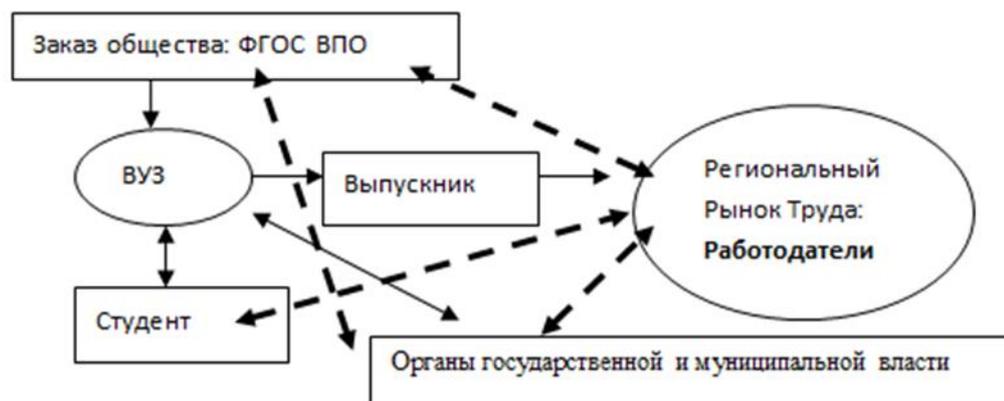


Рис. 2. Общая схема взаимодействия сторон – 2.

Подобные комплексные мероприятия позволят существенно ориентировать студенческую молодежь и выпускников вузов на работу в малых и средних предприятиях Республики. Для реализации данной программы необходимо разделить ее на три периода: краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный.

#### 1. Краткосрочный период: экстренная помощь

Основная проблема несоответствия состоит в том, что студент не знает, чего он хочет добиться. Безусловно, гораздо эффективнее работает и (или) учится тот, кто сам смог четко поставить перед собой цель, соответствующую критериям SMART-цели. В этом может помочь консультации с психологом, чья поддержка очень важна на этапе становления будущего профессионала. Для студента будут также полезны профориентационные тесты на каждом этапе (курсе) обучения, но уже с той целью, чтобы выбирать подходящие факультативные предметы и предметы по выбору, а затем и тему для практики и выпускной квалификационной работы.

2. Среднесрочный период: активная деятельность Центра содействия трудоустройству выпускников.

В среднесрочном периоде особую важность приобретает дальнейшее распространение деятельности Центра содействия трудоустройству выпускников при Башкирском государственном университете. Одной из его задач может стать постоянный мониторинг выпускников вуза. Необходимо отслеживать, какие

компетенции вуз дал им в достаточной мере, каких компетенций не хватает. Эта информация также позволит своевременно вносить коррективы в программу курсов. Центр содействия трудоустройству выпускников может оказывать существенную пользу работодателям в обеспечении низкооплачиваемой рабочей силой для временного трудоустройства и перспективными выпускниками для постоянной работы.

При этом студент заинтересован в качестве выполняемой им работы, так как его репутация может фиксироваться в Центре содействия трудоустройству выпускников, и в случае оппортунизма, Центр не посоветует данного студента работодателю в следующий раз. Другими словами, студенты – высокомотивированная низкооплачиваемая рабочая сила, что, безусловно, может быть интересно работодателям, нацеленным на увеличение эффективности работы малого или среднего предприятия.

*3. Долгосрочный период: возвращение высококвалифицированных кадров для сферы малого и среднего предпринимательства Республики Башкортостан,* что необходимо для создания системы взаимодействия всех названных выше акторов, и ее последующего устойчивого функционирования.

На этом этапе в процесс решения обозначенных проблем задействованы все стороны взаимодействия. Основной задачей работодателя является снижение затрат на поиск, обучение и привлечение персонала, повышение производительности труда в условиях конкретной фирмы. Поэтому инвестирование в молодых специалистов, еще на стадии их обучения в вузе приведёт к возможности отобрать лучших из них, которых потом имеет смысл обучать и развивать, с перспективами карьерного роста в данной компании.

Основной задачей Правительства является создание необходимых условий для высококвалифицированных кадров, с целью удержания их в республике. Одним из направлений его деятельности может быть содействие вузам в выстраивании отношений с работодателями республики. Более того, оно может взять на себя функции независимого мониторинга удовлетворенности студентов, работодателей и выпускников уровнем подготовки молодых специалистов. Далее,

можно способствовать введению дополнительных стимулов конкуренции между вузами за лучшие места стажировок студентов у работодателей.

Основной задачей студента является: успешное трудоустройство, достижение требуемого уровня профессиональной отдачи и, как следствие, карьерное продвижение. Посредством более тесного общения с работодателем, студент может более качественно корректировать свой курс обучения за счет факультативных предметов и предметов по выбору.

Результаты обучения студента будут выше за счет более осознанного подхода к процессу обучения. Тем более, результаты учебы будут прямо отражать более качественное соответствие требованиям потенциальных работодателей.

Для вузов целью является формирование положительной репутации на рынке труда, на рынке высшего профессионального образования, а основной задачей – повышение количественных и качественных показателей трудоустройства выпускников.

Одним из важных направлений действий вуза станет формирование института стажёрства в рамках университета. Вуз посредством развития личных связей с представителями бизнеса различных сфер и при содействии Правительства будет обеспечивать и (или) содействовать студентам в нахождении места стажировки. На этой основе появляется возможность более качественного мониторинга требований работодателей. Последний обеспечит вуз информацией, которую можно принять во внимание при составлении программ факультативов, предметов по выбору и разовых тренингов для студентов.

Подготовка к предпринимательской деятельности, повышение квалификации бизнесменов и специалистов предполагает удовлетворение потребностей в профессиональной информации, что способствует снятию неопределенности в той или иной области их деятельности. В какой степени бизнесмены, менеджеры, специалисты будут испытывать потребность в деловой информации, в той степени будут создаваться стимулы для их профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Поэтому, целесообразным представляется усиление роли средств массовой информации в формировании

ориентации студенчества на бизнес-предприятия с использованием современных PR-технологий.

Таким, образом, мы имеем дело с дифференцированной системой оценок потребностей бизнеса в информации о прогрессивном деловом опыте. Это свидетельствует о том, что половина бизнесменов и руководителей ориентируются на сложившуюся и ставшую традиционной, привычную практику ведения бизнеса. Более половины бизнесменов испытывают потребность в инновационной практике бизнеса, и, по всей видимости, именно они будут стремиться к переобучению, повышению своей квалификации в той или иной форме <sup>1</sup>. Этот опыт необходимо активно освещать в средствах массовой информации с целью донесения до студенческой молодежи и до самих бизнесменов.

Таким образом, при решении проблем коммуникационного взаимодействия между вузами и бизнесом необходимо широкое вовлечение студентов в информационные процессы с целью осознанного и объективного формирования представлений о функционировании бизнес-среды в целом и отдельных ее сегментов, в частности. Благодаря таким коммуникативным практикам, по нашему мнению, и может быть создана адекватная реалиям ценностно-мотивационная система в структуре профессионального сознания выпускника вуза. Это направление может быть реализовано и в рамках модернизации учебного процесса и развития интеграции образовательных, научных и инновационных процессов. Активное использование технологий блогинга и продвижения в социальных сетях опыта работы студентов, выпускников на малых и средних предприятиях. Всё это легко осуществимо силами самих студентов.

---

<sup>1</sup> Социологическое исследование востребованности специалистов для субъектов малого предпринимательства республики Башкортостан: аналитический отчет / коллектив авторов под рук. Шайхисламова Р.Б. УГАЭиС: Уфа, 2008. С. 25.

**Выводы по второй главе:**

1. Результаты авторского исследования показали, что современные студенты вузов Башкортостана считают уровень образования, в сочетании с целеустремленностью, упорством и трудолюбием, важнейшей составляющей жизненного успеха. Полученные данные свидетельствуют о том, что при выборе места работы студенты первоначально руководствуются профессиональными, а не материальными и карьерными стимулами.

2. Снижение престижа высококвалифицированного умственного труда, например, преподавателя, смещает выбор выпускников вузов не в пользу данной профессии, а в пользу иных видов деятельности, пусть и не по специальности, но более высоко оплачиваемой. Но этот же фактор, как оказалось несёт в себе и позитивный контекст: энергичные, инициативные, креативные, хорошо подготовленные молодые специалисты приходят в сферу малого и среднего бизнеса, способствуя тем самым усилению его роли в современной российской экономике.

3. Студенты желают получения не просто профессии, а высокооплачиваемой профессии, которые в их представлениях проявляются как социально-престижные. Самореализация студентов подстегивается не столько желанием принести пользу людям, сколько желанием выжить, благодаря профессии. При этом понятно их стремление «иметь всё и сразу», одновременно дистанцируясь от возможных последствий внутрифирменной конкуренции. По сути, они рассчитывают на профессиональную «индულгенцию», позволяющую им демонстрировать любой (!) уровень компетенций, без каких-либо санкций со стороны работодателя. Очевидно, что такая «удобная» позиция должна четко коррелировать с актуализированной ранее тенденцией связанной с нивелировкой ценностей труда и профессионального образования. На смену последним, как раз и приходят либеральные ценности – ценности потребления, в данном случае, «образовательных услуг» и «зарплаты», не зависящей от уровня интеллектуально-знаниевого и профессионального потенциала субъекта.

4. Существующие представления молодежи о «социально-престижных профессиях», которые далеко не всегда являются востребованными, приносят значительный диссонанс в структуру трудовых ориентаций студенчества, являясь факторами разбалансирования трудовых отношений, как на отраслевом, так и на социальном уровнях.

Осознание «непрестижности» специальности и отсутствие потребности общества в определенных специалистах приводит к разочарованию и нежеланию учиться, либо к необходимости получать дополнительное образование, на которое у большинства молодежи нет достаточных финансовых возможностей. В целом, оценивая влияние системы высшего профессионального образования на трудовые ориентации студенчества, в оценках наших респондентов, мы наблюдаем серьезную социальную проблему рассогласования образовательной системы и наличного рынка труда.

5. У выпускников вузов в целом пока не сформировалось однозначных ориентаций на традиционные либо инновационные аспекты труда, его содержания и условий. Студенты осознают, что карьерный рост, достижение желаемого уровня заработной платы, успех в организации собственного дела вряд ли возможны только благодаря собственной компетенции, инициативности и самостоятельности. В силу этого немалой доле опрошенных не очень хочется «напрягаться» для получения желаемого, рисковать, работать интенсивно. Что касается готовности к постоянной переквалификации, то она, скорее всего, связана с тем, что получаемая специальность не оценивается студентами как перспективная, и значительная их часть готова ее сменить в ближайшем будущем, если удастся устроиться на хорошую работу в организации среднего и малого предпринимательства. Этот сектор предпринимательства характеризуется студентами как рискованный и сложный, к работе в котором нужно очень долго готовиться. По мнению студентов, наиболее важными факторами, способствующими успеху при открытии собственного дела, занятию предпринимательской деятельностью, является обладание такими качествами как

«предпринимательская хватка» и «целеустремленность», готовность и умение много работать, и наличие стартового капитала.

6. Анализ полученных нами эмпирических данных свидетельствует о том, что большая часть студенческой молодежи предпочитает осуществлять отнюдь не инициативную и автоответственную работу, характерную для бизнес-среды, а исполнительскую, четко регламентированную сверху. Это выражается в ориентации выполнять очерченные руководителями задачи в определенный отрезок времени, в отсутствии выраженной готовности участвовать в разработке инновационных проектов и обеспечении их реализации и т.д. В данном случае налицо использование принципа «мини-макса», без каких-либо иллюзий на проявление профессиональных инициатив с апелляцией к полученным в вузе компетенциям. В этом случае возникает вопрос о необходимости получения этими студентами высшего образования, когда их работа не потребует от них ни должной квалификации, ни ориентации на профессиональный рост.

7. Для руководителей малого и среднего предпринимательства в современных условиях основные задачи по обеспечению «выживания» предприятий, решению проблемы кадров, в последовательной реализации кадровой политики и разработки стратегии не представляется руководителям значительными. Это приводит к тому, что сотрудники малых и средних предприятий, если говорить терминами из SWOT-анализа, от силы превращаются в слабость, которая при усилении внешних угроз и рисков только возрастает, что, в конечном счете, представляет угрозу для функционирования предприятия. В этом контексте управленческому корпусу малых и средних предприятий необходимо уделять пристальное внимание системе функций по управлению персоналом. Для решения этих задач важной информацией неуправленческого характера становятся сведения о том, как выпускники университетов ориентированы на трудовую деятельность в этих структурах и какими факторами эти ориентации обусловлены.

В целом, необходимо констатировать, студенты считают, что трудовая занятость в сфере малого и среднего бизнеса привлекательна, но не спешат

приступать к активным действиям по организации своего дела. В этих условиях особое значение имеет разработка технологий оптимизации коммуникаций между бизнесом, государством, администрациями высших учебных заведений и студентами при конструировании положительного, социально-значимого образа малых предприятий с целью формирования у студентов адекватных ориентиров для работы в этой сфере предпринимательства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На современном этапе развития студенческой проблематики можно говорить о некотором снижении интереса к этой возрастной группе, отсутствуют масштабные панельные исследования, позволяющие комплексно оценить состояние ценностных ориентаций студенчества в сфере труда. Изучение социальных проблем, ценностных ориентаций и жизненных планов современного студенчества носят локальный характер. Студенчество определяется нами как социальная группа, характеризующаяся динамичными изменениями ценностных ориентаций, в том числе в сфере труда и выделяемая на основе ключевого вида деятельности. В ходе теоретического анализа студенчества была проведена её дифференциация по критерию первичных и вторичных признаков. Это обусловлено специфическими различиями, характерными для каждого из этих типов. Различия заключаются в формах включенности в образовательную и трудовую деятельность.

На уровне социологической теории предпринята попытка раскрыть проблематику ориентации студенчества на труд посредством различных социологических подходов.

На *теоретическом уровне* в социологии понятие «ценностные ориентации студенчества» проработано недостаточно. Для решения этой теоретической задачи мы проанализировали работы российских и зарубежных социологов, обращавшихся к аксиологической проблематике в том либо ином контексте.

Следует отметить, что не всеми авторами специально дифференцируются понятия «ценностные ориентации» и «ценность». Часто они отождествляются: для обозначения и ценностных ориентаций, и ценностей используется термин «ценности». С нашей точки зрения, эти понятия не идентичны.

Ценности студентов образуют систему их жизненных ориентаций, под которыми имеется в виду совокупность важнейших качеств внутреннего

содержания человека, являющихся для него особо значимыми. Эти ценностные ориентации и образуют основу поведения студенческой молодежи, и оказывают непосредственное влияние на их развитие. То есть, мы рассматриваем ценностные ориентации как целевые ориентиры, определяющие границы притязаний студентов.

На *уровне* эмпирии мы обратились к различным социологическим исследованиям, предметом которых стали те или иные аспекты проблематики трудовых ориентаций студенчества. Изучение ценностных ориентаций занимает существенное место в социологических исследованиях профессионального выбора, общественной и трудовой активности и других проблем. На *уровне прикладных исследований* различные аспекты трансформации ценностных ориентаций молодежи в течение последних двух десятилетий зафиксированы в ряде мониторинговых исследований ВЦИОМ, ИСПИ РАН, МГУ, Московского гуманитарного университета, СПбГУ, исследованиях научных коллективов в Екатеринбурге, Уфе, Казани, Самаре, Пскове, Саратове, Новосибирске, Ульяновске, Барнауле и других городах России.

Определяя ценностные ориентации студенчества на труд, необходимо отметить, что ценностные ориентации не существуют сами по себе, они организованы в систему. Под системой ценностных ориентаций в контексте темы данной работы понимается иерархия ценностей. Иерархичность структуры ценностей студентов означает, что ценности фиксированы друг относительно друга, что сохраняется порядок сосуществования ценностей. Система ценностных ориентаций включает в себя: социально-структурные ориентации и планы; планы и ориентации на определенный образ жизни; деятельность и общение студентов в сфере различных социальных институтов (в том числе в процессе трудовой деятельности).

Представленные в работе системы указывают на влияние как внутренних, так и внешних факторов на формирование ценностных ориентаций студенчества, ведь представления о будущей трудовой деятельности у них формируются как на основе индивидуальных факторов, так и под влиянием внешних тенденций.

Таким образом, необходимо констатировать, что ценностные ориентации студенчества – система достаточно динамичная, что обусловлено «переходностью» состояния данной социальной общности.

Результаты нашего исследования, посвящённого ориентациям студентов вузов Башкортостана на трудоустройство по окончании высших учебных заведений в организации малого и среднего предпринимательства, позволили выявить основные условия этого выбора. Во-первых, подавляющее большинство выпускников вузов и вузов ориентированы на работу в крупных компаниях, поскольку это гарантирует и более высокую зарплату, и возможности карьеры. Да и учебный процесс в системе профессионального образования ориентирован на удовлетворение потребностей крупных предприятий в кадрах. Во-вторых, в сфере малого и среднего бизнеса наблюдается более высокий уровень текучести кадров. В-третьих, дефицит кадров не обусловлен в подавляющем большинстве случаев низким уровнем предложения рабочей силы на рынке труда. Речь идёт о несовпадении спроса и предложения на рынке труда по признаку квалификации. Сегодня менеджеров, экономистов, инженеров выпускают в огромном количестве колледжи и вузы, в то же время существует дефицит в этих кадрах. Работодателей не устраивает уровень квалификации многих обладателей дипломов – нет достаточного опыта работы, нет знаний специфики работы на конкретном предприятии. Многих соискателей же рабочих мест не устраивает уровень заработной платы, отсутствие социального пакета, условий труда на малых и средних предприятиях. Отсюда и парадокс – чем больше выпускаются менеджеров, экономистов и других специалистов, тем больше дефицит в таких кадрах. Все эти показатели усиливаются в целом не очень позитивным образом предпринимательства, сложившимся в обществе.

Дефицит кадров не обязательно означает наличие вакантных мест на предприятиях. Работодателей не устраивает качество работы многих студентов, поэтому при наличии альтернативы они готовы пригласить на работу других – более квалифицированных, исполнительных, ответственных – работников, уже имеющих профильный опыт работы. В оценках предпринимателей и

руководителей бизнеса дополнительная профессиональная подготовка необходима для подавляющего большинства выпускников вузов.

Предприниматели отдают приоритет высшему профессиональному образованию, полагая, что их работникам необходимо в первую очередь наличие высшего образования (включая второе – дополнительное). Три четверти руководителей бизнеса считают, что их работникам необходимо получение высшего образования (четверть из них полагает, что такой уровень образования нужен большинству работников).

Таким образом, мы полагаем, что формированию ориентаций студенчества на малые и средние предприятия, будет способствовать тесное сотрудничество бизнеса и вуза.

Основной задачей студента является: успешное трудоустройство и карьерное продвижение после окончания вуза. Посредством более тесного общения с работодателем, студент может более качественно корректировать свой курс обучения за счет факультативных предметов и предметов по выбору.

Результаты обучения студентов будут выше за счет более осознанного подхода к процессу обучения. Тем более, высокие результаты учёбы будут прямо отражать более качественное соответствие требованиям работодателей Республики Башкортостан.

Для вузов целью является формирование положительной репутации на рынке труда, на рынке высшего профессионального образования, а основной задачей – повышение количественных и качественных показателей трудоустройства выпускников.

Одним из важных направлений действий вуза станет формирование института стажёрства в рамках университета. Вуз посредством развития личных связей с представителями бизнеса различных сфер и при содействии Правительства Республики Башкортостан будет обеспечивать и (или) содействовать студентам в нахождение места стажировки.

При этом на основе более тесного сотрудничества с работодателями республики вуз имеет возможность более частого и более качественного

мониторинга требований работодателей. Мониторинг обеспечит вуз информацией, которую можно принять во внимание при составлении программ факультативов, предметов по выбору и разовых тренингов для студентов.

Подготовка к предпринимательской деятельности, повышение квалификации бизнесменов и специалистов, занятых в бизнес-деятельности предполагает удовлетворение потребностей в информации – уменьшении неопределенности в той или иной области. В какой степени бизнесмены, менеджеры, специалисты будут испытывать потребность в деловой информации, в той степени будут создаваться стимулы для их профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Поэтому, целесообразным представляется усиление роли средств массовой информации в конструировании имиджа малого и среднего предпринимательства с использованием современных PR-технологий.

Таким, образом, мы имеем дело с дифференцированной системой оценок потребностей малого и среднего предпринимательства в информации о прогрессивном деловом опыте. Это свидетельствует о том, что половина (если судить по оценкам «несущественная» и «нет потребности») бизнесменов и руководителей ориентируются на сложившуюся и ставшую традиционной, привычную практику ведения бизнеса. Более половины бизнесменов испытывают потребность в инновационной практике бизнеса, и, по всей видимости, именно они будут стремиться к переобучению, повышению своей квалификации в той или иной форме. Этот опыт необходимо активно освещать в средствах массовой информации с целью донесения до студенческой молодежи и до самих бизнесменов.

Это направление может быть реализовано в вузе в рамках модернизации учебного процесса и развития интеграции образовательных, научных и инновационных процессов. С учетом законов, закономерностей, тенденций, отраслевых и региональных особенностей малых и средних предприятий в республике и их роли в социальном пространстве, в данной диссертационной работе были выявлены основные факторы, влияющие на выбор студентами малых

и средних предприятий в качестве пространства для осуществления трудовой деятельности.

В результате предложенная система взаимодействия вуза с бизнесом позволит создать условия для современной, гибкой, мобильной связи и ориентироваться на обратные связи, формируя ориентации студенчества на работу в малых и средних предприятиях.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Авраамова, Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов / Е.М. Авраамова // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3. – С. 51-61.
2. Актуальные тенденции инновационного слоя молодежи [Электронный ресурс] // *Официальный сайт Фонда общественное мнение*. - 2008. – Режим доступа: <http://www.fom.ru>.
3. Акулай, Е. *Условия создания и развития предприятий: гендерный анализ* / Elena Aculai; col. red.: Oleg Cara, Nina Cesnocova, Jana Mazur [et al.]. – Ch.: “Nova Imprim” SRL, 2009. – 93 p. ISBN 978-9975-9792-9-0.
4. Алтухов, В. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда [Электронный ресурс] / В. Алтухов, А. Серебряков. - М.: Центр развития и тестирования «Гуманитарные технологии», 2009. - Режим доступа: <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=25>.
5. Алчанова, Р.Д. Кадровая инфраструктура субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан [Электронный ресурс] / Р.Д. Алчанова // *Известия РГПУ им. А.И. Герцена*. - 2009. - №111. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-ifrastruktura-subektov-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-respublike-bashkortostan>.
6. Апокин, А. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда / А. Апокин, М. Юдкевич // *Вопросы экономики*. - 2008. - №6. - С.98-110.
7. Ахмадинуров, Р.М. Проблемы оптимизации взаимоотношений государственных структур и малого бизнеса / Р.М. Ахмадинуров. – М.: Инфра, 2010. – 184 с.

8. Ахмадинуров, Р.М. Управление внутрифирменным рынком труда (социологический анализ особенностей социально-экономической политики на предприятиях) / Р.М. Ахмадинуров. – М: ИНФРА-М, 2003. – 136 с.
9. Ахмедзянов, Д.А. Профессиональная ориентация студентов, аспирантов и молодых ученых-специалистов на реализацию инновационных проектов и коммерциализацию НИОКР [Текст] / Д.А. Ахмедзянов, С.Н. Поезжалова, С. Г. Селиванов // Молодой ученый. — 2011. — №2. Т.2. — С. 64-75 и др.
10. Банникова, Л.Н. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества / Л.Н. Банникова, Л.Н. Боронина, Ю.Р. Вишневский // Социол. исслед. - 2013. - № 2. - С. 58-68.
11. Банникова Л.Н. Гендерные различия в социокультурных ориентациях свердловского студенчества / Л.Н. Банникова, О.Р. Белова, Л.Н.Боронина , Ю.Р. Вишневский , Д.Ю.Нархов // «Региональное развитие: стратегии и человеческий капитал», материалы Международной научно-практической конференции: в 2 томах. - Екатеринбург - Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Институт государственного управления и предпринимательства, 2014 – С. 168-174.
12. Барабанщиков, Б.А. Системная организация и развитие психики / Б.А. Барабанщиков // Психологический журнал. - 2003. - № 1 (т. 24). - С. 35-36.
13. Баразгова, Е.С. Жизненные цели российских и американских студентов в глобальной перспективе: результаты социологического мониторинга / Е.С. Баразгова, Е.Н. Бондаренко // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 367. – С. 33-37.
14. Бауман, Зигмунт. Текущая современность / З. Бауман; Пер. с англ. С. А. Комарова ; под ред. Ю. В. Асочакова. — СПб. [и др.] : Питер, 2008. — 240 с. ISBN 978-5-469-00034-1.
15. Бекарев, А.М. Содержание труда в современных условиях / В кн.: Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке // ННГУ им.

Н.И. Лобачевского; Под общей ред. З.Х. Саралиевой. 2014. С. 308-311. ISBN 978-5-93116-169-3.

16. Белановский, С.А. Метод фокус-групп: учебное пособие / С.А. Белановский. – М.: Николо-Медиа, 2001. – 280 с. ISBN 5-89317-001-6

17. Биндиченко, Е.В. Малое предпринимательство в экономике региона: Монография Текст. / Е.В Биндиченко. - Уфа: РИО БашГУ, 2006. - 196 с.

18. Биченко, И.Г. Элементы ценностной системы российских студентов: любовь в структуре представлений о «хорошей жизни» / И.Г. Биченко // Знание. Понимание. Умение. - 2008. - №3. - С. 215-221.

19. Бубнова, С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С.С. Бубнова // Психологический журнал. - Т. 20. - 1999. - №5. - С. 38-44.

20. Варшавская, Е.Я. Вторичная занятость населения: вопросы теории и практики: дисс. канд. экон. наук: 08.00.07 / Е.Я. Варшавская. – Кемерово, 2000. – 184 с.

21. Васильев, Е.В. Проблемы профессионального самоопределения современной молодежи / Е.В. Васильев, И.Р. Исаева, О.Б. Лобанова, Е.В. Соколова // Молодежь Сибири - науке России: материалы международной научно-практической конференции. Ч. 1. - Красноярск, 2010. - С. 153 - 155.

22. Величко, Е. В. Особенности ценностных ориентаций студентов политехнического колледжа [Текст] / Е. В. Величко // Молодой ученый. - 2011. - №12. Т.2. - С. 51-54.

23. Верховская, О.Р. Глобальный мониторинг предпринимательства (Global Entrepreneurship Monitor, GEM). / О.Р. Верховская, В.К. Дерманов, М.В. Дорохина, В.С. Катькало. Россия 2006 – 2012. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та, 2012. - 59 с.

24. Вишневская, Н.Г. Специфические особенности молодежного рынка труда республики Башкортостан [Электронный ресурс] / Н.Г. Вишневская // Успехи современного естествознания. - 2003. – № 12 - С. 118-119. – Режим доступа: [www.rae.ru/use/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=7780406](http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7780406).

25. Вишневский, Ю.Р. Студент 90-х – социокультурная динамика / Ю.Р. Вишневский, В.Т. Шапко // Социологические исследования. - 2000. - №12. - С. 56-64.
26. Вишневский, Ю.Р. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области / Ю.Р. Вишневский, Л.Н. Банникова, Я.В. Дидковская // Университетское управление: практика и анализ. – 2000. – № 2. – С. 74–80.
27. Вишневский Ю.Р. Демографический прогноз и перспективы региональной молодежной политики // «Жизненный потенциал региона: социально-демографические проблемы современного общества (Аитовские чтения)», Сб. мат. международной научно-практической конференции. – Уфа: Аэтерна, 2015. – С. 28-40.
28. Власова, О.И. Молодое поколение современной России: устойчивость и изменчивость трудовой деятельности как факторы структурирования: дисс. канд. соц.н.: 22.00.04 / Власова Ольга Ивановна. – Екатеринбург, 2014 г. – 201 с.
29. Влияние социальных коммуникаций на престиж регионального вуза / под ред. О. В. Шиняевой. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 128 с. ISBN 978-5-9795-0521-3.
30. Внуков, А.В. Целевая трансформация ценностных ориентаций личности современного студента: социологический анализ: дисс. канд. соц. наук.: 22.00.08 / Внуков Андрей Вячеславович. – Москва, 2014. – 168 с.
31. Возникновение ценностей / Ханс Йоас. - СПб: Алетейя, 2013. –312 с. ISBN 978-5-91419-796-1.
32. Волков, Ю.Г. Креативный класс versus имитационных практик / Ю.Г. Волков // Гуманитарий юга России. - 2012. - №1 . - С. 43-58.
33. Волков, Ю.Е. Социология труда: учебное пособие / академик РАН, д-р философских наук, проф. Ю.Е. Волков; ответств. за выпуск д-р социол. наук, проф. А.К. Мамедов. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с. ISBN 978-5-93441-203-7.
34. Волкова, О. Молодежное предпринимательство: проблемы и перспективы развития / О. Волкова, А. Молодых, О. Щипинова // Актуальные вопросы

использования интеллектуального потенциала молодежи в инновационном развитии донского региона: сборник материалов симпозиума в рамках Окружного молодежного инновационного конвента ЮФО, 10 октября 2013 г. / под ред. А.М. Старостина, Л.Л. Ивановой. - Ростов н/Д., 2013. - 96 с.

35. Ворона, М.А. Мотивы студенческой занятости / М.А. Ворона // Социологические исследования. - 2008. - №8 - С.106-115.

36. Ворона, М.А. Социальный феномен студенческой занятости в современном обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Ворона Мария Александровна. - Саратов, 2008. – 20 с.

37. Воронин, Г.Л. Вторичная занятость // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). – М.: [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева. – Электрон. текст. дан. (объем 2,5 Мб). – М.: Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, 2015. – С. 108-122. URL: <http://www.hse.ru/rlms/vestnik>

38. Гаврилюк, В.В. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации [Электронный ресурс] / В.В. Гаврилюк, Н.А. Трикоз // Социол. исслед. – 2002. – №1 – Режим доступа: [http://www.isras.ru/socis\\_2002\\_1.html](http://www.isras.ru/socis_2002_1.html).

39. Гайсина, Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты [Текст]: монография / Л. М. Гайсина, Ю. Н. Дорожкин ; Уфимский государственный нефтяной технический университет. - Уфа: Нефтегазовое дело, 2010. - 139 с.

40. Гегель, Л.А. Ценностные ориентации российской студенческой молодежи: социально-политический и образовательный аспекты (отчет о всероссийском социологическом исследовании) / Л.А. Гегель, В. И. Зубков, Г.Г. Николаев/ М.: Изд-во ООО "Парадиз", 2008.-200 с. ISBN 978-5-903391-25-7.

41. Герчиков, В.И. Феномен работающего студента вуза / В.И. Герчиков // Социологические исследования. - 1999. - №8. - С.87-94.

42. Гимадрисламова Р.М., Хазиева Э.Р. Экономическая жизнь студентов: результаты социологического исследования в БашГУ / Р.М. Гимадрисламова, Э.Р. Хазиева // XVII заочная научная конференция Research Journal of International

Studies, Международный научно – исследовательский журнал. - Екатеринбург-2013, С.89-90.

43. Глазкова, И.Г. Ценностные ориентации в образовательном поведении и образе жизни современных российских и американских студентов / И.Г. Глазкова // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. - № 11 (149). Философия. Социология. Культурология. Вып. 11. - С. 21–27.

44. Горшков, М.К. Молодежь России: социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. - М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с. ISBN 978-5-98201-021-6.

45. Горшков, М.К. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги // Гуманитарий Юга России. - 2012. - №3. - С. 22-36.

46. Гудко, Л.Д. Молодежь России / Л.Д. Гудко, Б.В. Дубин, Н.А. Зоркая. - М.: Московская школа политических исследований, 2011. - 96 с. ISBN 978-5-91734-023-4.

47. Гурова, И.Г. Вторичная занятость студентов как способ их социальной адаптации в условиях трансформации российского общества [Электронный ресурс] // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. - 2011. - №3. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vtorichnaya-zanyatost-studentov-kak-sposob-ih-sotsialnoy-adaptatsii-v-usloviyah-transformatsii-rossiyskogo-obschestva>.

48. Гурова, Р.Г. Современная молодежь: социальные ценности и нравственные ориентиры // Педагогика. - 2000. - №10. - С.33-38.

49. Давыденко, Т.М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик [Электронный ресурс] / Т.М. Давыденко, А.П. Пересыпкин, Л.В. Верзунова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. - Режим доступа: [www.science-education.ru/102-5753](http://www.science-education.ru/102-5753) .

50. Даутова, Т.А. Об особенностях обучающихся в негосударственных средних специальных учебных заведениях (опыт социологического исследования среди

студентов негосударственных вузов Республики Башкортостан) / Т.А. Даутова // Вестник ВЭГУ. - №4(48). - 2010. - С. 96-100. ISBN 978-5-87865-510-1.

51. Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. - М.: Весь Мир, 2011. – 328 с. ISBN 978-5-7777-0529-7.

52. Долгова, Ю.А. Социальный феномен глянцевого журнала в культуре потребления молодежи: дисс. канд. соц. наук: 22.00.06 / Долгова Юлия Александровна. - Саратов, 2011. – 175 с.

53. Егоров, И. Можно ли научить предпринимательству? [Электронный ресурс] / И. Егоров, Я. Леоненкова // Электронный бюллетень «Деловая мысль». Центр предпринимательства США - Россия. – Режим доступа: <http://www.cfe.ru/pic/files/Newsletter/5th%20Newsletter/5%20%20Can%20Entrepreneurship%20Be%20Taught%20Rus.pdf>.

54. Екомасов, Е.Г. Выявление особенностей выбора вуза посредством анкетирования (результаты социологического исследования первокурсников БашГУ): монография / Е.Г. Екомасов, И.Р. Кызыргулов, М.Р. Хабибуллина. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – 44 с.

55. Елагина, Р.Х. Факторы выбора современным студенчеством малых и средних предприятий для своего трудоустройства // Вестник ВЭГУ. - №2 (76). – 2015. – С. 182-188.

56. Елагина, Р.Х. Ориентации студентов Башкортостана на труд в сфере малого и среднего предпринимательства / Р.Х. Елагина, Н.Б. Костина // Вестник Сургутского педагогического университета. - №2 (35). – 2015. – С. 170-176.

57. Елагина, Р.Х. Организация-работодатель в представлениях выпускников вузов / Р.Х. Елагина, Р.Б. Шайхисламов, А.А. Шайхутдинов // Вестник Башкирского университета. – Уфа: РИЦ БашГУ. – 2012 – Т.17, №1 (1). - С. 699 – 702.

58. Елагина, Р.Х. Имидж-менеджмент как социально-коммуникативный инструмент эффективного управления развитием предприятий малого бизнеса // Вестник БашГУ. – 2011 - №1. – С.211-214.

59. Елагина, Р.Х. Имидж как форма конструирования социальной реальности // Социология и социальная политика. – 2010. - №8. – С.377-383.
60. Елагина, Р.Х. Имидж-менеджмент как средство и цель субъект-объектного взаимодействия // Научные проблемы гуманитарных исследований. - 2010. - №9. - С. 152 – 159.
61. Емекеев, А.А. Особенности формирования мотивации профессиональной деятельности в сфере промышленного производства: дисс.доктора соц.наук: 22.00.04 / Емекеев Александр Александрович. – Саранск, 2005. – 442 с.
62. Ермакова, Д. С чем связаны кадровые проблемы малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс] / Д. Ермакова. - Режим доступа: <http://www.brainity.ru/business/career/17905/>.
63. Жизненные пути одного поколения / Отв. ред. М.Х. Титма. – М.: Наука, 1992. – 186 с. ISBN 5020134546.
64. Журавлева, Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н.А. Журавлева. - М.: Изд\_во «Институт психологии РАН», 2006. - 335 с. ISBN 5-9270-0085-1.
65. Заславская, Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельно-структурная концепция / Т.И. Заславская. – М.: Дело, 2002 –568 с. ISBN 5-7749-0277-3.
66. Зборовский, Г.Е. Профессиональное образование и рынок труда / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина // Социол. исслед. 2003. - № 4. - С. 99-106.
67. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Семанюк // Высшее образование в России. 2005. - № 4. - С. 22-28.
68. Зиммель, Георг. Избранное. Том 2. Созерцание жизни - М.: Юрист, 1996.– 605с. ISBN 5-7357-0175-4.
69. Зубок, Ю.А. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. – 2012. – № 8. – С. 103-111.

70. Иконникова, С.Н. Молодежь: социологический и социально-психологический анализ / С.Н. Иконникова. - Л., 1974. – 166 с.
71. Имаева, Г.Р. Предпринимательский климат в России и формирующие его факторы: социологический анализ. Мониторинг общественного мнения, 8(114), март-апрель 2013 [Электронный ресурс]. / Г.Р. Имаева. - Режим доступа: [http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/2013/2/2013\\_114\\_13\\_imaeva.pdf](http://wciom.ru/fileadmin/Monitoring/2013/2/2013_114_13_imaeva.pdf).
72. Итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования РФ.- Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/5864>.
73. Инновационный и предпринимательский потенциал общества: Обследование Левада Центра по заказу ЦМИ Сбербанка [Электронный ресурс], январь 2012. - 52 с. Режим доступа: [http://gtmarket.ru/files/news/5391/Innovative\\_and\\_Entrepreneurial\\_Potential\\_of\\_Russian\\_Society\\_January\\_2012.pdf](http://gtmarket.ru/files/news/5391/Innovative_and_Entrepreneurial_Potential_of_Russian_Society_January_2012.pdf).
74. Камалова, Г.Р. Современная молодежь Республики Башкортостан: идентификация идентичности (по материалам этносоциологических исследований) [Электронный ресурс] / Г.Р. Камалова // Актуальные проблемы современной науки. – 2014. - №5. – Режим доступа: [http://www.online-science.ru/m/products/social\\_science/gid1369/pg3](http://www.online-science.ru/m/products/social_science/gid1369/pg3).
75. Капезина, Т.Т. Вторичная занятость студентов: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Капезина Татьяна Тимофеевна. - Пенза, 2003. - 163с.
76. Карабчук, Т. С. Непостоянная занятость на российском рынке труда: экономико-социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Карабчук Татьяна Сергеевна. – Москва, 2008. – 129 с.
77. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура [Электронный ресурс] / М. Кастельс. - Режим доступа: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/04.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php) ISBN 5-7598-0069-8.

78. Клеман, К. «Флексибельность по-русски»: сгибаемы и несгибаемые работники [Электронный ресурс] / К. Клеман // Отечественные записки. 2007. - №4(1). - Режим доступа: [http://www.isras.ru/files/File/publ/Flexibeln\\_po\\_russki\\_Kleman.pdf](http://www.isras.ru/files/File/publ/Flexibeln_po_russki_Kleman.pdf).
79. Климова, С.Г. Инновативное поведение на работе: опыт построения социологического индекса / С.Г. Климова, Е.Г. Галицкая, Е.Б. Галицкий // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5(99). – С. 5–15.
80. Климова, С.Г. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия / С.Г. Климова, Р.Н. Абрамов // Мир России. – 2010. – Т. XIX. – № 2. – С. 98—117.
81. Когда наступает время выбора (Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений) / В.Н. Шубкин, Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко и др. – СПб.: Изд-во Рус. Христиан. гуманитар. ин-та, 2001. – 567 с. ISBN 5-88812-123-1.
82. Колб У.Л. Изменение значения понятия ценностей в современной социологической теории. // Беккер Г., Босков А. Современная социологическая теория в ее преемственности и развитии. - М.: Издательство иностранной литературы, 1961. - С. 114-117.
83. Константиновский, Д.Л. Динамика неравенства: Российская молодежь в меняющемся обществе: Ориентации и пути в сфере образования (от 60-х к 2000-му) / Д.Л. Константиновский. – М.: УРСС, 2005. – С.131. ISBN 5-8360-0020-4.
84. Константиновский, Д.Л. Российский студент сегодня: учеба плюс работа / Д.Л. Константиновский. – М.: Издательство ЦСП, 2002. – 128 с. ISBN 5-87444-026-1.
85. Константиновский, Д.Л. Самоопределение или адаптация? / Д.Л. Константиновский // Мир России. - 2003. - №2. - С. 142.
86. Константиновский, Д.Л. Работающий студент: мотивы и реальность, проблемы / Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко, Е.Д. Вознесенская. - М., 2009. - 72 с. - (Система воспитания в высшей школе: Аналитические обзоры по

основным направлениям развития высшего образования / ФИРО; Вып. 12). ISSN 0202-3083.

87. Концепция развития малого предпринимательства в РБ на 2006–2010 гг. - Уфа.: Уфимск. гос. акад. эконом. и сервиса, 2006. - 263 с.

88. Костина, Н.Б. Ориентации студентов Башкортостана на труд в сфере малого и среднего предпринимательства / Н.Б. Костина, Р.Х. Елагина // Вестник Сургутского педагогического университета. - №2 (35). – 2015. – С. 170-176.

89. Кораблева, Г.Б. Профессия и образование: социологический аспект связи / Г.Б. Кораблева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Гос. проф. – пед. ун-та, 1999. – 284 с. ISBN 5-8050-0009-1.

90. Кораблева, Г.Б. Становление подходов к социологии профессий в России / Г.Б. Кораблева // Социол. исслед. – 2013. – № 1. – С. 109-117.

91. Курлов, А.Б. Социальные перемещения молодежи в студенчество. / А.Б. Курлов, Ю.А. Лязина. - Уфа: Автор-Проект, 2000. – 145 с. ISBN 5-93102-005-5.

92. Курлов, А.Б. Технический вуз: социальные проблемы развития в новых условиях. – Уфа: Изд-во УГАТУ, 1995. - 202с. ISBN 978-5-9902417-1-8

93. Корж, Н. В. Ценностные предпочтения студенческой молодежи в сфере труда / Н. В. Корж, Г. Б. Кошарная // Известия высших учебных заведений поволжский регион. Общественные науки. 2010. - №2. С 64-73.

94. Костин, В.А. Менеджмент: учеб. пособие / В.А. Костин, Т.В. Костина. – М.: Гардарики, 2008. – 334 с. ISBN 978-5-8297-0342-4.

95. Кочетов, А.Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия / А.Н. Кочетов // Социс. - 2011. - №5. - С.82-90.

96. Кошарный, В. П. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи / В. П. Кошарный, Н. В. Корж // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2012. - № 1 (21). - С. 126-135.

97. Крамаренко, Р.А. Воспроизведение ценностей современного общества российским студенчеством (социально-философский анализ): дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / Крамаренко Римма Александровна. – Новосибирск, 2003. – 170 с. ISBN 5-КРА-ВЦСОПС.

98. Кривда, С.В. Особенности малых предприятий как субъектов экономической деятельности [Электронный ресурс] / С.В. Кривда // Российское предпринимательство. — 2010. — № 12 Вып. 2 (174). — С. 32-36. — Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/11394>.
99. Крыштановский, А.О. Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS: учеб. пособие для вузов / А.О. Крыштановский. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. — 281с. ISBN 5-7598-0373-5.
100. Лапин, Н.И. Модернизация базовых ценностей россиян / Н.И. Лапин // Социологические исследования. - 1996. - №5. - С. 3-23;
101. Ларичева, Е.А., Скляр, Е.Н. Сравнительный анализ развития малого и среднего предпринимательства в России и за рубежом. [Электронный ресурс]. // XXII Международная научно-техническая конференция "Экономика и эффективность организации производства – 2014" - [http://www.sciencebsea.bgita.ru/2014/ekonom\\_2014\\_22/laricheva\\_sravnit.htm](http://www.sciencebsea.bgita.ru/2014/ekonom_2014_22/laricheva_sravnit.htm).
102. Лапин, Н. И. Функционально-ориентирующие кластеры базовых ценностей населения России и ее регионов / Н. И. Лапин // Социологические исследования. - 2010. - № 1. - С. 28-36.
103. Легко или сложно молодежи в нашей стране добиться успеха [Электронный ресурс] // Официальный сайт Фонда общественное мнение. База данных ФОМ. — 2014. - Режим доступа: <http://fom.ru/TSennosti/11749>.
104. Лин, Л. Условия и факторы формирования ценностных ориентаций студенческой молодежи в изменяющемся обществе на примере Российской Федерации и Китайской Народной Республике: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / Лин Лян. - Санкт-Петербург, 2003. — 185 с.
105. Лисова, Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты / Е.В. Лисова // Экономическая социология. — 2008. — № 2. — Т. 9. — С. 56–65.
106. Лисовский, В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России / В.Т. Лисовский. — СПб., 1998. — 519 с. ISBN 978-5-76210-1967.

107. Лисовский, В.Т. Социальные изменения в молодежной среде [Электронный ресурс] / В.Т. Лисовский // Credo New. – 2002. – №1. – Режим доступа: <http://credo-new.narod.ru>.
108. Лисовский, В.Т. Личность студента / В.Т. Лисовский, А.В. Дмитриев. – Л., 1974. – 184 с.
109. Лобанова, Е.Э. Взаимодействие рынков услуг профессионального образования и труда как основа эффективной занятости молодых специалистов / Е.Э. Лобанова, И.В. Федченко // Экономические науки, 2009. - № 12. - С. 483-486. ISBN 978-5-8173-0486.
110. Луков, Вал. А. Концептуализация молодежи в XXI веке: новые идеи и подходы / Вал. А. Луков // Социол. исслед. – 2012. – № 2. – С. 21–30.
111. Магун, В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг. / В.С. Магун // Российский журнал менеджмента. - 2006. - Т. 4. - № 4. - С. 45-74.
112. Магун, В.С. Базовые ценности россиян в европейском контексте (статья первая) [Электронный ресурс] / В.С. Магун, М.Г. Руднев. // Общественные науки и современность. 2010. № 3. С. 5-22. – Режим доступа: [http://www.isras.ru/files/File/Publication/Bazov\\_zennosti\\_St1\\_Magun\\_Rudnev.pdf](http://www.isras.ru/files/File/Publication/Bazov_zennosti_St1_Magun_Rudnev.pdf).
113. Макарова, М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма / М.Н. Макарова // Экономическая социология. - 2007. - № 1. - Т. 8. - С. 51-52.
114. Малинский, И.Г. Современные проблемы формирования профессионального самоопределения студентов вузов (по материалам социологического опроса) / И.Г. Малинский // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. - 2011. - Т.11. - Вып.1. - С.5-10.
115. Малый и средний бизнес в 2012 году: международный опыт регулирования и финансирования. Аналитический отчет. [Электронный ресурс]. – 2013. – М.: МСП Банк. – Режим доступа: [https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB\\_int-new.pdf](https://www.mspbank.ru/userfiles/files/researches/MSB_int-new.pdf).
116. Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: Стат.сб./ Росстат. - М., 2014. – 86 с. ISBN 978-5-89476-410-6.

117. Меренков, А.В. Особенности и проблемы формирования профессиональных ориентаций учащейся молодежи [Текст] / А. В. Меренков // Университетское управление: практика и анализ. - 2009. - № 6. - С. 31-37
118. Меренков, А.В. Рыночные ориентиры студенчества / А.В. Меренков // Социологические исследования, №12. – Москва, 1998.- С. 97-100.
119. Методология проведения исследования влияния институциональных факторов на предпринимательские стратегии: проект «Влияние институциональной среды на стратегический выбор и развитие предпринимательских фирм в России». – ВШМ: СПбГУ, 2012. –15 с.
120. Миланченко, А.О. Ценность труда в современном российском обществе [Текст] / А. О.Миланченко // Молодой ученый. - 2012. - №4. - С. 514-517.
121. Милицина, И.В. Культурная самоидентификация студенчества: дисс... канд. культурол. наук: 24.00.01 / Милицина Ирина Владимировна. – Челябинск, 2000. – 82 с.
122. Могильчак, Е.Л. Экономические ориентации студентов, их взаимосвязи и методы формирования / Е.Л. Могильчак // Социол. исследования. - 2009. - №10. - С.57-62.
123. Молодежь - позитивная сила развития российского общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24-25 сентября 2009 г. [Электронный ресурс] / Под ред. А.А. Козлова. СПб., 2009. - 424 с. - Режим доступа: [http://window.edu.ru/window\\_catalog/files/r66671/tezis.pdf](http://window.edu.ru/window_catalog/files/r66671/tezis.pdf). ISBN 978-5-904247-15-7.
124. Молодежь Башкортостана: социально-экономический портрет. - Уфа: Гилем, 2006. - 135 с. ISBN 5-7501-0750-7.
125. Молодежь в России. 2010: стат. сб. / Юнисеф, Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2010. - 166 с. ISBN 987-5-902339-93-9.
126. Молодежь и малый бизнес: отношение к предпринимательству и создание условий для реализации предпринимательского потенциала (на примере крупных городов России). Отчет по Гранту Института комплексных стратегических

исследований. [Электронный ресурс]– М.: 2009. – Режим доступа: <http://www.icss.ac.ru/projects/index.php?id=12>.

127. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты: аналитический доклад [Электронный ресурс]. – Москва: Институт социологии РАН. - 2007. – Режим доступа - [http://www.isras.ru/analytical\\_report\\_Youth.html](http://www.isras.ru/analytical_report_Youth.html). ISBN 978-5-89697-131-3.

128. Молодежь Республики Башкортостан в начале третьего тысячелетия: коллектив, моногр. / редкол.: Дж. М. Гилязитдинов (отв. ред.), Ю. Н. Дорожкин, С. В. Егорышев и др. - Уфа: Восточный ун-т, 2005. -152 с.

129. Морозова, Г.В. Система жизненных ценностей студенческой молодежи: анализ результатов социологического исследования / Г.В. Морозова // Вестник ПАГС. – Казань, 2012. – С.79-86.

130. Ницше Ф. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей. М.: Культурная Революция, 2005. – 880 с. ISBN 5–902764–02–5.

131. Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 464 с. ISBN 978-5-7218-1275-0.

132. Образование в России в 2013 г.: данные Федеральной службы статистики: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_01/IssWWW.exe/Stg/d12/3-5.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_01/IssWWW.exe/Stg/d12/3-5.htm). ISBN 978-5-89476-354-5.

133. Образовательные организации высшего образования: данные Федеральной службы статистики РФ. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/obraz/vp-obr1.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm). ISBN 978-5-89476-400-9.

134. О качестве высшего образования. Зачем нужно высшее образование? [Электронный ресурс] // Официальный сайт Фонда общественное мнение. База данных ФОМ. – Режим доступа: [http://fom.ru/obshchestvo/10516\\_](http://fom.ru/obshchestvo/10516_)

135. Омельченко, Е.Л. Молодежь: Открытый вопрос / Е.Л. Омельченко. - Ульяновск: Изд-во «Симбирская книга», 2004. – 184 с. ISBN 5842602296.

136. Омельченко, Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их гендерные особенности / Е.Л. Омельченко // Социологические исследования. - 2002. - № 11. - С. 36-47.
137. О состоянии делового климата в России в 2010-2013 гг. [Электронный ресурс]/ Доклад. – Москва: Российский союз промышленников и предпринимателей. – 2014. – 194 с. – Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/0/5/052e120269d00aa294ee8c2aa1c311df.pdf> .
138. Опыт Великобритании, Германии, США, Японии, Польши и Венгрии в развитии малого предпринимательства: доклад [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.giac.ru/content/document\\_r\\_564FE1FC-14A2-42CB-AA00-34179DD4DFF3.html](http://www.giac.ru/content/document_r_564FE1FC-14A2-42CB-AA00-34179DD4DFF3.html).
139. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Федеральный закон №209-ФЗ: принят Гос. Думой 06.07.2007, вступил в силу с 1 января 2008 г.]. – Ростов-на-Дону. – 2008. – 56 с.
140. Паутова, Л.А. Поколение XXI века: опыт социологического исследования / Л.А. Паутова. - 2011. – Режим доступа: <http://bd.fom.ru/pdf/prezzentria2.pdf>.
141. Паутова, Л.А. Молодежная сегментация: опыт фонда «Общественное мнение» /Л.А. Паутова // Мониторинг общественного мнения. – 2010. - №5 (99), сентябрь-октябрь.
142. Паутова, Л.А. Тенденции общественного развития: ценности будущего [Электронный ресурс] / Л.А. Паутова. - Режим доступа: <http://bd.fom.ru/pdf/dokgiper.pdf>.
143. Пашинян, И.А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов. / И.А. Пашинян // Социологические исследования (СОЦИС). – 2000 - С. 130-133.
144. Перова, И. Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер / И. Перова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 1999. - №4. – С. 31.
145. Петров, А.В. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений [Электронный ресурс] / А.В. Петров // Социол. исслед. – 2008. – № 2. – Режим доступа: [http://www.isras.ru/socis\\_2008\\_2.html](http://www.isras.ru/socis_2008_2.html).

146. Петрова, Т.Э. Социология студенчества в России. Этапы и закономерности становления / Т.Э. Петрова. – СПб.: Бельведер, 2000.-239 с. ISBN 5-9259-0005-7.
147. Покида, А.Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи в сфере труда в условиях трансформирующейся экономики России: дисс. ... канд. соц. н.: 22.00.03/ Покида Андрей Николаевич. – Москва, 2004. – 182 с.
148. Попова, И.П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия / И.П. Попова // Мир России. - 2008. - № 4. - С. 135-151.
149. Попова, И.П. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения / И.П. Попова, Н.Н. Седова // Социс. - 2004. - №2. - С. 31-42.
150. Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса: информационно-аналитический отчет / под ред. Ю.Р. Вишневого, Л.Н. Банниковой, М.В. Певной. Екатеринбург: УрФУ, 2010. 194 с. ISBN 978-5-8295-0049-8.
151. Предпринимательский климат в России: индекс ОПОРЫ, 2010-2011 [Электронный ресурс] / ОПОРА России // Пермский региональный сервер: [веб-сайт]. - 2011. – Режим доступа: [http://www.perm.ru/files/Index\\_2010-2011\\_OPORA.pdf](http://www.perm.ru/files/Index_2010-2011_OPORA.pdf).
152. Проект «Развитие малого и среднего предпринимательства» Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации до 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib/mert/resources/947457004e2661f684f3e70f83b501f9/prezidium\\_180509.ppt](http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib/mert/resources/947457004e2661f684f3e70f83b501f9/prezidium_180509.ppt).
153. Работа, профессиональное образование, семья в ценностных ориентациях и представлениях студенческой молодежи России / О.В. Кузьмен // Мониторинг общественного мнения. - 2014. - № 1 (119). - С. 144-151.
154. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. // Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева - 2-е изд., испр. - М.: ИНФРА - 1999. - 479 с. ISBN: 978-5-16-003390-7

155. Региональная инновационная стратегия как фактор повышения инвестиционной привлекательности Республики Башкортостан. - Уфа.: ДизайнПолиграфСервис, 2007. - 356 с. ISBN 978-5-4365-0667-8.
156. Родионова, А.В. Режим и характер занятости работающего студента (на примере студентов вузов г. Санкт-Петербурга) [Электронный ресурс] // Всероссийская социологическая конференция «Образование и общество». - М.: ИС РАН; РОС, 2009. – Режим доступа: [http://www.ssa-rss.ru/index.php?page\\_id=178&alfavit=P](http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=178&alfavit=P).
157. Ромашова, Л.О. Ценностные ориентации современной молодежи [Электронный ресурс]. / Л.О. Ромашкова. - Режим доступа: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/1014/>.
158. Роулз Дж. Теория справедливости / Под ред. В.В. Целищева. Новосибирск, 1995. – 536с. ISBN 5-7615-0365-4.
159. Рубин, Б.Г. Студент глазами социолога / Б.Г. Рубин, Ю.С. Колесников. – Ростов-на-Дону, 1968. – 89 с.
160. Рубина, Л.Я. Советское студенчество: социологический очерк / Л.Я. Рубина. – М.: Мысль, 1981. – 207 с. (Социология и жизнь).
161. Рудакова, О.В. Жизненные стратегии современного российского студенчества: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Рудакова Ольга Владимировна. – М., 2004. – 185 с.
162. Руткевич, М.Н. Общественные потребности, система образования, молодежь / М. Н. Руткевич, Л. Я. Рубина. – М.: Политиздат, 1988. – 224 с. ISBN 5-250-00611-6.
163. Сафиуллина, Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: дисс.канд.соц.наук: 22.00.03 / Сафиуллина Фарида Рафисовна. – Саратов, 2014. – 163 с. и др.
164. Семашко, А.Н. Развитие эстетической культуры молодежи / А.Н. Семашко. – М.: Знание, 1980. – 64 с.

165. Семенов, В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи / В.Е. Семенов // Социологические исследования. - 2007. - № 4. - С.37-43.
166. Семенова, Л.А. Проблемы профессионального самоопределения и трудовые ориентации молодежи / Л.А. Семенова // Молодежь Волгоградской области и актуальные проблемы реализации государственной молодежной политики: сб. научн. ст. и докл. научн.- практ. конф. (16 декабря 2009). Часть 1. Комитет по делам молодежи Администрации Волгоградской области, ГОУ ДПО Волгоградский институт молодежной политики и социальной работы. – Волгоград: ПринтТерра–Дизайн, 2010. – С.37-43.
167. Синельников, А.Б. Ценностные ориентации российской и европейской молодежи / А.Б. Синельников // Вестник Московского университета. – 2011. – № 1. – Серия 18 «Социология и политология». – С.145–158.
168. Ситуация на рынке труда и деятельность органов службы занятости Республики Башкортостан в 2013 году [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/15806>.
169. Соколов, А.В. Ценностные ориентации постсоветского гуманитарного студенчества / А.В. Соколов, И.О. Щербакова // СОЦИС. - 2003 – №1 – С. 115-123.
170. Солодова, Т.В. Психосоциальное исследование студенческой молодежи / Т.В. Солодова // Известия государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2008. - № 60. - С. 470.
171. Социальный портрет молодежи / Под ред. Л. Я. Рубиной и др. – М.: ВКШ, 1990. – 42 с.
172. Социальные проблемы образования: Сборник научных трудов / Отв. ред. Л. Я. Рубина. – Свердловск: Изд-во СГПИ, 1991. – 120 с.
173. Социологическое исследование востребованности специалистов для субъектов малого предпринимательства республики Башкортостан: аналитический отчет / коллектив авторов под рук. Шайхисламова Р.Б. – УГАЭиС: Уфа, 2008. – 47 с.

174. Социология молодежи. Энциклопедический словарь / Отв. ред. Ю.А. Зубок и В.И. Чупров. - М.: Норма, 2011. - 608 с. ISBN 978-5-91768-174-0.
175. Спиридонова, В. А. Проблема ценностей в социологии (Историко-теоретический аспект: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.01 / Спиридонова Вера Анатольевна. - Санкт-Петербург, 2004. - 150 с.
176. Стегний, В.Н. Социальный портрет современного студенчества / В.Н. Стегний, Л.Н. Курбатова // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 57–63.
177. Стребков, Д. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда / Д. Стребков, А. Шевчук // Социальная реальность. - 2008. - № 1. - С. 23-39.
178. Сурина, И.А. Ценностные ориентации / И.А. Сурина // Знание. Понимание. Умение. - №4. – 2005. – С. 163.
179. Титма, М.Х. Выбор профессии как социальная проблема: на материалах конкретных исследований в ЭССР / М.Х. Титма. – М.: Мысль, 1975. – 196 с.
180. Томаров, А.В. Профессионально-трудова адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях: дисс. канд. соц. н.: 22.00.04 / Томаров Алексей Владимирович. – Уфа, 2006. – 143 с.
181. Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования (по данным Мониторинга экономики образования 2010 г.) [Электронный ресурс] // Вопросы образования. 2011. - № 3. - С. 244-260. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2011/10/03/1270779150/VO2011-03-stat.pdf>.
182. Тюлякова, О. Н. Ценностные ориентации студенческой молодежи регионального социума / О.Н. Тюлякова // Регионология. - 2009 - №3. - С. 230-235.
183. Устинова, К.А. Сфера образования и рынок труда: проблемы рассогласования / К.А. Устинова // Социс. – 2014. – №6. – С.96-103.
184. Учреждения профессионального образования: условия деятельности и основные стратегии в оценках руководителей / Под ред. О.В. Шуваловой // Вопросы образования. - 2009. - № 1. - С. 223-237.

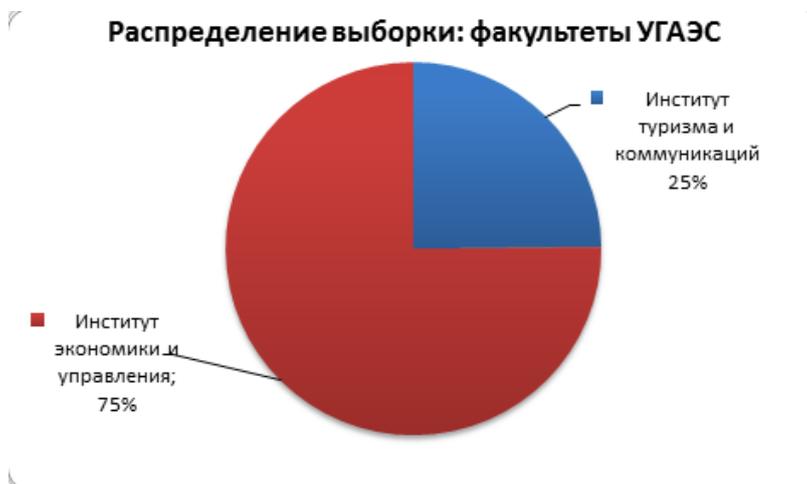
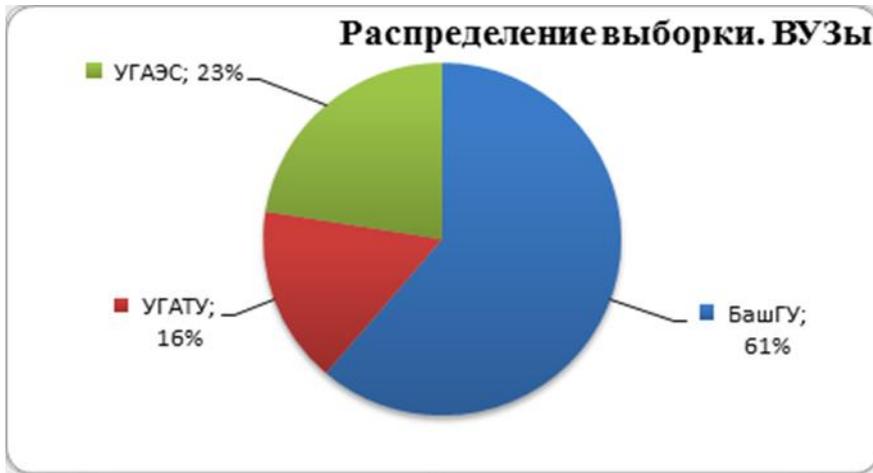
185. Фаустова, Э.Н. Жизненные ценности студентов в новых социокультурных условиях. / Э.Н. Фаустова. - М., 1995, - (Система воспитания в высшей школе: Обзор. Информ./НИИВО; Вып. 1). – 158 с.
186. Финк, Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития [Текст] / Т. А. Финк // Молодой ученый. — 2012. — №4. — С. 177-181.
187. Фомина, Т.А. Социокультурная самоидентификация современного российского студенчества: региональный аспект: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук: 22.00.06 / Фомина Татьяна Анатольевна. – Ставрополь, 2007. – 156 с.
188. Фурсова, В.В. Социальные источники пополнения группы предпринимателей / В.В. Фурсова // Рубеж (Альманах социальных исследований). - 1996. - № 8-9. - С. 22-48.
189. Хомякова, Е.И. «Поколение Y» в контексте социального взаимодействия в современном обществе / Е.И. Хомякова // Известия Томского политехнического университета. – 2011. – Т. 319. – №6. –С. 153–156.
190. Чередниченко, Г.А. Молодежь вступает в жизнь: социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства / Г.А. Чередниченко, В.Н. Шубкин. – М.: Мысль, 1985. – 240 с. ISBN 5-02-013374-4.
191. Чупров, В.И. Теоретические и прикладные проблемы социального развития молодежи: автореф. дисс... д-ра. соц. наук : 22.00.01. /Чупров Владимир Ильич. - М, 1994. - 28 с. ISBN 978-5-9916-4521-8.
192. Чупров, В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве / В.И. Чупров // Социологические исследования. – 1998. – № 3. – С.93-106.
193. Шевчук, А.В. Самозанятость в информационной экономике / А.В. Шевчук // Экономическая социология. – 2008. – № 1. – Т. 9. – С. 51–64.
194. Шестопалова О.Н. Стереотипы трудового поведения молодых работников: социологический анализ: дисс. ... канд. соц. н. / Уральский государственный университет им. А.М. Горького. Екатеринбург, 2009, 148 с.
195. Широкова Г.В. Глобальное исследование предпринимательского духа студентов. Национальный отчет, Россия 2011 / Г.В. Широкова, А.В. Куликова //

- Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента С-ПбГУ, 2011. - Режим доступа: [http://www.gsom.spbu.ru/files/upload/eship/guesss\\_nacional\\_nyj\\_otchet\\_2011.pdf](http://www.gsom.spbu.ru/files/upload/eship/guesss_nacional_nyj_otchet_2011.pdf).
196. Шмаров, А. Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы. Доклад. Аналитический центр / А. Шмаров, И. Глинкин, А. Андреевкова. «Эксперт», ЦЕССИ, АФК «Система», РУСАЛ. - М., 2005. - 49 с. ISBN 5-7563-0324-3.
197. Шпилёв, Д.А. Система повышения квалификации сотрудников малых и средних предприятий в современной германии // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 1-4. С. 75-79.
198. Шубкин, В.Н. Социологические опыт / В.Н. Шубкин. - М.: Мысль, 1970. - 256 с. ISBN 978-5-98201-050-6.
199. Экономика и социология труда / Под ред. В.В. Адамчука. - М.: Экономическое образование, 1995. - 425 с. ISBN 5-238-00042-1.
200. Эстетическое развитие и воспитание молодежи [Текст] / О.В. Лармин, Е.А. Ануфриев, Л.Н. Москвичева и др.; под ред. О.В. Лармина. - М.: Изд-во МГУ, 1978. - 325 с.
201. Юдина, Е.А. Организационные формы временной занятости студентов в высших учебных заведениях: дис. ... канд. эконом.наук: 08.00.05 / Юдина Елена Артуровна. - М., 2009. - 181с.;
202. Явон, С. В. Молодежь в динамике тендерного пространства в условиях трансформации современного российского общества: монография / С.Н. Явон. - М.: ИТК «Дашков и К°», 2010. - 332 с.
203. Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В.А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. - М., 1975. - С.245-376.
204. Яковук, Т.И. «Instant»-культура как новое основание социальной идентификации молодежи / Т.И. Яковук // Социальная политика и социология. - 2006. - № 3 (31). - С. 164-173.
205. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. - 204 с. ISBN: 5-202-01717-0.

206. 95,7% студентов России обучаются на очной и заочной форме обучения: данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/obraz/vp-obr1.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm).
207. Elagina, R.H. The image of modern business in the eyes of students // *Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem* [doi: <http://dx.doi.org/10.12731/2218-7405-2013-8-38>]. – 2013. - №8 (28). – С. 38—48. - URL: [http://journals.org/index.php/sisp/article/view/8201338/pdf\\_402](http://journals.org/index.php/sisp/article/view/8201338/pdf_402).
208. Enterprises by size class – overview of SMEs in the EU: Eurostat. Statistics in focus. 31/2008. - URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-08-031/EN/KS-SF-08-031-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-031/EN/KS-SF-08-031-EN.PDF).
209. Gartner, W. B. What Are We Talking About When We Talk About Entrepreneurship? / W.B. Gartner // *Journal of Business Venturing* - 1990. - Vol. 5. – pp. 15-28.
210. Kobe, K. The Small Business Share of GDP, 1998-2004. / K. Kobe. - United States Small Business Administration, Office of Advocacy, April 2007. - URL: <http://www.sba.gov/advo/research/rs299tot.pdf>.
211. Rokeach, M. The nature of human values / M/ Rokeach. - N.Y., Free Press, 1973. – 438 pp.
212. Schumpeter, J. A. The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. – Oxford University Press, 1961. – 244 p.
213. Statistics of U.S. Businesses and Nonemployer Statistics. Firm size data. – URL: [http://www.sba.gov/advo/research/st\\_06.pdf](http://www.sba.gov/advo/research/st_06.pdf).
214. Virtanen, M. The Role of Different Theories in Explaining Entrepreneurship / M. Virtanen // Paper presented at the USASBE Annual National Conference, San Francisco. - 1997. URL: <http://usasbe.org/knowledge/proceedings/proceedingsDocs/USASBE1997proceedingsP109Virtanen.PDF>.

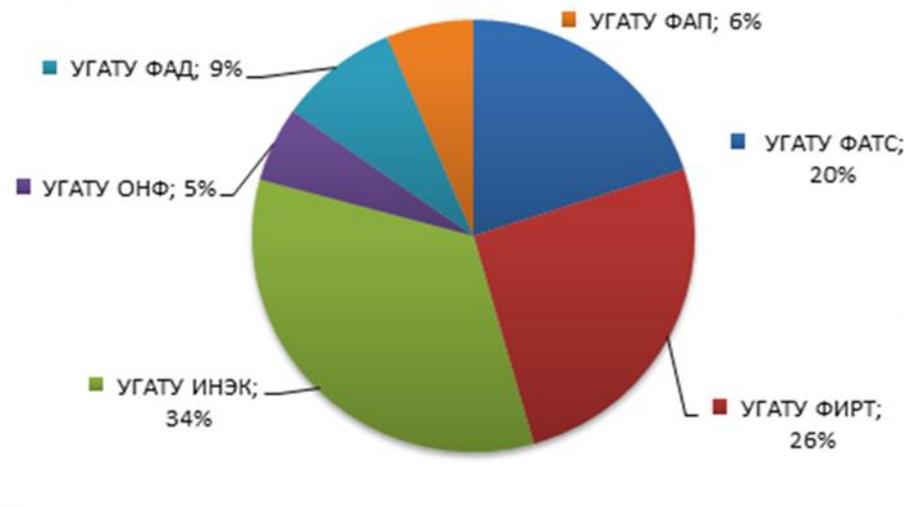
## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫБОРКИ ИССЛЕДОВАНИЯ СТУДЕНТОВ





**Распределение выборки: факультеты УГАТУ**



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Поддержка молодых специалистов на законодательном уровне, распределение ответов респондентов (в % к числу ответивших \*)<sup>1</sup>

<i>Социальные гарантии в организации для молодых специалистов</i>	<i>Да, обязательно</i>	<i>Да, желательно</i>	<i>Нет</i>	<i>Затруднились ответить</i>
Запрет для работодателей на увольнение молодых специалистов	43,1	35,9	11,3	9,1
Равная для молодых с нарядом другими специалистами оплата труда	34,6	55,2	7,5	2,6
Соответствие работы молодого специалиста полученной квалификации	36,1	48,4	6,1	13,9
Итого:	113,8	139,5	24,9	25,6

<sup>1</sup>\* Здесь и далее количество % превышает 100%, т.к. респонденты имели возможность выбрать несколько вариантов ответов.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Что значит быть предпринимателем, распределение мнений респондентов (в % к числу ответивших)

Варианты ответов	Количество ответов	%
<b>Качества бизнесмена для достижения успеха в своем бизнесе</b>		
Обладать предпринимательской хваткой, лидерскими качествами	160	20
Много работать, быть целеустремленным	144	18
Иметь оригинальную идею	80	10
Быть удачливым, везучим	64	8
Иметь хорошее образование	16	2
<b>Условия достижения бизнесменом успеха в бизнесе</b>		
Иметь стартовый капитал	160	20
Иметь обширные связи	104	13
Иметь поддержку со стороны властей и организаций, содействующих развитию малого бизнеса	48	6
Иметь большой профессиональный опыт	24	3
Другое	0	0
Итого:	800	100

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### ИНСТРУМЕНТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

#### СЦЕНАРИЙ ФОКУС-ГРУППОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**Модератор** объясняет правила работы на группе и представляет участников.

#### **БЛОК 1 – Кадры**

- Назовите, пожалуйста, ваше образование и какой вуз Вы окончили? Как Вы выбирали профессию и будущую специальность?
- Чем вы сейчас занимаетесь, где работаете? Как вы попали на эту работу? Опишите вкратце ваш трудовой путь?
- К какой области деятельности относится Ваше предприятие (организация)? Какова примерная численность сотрудников Вашего предприятия (организации), включая подчиненные структуры и филиалы? Сколько лет существует ваша организация на рынке?
- На ваш взгляд, на какие предприятия ориентированы в большей мере студенты и выпускники вузов: крупные или малые, средние? Почему?
- Как вы считаете, какие факторы влияют на их выбор?
- Испытываете ли вы потребность в персонале? Уточните, в сотрудниках каких профессий вы испытываете дефицит? Какие требования вы предъявляете соискателям?
- Привлекали ли вы к работе студентов вузов?
- Как вы оцениваете профессиональный уровень современных студентов (высокая/низкая квалификация; приходится работать, с кем есть)? Нуждаются ли они в повышении квалификации? Какие недостатки молодых специалистов вы можете отметить? (Попросить назвать конкретные характеристики, раскрыть их)

- Согласны ли вы с утверждением, что молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы? Адекватно ли выпускники оценивают уровень заработной платы?

- Согласны ли вы с утверждением, что современные студенты во многом выигрывают у более старшего поколения за счет таких личностных качеств, как динамичность мышления, гибкость во взаимодействии и стремление к новому? Какие еще качества студентов вы можете отметить (Попросить назвать конкретные характеристики, раскрыть их)? Какие из них приоритетны для работы? Что еще? Опишите качества конкурентоспособного студента.

## **БЛОК 2 – Направления взаимодействия**

- Как вы считаете, какие методы будут наиболее эффективными для привлечения студенчества в малые и средние предприятия? Почему?

- Считаете ли вы, что компании создают имидж среди студентов и выпускников, рассчитывая на то, что это даст положительный резонанс в образе компании в будущем? Какие факторы формируют положительный образ организации у студентов? Перечислите. Какие из них оказывают наибольшее влияние (выделите 3 фактора)?

- Ваша компания сотрудничает с вузами для привлечения студентов к работе? Вы думаете о сотрудничестве предприятий с вузами как о способе решения кадровой проблемы?

- Согласны ли вы, что студенты - это только шаг на пути к взрослым специалистам? Стоит ли предприятиям выращивать кадры «со студенческой скамьи»? Почему?

## СПИСОК ИНФОРМАНТОВ

<b>Фокус-группа № 1, участники</b>				
<b>№</b>	<b>ФИО</b>	<b>Возраст</b>	<b>Место проживания</b>	<b>Образование</b>
1	Сокольникова Алена Игоревна	33	Уфа	Высшее
2	Оконечников Станислав Ильдарович	27	Уфа	Высшее
3	Буйлов Андрей Александрович	29	Уфа	Высшее
4	Хуснутдинов Ильдар Хамитович	26	Уфа	Высшее
5	Матяс Анастасия Николаевна	27	Уфа	Среднее профессиональное
6	Желтова Оксана Александровна	29	Уфа	Высшее
7	Полторацкая Галина Николаевна	36	Уфа	Высшее
<b>Фокус-группа №2, участники</b>				
<b>№</b>	<b>ФИО</b>	<b>Возраст</b>	<b>Место проживания</b>	<b>Образование</b>
1	Макиенко Наталья Валерьевна	40	Уфа	Высшее
2	Ковалев Роман Александрович	47	Уфа	Высшее
3	Симахин Игорь Владимирович	47	Уфа	Средне-специальное
4	Майоров Александр Сергеевич	39	Уфа	Высшее
5	Речистер Ирина Анатольевна	42	Уфа	Высшее
6	Кривошеев Артем Леонидович	49	Уфа-Сибай	Высшее
7	Миннибаев Мунир Мударисович	40	Уфа	Высшее
8	Ялалова Рина Радифовна	35	Уфа	Высшее