

Федотова Н.Н.
Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи
на рынке труда.

ВВЕДЕНИЕ

Проводимые в России реформы ведут к усилению классовой системы стратификации, соответствующей индустриальной стадии развития общества. При этом размывание старых социальных структур и формирование новых резко увеличили количество маргинальных групп. Социальные статусы, как правило, неустойчивы: высокие доходы не связаны с высоким образованием, богатство может быть не престижным, обладание властными полномочиями также не всегда сопряжено с высоким престижем. Сама система стратификации становится весьма условной. В классовой системе социальной стратификации место индивида в обществе в значительной степени определяется его личными достижениями, так называемым достигаемым статусом. В трансформирующемся обществе нарушается функционирование социальных структур, и роль достигаемого статуса возрастает. Индивид освобождается от давления со стороны социальных институтов. Процесс тотального изменения общества сопровождается усилением аномии и дрейфом достигнутых позиций. Основным фактором достижения высокого положения в обществе становится тип личности, выраженный в определенной ценностно-нормативной установке, которая либо способствует, либо препятствует приспособлению к новой ситуации. Формирование ценностных установок сопровождается выработкой определенных типов поведения, принципиально различных по своему содержанию, социальной продуктивности и направленности. Жизненные цели молодежи и средства их достижения, поведенческие стратегии на рынке труда являются важными факторами ее социальной активности и в то же время индикатором перемен, происходящих в обществе.

Основной целью данной работы является попытка анализа социально-профессионального статуса поствузовской молодежи на рынке труда, разработка типологии поведенческих стратегий молодежи в сфере труда и анализ процессов их формирования и реализации, разработка программы и инструментария прикладного социологического исследования «Анализ адаптивного потенциала и поведенческих стратегий выпускника вуза».

Данные задачи решаются как на теоретическом уровне, так и на уровне анализа результатов эмпирического социологического исследования и статистических материалов.

ПОСТВУЗОВСКАЯ МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Общая макроэкономическая тенденция на рынке занятости заключается в следующем: основной спад российского производства наблюдается в отраслях, требующих высококвалифицированного умственного труда (если в целом по России с 1991 по 1998 год объем производства упал более чем в два раза, то в наукоемком и оборонном производстве – более чем в три раза). Специфика экономики Саратовского региона заключается в преобладании данных отраслей. С одной стороны, изменилась сама структура занятости населения, произошло перемещение реальной занятости из государственного сектора экономики в частный сектор. Ныне соотношение занятых в этих секторах составляет примерно 30:70 (в процентах). С другой стороны, значительная часть занятых переместилась из первичного и отчасти вторичного сектора экономики в сферу коммерции, услуг и т.д. В контексте указанных процессов снижение занятости среди людей с высшим образованием было незначительным по сравнению с другими слоями, обладающими более низким образовательным статусом. Наблюдается устойчивая тенденция, когда на фоне растущей общей безработицы люди с высшим образованием вытесняют с неквалифицированных рабочих мест, традиционно не требующих высокого профессионального уровня, людей с более низким образовательным статусом. Работодатели предпочитают брать на работу лиц с высшим образованием, хотя само содержание и характер работы не требует такого уровня образования.

С целью более углубленного анализа перспектив трудоустройства выпускников использовались статистические данные Саратовского областного центра занятости. Поскольку в официальной статистике отражаются данные о количестве зарегистрированных выпускников, готовящихся только на бюджетной основе, то реальная ситуация с занятостью несколько иная, чем отражено в статистике.

Тем не менее анализ статистических материалов показывает следующее:

- количество выпускников всех вузов Саратовской области в 1998 году составило 8 700 человек. Общее количество выпускников вузов, зарегистрированных в службах занятости, – 386 человек;
- основная часть выпускников вузов, состоящих на учете в службе занятости, приходится на Саратовский государственный технический университет (86 человек), Саратовский государственный университет (65 человек), далее следуют Саратовский государственный аграрный университет, Саратовский государственный педагогический институт, Саратовский государственный социально-экономический университет.

Саратовская область значительно опережает общероссийские показатели по количеству студентов на 10 тыс. человек населения, а соответственно и выпускников. Необходимо учесть и то обстоятельство, что их количество начиная с 1995 года вновь стало расти и приближается к рекордным показателям 1992 года. Среди всех категорий выпускников вузов наибольший спрос на рынке труда имеют следующие профессии: менеджмент (28,6 %), филология (25 %) и физика-математика (16,2 %). Востребованность последних двух профессий связана с большой кадровой текучестью учителей школ.

Процент трудоустроившихся, зарегистрированных в службе занятости, наиболее высок по указанным специальностям (менеджмент – 35,7 %, филология – 31,1 %, физика-математика – 21,3 %, а также правоведение – 25 %)

Среди безработных выпускников всех видов профессионального образования Саратовской области 83,5 % составляют женщины и только 16,5 % – мужчины, то есть реальное соотношение между безработными выпускниками женского и мужского пола – примерно 5:1. Вывод о том, что безработица среди молодых специалистов имеет женское лицо, распространяется и на выпускников вузов, где практически аналогичная ситуация.

ТИПОЛОГИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Реализация профессионального потенциала молодежи представляет сложную задачу, так как не только для формирования, но и для его реализации необходимы определенные социальные условия. Проблема состоит в разрешении противоречия между потенциалом человека и возможностями его реализации в современных условиях. Решение этого противоречия, по нашему мнению, состоит в бережном, рациональном использовании как интеллектуального потенциала, так и психических возможностей и особенностей людей, расширении деятельностных возможностей индивида, усилении адаптирующей функции социальной системы, формировании новой социальной стратегии поддержки профессиональной карьеры.

Трудности интеграции молодежи в сферу труда в переходный период усугубляются отсутствием четкой и целостной модели трудовой карьеры как системы экономических и социальных стандартов в России. «Отсутствие модели профессиональной карьеры в нашей стране способствует смещению ориентации молодых людей от общественно-производственной к предпринимательской, коммерческой сфере, причем к ее нишам, где есть возможность безотлагательного извлечения высоких доходов, росту безработицы» [42]. При разработке моделей профессиональной карьеры целесообразно, по-видимому, учитывать национальные и исторические особенности нашей страны, отдельных ее регионов, как, например, в Японии или США, где отработана и постоянно совершенствуется не только стратегия формирования идеальной трудовой карьеры, но и тактические варианты ее реализации с учетом стартовых возможностей, национальных особенностей, социальных условий. В Японии экономика успешно интегрировала общинные ценности, тогда как в США ставка делается на стремлении к индивидуальному успеху, а сбой в трудовой карьере воспринимаются как личная несостоятельность.

«Классовые общества отличаются не только тем, что они считают успехом, но и образцами карьеры, которые они предпочитают и поддерживают как средство достижения успеха. Английское общество стремится поощрять успех посредством поручительства и поддержки, тогда как американское общество идет к успеху посредством соревнования в открытой борьбе. Различие коренится в соответствующих культурах, влияющих на то, что люди думают о продвижении вверх, и формирующих систему образования и стратегии социального контроля» [53].

В настоящее время наиболее актуальной становится новая управленческая парадигма – переход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющимся требованиям внешней среды. Так, в российском общественном сознании постепенно оформляется совершенно новая концепция отношения к человеку в категориях управления и развития человеческих ресурсов в отличие от прежней концепции учета человеческого фактора. Основная практическая задача управления человеческими ресурсами состоит в

эффективном воспроизводстве, направленном формировании и рациональном использовании профессионально подготовленного, отвечающего потребностям национальной экономики населения. При этом реализуются следующие социальные функции: целенаправленная подготовка населения к труду; эффективное формирование профессиональной карьеры (включая планирование, выбор профессии); устойчивая и безопасная реализация профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, трудовую и социальную адаптацию).

Для реализации этих функций в странах с рыночной экономикой формируются три социальные системы [18]:

- ◆ профессиональное образование и профессиональная консультация в целях подготовки к трудовой деятельности;
- ◆ профессиональная ориентация и психологическое консультирование при формировании жизненных планов;
- ◆ развитие персонала и психологическое сопровождение при реализации профессиональной карьеры.

Выполнение этих задач в России актуализирует реформирование системы профессионального образования и формирование социального института социально-профессиональной ориентации и адаптации. Традиционная диагностическая модель профориентации не отражает в полной мере современные реалии. В связи с этим актуальность приобретает адаптационная, опережающая модель профориентационной работы, в основе которой лежит концепция сопровождения профессиональной карьеры работника с учетом широкого социального контекста. Социально-профессиональное консультирование должно способствовать формированию у молодежи новых стратегий поведения на рынке труда, новых образцов «успешной» профессиональной карьеры.

В настоящее время в программе занятости г. Саратова на 1998 год, принятой Правительством Саратовской области, в качестве приоритетных направлений в работе с молодежью указаны следующие:

- повышение качества и эффективности профориентационных услуг, увеличение доли услуг по психологической поддержке;
- переход от принципа «подбор конкретного вида деятельности» к принципу «долгосрочного планирования карьеры».

Для эффективного решения поставленных задач необходимо:

- проведение мониторинговых социологических исследований по выявлению проблем, стоящих перед молодежью при интеграции ее в рыночную экономику;
- разработка и совершенствование средств обеспечения профессиональной адаптации до технологического уровня;
- реализация специальных социальных программ и проектов по подготовке к трудовой деятельности, способствующих мягкому, бесконфликтному включению молодежи в трудовую деятельность, формирующих новое отношение к профессиональной подготовке и повышению ее значимости, ориентирующих на реализацию своего трудового потенциала в многообразных формах занятости (от работы по найму до самозанятости и предпринимательства).

Такие программы позволяют обеспечить реализацию функций социального контроля и управления и будут способствовать оптимизации процессов адаптации молодежи к новым социально-экономическим условиям и должны

рассматриваться как антикризисные как на уровне личности, так и на уровне общества в целом.

Целевые социальные проекты в сфере профориентации должны отражать как общие потребности всей молодежи, так и потребности различных социальных и возрастных групп с учетом специфических условий различных регионов. Они должны быть комплексными, охватывать весь спектр поставленных проблем и в то же время иметь выраженную ориентацию на конкретную личность, а не на абстрактного молодого человека. Для эффективного решения проблемы профориентационного сопровождения профессиональной карьеры молодежи необходимо, на наш взгляд, разработать типологию групп молодежи по стратегиям социального поведения, которые они реализуют на современном рынке труда, провести анализ факторов, детерминирующих формирование новых стратегий, а также анализ потребности молодежи в профориентационной поддержке ее профессиональной карьеры.

В контексте нашего исследования интересно обратиться к анализу типологий социального поведения личности в отечественной и западной социологии. Проблема регуляции социального поведения личности, особенно в период социальных трансформаций, занимает в ней одно из центральных мест. Необходимость прогнозирования и управления социальным поведением личности в нестабильном обществе резко возрастает, хотя «влияние общества, государства на формирование жизненных стратегий в нестабильной социокультурной системе принципиально ограничено, а не усилено, как принято считать» [37]. Со стабилизацией экономической системы вряд ли кардинально изменятся поведенческие стратегии в сфере трудовой деятельности, сформированные в переходный период, скорее изменится количественный состав групп, реализующих ту или иную стратегию. Как подчеркивают специалисты, «в поведении людей, оказавшихся в ситуации социального стресса, абсолютно преобладают естественные, социально приемлемые, рациональные реакции, которые имеют гораздо больше общего с нормальными реакциями и структурами, чем отличий» [37]. В отечественной социологии проблемы регулирования социального поведения личности рассматривались с позиции формирования особого, социалистического образа жизни и воспитания нового социального типа личности. От внешней регуляции поведения к воспитанию социально значимых качеств, формированию у личности социалистических ценностных ориентаций, а в будущем – к новым формам самосогласования личности с ожиданиями общества – таков путь эволюции механизмов регулирования общественного поведения.

Рассмотрим ранее разработанные типологии, связывающие тип личности и ее социальное поведение. Обратимся к типологии А.Г.Здравомыслова, в которой выделяются четыре типа жизнедеятельности, а следовательно, и личности. Эта типология интересна как гипотеза, связывающая характер ценностных ориентаций личности с жизнедеятельностью, и, особенно, как одна из первых попыток в этом направлении. В ней разграничение типов личности производится по характеру ориентаций, реализуемых в поведении.

Первый тип характеризуется главенством интересов, связанных с основной работой, и подчинением этим интересам быта, досуга и других сфер человеческой жизни. Во *втором типе* доминируют семейные интересы, работа же сохраняет значение «не только источника существования, но и фактора, затрагивающего определенный круг жизненных интересов личности». Для этого

типа характерна известная гармонизация, «нормальный баланс интересов». В *третьем типе* преобладают стремления к развитию индивидуальных способностей. *Четвертому типу* присущи недостаточно четко определившиеся интересы, размытые границы деятельности вне работы. Он может быть связан с этапом поиска, с незрелостью личности, еще не нашедшей себя [20]. Дальнейшая теоретическая работа в отечественной социологии по рассматриваемой проблеме продолжалась в направлении поисков более широкой, а главное, единой основы и соответствующих критериев типологизации социального поведения личности. Так В.Г.Алексеева отмечает, что ценностные ориентации сами по себе не могут служить достаточно твердым основанием для типологии личности, поскольку не только возможны, но и реальны факты расхождения между этими ориентациями и поступками человека. Поэтому наиболее надежным и устойчивым критерием личности может быть выбрано отношение поведения к общественным интересам. На этом основании ею были выделены три типа поведения и соответственно личности: *первый тип* характеризует единство ценностных ориентаций и поведения, высокая трудовая и социальная активность, многогранность интересов и творческое отношение к выполнению своих социальных ролей; *второй тип* отличает адаптированность как подчиненность обстоятельствам, регламенту, расхождение между мыслью и поведением, формализм в работе; *третий тип* демонстрирует асоциальное поведение, открыто противопоставляющее себя обществу. Между тремя типами В.Г.Алексеевой называется определенное количество подтипов и промежуточных вариантов [2]. Подобная типология социального поведения личности характерна для тоталитарного и авторитарного общества с единой идеологией, единой системой формализованных норм социального поведения.

В современной отечественной социологии, за некоторым исключением, нет специальных работ по личностной типологии и типологиям социального поведения, хотя отдельные положения и затрагиваются в трудах, посвященных личности. Различные проблемы теории личности были рассмотрены в трудах таких мыслителей, как Н.А.Бердяев, И.А.Ильин, Н.К.Михайловский, В.В.Розанов, М.М.Рубинштейн, В.С.Соловьев, С.Л.Франк. В.А.Ядов выделил помимо идеального типа личности так называемый базисный тип – тип, наилучшим образом отвечающий объективным условиям современного этапа общественного развития. А кроме того, модальный, реально господствующий. В настоящее время в стране происходит коренная ломка сложившейся ранее личностно-типологической структуры общества. Становление новой личностной типологии происходит с большим трудом и издержками. Новые базисные типы личности окончательно еще не сформировались. Разработкой типологии социальных типов переходного периода активно занимается Ю.А.Левада. Особое направление разработка типологии личности получила в теории профессионального самоопределения. В ней можно отметить работы Э.Берна, который выделял жизненные сценарии и жизненные стратегии, рассматриваемые им как общие представления о человеческой жизни. Несомненный интерес, с нашей точки зрения, представляет типология Э.Шпрангера. Определив ценностные ориентации в качестве основы познающей мир личности, он выделил шесть форм познания мира. Его типология включает шесть типов человека: *теоретический, экономический, эстетический, социальный, политический, религиозный*. Каждый из которых характеризуется особым отношением к окружающему миру, что и определяет направленность его интересов. Значение типологии

Э.Шпрангера связано с выделением нового, не отмечаемого ранее, фактора регуляции социального поведения.

Можно отметить типологию, предложенную Е.А.Климовым, где в качестве критерия выступает отношение человека к предмету труда; Дж.Голланда, основанную на сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды; Л.А.Йовайша, основанную на преимуществах профессиональной деятельности. Приведенные типологии рассматривают профессиональное самоопределение в традициях диагностической профориентации.

Оригинальный подход к человеческим типам с позиции социальной активности предложил Л.Н.Гумилев. Поведение человека, по его мнению, есть способ адаптации к окружающим условиям, требующим потенциальной энергии. «Поведенческая практика свидетельствует, что способность разных людей поглощать биохимическую энергию живых веществ различна. Проще всего классифицировать всех людей по этому признаку. Люди, относящиеся к первому типу, располагают достаточной энергией для удовлетворения потребностей, диктуемых инстинктом самосохранения, они работают, чтобы жить. Человек второго типа располагает избытком энергии. Ее больше, чем требуется для спокойной жизни, поэтому он работает ради высоких, часто идеальных целей. Человек этого типа – пассионарий. К третьему типу относятся люди, обладающие недостаточной энергией, Они не стремятся к активной трудовой деятельности, предпочитая жить за счет других. Это – субпассионарии» [15]. Западная социология рассматривает проблему социального регулирования поведения личности в категориях социализации, адаптации, социальной ориентации, социального характера. В работах западных социологов можно найти описание типа личности человека организации, модельной личности, основного типа личности. Например, проблему бизнеса и личности (обладания и бытия) серьезно рассматривает Э.Фромм, который вводит термин «рыночный характер» (близкий к термину К.Маркса «отчужденный характер»). В то же время имеются прикладные разработки, в которых типология концентрирует внимание на психологических составляющих типов личности, не затрагивая социальные аспекты.

В контексте нашего исследования представляет несомненный интерес типология социального характера Д.Рисмена, который считает социальный характер ведущим понятием при анализе социальных процессов. Он выделил три типа социального характера: *традиционно ориентированные* (консервативный, приверженный обычаям и традициям, конформный); *изнутри ориентированные* (динамичный, предприимчивый, открытый нововведениям и переменам, лояльный по отношению к традиционным ценностям и нормам); *извне ориентированный* (обезличенный, стандартный, апатичный, отчужденный). В последних двух случаях используется юнговское различие интровертного и экстравертного типов личности. Наиболее позитивным социальным характером, с точки зрения Д.Рисмена, является «автономная изнутри ориентированная личность». Выделенные типы социального характера не являются индивидуальными характеристиками, а только описывают общие социальные типы, формирование которых определяется ценностно-нормативным типом общества. Подход Д.Рисмена позволяет прогнозировать возникновение аномических форм индивидуального приспособления в результате социальных изменений.

Регуляция социального поведения личности рассматривается в концепции аномии и теории дезорганизации. Теория дезорганизации рассматривает расплывчатость норм, с которыми вынуждено соотносить свое поведение большинство членов общества в период социальных трансформаций. Дезорганизация, в частности, проявляется в утрате значения прежних привычных способов поведения. Отклоняющееся поведение, с социологических позиций, связано с рассогласованием между культурно предписанными стремлениями и социально-структурированными средствами их реализации, что определяет невозможность достичь определенных культурой целей законными, установленными обществом средствами. Р.Мертон выделил пять видов аномического приспособления индивида: *конформность, инновация, ретритизм, ритуализм, мятеж*. Выделенные Р.Мертоном формы индивидуального приспособления индивида относятся к ролевому поведению в специфических ситуациях и могут варьироваться в зависимости от видов социальной деятельности. Следует отметить определенную условность при оценке этих форм адаптации как аномии. С нашей точки зрения, определенная степень аномии характерна для всех обществ из-за несовершенства социализации, наличия внутренних конфликтов и инновационных процессов. Определенная степень аномичности индивидуального поведения необходима для поддержания оптимальной автономии индивида в обществе.

Главным источником дезадаптации, проявляющейся в аномических приспособлениях, по мнению Т.Парсонса [68], является неопределенность и противоречивость в системе социальных ожиданий и социального контроля, не позволяющие человеку сформировать систему регуляции поведения, обеспечивающую адаптивность поведения в различных ситуациях. Т.Парсонс расширил типологию аномических приспособлений и построил свою концепцию аномического поведения на основе понятия неосуществленных ожиданий. Реакция индивида на ограничение возможностей реализации ожиданий может быть приспособленческой – подавление неудовлетворенной потребности, отчужденной – избегание фрустрирующих факторов. Реакции обоих видов могут иметь активный или пассивный характер. Приспособленческая активная реакция проявляется как инновация, приспособленческая пассивная – как ритуализм. Отчужденная активная реакция может быть определена как мятеж, а отчужденная пассивная – как ретритизм. Дополнительное основание типологии, введенное Т.Парсонсом, – отношение индивида к социальным целям. Р.Дубин, выделив институциональные нормы поведения и реальное поведение индивида, дифференцировал инновационные и ритуалистические формы индивидуального приспособления. В основе типологии Р.Дубина лежит разделение поведенческих и ценностных аспектов социального поведения. Методологическое значение имеет различие мотивационного и ценностного аспекта ориентации, осуществленного Т.Парсонсом. Если мотивационный аспект относится к балансу удовлетворенности – неудовлетворенности, то ценностный аспект связан с содержанием стандартов выбора. Культурно-нормативная обусловленность действия является основой данной концепции.

У нашего соотечественника на рефлексивном уровне традициями заложена модель поведения ценностно-рационального типа (в отличие от предлагаемой обществу западной модели *целе-рационального* типа). Согласно этой модели, средства достижения цели должны нести ценностную окраску и не должны быть оторваны от целей. Сами цели, пути к ним выступают в виде

ценностей. В этой ценностно-рациональной модели заложен наш социальный архетип. При построении типологии поведенческих стратегий молодежи в трудовой сфере наиболее важно, на наш взгляд, определить факторы, которые могут служить системообразующими и быть доступными для эмпирического исследования, а также определить основание, по которому она строится.

Отправной точкой анализа возможных типов поведенческих стратегий молодежи в сфере труда в нашем случае будет служить схема соотношения целей и средств деятельности Т.Парсонса. Действия людей, дающие возможность, как они полагают, сохранять или улучшать свою позицию в системе новых социальных отношений, складываются в типовые стратегии поведения. Следование таким стратегиям обеспечивает ту степень успешности существования в данных социальных условиях, которая принимается ими в качестве нормы. Выбор стратегий поведения для разработки типологии обусловлен интегративным характером данного понятия. «Стратегия жизни в ее социологическом понимании есть динамическая, саморегулирующаяся система социокультурных представлений личности о собственной жизни, ориентирующая и направляющая ее поведение в течение длительного времени. Она предполагает определение или принятие наиболее значимых ориентиров и приоритетов на долговременную перспективу» [44]. Жизненные стратегии включают в себя социальные ориентации (в смысле направленности на достижение желаемого социального положения путем включения в те или иные социальные группы), культурные ориентации (принятие определенных культурных образцов) и личные ориентации (в плане представления интимных моментов жизни). Следовательно, они определяют личное, социальное и культурное будущее личности.

При анализе реализации поведенческих стратегий молодежными группами необходимо учесть, что «в ситуациях стабильности, когда реализуются типы поведения, представляющие собой элементы сложившихся жизненных укладов, индивидуальная стратегия вполне может выглядеть автономно» [9]. В переходный период индивидуальная стратегия, прежде чем определиться в качестве таковой, неизбежно формируется сначала как часть пересмотренной групповой стратегии. Это особенно характерно для молодежи, так как в молодежной среде групповая идентификация преобладает над индивидуально-личностной.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что процесс идентификации индивидов в новой социокультурной форме в период социокультурных трансформаций «не начинается, а завершается формированием социального интереса, не завершается, а начинается поведенческой презентацией» [22]. В поисках системообразующих факторов нашей типологии обратимся к диспозиционной концепции личности В.А.Ядова и теории целенаправленного поведения Н.Ф.Наумовой.

В отечественной социологии проводились исследования, целевой установкой которых была попытка выяснить социально-психологические предпосылки возможностей каждого человека быть активным и полезным членом общества. В качестве системообразующего признака личностной структуры в них было выделено многообразие отношений индивида к условиям его деятельности. Социологический аспект диспозиционной концепции личности был разработан В.А.Ядовым.

В исследованиях В.А.Ядова ценности обладают иерархичной структурой [64]. Вершину иерархии ценностей занимают диспозиции высшего уровня – ценностные ориентации, как представления человека о главных целях его жизнедеятельности и основных средствах достижения этих целей. Второй уровень занимают диспозиции среднего уровня – социальные установки в отношении конкретных объектов и ситуаций. Первый уровень (низший. – Н.Ф.) связан с простейшими жизненными ситуациями, требующими элементарной поведенческой готовности. При этом наблюдается корреляция между всеми уровнями. Таким образом ценностные ориентации и социальные установки связаны с мотивационной структурой личности.

В диспозиционной системе имеет место позитивно-негативная асимметрия: на стадии адаптации к новым условиям ведущую роль в регуляции поведения принимают на себя диспозиции, связанные со стремлением не уклоняться от принятой субъектом социальной нормы, в дальнейшем лидируют позитивные диспозиции как готовность к реализации интернализированных субъектом ценностей и социальных установок. Осознанные диспозиции преимущественно доминируют в регуляции социального поведения в таких ситуациях, которые требуют активного напряжения усилий субъекта.

В теории целенаправленного поведения Н.Ф.Наумова предпочитает рассматривать не диспозиции, а личностные ситуации, куда входит частная удовлетворенность (оценка индивидом отдельных аспектов, факторов, событий в объективных условиях его целенаправленной деятельности) и индивидуальная система социальных ценностей как приоритетов. По мнению автора, именно первый элемент содержит поведенческую составляющую оценки, тогда как второй рассматривается как основание для оценки ситуации и выбора альтернатив [38].

При анализе вышеуказанных работ мы выделили положения, имеющие важное значение в аспекте нашего исследования:

□ Один из уровней личностных «готовностей» к определенному поведению – это структурированная система ценностей, связанная с жизненной позицией, то есть представления о целях жизни и средствах достижения этих целей. Как отмечает Н.И.Лапин, «они обеспечивают интеграцию общества, помогая индивидам осуществить социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно важных ситуациях» [30]. Проблема мотивации труда в настоящее время детерминируется сложными и глубинными процессами, связанными с модернизацией всех областей жизнедеятельности человека. Если это так, то действительно определяющим элементом этических ориентаций молодежи в труде будут не потребности, а ценности, причем не локальные, внутрисферные, а более общие, мировоззренческие.

□ Сдвиги в иерархии социальных предрасположенностей на низких уровнях поведенческих «готовностей» трудно передаются на высшие ценностные «этажи», тогда как сдвиги в высших уровнях иерархии – в жизненной позиции и системе ценностей – активно воздействуют на ниже лежащие уровни предрасположенностей к определенному поведению.

□ Личностная оценка современных социальных преобразований, связанных с переходом к рыночной экономике, определяет ориентацию индивида на одобрение или отрицание реформ (поддержка или противодействие) или неопределенность его ориентации, что, в свою очередь, определяет его

поведенческие стратегии в сфере труда. Как отмечал Т.Парсонс, «оценка деятелем ситуации основывается не только на его индивидуальных потребностях, но и соотносится с определенными общими для данной культуры стандартами» [68].

Таким образом, критерии, которые мы считаем системообразующими при разработке типологии современных поведенческих стратегий молодежи в сфере труда, это – ориентация индивида на традиционную или современную ценностно-нормативную систему и его отношение к проводимым социальным преобразованиям. Эти критерии мы считаем необходимыми, но недостаточными. Прежде чем обратиться к анализу всей палитры критериев, остановимся на более детальном рассмотрении уже выделенных нами.

Результаты социологических исследований [31] позволяют выделить основные макропозиции, отражающие структуру базовых ценностей нашего общества в настоящее время. Это, в первую очередь, *либеральный гуманизм*, к которому тяготеет большинство россиян (40 %), *рациональный (потребительский) конформизм* и *предприимчивый нонконформизм*, которые дифференцируют население на конфликтующие между собой группы сознания и занимают в совокупности около 47 % одобряемого ценностного пространства россиян. Позиция рационального конформизма основана на следовании традиции жить как все, но в сочетании с предпочтением высокого заработка содержанию труда. Проявлением этой позиции является суждение «таким, какой я есть меня сделали обстоятельства жизни». Ценностный аспект макропозиции предприимчивого нонконформизма основан на суждениях: «я сам сделал себя», «нужно жить по своим собственным индивидуальным критериям». Основные ценности – цивилизованная предприимчивость, включающая значимость инициативы, поиска нового в работе и в жизни, готовность к риску оказаться в меньшинстве в сочетании с готовностью к равноправному диалогу с теми, кто придерживается иных взглядов и ориентаций.

Что касается инструментальных ценностей, то выделяют группу, которую можно назвать **инструментальным дифференциалом ценностей**. Она включает две группы ценностей: *традиционные* (самопожертвование и традиционность) и *современные* (независимость и инициативность). Традиционная пара ценностей группирует вокруг себя тех, кто не одобряет современные ценности, оказываясь в оппозиции к ним; модернистская пара оппонирует традиционным ценностям.

Система ценностных ориентаций, определяющая социально-профессиональную ориентацию молодежи, не ограничивается ценностями профессиональной деятельности, а включает в себя ориентацию на широкий круг социально значимых для молодого человека ценностей. Среди наиболее важных доминируют ценности, принадлежащие к двум группам: индивидуальной безопасности (здоровье, жизнь человека, физическая безопасность) и социальных связей (любовь, семья, общение).

Однако ценностные ориентации не могут выступать самостоятельным элементом типологии, так как при анализе поведенческих стратегий важно определить, как происходит интериоризация новых ценностей той или иной группой молодежи. Трансформация системы ценностей детерминирована процессами «открытости – сопротивления» переменам в социокультурном пространстве.

Для анализа этих процессов обратимся к опубликованным результатам социологических исследований. При отборе исследований для вторичного анализа мы старались придерживаться принципов, повышающих надежность результатов, а именно:

Г принцип профессиональной экспертизы: в фокус внимания попали не все данные, а лишь те, которые получены достаточно авторитетными в данной области исследователями;

Г принцип современности привлекаемых данных: обобщения базируются на данных, полученных не ранее 1993 года. Подобные временные рамки позволят более надежно отразить характер происходящих перемен.

В работе Б.З.Докторова [16], исследующего процессы «открытости – сопротивления», выделяются типологические группы, представителей которых объединяет сходная психологическая и поведенческая реакция на изменения в обществе, их отношение к новым ценностям. Было выделено шесть типологических групп: *социальные новаторы* – наиболее приспособленные к социальным изменениям, способные адаптироваться к внешним обстоятельствам и действовать без оглядки на авторитеты; *коллективисты* – отличающиеся высокой приверженностью общим и групповым нормам, традициям, предписаниям, чувством сопричастности к общим социальным требованиям, консерватизм которых делает их открытыми реформам, но не радикальным переменам; *молодые обыватели* – работающие, чтобы улучшить свое материальное положение, стремящиеся к высокому уровню потребления и комфорта; *решительные гедони* – молодые, хорошо образованные, благополучные люди, сфокусированные на острых ощущениях, риске; *сфокусированные на себя* – сконцентрированные на себе, на прошлом или будущем, отличительным признаком которых является замкнутость на собственных проблемах; *ориентированные на социальную безопасность* – под давлением экономических обстоятельств оказывающиеся оторванными от общественных изменений, консервативные, потому что вся их жизнь – это борьба за выживание. Б.З.Докторов отмечает, что в условиях переходного общества тенденция такова, что от поколения к поколению снижается число коллективистов и растет доля типа, названного «сфокусированный на себя».

Поскольку в приведенном исследовании были зафиксированы все возрастные когорты, то обратимся к аналогичному по проблематике исследованию А.Г.Кузнецова (представителя саратовской социологической когорты), проведенному в молодежной среде, позволяющему оценить количественный состав той или иной типологической группы [28]. Было выделено пять типологических групп:

Первая группа – это молодые люди, сохранившие прежние ценности. Для представителей данной группы характерна социальная мимикрия, внешнее приспособление к новым ценностям, но молчаливое им сопротивление (7–10 % опрошенных);

Вторая группа объединяет людей, которые констатируют крушение старых ценностей. В отличие от первой группы здесь происходит не капсулирование старых ценностей, а их коррекция при сохранении ценностного ядра (23 % молодых людей);

Третья группа объединяет тех, кому свойственна радикально-иллюзорная перестройка ценностей, а проще – их переверачивание наоборот. Для них

характерна нетерпимость ко всем иным ценностным ориентациям, кроме собственных, агрессивность;

Четвертая группа является собой иной тип переоценки ценностей, который можно обозначить как реально-радикальный. Их сознание несет в себе и ищет реальные возможности для конструктивного действия на основе новых ценностей. Вместо примитивных, упрощенно радикальных программ представители этой группы ориентируются на сложную и противоречивую, но объективную картину мира. Способность к социальной адаптации в новых условиях отличает эту группу от остальных (около 30 % молодых людей);

Пятая группа – это те, для кого кризис ценностей выражается в полном их разрушении. В поведенческом отношении это может выражаться по-разному: в ступоре, в смирении, в асоциальном поведении. Чистый тип – 5 %.

Анализируя результаты приведенных исследований В.З.Докторова и А.Г.Кузнецова, можно отметить, что сознание всех типологических групп, за исключением социальных новаторов, или (по второму исследованию) носителей реально-радикального сознания, имеет слабо выраженную субъектность. Их сознание по преимуществу массовидно, иррационально и подвержено манипулированию. В количественном отношении группа, активно принимающая новые ценности и коррелирующая свое поведение в соответствии с ними, составляет не более 30 %. При анализе результатов этих исследований необходимо учитывать, что Россия – страна, по меткому замечанию М.Н.Мамардашвили, «псевдоморфоз», где форма хронически не соответствует содержанию. Сказываются многолетние навыки двоемыслия – лицемерия, когда индивидуалистические ценности воспринимались негативно, а коллективистские позитивно. Вербальное принятие новых ценностей еще не означает, что человек соотносит свое поведение с требованиями новой социальной среды. Поэтому можно предположить, что носителей инновационного сознания в молодежной среде может быть менее 30 %. Подводя итог вышесказанному, отметим факторы, определяющие поведение молодого человека на рынке труда. В качестве системообразующих, при разработке типологии поведенческих стратегий, мы выделяем:

< ориентацию индивида на традиционную или современную ценностно-нормативную систему;

< ориентацию субъекта на одобрение или отрицание происходящих реформ (одобрение, поддержка, противодействие или неопределенность его ориентации);

< уровень адаптированности субъекта к новым правилам экономического поведения.

Безусловно, на формирование поведенческих стратегий влияют и другие факторы. Это возраст, так как между возрастом и социальными возможностями существует тесная связь. Принадлежность людей к общностям, различающимся по критерию доступного разнообразия видов производственной и непроизводственной деятельности, во многом предполагает различия в характере социально-демографического производства и тем самым имеет влияние на формирование, трансформацию и усвоение ценностей. На наш взгляд, региональные особенности рынка труда существенно влияют на социально-профессиональную мобильность молодого человека, определяют его возможности включения в новые формы занятости, а значит влияют и на распространенность того или иного типа стратегий.

В дополнение к этим факторам необходимо, на наш взгляд, учесть результаты социально-психологических исследований К.А.Абульхановой-Славской [1], учитывающих типологические различия в способах соотнесения индивида и общества как субъекта и объекта. В недавнем прошлом личность идентифицировала себя с такими общностями, как народ, страна, государство. Но у разных типов интерпретация своего Я и социума в рамках их непосредственной связи оказалась различной. У одного типа преобладает представление о себе как об объекте, а у другого – как о субъекте. В зависимости от осознания индивидом общества и себя как объекта и субъекта была выделена следующая типология:

Э *первый тип* рассматривает себя как объект, от которого ничего не зависит, а общество – как субъект управления или опеки (О-С);

Э *второй тип* также представляет себя как объект, но и общество осознается им в качестве объекта, демонстрируя сознание отчужденного типа (О-О);

Э *третий тип* осознает себя как субъект, но общество рассматривает как объект, используемый для достижения своих личных целей (С-О);

Э *четвертый тип* осознает себя как субъект, но и общество наделяет субъектными качествами (С-С).

Типологические различия в способах соотнесения себя и общества как субъекта и объекта порождают разную степень активности – пассивности и играют существенную роль в изменении жизненной позиции личности.

Четыре базовых типа сознания оказались связаны с представлениями личностей о социальных ценностях (ценностными ориентациями), выявленными по методике Я.Рейковски, что позволило использовать нам этот критерий в типологии поведенческих стратегий.

Учитывая вышесказанное, мы сделали попытку создания собственной типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда. В реальном поведении молодежи на рынке труда отчетливо проявились два основных типа стратегий: пассивный и активный. Молодежь, использующая активные стратегии поведения, находится в стадии конструктивно-инновационного поиска, приверженцы пассивных стратегий – в стадии социального ожидания.

Представители *пассивной рефлексивно-запаздывающей стратегии* сохраняют старое ценностное сознание, однако они включаются в рыночные отношения, хотя в основе этого лежит экономическая необходимость. Адаптация этой группы происходит на уровне приспособленности, когда личность, усваивая новые нормы, готова следовать им на уровне публичного социального поведения, не воспринимая их внутренне. Возрастные границы этой группы – молодежь 27–29 лет. Такая стратегия характерна для периферии, где возможности профессиональной мобильности ограничены особенностями рынка труда небольших городов, зачастую имеющих моноструктуру. В этой группе доминирует ориентация на функциональное содержание и условия труда.

У представителей *пассивной умеренно-приспособительной стратегии* сохранилось старое ценностное сознание. К этой группе можно отнести молодых людей до 18 лет и старше 25 лет. У молодежи до 18 лет воспроизводятся ценности родительской семьи, у второй группы сохраняются ценности, сформированные в условиях административно-командной системы. Жизненная позиция этой группы не адаптирована к новым условиям, мышление носит профессионально-ориентированный, пассивный характер,

констатирующий социальные проблемы. По типологическим различиям в соотношении себя и общества как субъекта и объекта представители этой группы относятся к группе (О-С). В профессиональном плане молодежь этой группы предпочитает государственный сектор экономики, стабильность заработка его размеру. Молодые люди часто наследуют семейную профессию, образование в этой группе рассматривается как самоценность.

Представители *активной позитивно-карьерной стратегии* принимают новые ценности. По типологическим различиям соотношения себя и общества как субъекта и объекта их можно отнести к типу (С-О). Молодежь этой группы имеет новое по характеру ценностей сознание, ее мышление активно, конструктивно, контроль направлен на ситуативные конкретные проблемы, поэтому осуществляет регуляцию деятельности, адекватную рыночным условиям. Этот тип обладает двойной адаптированностью к новым условиям – по своим ценностям и по своим социальным позициям. Себя осознает как субъект, а общество как объект, используя его для достижения своих личных целей. В профессиональной деятельности направлен на создание собственного предприятия, образование рассматривает как средство получения больших доходов и успешной карьеры, а не как самоценность. Поведение их ориентировано на успех сейчас, без особых гарантий на будущее. Возрастная граница данной группы 20–25 лет, эту группу составляют в основном мужчины. Территориально данная группа характерна для больших городов и регионов с высокой интенсивностью развития частного сектора и, в частности, малого бизнеса.

Активная позитивно-инструментальная стратегия направлена на рациональное использование новых возможностей. Тип (С-С), имеет противоречивое ценностное сознание. Но это противоречие продуктивно, поскольку ведет к теоретизации, проблематизации социальной действительности. «Благодаря способности к теоретическому мышлению, его плюрализму, данный тип может не только сам адаптироваться к новым условиям, но и выполнить определенную конструктивную роль в обществе» [1]. Двойственность позволяет ему ценностно-рационально осмыслить процессы, происходящие в обществе. К труду относится как к цели, но не как к средству, ориентирован на развитие способностей и творческое отношение к труду. К данной группе относятся в основном студенты. Успешная карьера и связанное с этим благосостояние – естественный, ожидаемый, но не единственный мотив социальной активности в этой группе.

Активная криминально-карьерная стратегия – в целях укрепления личного благосостояния используются прежде всего возможности, связанные с дезорганизацией и аномией. Возможность получения высокого дохода зачастую связана с полуправильными и даже нелегальными способами деятельности, то есть приводит молодежь этой группы в криминальные структуры. Редукция институтов социального контроля создает объективные условия, когда молодые люди имеют возможность реализовать индивидуальные представления о социальном успехе на основе жизненной модели, исключающей профессиональную деятельность как условие жизни и развития. Возрастные границы этой группы – 17–29 лет.

Представители приведенных типологических групп формируют принципиально разные по своей личностной и социальной функции стратегии адаптивного поведения.

На наш взгляд, необходимо остановиться также на гендерных аспектах поведенческих стратегий в сфере труда. В настоящее время можно отметить две противоречивые тенденции, влияющие на женскую занятость: навязывание женскому социуму мужского ролевого поведения и усиление патриархальных настроений не только на уровне общества в целом, но и на личностном уровне. Это обуславливает реализацию на рынке труда наиболее ярко выраженных двух стратегий поведения. *Пассивная умеренно-приспособительная стратегия* характерна для молодых женщин в возрасте 24–29 лет, чаще всего семейных и имеющих детей, что сильно снижает их мобильность на рынке труда. Их характеризует приверженность старым ценностям, объясняемая отчасти женским консерватизмом. Они относятся к группе (O-C). Для представителей этой группы характерно делегирование решения проблемы занятости государству, неуверенность в собственных силах, низкая социально-профессиональная мобильность.

Второй тип – *активная позитивно-инструментальная стратегия* характерна для молодых женщин, завершивших профессиональное обучение, или студенток, совмещающих работу и учебу. Не обремененные детьми, ориентированные на карьеру, они демонстрируют конкурентную модель поведения. Проблемой в сфере занятости этой группы является дискриминация со стороны работодателей. Включение в предпринимательскую деятельность молодых женщин носит проблемный характер, однако анализ этих проблем не входит в область нашего исследования. Наши заключения подтверждаются результатами социологических опросов, в ходе которых обнаружилось две группы женщин с противоположно направленными ориентациями: 43 % отрицательно относятся к тому, чтобы делать карьеру, 25 % желают делать карьеру.

В настоящее время проблема изучения жизненных стратегий личности становится все более актуальной. В связи с этим, на наш взгляд, представляет несомненный интерес типология Н.Ф.Наумовой [37]. Она отмечает три типа таких стратегий. Для *первого типа* характерна эффективная, успешная внешняя адаптация, основанная на новой, жестко организованной системе ценностных ориентаций. Наблюдается повышенная восприимчивость к определенным внешним воздействиям (экономическим, информационным, статусным). Социальная идентификация направлена на первичные (семья) профессиональные общности. Механизм *второго типа* жизненной стратегии – эффективная внутренняя адаптация, основанная на устойчивости фундаментальных ценностных ориентаций и на относительной невосприимчивости к внешним воздействиям. Идентификация ориентирована на большие общности как реальные, так и номинальные (народ, единомышленники). *Третий тип* жизненной стратегии – стратегия выживания. Она характерна для социально-демографических групп с небольшим жизненным и социальным ресурсом, с невысоким статусом и ухудшающимся материальным положением. Здесь преобладают мягкие ценностные системы и идентификация с группами сходной социальной судьбы. Социальное сравнение ослаблено. Как мы видим, приведенная типология коррелирует с ранее приведенной типологией социального характера Д.Рисмена. Сопоставляя ранее рассмотренные типологии поведенческих стратегий, можно отметить, что традиционно ориентированные и извне ориентированные придерживаются стратегии конформно-достижительной пассивности, характеризующейся обывательской психологией в сочетании с утраченной субъектностью. Изнутри ориентированные (внутренне адаптивные) предпочитают стратегию

экстернально-достижительной активности, при которой оценка своего успеха констатируется как самооценка.

При разработке программ профорientационного сопровождения профессиональной карьеры, как нам кажется, необходимо учитывать и типологию жизненных стратегий, разработанную Ю.М.Резником, содержание которой определяется характером социальной активности личности [44]. Первая стратегия – это стратегия жизненного благополучия, которая акцентирует внимание на материальном благополучии, как основном символе успеха; вторая – стратегия жизненного успеха в наибольшей степени соответствует суверенитету личности, свободной конкуренции, отвечает духу индивидуализма (примером служит предпринимательство). Третья – стратегия самореализации, для которой характерна творческая активность, направленная на создание новых форм жизни безотносительно к их внешнему признанию. Углубление и обострение социально-экономических противоречий в обществе и усиление кризисных явлений усиливают предпочтение стратегии жизненного благополучия. Чем большим социальным признанием пользуется личная инициатива человека, тем более вероятен выбор им стратегии жизненного успеха.

Анализ приведенных типологий поведенческих стратегий позволяет выделить проблемы, которые будут стоять перед той или иной группой в реализации ее профессионального потенциала, решении проблемы занятости.

Трудности молодежи, придерживающейся *пассивной рефлексивно-запаздывающей стратегии*, заключаются не столько в социально-психологических особенностях этой группы, сколько в неадекватных условиях реализации потенциала этой группы из-за особенностей регионального рынка труда. В регионах с высокой интенсивностью развития частного сектора, негосударственных структур эта группа могла бы повысить свою мобильность за счет использования новых форм занятости. Создание традиционных рабочих мест, направленных на интеграцию этой группы молодежи в производство, явно не эффективно. Потребуется принципиально новые рабочие места как в сфере обслуживания процесса производства, так и в сфере удовлетворения потребностей человека. Основная проблема этой группы будет заключаться в ее профессиональной переподготовке вслед за изменениями на рынке труда. Для активизации этой группы необходима помощь в осознании неконкурентоспособности на рынке труда, преодолении стереотипов поиска в узкой сфере приложения собственных профессиональных знаний.

Сохранение устойчивых стереотипов в сфере труда в сознании молодых людей, предпочитающих *пассивную умеренно-приспособительную стратегию*, в частности работу в государственном секторе, несмотря на отрицательные моменты такого предпочтения, предопределяет сложность самостоятельного решения проблемы занятости. Трудности, испытываемые этой группой молодежи при трудоустройстве, являются, как правило, не столько следствием внешних объективных условий, сколько результатом личностных проблем, социальной и профессиональной дезадаптации. Помощь молодежи этой группы должна быть направлена на преодоление стереотипного видения проблемы занятости, переосмысление и интериоризацию новых ценностей. Содействие этому процессу со стороны социальных инженеров получило название аксикреации, то есть «выращивание» у человека или группы новых или переосмысление старых (общепринятых) ценностей. Представители этой

группы нуждаются в корректировке поведения и развитии жизненных навыков, которые способствуют повышению их самооценки и коммуникабельности, повышению социальной компетентности. Особенно важно формировать у этой группы навыки принятия решения в кризисной ситуации. Так, по мнению Н.Ф.Наумовой, элементом жизненной стратегии является не уровень, а тип рациональности, то есть «способ не только решения, но и постановки некоторой жизненной задачи, а также целеполагание, притязания, приоритеты, социальные средства» [37]. На наш взгляд, можно не рассматривать проблемы, стоящие перед криминально-карьерной группой, поскольку можно считать, что эта группа активно использует дезорганизацию в нашем обществе и профориентационные мероприятия вряд ли могут существенно повлиять на эту стратегию.

Представители *активной позитивно-инструментальной стратегии* имеют наиболее высокий образовательный потенциал. Но в настоящее время диплом – необходимое, но далеко не достаточное условие для возможной успешной карьеры. Образование превратилось в своеобразный фактор риска: только подкрепленное опытом, а значит возрастом, оно способствует успеху. У молодых людей этой группы необходимо сформировать рефлексивный подход к осуществлению профессиональной деятельности в условиях неопределенности, подготовить к непрерывно меняющимся условиям осуществления профессиональной карьеры. Это должно способствовать реализации профессионального потенциала в новых сферах трудовой деятельности, повышать конкурентоспособность и мобильность.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что соответствие жизненных ориентаций личности и средств их обеспечения достигается как за счет ее собственных ресурсов (способности, знания, умения и т.п.), так и при помощи привлеченных ресурсов, предоставляемых другими людьми, организациями, институтами. Формирование новых поведенческих установок и ценностных ориентаций, отражающих новые социальные и экономические реалии, без поддержки соответствующих социальных институтов не защищает от дальнейшего усиления социальной, профессиональной и психологической дезадаптации молодежи.

Разработка социальных программ, ориентированных на поддержку активных, опережающих стратегий поведения, организация системы социального консультирования, способствующей формированию целостной системы жизненного ориентирования, осознанию и идентификации его жизненных смыслов, ценностей и задач в различных сферах деятельности, является способом усиления адаптационного потенциала молодежи, будет способствовать его эффективной реализации. Это предполагает осуществление нового подхода к социальной работе с молодежью, рассматривая социальные программы не только как средство формирования индивидуального ресурса молодого человека, но и как обеспечение ему более широкого доступа к общественным ресурсам. «Поскольку социальное несводимо к принуждению, но является также фактом ресурсов, наличие ресурсов, к которым агент может получить доступ посредством определенного поведения, способно детерминировать это поведение с таким же успехом и даже с большим, чем страх перед негативной санкцией» [3].

Основными задачами в социальной работе с молодежью в области социального консультирования можно считать: выявление потенциальных

внутренних ресурсов, не используемых должным образом молодым человеком; изыскание и привлечение внешних ресурсов, которыми он еще не воспользовался. Нормальное социальное функционирование молодого человека является реакцией на гармонию между внутренними ресурсами и свойствами, с одной стороны, и внешними ресурсами и особенностями жизненной ситуации – с другой. Таким образом, можно рассматривать социальную работу как эффективное использование ресурсов в интересах перемен.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Несмотря на возросший интерес к студенческой молодежи, исследования, посвященные им, были направлены на определение эффективности учебного процесса, посвящены локальным проблемам студенчества отдельных регионов, изучению типов морального сознания студенчества, социальному портрету первокурсника, проблемам высшего образования как социального института. Работ, посвященных вопросам трудоустройства выпускников вузов, почти нет. Можно отметить лишь работу Н.В.Гончаровой [13].

Долгое время проблеме занятости молодых специалистов с высшим образованием в России не уделялось должного внимания. Именно поэтому огромный образовательный потенциал, которым обладают эти люди, их энергия, инициатива, знания не реализовывались должным образом.

Основной задачей нашего исследования является анализ аттитюдов и личностных ресурсов, поведенческих стратегий выпускников вузов Саратова на стадии перехода из сферы образования в сферу занятости.

У значительной части студенчества сохранилась прежняя ценностно-нормативная система, стереотипы в отношении решения проблемы собственной занятости. Неумение использовать внешние ресурсы не обеспечивает необходимый уровень социально-профессиональной адаптации и конкурентоспособности выпускников вузов в новых условиях, затрудняет процессы формирования новых поведенческих стратегий в сфере труда.

В ходе социологического исследования были опрошены студенты четырех вузов Саратова (97 человек) и 93 респондента, принимавших участие в «Дне Карьеры», проходившем в рамках молодежного форума и проводимой ассоциацией студентов и молодых специалистов (AIESEC), занимающихся экономикой и управлением. Общее количество респондентов было выбрано из самых приблизительных оценок репрезентативности, с учетом высокой однородности генеральной совокупности (6,8 %) от общей совокупности студентов каждого факультета. Опрашивались только студенты 5-го курса. В опросе приняли участие 59,4 % девушек и 40,6 % юношей. Возраст респондентов 21-22 года. Из них 21,8 % замужем или женаты.

Состав респондентов был следующим: 40,6 % студентов Саратовского государственного социально-экономического университета; 15,6 % – Саратовского государственного технического университета; 18,7 % – Поволжской академии государственной службы; 12,5 % – Саратовского государственного университета.

Можно говорить о существовании следующих *противоречий* на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием:

/ между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций, фирм в рабочей силе;

/ между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний;

/ между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления.

При анализе данных социологического опроса, на наш взгляд, необходимо вычлениить некоторые особенности процесса включения в сферу труда выпускников вузов. В настоящее время вузы оканчивают молодые люди, которые выбирали профессию до 1992 года, то есть в условиях плановой экономики. Первичную социализацию они прошли в период, когда ценностно-нормативная система была достаточно однородна, сохранялось влияние прежней идеологии. За время учебы сегодняшних выпускников разрушилась прежде существовавшая система государственного распределения студентов, а новые службы, которые могли бы способствовать решению проблемы их занятости, пока не функционируют. Выпускникам вузов в настоящее время приходится переживать не только личностный кризис осознания себя как носителя определенной профессии, но и расхождения в ожиданиях реализовать себя в этой профессии и требованиях работодателей, кардинально изменившихся в последнее время.

Нас интересовало, как непростая социально-экономическая обстановка отразилась на эмоциональном самочувствии выпускников, с каким настроением они планируют свое будущее. Свое эмоциональное состояние 68 % выпускников определили как оптимизм и уверенность, и лишь 12 % отметили как пессимизм.

Молодые люди (48 %) считают, что в изменившихся условиях им должна быть предоставлена полная самостоятельность и свобода выбора своего жизненного пути, даже если они при этом будут лишены многих государственных гарантий и поддержки. Однако 31 % респондентов считают, что без поддержки государства все же сложно и лучше поступиться некоторой свободой, но получить государственную поддержку и гарантии. Свобода как самоценность не имеет первостепенного значения для респондентов. Позицию в ценностном блоке «свобода – то, без чего жизнь человека теряет смысл» отметили лишь 27,2 % молодых людей. В то же время «жить как все» предпочитают лишь 25,1 % респондентов, быть яркой индивидуальностью, выделяться среди всех – 38,2 % молодых людей.

Молодые люди считают, что наиболее важными из предоставляющихся в настоящее время возможностей являются: хорошо зарабатывать, получать высокие доходы – 78 %; возможность приобретать то, что хочется – 46 %; открываются более благоприятные условия для быстрого продвижения по службе – 50 %; появляется больше свободы в выборе жизненного пути – 37,7 %.

Сопоставляя результаты нашего исследования и исследования, проведенного в ноябре 1997 года З.В.Куприяновой [29] среди молодежи в возрасте до 29 лет, можно отметить, что для студентов наибольшую значимость имеют возможности получения высоких доходов, карьерного продвижения, самостоятельного выбора жизненного пути. В то же время в целом для молодежи эти возможности не играют столь существенной роли.

Особый интерес для нас представлял вопрос, сформулированный как незаконченное предложение. Предложение «Главная проблема моей жизни – это...» выпускники закончили словами, которые характеризуют как глобальные проблемы социальной действительности, такие как «неопределенность, неуверенность в завтрашнем дне», так и личностные «невозможность самореализации, нехватка времени, денег, проблема трудоустройства». Неопределенность составляет основное ядро жизненных испытаний современного человека. Выбор и реализация одной из возможных альтернатив не отсекает других. Человеку, долгое время бывшему субъектом целерациональной линейной деятельности, чрезвычайно трудно адаптироваться к картине спонтанно

эволюционирующего мира. Состояние неопределенности, неуверенности вызывает состояние психологического дискомфорта, что, на наш взгляд, говорит о необходимости внешней помощи в виде консультационных услуг.

Материальные проблемы не являются для молодежи главными. Результаты нашего опроса подтверждают исследования С.Г.Климовой [23]. «В сравнении со студентами 80-х годов для студентов 90-х годов выросла значимость материально-бытовой сферы, хотя, как главная проблема, материальное благополучие существует для небольшого числа студентов (12,9 %). Главным у студентов стали поиски смысла жизни. Количество высказываний студентов о поиске смысла жизни в качестве главных проблем увеличилось с 18,7 % до 24,8 %». В нашем исследовании «невозможность самореализации» отметили 15,2 % респондентов. Вполне нормальной можно считать характерную для молодежного сознания переориентацию с ценностей глобального уровня на конкретные острые и нерешенные проблемы. Все более значимыми становятся не столько общественные, сколько личные ориентиры. Особенно это проявляется в представлениях молодых людей об успехе в жизни. Для достижения успеха в жизни 43,7 % молодых людей считают необходимым хорошее образование, 40,6 % – протекцию и знакомства, 40 % респондентов – предприимчивость.

Характерно, что респонденты наряду с хорошим образованием и предприимчивостью, составляющими жизненного успеха, полагают и способности, то есть то, что при умелом выборе специальности во время обучения в вузе может обеспечить личности прочный фундамент постоянного саморазвития и самосовершенствования в целях успешного существования в динамично изменяющейся социально-экономической реальности. Некоторые составляющие успеха обретают новую окраску. Прежде всего это касается позиций «протекция, знакомства», «дружеские связи». Повышение их значимости в настоящее время говорит о том, что в деловом мире данный факт способствует получению рабочего места, однако то, что указанная позиция занимает столь значимое место (40 %) в ответах всех респондентов говорит о потере их доверия к государственной системе трудоустройства. Сравнивая результаты нашего исследования с исследованием, проведенным в 1996 году под руководством В.Т.Лисовского [32], можно отметить, что у студентов Санкт-Петербурга, так же как и у студентов Саратова наиболее важным фактором успеха является предприимчивость, способности, хорошее образование.

Получение высшего образования 68,7 % респондентов связывают с возможностью добиться успеха в жизни, и лишь 15,6 % отметили, что оно способствует самореализации.

Молодые люди считают, что успешная профессиональная карьера – во многом результат целенаправленных усилий (56,3 %), но и удачное стечение обстоятельств тоже играет значительную роль (так считают 43,7 %). Почти половина опрошенных (43,1 %) считают, что для достижения успеха надо рисковать, однако за постепенное, плановое построение карьеры высказываются 35,3 % респондентов. При построении своей карьеры лишь 13 % молодых людей считают, что можно добиваться успеха любой ценой, даже перешагнув через совесть и моральные принципы, но 58,7 % с ними не согласны. Выясняется, что представления о кризисе морали молодежи нуждаются в уточнении. Нравственная сфера (ориентация на порядочность) оказалась у студентов более устойчивой при коррекции старой системы ценностей. Планированием своей профессиональной карьеры занимаются в целом

более 70 % выпускников вузов, при этом долгосрочные планы (на пять лет) имеют только 31,2 % молодых людей, в основном планирование осуществляется на период не более одного года (40,6 % респондентов). Поведение при отсутствии ориентиров и опыта существования в подобных ситуациях приводит к краткосрочному решению проблемы. Только люди, которые верят в себя, в свои профессиональные качества могут адекватно реагировать на ситуацию и адаптироваться к ней. В настоящее время растет ориентация молодежи на конкретный, осязаемый результат деятельности и главным становится принцип краткосрочного планирования.

Отвечая на вопрос о значимости работы, респонденты отмечают, что работа в настоящее время должна обеспечивать высокий заработок – 59,3 %; способствовать достижению профессионального мастерства – 40,1 %; приносить признание и уважение – 28,1 %.

Тот факт, что на первом месте стоит хороший заработок, на наш взгляд, связан, прежде всего, с крайне тяжелым материальным положением практически всех слоев населения России. Отметим, что родители наших студентов в подавляющем большинстве люди, закончившие вуз и техникум. Это как раз та категория населения, которая сегодня, по исследованиям российских социологов, находится у черты бедности. Молодежь не может смириться с мыслью, что им предстоит оказаться в подобном положении. Поэтому, строя свою жизнь, они хотят обеспечить себе нормальный доход, именно в этом контексте у них на первое место выходит хороший заработок. Существующий стереотип обыденного сознания, связывающий социальный статус личности с уровнем ее благосостояния, материальными возможностями, предопределяет желание иметь пусть не очень интересную, но зато хорошо оплачиваемую работу, поэтому 68,7 % выпускников отметили, что будут искать место, где хорошо платят и не обязательно по специальности, но при этом лишь 12,5 %, отметили что займутся бизнесом. Неэффективная налоговая политика, правовая незащищенность и многие другие факторы способствовали тотальной криминализации бизнеса, оттолкнув от нее значительную часть молодых людей. Усиливается противоречие между стремлением молодежи к бизнесу и растущим пониманием, что невозможно включиться в него, соблюдая провозглашенные обществом требования. Любопытным можно считать тот факт, что количественно группы желающих заняться бизнесом и считающих, что ради карьеры все средства хороши, почти совпадают (около 13 %).

В настоящее время выпускники считают, что образование, которое дает вуз, лишь частично удовлетворяет требованиям времени. Как хорошее его отметили 36,2 % (в основном это экономисты и менеджеры), 31,3 % считают, что оно лишь частично удовлетворяет требованиям времени. Поскольку жизненный успех все более связывается в сознании респондентов с новыми видами трудовой и экономической деятельности в негосударственном секторе экономики, качество вузовской подготовки, до сих пор носившей узкоотраслевую, узкопрофильную ориентацию, все менее удовлетворяет студентов вузов.

По полученной специальности планируют работать 25,6 % выпускников, и это при том, что более 60 % имеют востребованные на рынке труда профессии (экономист, менеджер и т.п.). Уверенность в трудоустройстве по полученной профессии в целом у выпускников очень низка: 21,8 % выпускников (в основном студенты Саратовского государственного университета) считают, что вероятность трудоустройства равна 10 %, и лишь 21,9 % (студенты

Саратовского государственного социально-экономического университета) считают, что вероятность трудоустройства равна 90 %.

Основной причиной этого можно считать, что студенты невысоко оценивают свой профессиональный потенциал, а также низкий уровень информированности о перспективах своей трудовой деятельности (как достаточно низкий его определили 34,7 % выпускников).

Многие считают, что государство должно способствовать профессиональному становлению молодежи и основными средствами помощи называют следующие: создание дополнительных рабочих мест, расширение форм занятости молодежи – 59,3 %; расширение сети профориентационных услуг (создание служб психологической поддержки и социального консультирования, карьерных центров) – 25 %; создание системы льгот для молодежи – 12,3 %.

Далее мы попытались выяснить потребность в профориентационных услугах выпускников вузов. В результате опроса выяснилось, что такая потребность в настоящее время существует для 28,2 % респондентов, но лишь для 16,5 % она необходима в настоящее время. Для того, чтобы понять, решение каких проблем молодые люди связывают с профессиональной консультацией, было предложено множество альтернатив, раскрывающих это понятие. Выяснилось, что для многих выпускников профессиональная консультация представляется как: помощь в профессиональном выборе (36,5 %); информирование о реальном положении на рынке труда (29,3 %); подбор подходящей работы (23,1 %). Такие позиции, как коррекция ценностных ориентаций, профессионально-психологическая поддержка человека, практически не отмечались. Постараемся прокомментировать полученные результаты. Во-первых, может оцениваться осознанная потребность молодого человека, отражающая в том числе и уровень социальной компетентности, общей культуры, социального статуса, степень информированности о видах и содержании профориентационных услуг. Важным фактором формирования индивидуального запроса в системе профориентации, в этом случае, является субъективное представление о связи получаемой услуги и разрешения стоящей перед выпускником социально-профессиональной проблемы. Во-вторых, неосознанная потребность, которая потенциально существует, но для молодого человека – это состояние психологического дискомфорта, неопределенности, неуспешности используемых стратегий поведения в сфере труда и занятости. В таких случаях можно говорить о существовании объективной потребности.

Несформированный запрос молодого человека в связи с недостатком информации о возможностях системы профориентации в решении его проблем или по причинам социально-психологического характера должен быть компенсирован активным характером профориентации, когда запрос формируется самой системой профориентации на основе оценки уровня информированности индивида или социальных групп, степени его объективной конкурентоспособности, психологического состояния, других особенностей индивидуальной ситуации незанятости. Реализация принципа активной профориентации особенно актуальна в условиях несформированного рынка труда и самой системы профессиональной ориентации. В соответствии с принципом активности профориентация молодежи в переходный период должна реализовываться как одна из форм социального управления занятостью на уровне индивидуального субъекта рынка труда. Если оценивать не только субъективный уровень потребности, но и объективно существующие проблемы, которые, как мы видим,

отражаются в низкой уверенности в трудоустройстве, в состоянии неопределенности и неуверенности, то потребность в профориентационных услугах у выпускников значительна.

Молодые люди отметили, что не знают о существовании структуры, занимающейся вопросами профессиональной ориентации и трудоустройства выпускников в своем вузе, никто из них не обращался по вопросам трудоустройства в подобные структуры вне вуза (напомним, что до получения диплома выпускникам оставалось менее полугода). Очевидно, что если мы будем рассматривать профориентацию как систему корректирующего воздействия не только на профессиональные, но и на социальные ориентации выпускников, то в качестве потребителя профориентационных услуг необходимо рассматривать не только молодого человека, но и социальные институты, в данном случае – институт образования. Только в этом случае можно реально обеспечить осуществление подхода к управлению профессиональной карьерой молодежи, декларированного в программе как принцип долговременного планирования карьеры.

На фоне такого положения дел в государственных структурах можно отметить новые тенденции в обеспечении занятости выпускников вузов со стороны частных компаний. В последнее время приходит понимание того, что молодой специалист – это будущее любого предприятия. В странах с развитой экономикой и, что самое главное, управленческой культурой компании вкладывают много средств и сил для поиска, отбора и последующего воспитания способного специалиста из вчерашнего выпускника вуза. Дело в том, что высокопрофессиональный специалист с большим опытом работы стоит компании очень дорого. Поэтому многие компании выбирают себе специалиста из студенческой среды и постепенно воспитывают его в своей структуре, готовя для будущей работы. Благодаря этому обеспечивается постоянный приток молодых кадров, новых идей в структуру организаций. Дни карьеры являются универсальным помощником и компаниям и студентам, ассоциация AIESEC восстанавливает связи предприятий с вузами. В Европе такая форма поиска работы очень популярна, подобные мероприятия проводятся там с 1956 года. В России же они стали проводиться только с начала 90-х годов, а в Саратове самый первый День карьеры был проведен в декабре 1997 года. День карьеры отличается от привычных уже ярмарок вакансий тем, что он проводится только для молодых специалистов с высшим образованием или выпускников вузов. Для нас несомненный интерес представлял анализ не только анкет участников, но и анализ анкет, представленных потенциальными работодателями. Он показал, что наряду с профессионализмом, как считают работодатели, потенциальные работники должны обладать способностью принимать самостоятельные решения, быть коммуникабельными, иметь широкий кругозор и множество дополнительных навыков (компьютерная грамотность, водительские права, знание иностранного языка и т.д.). Кроме того, появились нетрадиционные вопросы. Например, в анкете AIESEC есть вопрос: «Планируете ли Вы получить диплом с отличием?». Работодателей интересует зарубежный опыт работы, цели в карьере, которые имеет потенциальный работник.

А вот, что думают выпускники о качествах, которые предпочтут их потенциальные работодатели:

-
- ✓ высокий профессионализм, компетентность – 93,7 %;
 - ✓ ответственность, надежность – 50 %;
 - ✓ коммуникабельность – 50 %;
 - ✓ работоспособность, здоровье – 37,5 %.

Как видим, выпускники адекватно воспринимают возросшие требования работодателей, особенно к качеству образования и умению не только принимать решения, но и нести за них ответственность.

В заключение отметим, что молодежь сама вырабатывает стиль поведения, ценностные ориентации, формирует свои представления о мире, успехе и смысле жизни. В современных условиях вступающий в самостоятельную жизнь молодой человек как никогда прежде сталкивается с труднейшей задачей – методом проб и ошибок осваивать не только для себя, но и для всего общества новые отношения, неся ответственность за собственные решения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основная проблема реализации профессионального потенциала молодежи состоит в разрешении противоречия между потенциалом и возможностями его реализации в современных условиях. В России решение этой проблемы в настоящее время актуализирует как реформирование профессионального образования, так и формирование специального социального института – социально-профессиональной ориентации и адаптации.

На основе теоретического анализа и вторичной обработки данных социологических и психологических исследований нами разработана типология поведенческих стратегий молодежи на рынке труда. Основными факторами, влияющими на процесс формирования поведенческих стратегий молодежи на рынке труда, являются: ориентация индивида на традиционную или современную ценностно-нормативную систему; оценка субъектом происходящих социальных преобразований (одобрение, поддержка, противодействие или неопределенность его ориентации); уровень адаптивности субъекта к новым правилам экономического поведения. Возможно выделение пяти типологических групп поведенческих стратегий молодежи:

- | | | |
|--------------------------------|---|-----------------|
| 1) рефлексивно-запаздывающая; | } | пассивны |
| 2) умеренно-приспособительная; | | |
| 3) карьерная; | } | активны |
| 4) инструментальная; | | |
| 5) криминальная. | | |

Представители приведенных типологических групп формируют принципиально разные по своей личностной и социальной функции стратегии адаптивного поведения, реализуют профессиональный потенциал, решают проблемы занятости.

По результатам эмпирического исследования поведенческих стратегий выпускников вузов выделяются два типа поведенческих стратегий: пассивная умеренно-приспособительная и активная позитивно-инструментальная. Приверженцы первой стратегии по-прежнему намерены делегировать решение проблемы своей занятости государству; основная помощь, которую они ожидают при решении вопроса занятости, – это создание новых рабочих мест, предоставление льгот молодежи. Основной проблемой для них является обеспечение высокого материального уровня, образование рассматривается как инструмент для обеспечения профессиональной карьеры. Свобода не является для них жизненной необходимостью, можно поступиться ею ради поддержки со стороны государства. Из предоставляющихся возможностей наибольшее значение имеют возможности в сфере потребления и досуга. Те, кто реализует второй тип стратегии, считают свободу жизненной необходимостью; материальное благосостояние является необходимым компонентом успеха, главной проблемой своей жизни называется невозможность самореализации, образование служит как средство реализации этой проблемы. Молодые люди этой группы считают, что для достижения успеха в жизни нужно рисковать, однако моральные принципы не дают им использовать любые средства для достижения жизненного успеха. Возможности реализации своего профессионального потенциала молодые люди расценивают как небольшие. На это указывают и низкая оценка качества полученного образования, и невысокий уровень информированности о перспективах своей трудовой деятельности, и крайне низкая уверенность в трудоустройстве по полученной профессии.

Соответствие жизненных ориентаций личности и средств их обеспечения достигается как за счет собственных ресурсов, так и при помощи привлеченных ресурсов, предоставляемых другими людьми, организациями, институтами. Низкая потребность в профориентационных услугах объясняется недостатком информации о возможностях системы профориентации в решении проблем молодых людей. Рассматривая профориентацию как

систему корректирующего воздействия не только на профессиональные, но и на социальные ориентации молодого человека, в качестве потребителя профориентационных услуг необходимо рассматривать не только человека, но и социальные институты. При таком подходе возможно обеспечение подхода к управлению профессиональной карьерой молодежи, представленного в программе занятости в качестве принципа долговременного планирования карьеры. Руководители различных рангов, занимающиеся молодежными социальными программами, склонны относиться к профессиональному самоопределению молодежи не как к проблеме согласования частных и общественных интересов, а как к простому перераспределению рабочей силы. Разработка социальных программ, ориентированных на поддержку активных опережающих стратегий поведения, организация системы социального консультирования, способствующей формированию целостной системы жизненного ориентирования, осознанию и идентификации его жизненных смыслов, ценностей и задач в различных сферах деятельности, является способом усиления адаптационного потенциала молодежи, способствует его эффективной реализации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова-Славская К.А. Типология активности личности в социальной психологии // Психология личности и образ жизни. М., 1987. С. 10-14.
2. Алексеева В.Г. Место ценностных ориентаций в построении типологии личности // Социс. 1980. № 1. С. 40-43.
3. Американская социологическая мысль. Тексты / Под ред. В.И.Добренкова. М.: Изд-во МГУ, 1994.
4. Антипин П.В. Четыре типа адаптации к рынку труда и перспективы социального расслоения в России // Социол. журн. 1996. № 3-4. С. 218-226.
5. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / Пер. с англ. М., 1995.
6. Быкова С.Н., Чупров В.И. Молодежь России: на пороге рынка // Социс. 1991. № 9. С. 25-31.
7. Вардомацкий Ф.П. Сдвиг в ценностном измерении? // Социс. 1993. № 4. С. 46-55.
8. Вишневский Ю.Р., Рубина Л.Я. Социальный облик студенчества 90-х годов // Социс. 1997. № 10. С. 56-69.
9. Воронков В., Фомин Э. Типологические критерии бедности // Социол. журн. 1995. № 2. С. 62.
10. Гавриков А.И. Ориентиры молодежи в социальном мире // Советская педагогика. 1991. № 7. С. 11-19.
11. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
12. Голубкова Н.Я. Социальное поведение учащейся молодежи // Социс. 1998. № 5. С. 123-127.
13. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов // Социс. 1997. № 3. С. 105-112.
14. Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социс. № 8, 9. 1994. С. 3-15.
15. Гумилев Л.Н. Ритмы Евразии. М., 1993. С. 179.
16. Докторов Б.З. Россия в Европейском социокультурном пространстве // Социол. журн. 1994. № 3. С. 5-19.
17. Дудченко О.Н., Мытиль А.В. Социальная идентификация и адаптация личности // Социс. 1995. № 6. С. 110-119.
18. Забродин Ю.М. Проблемы управления человеческими ресурсами - российские реформы и перспективы развития психологии // Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы. М., 1996. С. 36.
19. Зборовский Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // Социс. 1997. № 2. С. 3-17.
20. Здравомыслов А.Г. К вопросу типологии образа жизни в социалистическом обществе // Социс. 1974. № 2. С. 89.
21. Зубок Ю.А. Исключение в исследовании проблем молодежи // Социс. 1998. № 5. С. 47-55.
22. Ионин Л.Г. Идентификация и инсценировка // Социс. 1995. № 4. С. 6-14.
23. Климова С.Г. Изменения ценностных оснований идентификации (80-90-е годы) // Социс. 1995. № 1. С. 59-72.
24. Ковалева А.И. Социализация личности: нормы и отклонения. М., 1996.

-
25. Ковалева Т.В. Ценностные ориентации студенчества в переходный период // Социс. 1995. № 1.
26. Константинова Л.В. Статус молодежи на рынке труда: теоретический аспект. Саратов, 1996.
27. Кривошеев В.Т. Качество обучения: проблемы и перспективы // Социальные проблемы человеческих ресурсов. Саратов, 1997. С. 72–77.
28. Кузнецов А.Г. Ценностные ориентации современной молодежи. Саратов, 1995.
29. Куприянова З.В. Молодежь. Ее работа. Ее жизнь // Мониторинг общественного мнения. 1997. № 1. С. 26–31.
30. Лапин Н.И. Модернизация базовых ценностей россиян // Социс. 1996. № 5. С. 3–19.
31. Лапин Н.И. Социальные ценности и реформы в кризисной России // Социс. 1993. № 9. С. 17–28.
32. Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений // Социс. 1998. № 5. С. 98–105.
33. Магун В.С. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 годы // Социол. журн. 1996. № 3–4. С. 29–47.
34. Манхейм К. Диагноз нашего времени. М., 1994. С. 479–480.
35. Мертон Р.К. Социальная структура и аномия // Социс. 1992. № 2, 3, 4.
36. Модернизация в России и конфликт ценностей / Под ред. С.Я.Матвеевой. М., 1994.
37. Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социол. журн. 1995. № 2. С. 5–22.
38. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М., 1988.
39. Новиков П.Н., Зуев В.М. Опережающее образование: гипотезы и реалии. М., 1996.
40. Парамонова С.П. Типы морального сознания молодежи // Социс. 1997. № 10. С. 69–77.
41. Петров Д.В. Молодежные субкультуры. Саратов, 1996.
42. Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы. М., 1993. С. 33–34.
43. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненное ориентирование личности: анализ и консультирование // Социс. 1996. № 6. С. 110–119.
44. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности // Социс. 1995. № 4. С. 100–104.
45. Робинде А.Л. О личностной адаптации в профессиональной деятельности // Вестник Ленинградского университета. 1986. Сер. 6. Вып. 3.
46. Розанваллон П. Новый социальный вопрос. М., 1997.
47. Рукавишников В.О. Социология переходного периода // Социс. 1994. № 8–9. С. 16–26.
48. Ручкин В.А. Молодежь и становление новой России // Социс. 1998. № 5. С. 90–98.
49. Рынок труда в России: проблема формирования и развития / Под ред. Н.М.Микульского. М., 1995.
50. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А.Ядова. Л., 1979.
51. Сметанин Е.Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социс. 1995. № 9. С. 82–87.
52. Социология молодежи / Под ред. В.Т.Лисовского. СПб., 1996.
53. Тернер Р. Сравнительный контент-анализ биографий // Вопр. социологии. 1992. Т. 2. № 1.

-
54. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
55. Феофанов К.А. Ценностно-нормативный аспект безработицы в России // Социс. 1995. № 9. С. 69-74.
56. Чепляев В.Л. О создании системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных и незанятого населения // Занятость и проблемы ее регулирования. Саратов, 1996. С. 31-34.
57. Чупров В.И. Концепция молодежной политики: поиск взаимодействия общества и молодежи // Социально-политические науки. 1991. № 3. С. 30-41.
58. Чупров В.И. Молодежь России: характер интеграционных процессов // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. М., 1994. С. 33-40, 71-77.
59. Чупров В.И. Социология молодежи на рубеже своего тридцатилетия // Социс. 1994. № 7. С. 50-56.
60. Чупров В.И., Черныш М.Ф. Мотивационная сфера сознания молодежи. Состояние и тенденции развития. М., 1993.
61. Шабанова М.А. Социальная адаптация в контексте свободы // Социс. 1995. № 9. С. 81-88.
62. Шендрик А.И. Коллизии ценностного сознания российской молодежи в постперестроечный период // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. М., 1994. С. 51-60.
63. Эфендина А.Г., Дудина О.М. Московское студенчество в период реформирования Российского общества // Социс. 1996. № 9. С. 41-55.
64. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 94.
65. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социол. журн. 1994. № 1. С. 35-51.
66. Ярская В.Н. Концепция развития человеческих ресурсов: социальное образование и социальный сервис // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов. Саратов, 1997.
67. Ярская В.Н. Социальная терапия и социальное обучение // Теория и практика социальной работы. Саратов, 1995.
68. Parsons T. Deviant behavior // Social deviance. Philadelphia etc.: J.V.Lippincott. 1975. P. 156-166.

АНКЕТА**1. Как бы Вы определили свое эмоциональное состояние в настоящее время?**

- а) активность и удовлетворенность
- б) пассивность и пессимизм
- в) оптимизм и уверенность
- г) разочарование

2. Какое из следующих суждений наиболее точно выражает Ваше мнение о том, что лучше для молодежи:

- а) Лучше, чтобы молодые строили свою жизнь в условиях, когда им предоставлена свобода выбора, полная самостоятельность без государственных гарантий и поддержки
- б) Лучше, чтобы молодежи была гарантирована поддержка со стороны государства, даже если при этом самостоятельность и свобода выбора ограничены
- в) Затрудняюсь с ответом

3. Какие из предоставляющихся сегодняшней молодежи возможностей имеют для Вас наибольшее значение? (отметьте не более трех позиций)

- а) возможность хорошо зарабатывать, получать высокие доходы
- б) возможность приобретать то, что хочется
- в) большой выбор видов, форм и мест получения специального образования, профессии
- г) более благоприятные условия для быстрого продвижения по службе
- д) большой выбор способов проведения свободного времени
- е) возможность решать свои проблемы независимо от государства
- ж) больше свободы в выборе своего жизненного пути
- з) затрудняюсь с ответом

4. Пожалуйста, закончите предложение одним или несколькими словами:

Главная проблема моей жизни – это _____

5. Что, по Вашему мнению, сегодня нужно, чтобы добиться успеха в жизни? (не более двух позиций)

- а) предприимчивость
- б) протекция, знакомства
- в) дружеские связи
- г) способности, талант
- д) хорошее образование
- е) деньги
- ж) принадлежность к власти имущим
- з) помощь государства

6. Планируете ли Вы этапы своей профессиональной карьеры?

- а) на год
- б) на 5 лет
- в) на 10 лет
- г) не планирую

7. Пожалуйста, прочитайте каждое высказывание и обведите на каждой строке цифру, соответствующую Вашему мнению.

Мое материальное положение в будущем
зависит прежде всего от меня..... 1..23
От меня мало что зависит: важно какая
экономическая ситуация будет в стране 1..23
Для достижения успеха в жизни надо
рисковать, это дает шанс..... 1..23
В жизни лучше не рисковать, а постепенно,
но зато надежно строить свою карьеру. 1..23
Только на интересную работу
стоит потратить..... 1..23
значительную часть жизни..... 1..23
Главное в работе – это сколько
за нее платят..... 1..23
Свобода – то, без чего жизнь человека
теряет смысл..... 1..23
Главное в жизни – материальное благополучие,
а свобода второстепенна..... 1..23
Выделяться среди других и быть яркой
индивидуальностью лучше, чем жить как все 12 3

Да Нет Не уверен

Жить как все лучше,
чем выделяться среди других..... 1..23
Карьера зависит от удачного
стечения обстоятельств..... 1..23
Карьера является результатом долгих
целенаправленных усилий..... 1..23
Современный мир жесток, чтобы выжить и преуспеть,
необходимо драться за свое место в нем, а то и
переступить через некоторые нормы морали1 .23
Я лучше не достигну материального благополучия,
но никогда не перешагну через свою совесть
и моральные принципы..... 1..23

8. Как Вы оцениваете качество профессионального образования в Вашем учебном заведении с точки зрения дальнейшего трудоустройства?

- а) Отличное, мне дано все, что необходимо для работы по полученной профессии
- б) Хорошее, мне дано многое из того, что необходимо для работы, остальное смогу самостоятельно усвоить на рабочем месте
- в) Удовлетворительное, попав на работу мне понадобится опытный руководитель, чтобы освоить и дополнить полученные навыки
- г) Плохое, навыки полученные во время профессионального образования, потребуют значительного дополнения
- д) Очень плохое, профессиональным навыкам придется полностью обучаться на рабочем месте

9. Когда Вы получите диплом, то какой жизненный путь представляется Вам более предпочтительным? (только один вариант ответа)

- а) пойду работать по полученной специальности
- б) буду искать место, где хорошо платят и не обязательно по специальности
- в) займусь бизнесом, постараюсь открыть собственное дело
- г) постараюсь уехать на время за границу, чтобы поработать
- д) уеду из России навсегда
- е) поступлю в аспирантуру

ж) другие планы (какие именно) _____

10. Как Вы считаете, что в работе человека является наиболее важным? (не более двух вариантов)

- а) работа по профессии, соответствующая способностям, знаниям
- б) полезность работы для общества
- в) признание, уважение
- г) большие заработки, высокие доходы
- д) власть над другими людьми
- е) работа по профессии, которая является престижной
- ж) достижение высшего профессионального уровня, мастерства
- з) затрудняюсь ответить

11. Считаете ли Вы, что государство должно способствовать профессиональному становлению молодежи. Если да, то какими средствами?

- а) создание дополнительных рабочих мест, расширение форм занятости молодежи
- б) создание системы льгот для молодежи (по налогам, зарплате)
- в) государственное распределение выпускников
- г) расширение сети профориентационных услуг (создание служб психологической поддержки и социального консультирования, карьерных центров)
- д) другое (напишите) _____

12. В какой мере, по Вашему мнению, молодежь нуждается в профориентационных услугах?

- а) существует сильная потребность
- б) такая потребность существует
- в) нуждаются некоторые люди
- г) у большинства такой потребности нет
- д) такой потребности не существует

13. Какие утверждения отражают Ваше представление о профессиональном консультировании? Профессиональное консультирование – это:

- а) профессионально-психологическая поддержка человека, не имеющего возможности трудоустроиться
- б) коррекция профессиональных предпочтений и ценностных ориентаций человека
- в) изменение социальных установок (стереотипов поведения) человека
- г) активизация профессиональных, социальных и психологических возможностей человека
- д) подбор постоянной, временной или подходящей работы
- е) информирование человека о его реальном положении и перспективах на рынке труда
- ж) приведение в соответствие профессиональных интересов и притязаний человека с ситуацией на рынке труда
- з) выявление возможностей человека по обеспечению самозанятости
- и) определение наиболее приемлемых вариантов профессионального переобучения
- к) управление профессиональным выбором человека
- л) выявление социально-психологических и психофизиологических особенностей человека
- м) проведение психологической диагностики
- н) другое (напишите) _____

14. Есть ли в Вашем учебном заведении структуры, которые занимаются профессиональной ориентацией и трудоустройством выпускников?

- а) есть
- б) нет
- в) не знаю

15. Если такие структуры есть, то обращались ли Вы туда по вопросам профессиональной ориентации и трудоустройства?

Обращался по вопросу (напишите по какому): _____

16. Как Вы оцениваете уровень своей информированности о перспективах своей трудовой деятельности?

- а) достаточно низкий
- б) имею некоторое представление
- в) высокий

17. Ваша уверенность в трудоустройстве по полученной профессии. Отметьте, пожалуйста, на шкале точкой Ваше сегодняшнее мнение.

0 _____

_____ 100 %

10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 %

18. Опишите Ваши первоочередные действия с целью трудоустройства (отметьте не более двух пунктов)

- а) обращаюсь в государственную службу занятости
- б) обращаюсь в негосударственную службу занятости
- в) буду обращаться в отделы кадров предприятий
- г) обращаюсь к друзьям и знакомым
- д) попытаюсь создать свое собственное предприятие
- е) не знаю, как буду действовать
- ж) другое (напишите) _____

19. Как Вы думаете, какие личностные качества работника наиболее ценятся сегодняшними работодателями? (выберите не более 2-х вариантов)

- а) работоспособность, здоровье
- б) расчетливость, рациональность
- в) высокий профессионализм, компетентность
- г) способность принимать решения
- д) коммуникабельность
- е) ответственность, надежность
- ж) независимость

А теперь, расскажите немного о себе

20. Ваш пол

- а) мужской
- б) женский

21. Ваш возраст _____

22. Вуз _____

23. Курс _____

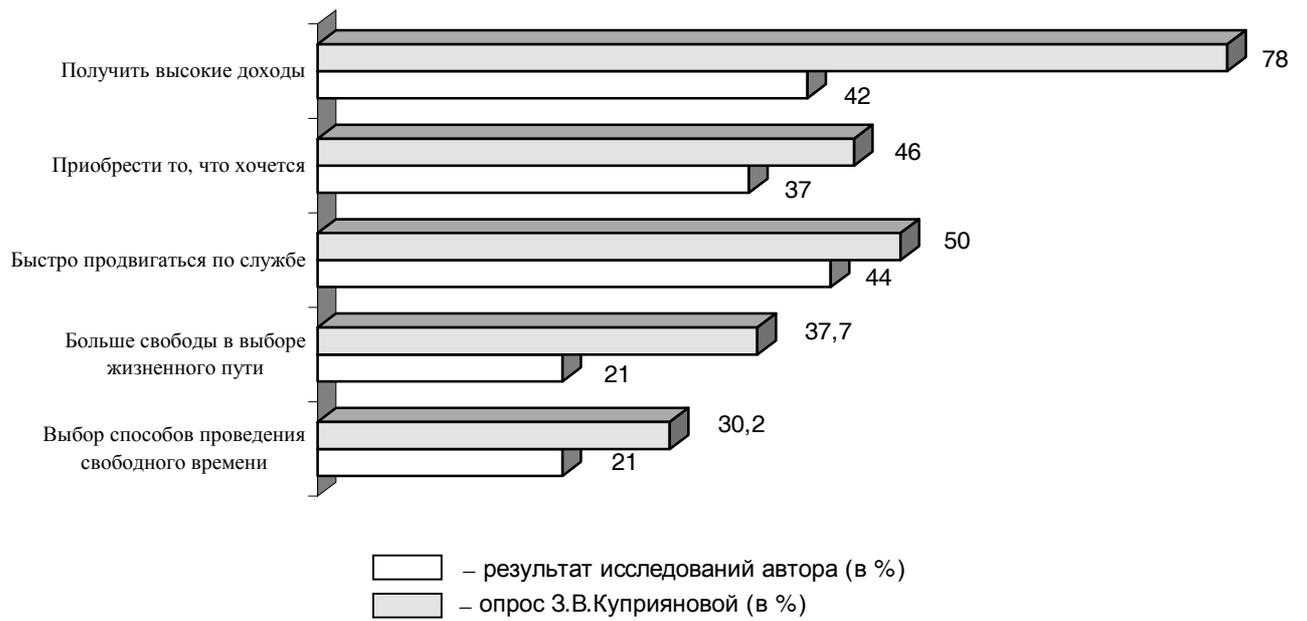
24. Специализация _____

25. Семейное положение _____

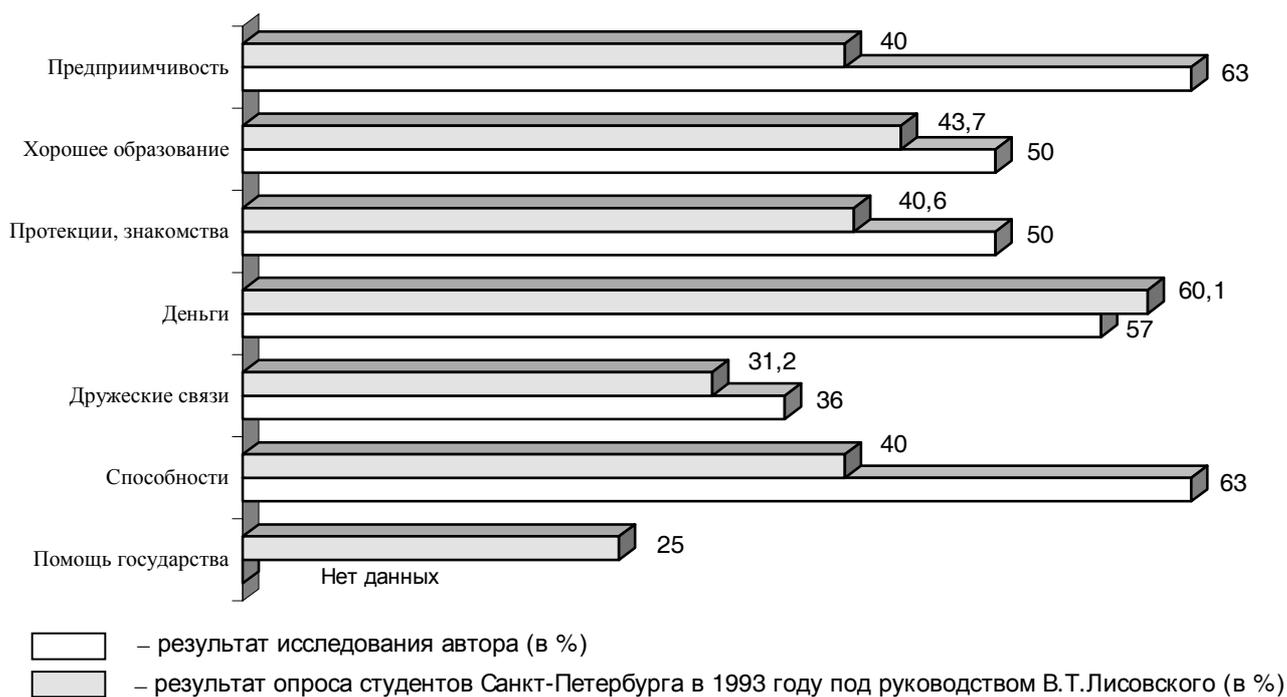
26. Образование Ваших родителей

мать *отец*

- а) высшее 1 1
б) среднее специальное 2 2
в) общее среднее 3 3

Возможности, имеющие наибольшее значение для молодежи

Что нужно, чтобы добиться успеха в жизни?



Считаете ли Вы, что государство должно способствовать профессиональному становлению молодежи?

