

Strategies and characteristics of professional behavior of students (for example, Southern Federal University, ROSTOV-on-Don)

Mosienko, Olga

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mosienko, O. (2012). Strategies and characteristics of professional behavior of students (for example, Southern Federal University, ROSTOV-on-Don). *Modern Research of Social Problems*, 1, 1-22. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-332049>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

УДК 316.344.34 :378.2

**СТРАТЕГИИ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
(НА ПРИМЕРЕ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА,
Г. РОСТОВ-НА-ДОНУ)**

Мосиенко Ольга Сергеевна, аспирант и преподаватель кафедры
теоретической социологии факультета социологии и политологии
Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия
mosienko.olga@mail.ru

Данная статья посвящена социологическому анализу профессионального поведения студенческой молодежи. Автором используются данные 2006 и 2011 гг. полученные Социологическим центром мониторинга, диагностики и прогнозирования социального развития Южного федерального университета в ходе проведения регионального исследования на тему: «Социализация и воспитание студенческой молодежи вузов Ростовской области». Рекомендуется ученым в области социологии образования и профессий, а также всем интересующимся современными теориями и практиками исследования института образования и студенческой молодежи.

Ключевые слова: *студенческая молодежь, мотивация профессионального выбора, трудоустройство, трудовая занятость.*

**STRATEGIES AND CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL
BEHAVIOR OF STUDENTS (FOR EXAMPLE, SOUTHERN FEDERAL
UNIVERSITY, ROSTOV-ON-DON)**

Olga Mosienko, postgraduate student and lecturer at department for theoretical sociology of the faculty of sociology and political science

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia

mosienko.olga@mail.ru

This article focuses on the sociological analysis of professional behavior of students. The author used data obtained in 2006 and 2011 by the Sociology center for monitoring, diagnosis and forecasting of social development of Southern Federal University in the regional study "The Socialization and education of students of Rostov region's universities". It is recommended to scientists in the field of sociology of education and professions, as well as anyone interested in contemporary theories and practices of research education's institution and students.

Keywords: *students, the motivation of professional choice, employment.*

В 2006 и 2011 гг. Социологическим центром мониторинга, диагностики и прогнозирования социального развития Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону), под руководством доктора социологических наук Филоненко В.И., были проведены 2 этапа регионального социологического исследования на тему: «Социализация и воспитание студенческой молодежи вузов Ростовской области». В 2006 г. было опрошено 2236 студентов 1-5 курсов 11 вузов Ростовской области и 469 экспертов этих же вузов. В 2011 г. исследование проводилось по плану работы Совета ректоров вузов Ростовской области, охватило 16 вузов (3 негосударственных и 13 государственных), выборка составила 4013 студентов, 937 преподавателей и 363 работодателя.

Полученные, в ходе опроса данные показывают, что сложившийся к настоящему времени механизм подготовки кадров с высшим образованием делает систему все более самовоспроизводящейся. Наблюдается преемственность института образования. Среди опрошенных студентов Южного Федерального Университета как в 2006, так и в 2011 году более 50% тех, чьи родители имеют высшее образование. И более трети тех, чьи

родители имеют среднее специальное образование. Число матерей студентов с высшим образованием больше, чем количество отцов.

Одновременно студенчество пополняется представителями семей, где один или оба родителя владеют частными фирмами, имеют собственный бизнес. Существенно увеличивается удельный вес студентов, чьи родители являются руководителями предприятий, учреждений или их структурных подразделений, а также специалистами технического, гуманитарного, экономического, медицинского профилей. Это обстоятельство предопределяет относительно высокий социально-экономический статус большинства студентов и их семей, более 80% опрошенных относят себя к числу благополучных или весьма благополучных в материальном отношении.

Важным является вопрос студентам, почему вы выбрали эту специальность? Он показывает основную мотивацию выбора специальности, а следовательно и желаемые условия трудоустройства (см. таблица 1, рисунок 1).

Таблица 1

Почему вы выбрали эту специальность? (в % к числу опрошенных, 2006)

	В целом по ЮФУ	Вуз		
		ПИ	ЮФУ-Ц	ТТИ
Эта профессия пользуется высоким спросом на рынке	<u>30,6</u>	21,6	30,6	39,6
Эта профессия является престижной	<u>31,1</u>	9,5	37,7	46,0
Это высокооплачиваемая профессия	18,2	1,4	22,2	30,9
Для удовлетворения собственных интересов	<u>65,1</u>	90,5	61,6	43,2
По рекомендации родителей	27,0	28,4	31,0	21,6
Стремился избежать службы в армии	8,0	6,8	5,6	11,5

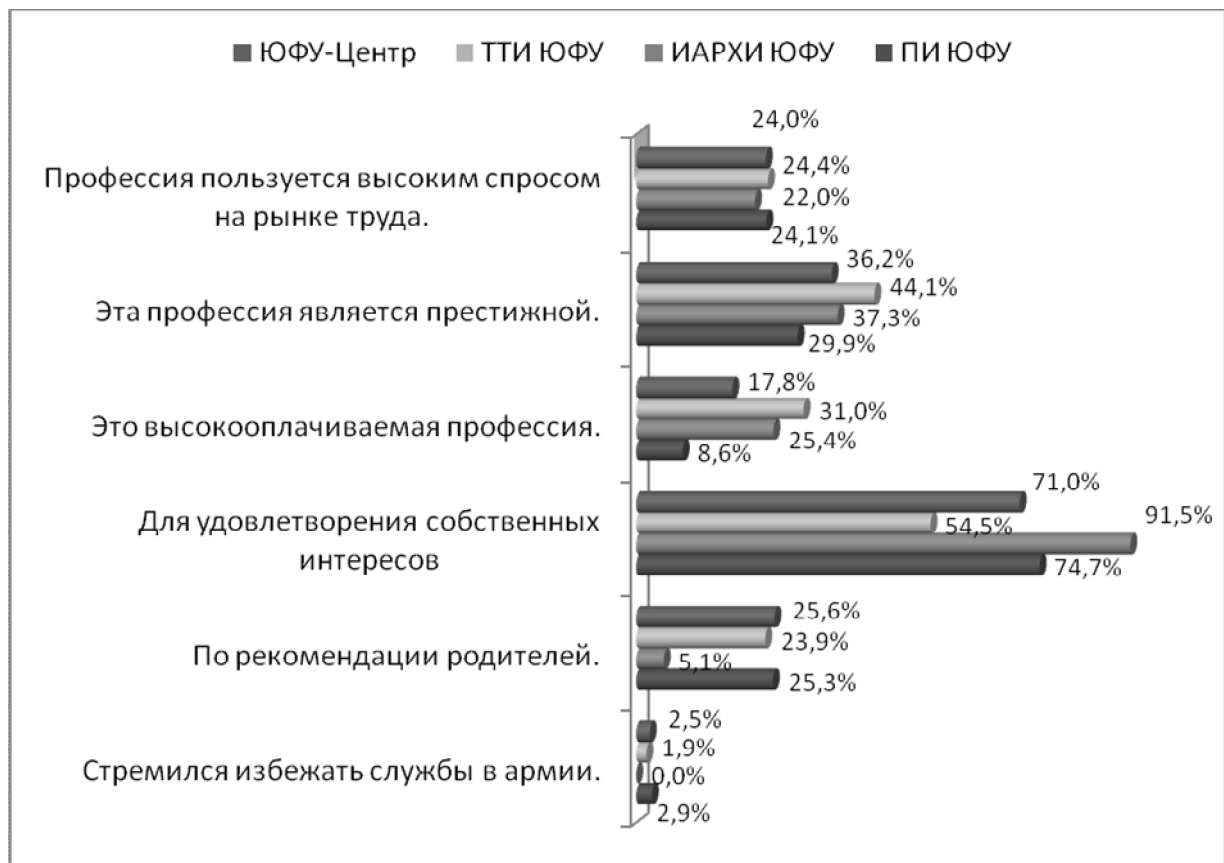


Рисунок 1. Почему Вы выбрали именно эту профессию, специальность?
 (в % от числа опрошенных, 2011 г.)

Отметим, что большинство опрошенных студентов ЮФУ в целом, сказали, что выбрали данную специальность для удовлетворения собственных потребностей (65,1% в 2006 г. и 71,0% в 2011 г.). Наиболее многочисленный состав наблюдается среди студентов Института архитектуры и искусств ЮФУ (в 2011 г. 91,5%) и Педагогического института ЮФУ (в 2011 г. 74,7%).

Для многих также важным оказался такой мотив, как престиж профессии (2006 г. – 31,1%, 2011 г. – 36,2%), особенно показательны ответы студентов Таганрогского технологического института ЮФУ, именно они считают свои технические и инженерные направления самыми передовыми в рейтинге современных профессий и соответственно самыми высокооплачиваемыми (2006 г. – 30,9%, 2011 г. – 31,0%). С другой стороны, интересны ответы студентов Педагогического института ЮФУ, так как только 9,5% учащихся в 2006 г. отметили престижность своей «профессии».

призвания». Связано это с расхожим мнением, что самыми бескорыстными профессиональными занятиями в жизни являются «учить, лечить и служить отечеству». В данном контексте студентами проводится прямая пропорциональная зависимость между понятиями «престижность» и «высокооплачиваемость» профессии. Если профессия не дает высокого и стабильного материального достатка, значит она не является престижной. И это утверждение мы можем доказать объективными данными: именно студенты ПИ ЮФУ не считают свои профессии хорошо оплачиваемыми (в 2006 г. – 1,4%, в 2011 г. – 8,6%), хотя в среднем по ЮФУ данная численность студентов достигает 18,2% в 2006 г. и 17,8% в 2011 г.

Однако, уже по итогам исследования 2011 г. мы видим резкое улучшение данной ситуации, около трети, 29,9% студентов ПИ ЮФУ смело называют свои педагогические профессии престижными и взаимосвязано это с двумя основными факторами: проводимыми реформами в области среднего и профессионального образования в нашей стране в последние годы и как следствие, изменением общественного мнения.

Высокий спрос на профессию со стороны работодателей также важен для респондентов (2006 г. – 30,6%, 2011 г. – 24,0%). Самыми востребованными свои профессии считают (и это совершенно обосновано и справедливо) студенты Технологического института ЮФУ.

Немаловажным оказалось и влияние родителей. Так как в возрасте 16-17 лет у ребят еще недостаточно сформированы представления о том, кем же они хотят стать в будущем, либо эти представления неадекватно соотносятся с реальной обстановкой в стране. По рекомендации родителей и родственников поступили в вузы 27% молодых людей в 2006 г. и 25,6% в 2011 г.

Высшему образованию как способу реализации других (косвенных) целей, напрямую не связанных с необходимостью иметь диплом, молодежь также придает определенное значение. Так мотив «Избежать службы в армии» являлся важным для студентов ЮФУ в 2006 г. (8%). В 2011 г. студентов, положительно ответивших на этот вопрос гораздо меньше, только 2,5%, так

как с 2007 года срок срочной службы в рядах вооруженных силах РФ сокращен до 1,5 лет, а с 2008 года до 1 года.

Также студентам был задан вопрос о том, нравится ли им в настоящий момент получаемая специальность. Значительной части студентов получаемая специальность нравится в той или иной степени (в 2006 г. – 82,2%). Представляет интерес распределение ответов студентов в зависимости от их курса обучения (*рисунки 2,3*).

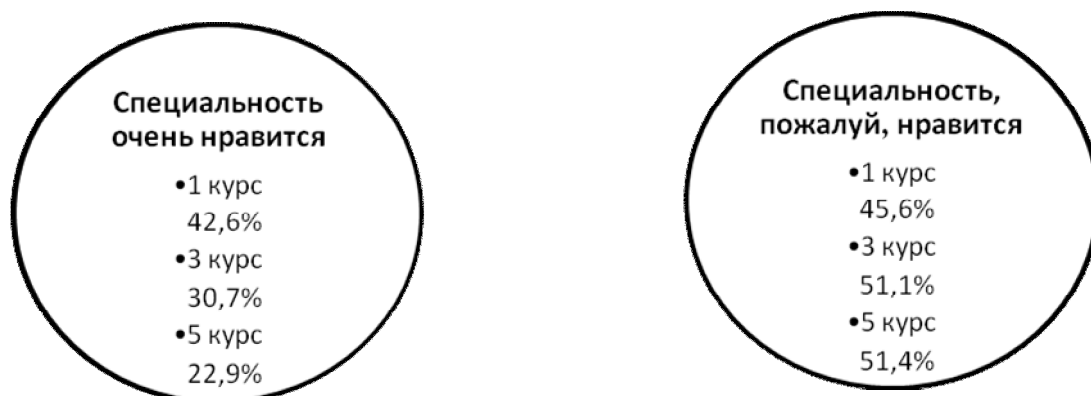


Рисунок 2. В какой мере Вам сейчас нравится избранная специальность? (в %, 2006 г.)

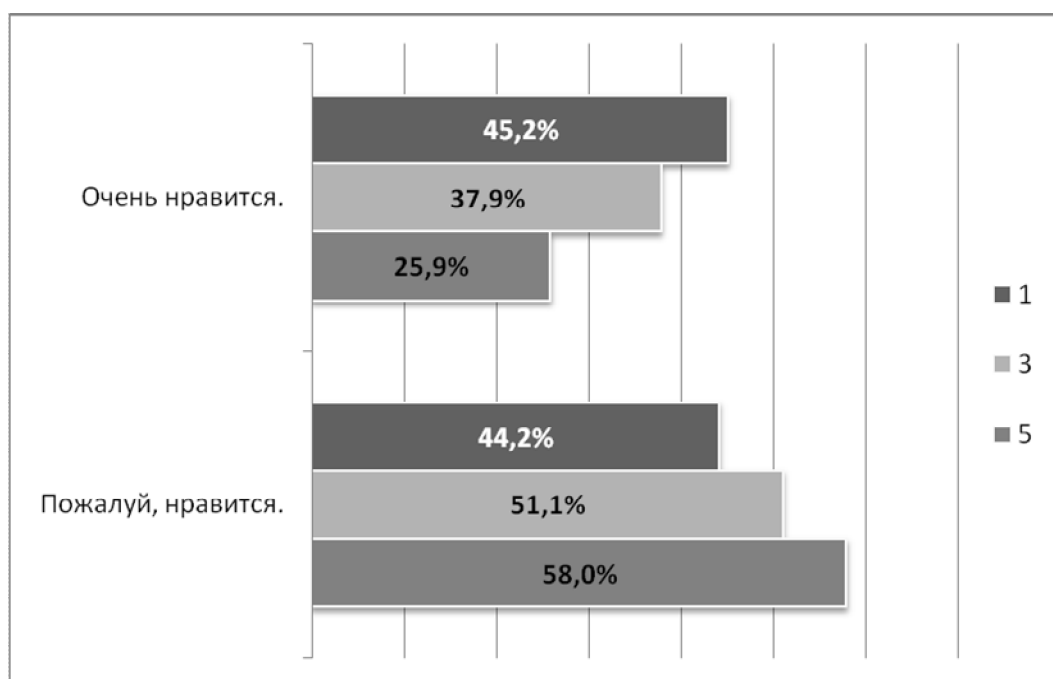


Рисунок 3. В какой мере Вам сейчас нравится избранная специальность? (в % от числа респондентов, в среднем по ЮФУ, по курсам обучения, 2011 г.)

Данные диаграммы показывают истинную ситуацию в студенческой среде. Если, в целом, по всем структурным подразделениям студенты оказались довольными получаемой специальностью, то по курсам обучения варианты ответов разделились. В период обучения в вузах происходит некоторая переоценка своего профессионального выбора. Достаточное количество студентов к 4-5 курсу думают о смене профессиональной направленности, следовательно, маловероятно то, что данный процент студентов пойдет работать по специальности. При поступлении слишком большое значение имеет влияние родителей и близких родственников, школьные стереотипы, а столкнувшись с реальной ситуацией на рынке труда, студенты начинают задумываться о правильности совершенного выбора.

Далеко не всегда школьные установки оказываются жизнеспособными и перспективными. Также надо учитывать, что выбирая определенную специальность, школьник не знает, в чем же заключена суть будущей профессии. Первые годы студенческой жизни студенты изучают общие дисциплины, на старших курсах идет специализация. Здесь-то большинство учащихся и понимает, что критерии их профессионального выбора были недостаточно точными и обоснованными.

Распределения ответов студентов 2006 и 2011 гг. на вопрос: «Какой вариант трудоустройства вас больше привлекает?» представлены в *таблицах 2,3*.

Таблица 2

Какой жизненный выбор после окончания университета кажется вам более предпочтительным? (в %, 2006 г.)

	Курс обучения					Пол	
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	М	Ж
Пойду работать по полученной специальности	<u>31,8</u>	28,7	19,5	<u>30,4</u>	11,8	27,4	24,0
Буду искать место, где хорошо платят, не обязательно по специальности	30,3	27,0	<u>35,6</u>	<u>30,4</u>	<u>47,1</u>	30,5	33,2
Мечтаю иметь свое дело и буду стремиться к этому	16,7	<u>29,5</u>	26,4	28,4	27,9	25,3	27,0
Буду жить, как получится, как позволят обстоятельства	4,5	1,6	2,3	1,4	4,4	3,2	2,6
Постараюсь уехать за границу и работать там	6,1	0,8	2,3	1,4	4,4	3,2	2,6
Постараюсь получить другую специальность	0,0	1,6	3,4	3,4	1,5	3,2	2,6
Поступлю в аспирантуру	9,1	8,2	8,0	3,4	0,0	6,3	6,3
Другое	1,5	2,5	2,3	0,7	5,9	1,6	2,6

Таблица 3

Какой жизненный выбор после окончания университета кажется Вам более предпочтительным? (в % к числу опрошенных, 2011 г.)

№	Варианты ответа	в среднем по ЮФУ	ИАРХИ ЮФУ
1	Пойду работать по полученной специальности	<u>33,3</u>	
2	Буду искать место, где хорошо платят, и не обязательно по специальности	<u>25,1</u>	<u>11,7</u>
3	Мечтаю иметь собственное дело и буду стремиться к этому	<u>23,7</u>	<u>36,7</u>
4	Постараюсь уехать за границу и работать там	5,0	
5	Поступлю в аспирантуру	3,4	
6	Буду жить, как получится, как позволят обстоятельства	3,3	
7	Обзавестись семьей, детьми	3,2	
8	Постараюсь получить другую специальность	2,6	<u>0</u>
9	Другое	0,4	

Сопоставив результаты исследования в динамике, за 2006 и 2011 гг., можно с уверенностью говорить о тенденции увеличения числа студентов 5 курса, желающих после окончания вуза работать по специальности! В 2006 г. всего лишь 11,8% пятикурсников связывали свою трудовую деятельность с полученным образованием, то есть в ходе учебной деятельности большинство студентов разочаровывались в выбранной специальности. А сегодня уже более 35% студентов-выпускников всех структурных подразделений ЮФУ стремятся найти работу непосредственно по полученной в вузе специальности. Также согласно данным *таблицы 3*, в 2011 г. именно студенты ИАРХИ ЮФУ более всех мечтают открыть собственное дело и работать «на себя» по полученной в вузе специальности (36,7%).

Но все же на первом месте находятся материальные параметры будущей работы, проще говоря, «пойду туда, где больше платят». Так, 25,1% студентов ЮФУ в 2011 г. согласны работать не по профессии, но зато за хорошую стабильную заработную плату. Также, большой процент студентов особенно 4 и 5 курсов хотят иметь собственное дело и ни от кого не зависеть – 27,9 % пятикурсников в 2006 г. и 25,0% - в 2011 г.

Большой интерес вызывают ответы, связанные с ориентацией молодежи на научно-исследовательскую деятельность и продолжением обучения в аспирантуре. Взрослея, все меньшее число студентов хотят связывать свою жизнь с наукой. Так, в 2006 г. 9,1 % первокурсников и 0% пятикурсников планировали поступать в аспирантуру. В 2011 г. студентов, желающих поступить в аспирантуру в среднем по ЮФУ и по всем курсам обучения – всего 3,4%.

А теперь сравним результаты ответов студентов ЮФУ в 2006 и 2011 гг. на вопрос: «Как Вы оцениваете перспективы своего трудоустройства после окончания вуза?». В 2006 г. всего лишь 8,1% студентов в целом по ЮФУ и 12% в 2011 г. твердо знают, где будут работать после окончания университета. Сегодня более всего уверены в своем будущем трудоустройстве студенты Педагогического института ЮФУ (16,4%). Еще 14,6% и 18,1% студентов в 2006 и 2011 гг. соответственно считают, что какое-то время после окончания вуза они будут безработными. Самый популярный ответ: «У меня есть несколько вариантов будущего трудоустройства, но без особых гарантий»: 55,4% студентов в 2006 г. и 47,3% в 2011. В процентном соотношении здесь доминируют студенты ЮФУ-Центра (51,9%). И наконец, 21% студентов в 2006 г. и 21,5% - в 2011 г. еще не задумывались о своем будущем трудоустройстве. Особенно неопределенностью и инфантильностью отличаются студенты ИАРХИ ЮФУ.

Для осуществления сравнительного анализа приведем данные вторичных социологических исследований. 19 февраля 2009 г. Всероссийский центр

изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представил данные о том, насколько трудно, по мнению россиян, трудоустроиться выпускникам ВУЗов [1, дата обращения 21.11.2011].

Каждый второй россиянин (50%) уверен: найти работу выпускнику ВУЗа удастся лишь с большим трудом. Еще четверть наших сограждан (24%) полагают, что трудоустроиться человеку, только что получившему диплом о высшем образовании, практически невозможно. 12% считают, что работу найти можно, приложив небольшие усилия. Лишь 2% убеждены, что выпускник ВУЗа легко может трудоустроиться. 13% затруднились ответить.

О том, что найти работу после окончания ВУЗа практически невозможно, наиболее склонны сообщать респонденты, которые сами являются студентами (25%), и практически в равной степени те, у кого в семье есть учащиеся ВУЗов (24%), и те, чьи дети или внуки не планируют получать высшее образование (25%). Россияне, чьи дети или внуки уже являются студентами или же собираются ими стать (по 58%) чаще остальных высказывают убеждение, что найти работу после окончания ВУЗа можно, но с большим трудом. В том, что поиск работы после окончания высшего учебного заведения составит небольшие усилия, чаще уверены те, кто являются студентами (19%).

В 2011 г. студентам Южного федерального университета был задан вопрос: «Общаетесь ли Вы с выпускниками своего факультета? Если да, то каков их нынешний социальный и профессиональный статус?» (рис. 4). К сожалению 42% студентов ЮФУ в целом совсем не общаются с выпускниками своего факультета и именно поэтому они лишены хорошей возможности прогнозировать и корректировать варианты и условия своего будущего трудоустройства. И еще 18,6% студентов затруднились ответить на поставленный вопрос.

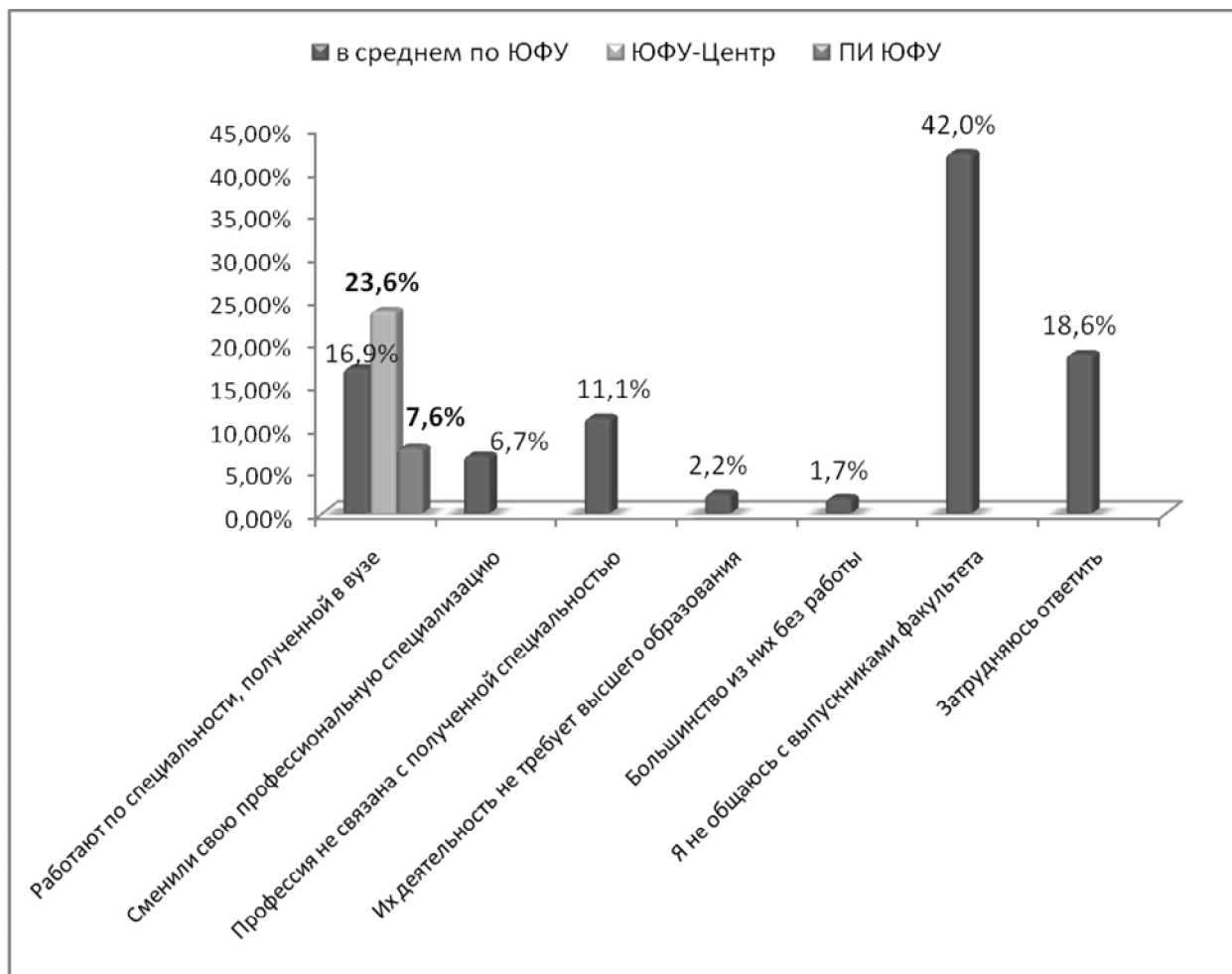


Рисунок 4. Общаетесь ли Вы с выпускниками своего факультета? Если да, то каков их нынешний социальный и профессиональный статус? (2011 г.)

Проанализируем данные о наиболее привлекательном варианте трудоустройства среди студентов ЮФУ. Интересен гендерный срез данной проблемы (рис. 5). 57,4% девушек против 48,9% юношей предпочитают гарантированное трудоустройство и стабильную среднюю заработную плату. 26,8% юношей и только 18,1% девушек готовы пойти на риск в вопросах занятости и самостоятельно выйти на молодежный рынок труда со всеми его трудностями и особенностями. И довольно много студентов ЮФУ так и не определились с ответом: 24,4% девушек и 21,1% молодых людей ответили «Не знаю».



Рисунок 5. Какой вариант трудоустройства Вас больше привлекает? (в целом по ЮФУ, 2011 г.)

В качестве промежуточного вывода можно констатировать, что довольно большой процент студентов Южного федерального университета считает свое будущее очень нестабильным, 21,5% (а это пятая часть) от общего числа во время обучения в стенах высшего учебного заведения не задумываются над вопросом предстоящей трудовой занятости.

Сегодня с рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы развитию образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование, даже там, где ранее его не требовалось, должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают

нередко у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания. С другой стороны, во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден поэтому инвестировать средства в переобучение кадров.

Сейчас мы проанализируем мнения и суждения работодателей о вопросах трудоустройства молодых специалистов-выпускников ЮФУ. На *рисунке 6* приведены ответы работодателей на вопрос: «Каким образом вы набираете молодых специалистов на работу в компанию?». Отметим, что самый популярный ответ – это «Через отбор самостоятельно обращающихся в компанию соискателей» (60,5%). Вывод – молодежи необходимо занимать более активную и мобильную позицию в вопросах собственного трудоустройства, чаще и охотнее отправлять резюме и участвовать в собеседованиях с руководителями организаций или начальниками отделов кадров. Также, очень часто молодых претендентов на открытые вакансии компании ищут через СМИ (42,1%), через организацию в вузах специальных компаний по привлечению молодых специалистов (39,5%), ярмарки карьеры и вакансий (39,5%), знакомых (39,5%) и через взаимосвязи с профессорско-преподавательским составом вуза (36,8%).

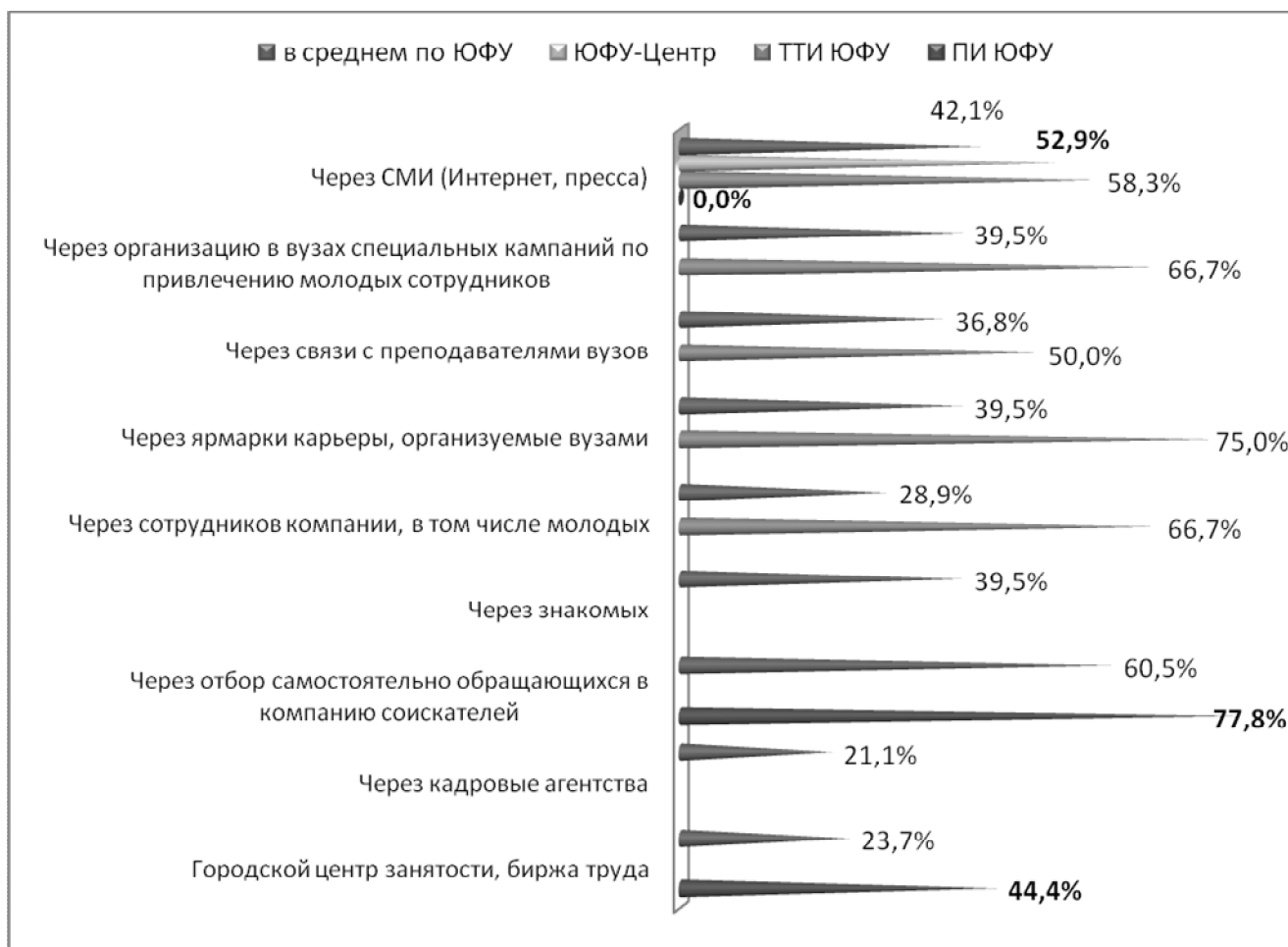


Рисунок 6. Каким образом вы набираете молодых специалистов на работу в компанию? (в % к числу опрошенных, 2011 г.)

Далее мы спросили у работодателей: «Что важнее при отборе молодого специалиста в первую очередь?». И вот результаты: его умение ставить задачу и самостоятельно находить решение - 60,5%, его знания (особенно это важный критерий для работодателей ТТИ и ПИ ЮФУ) и личные моральные качества – 52,6%, его практические навыки – 42,1%, его опыт работы 39,5% (доминируют работодатели ЮФУ-Центра) (см. рисунок 7). Таким образом, эти данные подтверждают тенденцию и склонность современных учреждений и компаний требовать от молодых специалистов самостоятельность в принятии важных решений, практические навыки и опыт работы.



Рисунок 7. Что важнее при отборе молодого специалиста в первую очередь? (в % к числу опрошенных, 2011 г.)

Отметим, что происходит изменение требований к рабочей силе не только в профессионально-квалификационной сфере труда, но также и в социально-психологической и социально-культурной плоскостях. Если основными морально-психологическими качествами работника в эпоху промышленного капитализма были, прежде всего, дисциплина, знание своего места в организационной иерархии и технологической цепочке, исполнительность, то новые императивы ориентируют на большую инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах (командах), высокую мотивацию к переобучению.

Рисунок 8 демонстрирует распределения ответов работодателей Южного федерального университета на вопрос: «Какие должностные позиции занимают молодые специалисты в вашей компании?». Почти в 92% случаях молодые кадры работают в должности рядовых сотрудников.

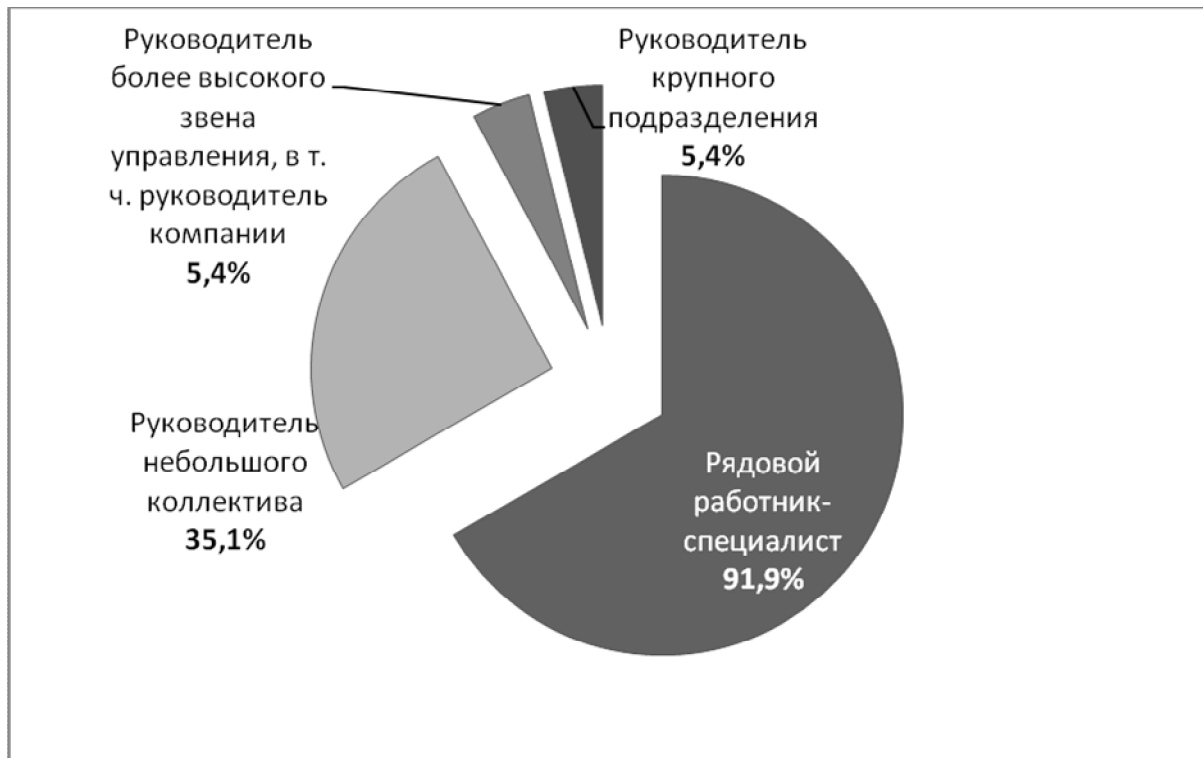


Рисунок 8. Какие должностные позиции занимают молодые специалисты в вашей компании? (в среднем по ЮФУ, * без работодателей ИАРХИ ЮФУ)

Также, в исследовании отображены данные о наиболее важных для работодателей профессиональных качествах молодого специалиста. Такие качества, как уровень профессиональных знаний (84,2%), готовность учиться и переобучаться (63,2%), творческий подход к делу (50%) являются самыми важными и необходимыми в личности молодого специалиста.

Современные работодатели достаточно высоко оценивают эффективность различных форм обучения персонала. Позитивные оценки обучения преобладают, и эта закономерность сохраняется для всех типов предприятий (по формам собственности) и мало зависит от экономического положения предприятий. Работодатели отмечают позитивное влияние реализации различных программ подготовки персонала на: снижение текучести наиболее способных специалистов, динамизм развития предприятий, особенно в таких сферах, как новые технологии производства и менеджмента, расширение сети контактов предприятий, в том числе с зарубежными партнерами, улучшение

положения предприятий на рынке капитала путем лучших и более разветвленных контактов с потенциальными инвесторами.

Несмотря на то, что компании сегодня все больше нуждаются в молодых специалистах, подавляющее большинство из них и не рассчитывает на то, что полученное в вузе образование позволит специалисту немедленно включиться в работу. Более того, дополнительное обучение и адаптация вчерашнего выпускника расценивается работодателями как возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями - привить элементы корпоративной культуры, обучить специфике работы.

Ответы на вопрос, который мы задали работодателям ЮФУ: «Какие черты характера современных молодых специалистов мешают качественному выполнению профессиональных обязанностей, а какие наоборот помогают?» распределились следующим образом (*см. таблица 3.11.*): 40,6% работодателей отметили безынициативность (пассивность, лень) и 37,5% - амбициозность (завышенная самооценка, излишняя самоуверенность) в качестве самых нежелательных черт. А вот Обучаемость / готовность и желание учиться, Инициативность и Трудолюбие заметно приветствуются в компаниях.

Таблица 4

На ваш взгляд, какие черты характера современных молодых специалистов мешают качественному выполнению профессиональных обязанностей, а какие наоборот помогают? (в среднем по структурным подразделениям ЮФУ)

№	Мешают следующие качества	Помогают следующие качества
1	40,6 % Безынициативность (пассивность, лень)	25,8% Обучаемость / адаптация / готовность и желание учиться
2	37,5% Амбициозность (завышенная самооценка, излишняя самоуверенность)	25,8% Инициативность
3	12,5% Недисциплинированность (необязательность)	22,6% Трудолюбие
4	12,5% Недостаточный опыт работы	16,1% Профессиональная компетентность
5	12,5% Равнодушие (инфантильность)	12,9% Любознательность/интерес
6	12,5% Неуверенность	12,9% Творческий подход
7	12,5% Безответственность	12,9% Ответственность
8	9,4% Нехватка профессиональных знаний и практических навыков	12,9% Коммуникабельность
9	9,4% Торопливость (спешка, эмоциональность)	9,7% Активность/энергичность
10	6,3% Низкий уровень культуры, бестактность	9,7% Умение работать в коллективе
11	6,3% Прагматизм (меркантильность)	9,7% Целеустремленность
12	3,1% Эгоизм	6,5% Хорошие знания в области ИТ
13	3,1% Неумение работать в команде	6,5% Прагматизм / амбициозность / стремление зарабатывать

И последний вопрос, который нас интересует: «По Вашему мнению, что необходимо предпринять вузам в области формирования и повышения профессионального уровня молодых специалистов?». Большинство работодателей ЮФУ (63,3%) отмечают, что необходимо постоянно расширять базы всех видов практик (особенно производственной), проводить совместные мероприятия с компаниями, увеличивать учебные часы на практику (см. *таблица 5*).

Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и молодых специалистов - выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем. К ним, прежде всего, относится преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Отметим, что в современных условиях рынка работодатель предъявляет все более высокие требования к качеству «человеческого капитала». Современный работник должен обладать так называемым проектным типом мышления, в основе которого лежит не стремление к стабильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и умение работать в коллективе коллег-профессионалов. Работник должен свободно переходить от одного исследовательского проекта к другому, быть инициативным и творческим специалистом, а также стремиться к адаптации, переобучению и повышению своей квалификации.

Таблица 5

По Вашему мнению, что необходимо предпринять вузам в области формирования и повышения профессионального уровня молодых специалистов? (в среднем по структурным подразделениям ЮФУ)

№	Меры	% опрошенных
1	Расширять базы практик, проводить совместные мероприятия с работодателями, увеличивать часы на практику	<u>63,3%</u>
2	Усилить и совершенствовать подготовку по специальным дисциплинам, программному обеспечению	23,3%
3	Совершенствовать материально-техническую базу, применять инновационные технологии	10,0%
4	Реформировать систему образования (искоренить коррупцию)	6,7%
5	Применять индивидуальный подход к каждому студенту	6,7%
6	Повышать квалификацию преподавателей	3,3%
7	Ужесточить дисциплину	3,3%
8	Помогать выпускникам в трудоустройстве	3,3%
9	Увеличить финансирование на НИР и стажировки	3,3%
10	Обеспечивать повышение квалификации (стажировки) студентов в ведущих вузах страны и мира	3,3%

Литература

1. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 1161 (19.02.2009) «Трудоустройство после вуза - трудная задача» (электронный ресурс) // <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=11443> (дата обращения 21.11.2011).

2. Вавилина Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. 2009. № 3. С. 146-156.

3. Мосиенко О.С. Влияние образования и профессии на перспективы трудоустройства молодых специалистов // Проект SWorld – международные научно-практические интернет (заочные) конференции // <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/pedagogy-psychology-and-sociology/social-structures-and-social-relations/3744-mosienko-os>

Рецензент:

Филоненко Виктор Иванович, доктор социологических наук, доцент, декан факультета социологии и политологии Южного федерального университета, директор Социологического центра мониторинга, диагностики и прогнозирования социального развития ЮФУ