

© Е.В. Каргаполова, Ю.А. Давыдова, М.И. Ивлева, И.В. Аксютина

Научная статья

УДК 331.538

DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.18>

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ МОСКВЫ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЕССИЙ)

Е.В. Каргаполова, Ю.А. Давыдова, М.И. Ивлева, И.В. Аксютина

Каргаполова Екатерина Владимировна,

доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры политического анализа и социально-психологических процессов, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия.

ORCID iD: 0000-0002-2892-3953

k474671@list.ru

Давыдова Юлия Александровна,

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры политического анализа и социально-психологических процессов, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия.

ORCID iD: 0000-0001-5660-328X

ylkadav@mail.ru

Ивлева Марина Ивановна,

кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры истории и философии, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия.

ORCID iD: 0000-0002-5134-7595

stm602@yandex.ru

Аксютина Ирина Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры ВМ – 3, МИРЭ – Российский технологический университет, Москва, Россия,

aksyutina@mail.ru

***Аннотация.** В статье представлены результаты анализа представлений студентов вузов Москвы о перспективах трудоустройства. На основе стратегических сессий с применением игровых методик среди выпускников (то есть обучающихся, защитивших выпускную квалификационную работу и завершающих обучение в вузе) зафиксированы противоречия в*

представлениях об идеальной работе у молодых людей – между желаемым и реальным, личным и общественным, свободой и необходимостью, карьерными амбициями и оценкой собственных возможностей. Показано, что готов уехать для трудоустройства из столицы в другой регион только каждый четвертый выпускник московских вузов при соответствующих условиях. У молодых людей сформирован запрос на работу в офисе, но с гибким графиком работы. Отмечается неустойчивость статусной диспозиции «лидер-подчиненный». Большинство готовы быть подчиненными с перспективой карьерного роста. Создание собственного бизнеса также откладывается на отдаленную перспективу. Горизонт командообразования – 7-8 человек. Представления о нормальных в трудовых коллективах (дружеских, но не панибратских) отношениях соответствуют российскому менталитету. Зафиксирована также готовность большинства трудиться на рутинной работе. Генерировать идеи, работать в условиях инноваций могут далеко не все и не всегда. Показано, что выпускник рефлексирует свою ответственность за успех в трудоустройстве, рассчитывая прежде всего на собственные силы. Но нуждается в эмоциональной поддержке, так как достаточно низко оценивает свои шансы на рынке труда.

Ключевые слова: трудовое самоопределение, трудоустройство, выпускник вуза, студенчество, стратегическая сессия.

Библиографическая ссылка: Каргаполова Е.В., Давыдова Ю.А., Ивлева М.И., Аксютин И.В. Перспективы трудоустройства в представлениях выпускников вузов Москвы (по результатам стратегических сессий) // ЦИТИСЭ. 2023. № 4. С. 187-199. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.18>

Research Full Article

UDC 331.538

EMPLOYMENT PROSPECTS IN THE VIEWS OF GRADUATES OF MOSCOW UNIVERSITIES (BASED ON THE RESULTS OF STRATEGIC SESSIONS)

E.V. Kargapolova, Y.A. Davydova, M.I. Ivleva, I.V. Aksyutina

Ekaterina V. Kargapolova,

Doctor of Sociology, Associate, Professor, Professor of the Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

ORCID iD: 0000-0002-2892-3953

k474671@list.ru

Yulia A. Davydova,

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of Political Analysis

and Socio-Psychological Processes, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

ORCID iD: 0000-0001-5660-328 X
ylkadav@mail.ru

Marina I. Ivleva,

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of History and Philosophy, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

ORCID iD: 0000-0002-5134-7595
stm602@yandex.ru

Irina V. Aksyutina,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Higher Mathematics - 3, MIREA - Russian Technological University, Moscow, Russian Federation.

aksyutina@mail.ru

Abstract. *The article presents the results of the analysis of the ideas of Moscow university students about the prospects of employment. On the basis of strategic sessions with the use of game techniques among graduates (that is, students who have defended their final qualifying work and are completing their studies at the university), contradictions are recorded in the ideas of ideal work among young people – between the desired and the real, personal and public, freedom and necessity, career ambitions and an assessment of their own capabilities. It is shown that only every fourth graduate of Moscow universities is ready to leave for employment from the capital to another region under appropriate conditions. Young people have a request to work in an office, but with a flexible work schedule. The instability of the status disposition "leader – subordinate" is noted. Most are willing to be subordinates with the prospect of career growth. The creation of your own business is also postponed for the long term. The horizon of team building is 7-8 people. The ideas of normal relations in labor collectives (friendly, but not fraternal) correspond to the Russian mentality. The willingness of the majority to work on routine work is also recorded. Not everyone and not always can generate ideas and work in the conditions of innovation. It is shown that the graduate reflects his responsibility for success in employment, relying primarily on his own strength. But he needs emotional support, as he estimates his chances in the labor market quite low.*

Keywords: *labor self-determination, employment, university graduate, students, strategic session.*

For citation: *Kargapolova E.V., Davydova Y.A., Ivleva M.I., Aksyutina I.V. Employment prospects in the views of graduates of Moscow universities (based on the results of strategic sessions). CITISE, 2023, no. 4, pp. 187-199. DOI: <http://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.4.18>*

Введение.

Трудоустройство – один из важнейших этапов трудового самоопределения. Жизненный и трудовой путь индивида во многом зависит от успешности первого трудоустройства. Особенно это касается молодежи как важнейшего инновационного и

стратегического ресурса общества. Низкий уровень безработицы среди молодых граждан является одним из индикаторов национальной безопасности. При этом «студенты, которые готовятся завершить профессиональное обучение, и выпускники образовательных учреждений являются наиболее уязвимой категорией на рынке занятости населения, так как не имеют необходимого социального опыта и достаточного трудового стажа» [9, с. 44].

Исследователи отмечают, что условия динамичного, «текущего» современного рынка труда усугубляют уязвимость молодежи [6] в ситуации фундаментального перехода «от концепции сохранения занятости к мобильности персонала и трудоустраиваемости» [10, с. 69], неустойчивости карьеры [12, с. 2-3], требуют от молодого человека готовности к осмысленному и перманентному профессиональному выбору [1, с. 23; 2, с. 59; 5, с. 138]. В связи с этим еще более актуальными становятся исследования готовности выхода молодого специалиста на рынок труда, его представлений о перспективах трудоустройства.

Методология и методы.

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова в 2022 г. являлся исполнителем комплексного социологического исследования «Вуз – место реализации потенциала молодежи. Экосистема «школа – вуз – работа» по тематическому плану Минобрнауки Российской Федерации «Организация и проведение комплексных социологических исследований молодежи (в возрасте 14-35 лет)» по теме «Молодежь: современные вызовы и новые возможности» [некоторые результаты см. 3, 4].

Цель одного из этапов данного исследования: выявить готовность выпускников вуза к выходу на рынок труда и наличие государственных гарантий в сфере труда и занятости молодежи.

Задачи:

- 1) исследовать представления выпускников об идеальной работе;
- 2) определить векторы планирования карьерных стратегий, установки и мотивацию профессиональной деятельности целевой аудитории;
- 3) зафиксировать представления целевой аудитории о возможностях трудоустройства молодого специалиста.

Сроки проведения полевого этапа: 09.06.2022-23.06.2022.

Метод: стратегическая сессия с применением игровых методик.

Выборка: целевая. В трех стратегических сессиях участвовали представители целевой аудитории – выпускники вузов Москвы различных направлений подготовки, защитивших выпускную квалификационную работу и завершающих обучение в вузе в 2022 г. (N=30).

Результаты.

Образ работы мечты. В ходе стратегических сессий выпускникам было предложено распределиться на две подгруппы, «сконструировать» с помощью элементов конструктора Лего работу мечты и рассказать о ней. Отмечается, что в рассказе наших респондентов о работе мечты прослеживается напор, искреннее «хочу», которое помогает им двигаться вперед. Они равнодушны к своей мечте и надеются на светлое профессиональное будущее (цвета элементов конструктора разные, пёстрые – они видят будущее ярким). Выпускники не видят препятствий, они видят возможности.

Но при этом наблюдаются *противоречия* между:

– желаемым и реальным. Многие образы идеальной работы совершенно фантастические, иллюзорные. Мы видим, что выпускники точно знают, чего хотят, но совершенно не понимают, как это реализовать и с какими трудностями они столкнутся. Поэтому собственное мнение зачастую зависело от мнения других в группе (например, в одной группе – большинство боссы, в другой – в большинстве подчиненные);

– желанием свободы (природа как образ свободы, гибкий график и т.п.) и *необходимостью встраиваться в организацию, иерархии, следовать порядку, дисциплине.*

Как у части старшеклассников не сформировано представление о вузе как о пространстве учебы, так и у части выпускников – о работе как пространстве организованной, упорядоченной трудовой деятельности;

– личным и общественным пространством (коворкинг и личный кабинет как способы организации рабочего пространства);

– карьерными амбициями и оценкой собственных возможностей (горизонт командообразования – 3-8 человек).

Таким образом, в результатах данного исследования прослеживается, как и в других исследованиях, асимметрия в представлениях молодого специалиста о структуре, формах и условиях занятости. «У молодежи слишком завышены ожидания от трудоустройства, они стараются подстраивать условия труда под свою жизнь, а не наоборот. В то же время они трудоспособны и хотят отдачи от своей работы и большего участия в принятии решений, отдают предпочтение гибким формам занятости» [11, с. 198].

Характеристики работы мечты в представлениях выпускников

➤ В основном, все выпускники говорят об интеллектуальном, а не физическом труде, что соответствует характеру их направлений подготовки и уровню подготовки – высшего образования.

➤ Активный процесс («Чтобы все кипело, бурлило»¹),

➤ Экологичность («старт-ап на лужайке»), эко-офис («высокое прозрачное здание, много стекол, много зелени», «аквариум с рыбками», «ореп-спресе», «лавочки, фонтан»). Природа, видимо, олицетворяет свободу, которой так не хватает в пространстве большого города.

➤ Коворкинг-зона («общественное пространство для свободы мыслей и передвижения»), но при этом подчеркивают, что есть необходимость в личном пространстве, отдельном кабинете. Отмечают необходимость зоны отдыха для чаепитий, релаксаций как пространства, совмещающего личное и общественное («Чайник сближает!»).

➤ Некоторые респонденты считают, что в офисе должна быть домашняя, уютная атмосфера, «по-семейному». Но это вызвало споры «А как же иерархия, строгий порядок?», «Но иерархия гасит инициативу», «А нужен ли дресс-код? Злоупотребление дресс-кодом не нужно».

➤ Подавляющее большинство выразили желание работать в офисе. Но также отмечено желание работать в формате гибкого, смешанного графика («три дня в офисе, три дня удаленно», «чтобы была возможность отдохнуть, когда захочется»). Одна из особенностей данного поколения – любовь к свободе и независимости, что проявляется в стремлении к гибкому графику работы. Идеальная работа в их представлениях, когда «много путешествуешь, общаешься с клиентами, что-то продаешь». Идеал – девушка, которая продает яхты богатым людям. Большинство респондентов согласились, что это звучит заманчиво. Никто не сказал о желании работать дистанционно, но смешанный формат привлекает: часть рабочих дней на дистанте, часть в офисе («руководжу удаленно, с Мальдив», «В лесу, деревья, пруд с уточкой», «Удаленно, из разных городов, съемных квартир, вид из окна может меняться, людей немного»).

➤ Все выпускники отметили, что хотят работать с людьми в крупных известных компаниях, но в небольшой команде – постоянные контакты в группах от 3-4 до 7-8 человек.

➤ Статусная диспозиция «лидер – подчиненный» неустойчива. В одной группе только одна выпускница отметила, что хочет быть руководителем, «но не начальником,

¹ Здесь и далее по тексту курсивом выделены отрывки из прямой речи респондентов.

начальником лет через 20!». В другой подгруппе все выпускники видят себя только в роли руководителя («Сам себе начальник»).

➤ Половина опрошенных видят себя в роли наемного работника, а не владельца собственного бизнеса;

➤ Образ идеальной работы «ничего не делать, лежать и получать деньги» не вызвал поддержки выпускников. Они реалистичны: «А деньги откуда, если все время лежат?».

➤ Идеальная работа у большинства соответствует специальности, но конкретные образы идеальной работы у многих фантастические, иллюзорные («Менеджер по баскетбольным операциям в Майами», «МГУ как самый узнаваемый университет», «Сине-зеленый, золото, бриллианты и на них валяюсь я и курю кальян» «Лаундж по обсуждению футбольных инициатив», «На выбор, готовая бизнес-модель: бутик фирменной одежды в ЦУМе либо аллея красных фонарей»). Некоторые студенты в будущем видят себя не в той профессии, на которую они сейчас учатся.

➤ Существование работы мечты и вероятность трудоустройства на такую работу выпускники оценили по-разному (от 0% до 101%) («0%» (респондент – юноша, который выбирал направление подготовки по первой двери в приемной комиссии), «50%, но пока я не там», «90%, если верить в себя», «Был на своем месте бесплатно, хотелось бы за деньги, но теперь это невозможно, так как эта работа мечты – ИКЕА», «100%, попала, я там работаю» (респондент – девушка, лингвист). В одной из подгрупп вероятность оценили высоко, но из конкретных компаний назвали только Яндекс, в другой подгруппе – называли больше конкретных компаний и фирм. Среди препятствий – отсутствие связей, открытых вакансий, опыта работы.

Критерии выбора будущей работы

По результатам исследования Д.И. Маркова, «идеальное» место работы в представлениях студентов в первую очередь характеризуется «высокой оплатой труда.., возможностями для карьерного роста.. и соблюдением баланса между трудом и личной жизнью.., в наименьшей степени –специальностью» [8, с.]. Это соотносится с результатами нашего исследования: главными факторами выбора работы выпускника являются заработная плата, гибкий график, амбиции, местоположение.

1. Доход (заработная плата за месяц) – самый спорный критерий. По мнению респондентов, размер заработной платы начинающего специалиста должен быть в пределах 80-200 тыс. руб. в месяц. Устраивает всех 200.000 руб., но большинство отметили, что это в перспективе, а сразу после выпуска, «возможно, придется работать и за 30.000». Выпускники боятся завысить или занизить свои ожидания, ориентируются друг на друга, боятся «продешевить» и указать ниже, чем у сверстников. Для студентов «стыдно работать и получать мало», они не хотят сознаваться в том, что понимают, что у них слишком завышенные ожидания.

Вопрос о стабильности дохода также вызвал споры:

– «Доход должен быть стабильным», «Можно планировать завтрашний день», «Я люблю планировать свой бюджет и не хочу зависеть от наличия или отсутствия проектов»;

– «Может быть зарплата плюс доход от прибыли компании», «Доход от дополнительного заработка», «Издредка брать заказы», «Доход от проектов», «Готова к доходу от проектов при наличии фиксированной части».

При обсуждении альтернативы «Работа нравится, но платят меньше, или платят больше, но работа не нравится» мнения разделились: «Готов ради опыта работать за небольшие деньги, это хорошая возможность старта карьеры», «Низкооплачиваемая

работа по специальности, приобретаешь опыт, а дальше карьерный рост», «У меня был опыт, когда на старте был высокий доход, но потом стало тошнить от работы. Теперь готова работать, где нравится, но за меньшие деньги», «Надо знать, сколько тебе надо денег, потолок, что вписывается в рамки необходимого и приятного», «Лучше в начале хорошо заработать с меньшим удовольствием, а потом хорошо отдохнуть», «Высокий доход – выбираю. Это как проектная деятельность по дизайну упаковки колбасы, хотя ты и не любишь свинину».

2. При обсуждении графика работы для респондентов важным представляется:

- соотношение труда и отдыха («Никто не тревожит в нерабочее время», отпуск 35 дней как минимум»);

- гибкий, гибридный график работы. Основная часть респондентов склоняется к графику 5/2, но оставляет за собой право выбора графика присутствия в офисе («Этот график работы дает четкие рамки, режим дня, дисциплину», «Рабочая атмосфера и стабильность», «У заказчика нет личной жизни», «Мне подходит график 5/2, но без строгих офисных часов, идеально начинать в 8.30-9.00, чтобы вечер был свободным «Половина в офисе, половина дома, удаленно», «Иметь возможность работать из дома без ущерба, но также регулярно встречаться с командой оффлайн», «Три дня в офисе, два – дома», «График 5/2, но с вариантом работать, когда работа реально есть, а не сидеть тупо в офисе», «Отлаженный график, но с возможностью гибкости»). Это обусловлено свободолобием как особенностью данного поколения и опытом работы на дистанте в период пандемии. Выпускники научились работать из дома и нашли для себя в этом массу преимуществ, поэтому готовы использовать современные технологии и возможности в профессиональной деятельности.

3. Место работы. Для большинства респондентов – офис («Нужно место для общения с коллегами, разграничение «работа – дом»). Дома хочет работать каждый пятый, в гибридном формате – и в офисе, и на удаленке, из дома – каждый четвертый.

4. География. Большинство респондентов хотят работать в Москве («Это мой город!», «Родной город», «Рядом с домом», «Больше возможностей, транспортная доступность, инфраструктура»). Каждый четвертый назвал другой крупный город, также каждый четвертый готов к смене региона, но только на определенных условиях («Если будет крутая вакансия в другом городе, то да!»). Готовы к смене региона те, кто планируют работать удаленно («Не важно Москва или нет»). Один респондент отметил, что «когда ты в резюме на сайте HH.ru ставишь галочку, что готов к переездам, это повышает твои шансы найти работу».

5. Амбиции. В большинстве готовы выполнять рутинную работу, поставленные задачи, но есть большое желание выйти за границы своей рутины («Все хотят быть значимыми, не просто линейный сотрудник», «Вносишь новое, но не суперновое»). Только 15% согласны на работу в условиях преобладания инноваций. Более половины, готовы к продвижению по карьерной лестнице, менее половины – к открытию собственного бизнеса («Пока у меня нет своего дела, я хочу пройти все карьерные шаги, потом открою свое», «Сейчас однозначно найм, в будущем – не знаю»).

6. Образ руководителя и стиль руководства. За авторитарный стиль руководства высказывается меньшинство (каждый четвертый), каждый третий – за демократический, большинство – за ситуативный («Руководитель ставит жесткие дедлайны, но не общается со всеми свысока», «Авторитарный стиль граничит с самодурством, когда у начальника нет настроения отвечать», «Авторитарный стиль – это обязательность, ответственность», «Руководитель должен принимать решения сам, но иногда советоваться», «Авторитет должен быть, но слушать и остальных членов команды», «Начальник принимает решение сам, но выслушивает мнение коллектива», «Директор

должен с пониманием относиться к сотруднику, но не забывать про дедлайн», «Руководитель должен быть понимающим и дружелюбным, но держать дисциплину», «Демократичный, но без фамильярностей!», «Баланс для сохранения преимуществ двух стилей руководства»).

7. Командообразование. Большинство предпочитают работать в команде, но в малых группах из 2–3 человек («Выполнять задания самостоятельно, но некоторые рабочие моменты обсуждать в рабочем коллективе, опираясь на групповую динамику», «Хороший субъективный взгляд», «В начале индивидуально проработать идеи, затем в команде работать над проектом», «В команде, но с четким функционалом»). Обращает на себя внимание, что около половины выпускников ответили «по настроению».

8. Отношения с коллегами. Большинство респондентов хотят, чтобы в коллективе были между коллегами теплые дружеские отношения («С друзьями проще избежать конфликтов», «Знание плюс дружба равно лучшей химии»), но с сохранением некоторой дистанции («Дружба на работе – исключительный случай», «Не очень близкие, но больше, чем формальные», «Но не близкие друзья, чтобы вместе на рыбалку»). То есть отношения должны быть профессиональными, но коллектив в целом должен быть настроен дружелюбно по отношению друг к другу. Несмотря на современную тенденцию к индивидуализму, менталитет, который закладывался с детства, оказывает влияние на преобладающее желание работать в дружелюбном профессиональном коллективе.

9. Помощь в трудоустройстве. Большинство не отказываются от помощи в трудоустройстве («Получить информацию», «Помощь в составлении резюме, навыки собеседования, знание вакансий», «Нужно использовать все возможности, включая университет»). Одобряют помощь родственников, знакомых. Идеальный вариант – «трудоустройство через знакомого, который порекомендует тебя для собеседования, а дальше ты уже сам». Большая часть выпускников высказалась против кумовства, граничащего с коррупцией. Каждый третий – против любой помощи («Мне никто никогда не помогал с поиском работы»). Выпускники не рассчитывают, что их возьмут на работу после первого собеседования, они допускают, что придется проходить собеседования два-три раза и больше.

10. Оптимальное время поиска работы. Предполагают, что найдут работу в течение 1-6 месяцев («Идеально от одного месяца до трех», «Месяца два, чтобы обдумать все «за» и «против»). Некоторые выпускники считают, что им понадобится больше времени (полгода-год) на поиск подходящего места («Готов искать долго подходящее предложение», «Сколько потребуется!»).

11. На данный момент многие выпускники психологически не готовы продолжать образование, по крайней мере, при вузе. У них нет представлений о бесшовном, непрерывном образовании, они не берут во внимание возможности дополнительного профессионального образования. Возможно, постоянное саморазвитие, непрерывное обучение в течение жизни для выпускников пока лишь модные идеи, которым хотелось бы следовать, но суть и важность этих понятий для них неясна. То есть пока за пределами сознания выпускника то, что «моделью образовательных практик, сочетающих в себе весь комплекс текущих изменений, становится «life-long learning», фокусирующая различные тенденции развития современной культуры [7, с. 106].

12. Перспектива дальнейшего обучения и трудоустройства за границей вызвала споры. Каждый восьмой против обучения за границей («Нет необходимости, так как уровень российского образования высок», «Красота родного языка, родной науки, интересно слушать теорию на родном языке», «Я против заграничного образования, вместо заграницы лучше бы заработать дома»). Но 40% готовы поехать за границу ради опыта («В каждой

стране есть фундаментальные знания»), хотя и не все уверены, что качество обучения за границей лучше («Если только разрабатывать какие-то узкие темы»).

13. Готов поддерживать связь с вузом каждый четвертый («Через ассоциацию выпускников», «Преподаватель учился в этом же вузе, рассказывал», «Готов спонсировать университет, благодарен университету», «Могу быть экспертом-наставником», «Хочу учиться в аспирантуре, преподавать в вузе, передавая студентам актуальный практический опыт»).

Возможности трудоустройства молодого специалиста

Нашим респондентам было предложено разделить на две группы и принять коллективное решение по проблемной ситуации «Кто виноват, если молодой специалист не может найти работу?». Суть коллективного решения – определить иерархию «виноватых» среди следующих акторов трудоустройства: сам выпускник (Маша), партнер по взаимоотношениям (парень Валера), родители выпускника (мама), вуз, Центр карьеры вуза, Центр занятости и трудоустройства, работодатель, государство.

Результаты обсуждения во всех группах показали, что выпускники готовы брать на себя ответственность за нереализованные возможности при трудоустройстве – Машу (выпускника) они ставят на первое место в иерархии «виноватых» («Не поняла, что ей нужно», «Не для себя поступила, а для мамы и мира», «Сама должна решать свои проблемы», «Проявила непрофессионализм как психолог, не разобралась в себе», «В обучении нужно было думать о трудоустройстве», «Нужно точно формулировать свои запросы», «Не надеяться, что с первого собеседования тебя возьмут на работу», «Пробовать много раз», «Сами должны творить свою судьбу», «Изначально ответственность за жизнь на самом человеке»).

Но в процессе трудоустройства наши выпускники нуждаются в эмоциональной поддержке близких людей – родителей, партнеров по взаимоотношениям, которые находятся в иерархии «виноватых» на втором-четвертом местах.

– Мама выпускника («Не поддержала, не помогла «найти себя» в профессии», «Родители давят на всех, это бесит», «Мама давит, придушивает свою дочь», «Мама пытается «придумать» дочь», «Мама создает негативный фон», «А поддержка родителей – это самое важное! Поэтому маму можно поставить самой виноватой», «Могла бы поддержать Машу, по сути, ребенка», «Все проблемы от родителей по З. Фрейду», «Мама несет ответственность больше Маши, так как обладает воспитательной, наставнической функцией», «А семья неполная, папа где?»).

– Валера, парень выпускницы («Сам практикующий психолог, мог бы поделиться опытом трудоустройства», «Должен быть последовательным, она опирается на него в плане принятия решений, но он в последний момент отстраняется. Странно», «С начала помогал, а потом самоустранился», «В отношениях работают двое», «Валера должен быть заинтересован», «Пусть меняет парня, и все хорошо!»).

Также в представлении выпускников высока доля ответственности вуза за успех/неуспех трудоустройства выпускника. Вероятно, вуз «самый виноватый», потому что является для них сейчас центром внимания и основной социальной средой («Не дал нужных актуальных знаний, практических навыков, компетенций», «Не оправдал ожиданий», «Не хватило теории, а практики нет», «Почему такие важные знания только на факультативе, без практики?», «Знания по методичкам 1998 года уже не актуальны», «Нужно больше мероприятий с работодателями», «Не дал практики». В защиту вуза: «Вуз дает возможности, а ты их используешь»).

Из обсуждения становится ясно, что представления о том, от кого ждать помощи – смутные. Выпускники при трудоустройстве, в первую очередь, собираются рассчитывать на

собственные силы. Так респонденты дали противоречивые оценки *Центру карьеры вуза* («Сдались после неудачного теста, могли бы и посоветовать!», «Мог бы дать больше перечень стажировок», «Нет ожиданий помощи от него» «Маши сама не знала, что хотела, причем здесь Центр?», «Маши сама оттуда ушла, не прошла тест») и *Центру занятости* («Мог бы предложить больше вакансий», «Предложил вакансии, а она их не выбрала»).

Зафиксировано двойственное отношение к роли *государства* как актора трудоустройства – в одной группе государство признали самым виноватым в крахе молодого специалиста при собеседовании, но при этом вину центра занятости населения оценивают очень низко («Центр занятости населения и государство дали все условия для устройства на работу» - создало Центр занятости и вуз», «Коллективный работодатель», «Государство и работодатель социально ответственны, но виноваты меньше, чем Маши и мама», «Государство должно регулировать бизнес-процессы», «Нельзя требовать от человека дальней перспективы», «Обвинять личность странно, провалы в трудоустройстве – не у личности, а у системы, вуз – также часть системы, системы образования», «Проблема поиска работы есть у большинства, а если она есть у большинства, значит государство что-то делает не так»).

Выпускники низко оценивают свой профессиональный потенциал, так как *работодатель* оказался самым «невиноватым» – далеко не все выпускники ожидают, что на работе их заметят, оценят и будут обучать («Не виноват», «Не обязан», «Не отвечает за проблемы Маши», «Заинтересован в опыте работы», «Можно было бы предложить стажировку, даже бесплатно», «Мог предложить стажировку или низкую зарплату, чтобы подготовить для себя квалифицированного специалиста»).

Выводы.

1. Выпускник вуза сформировался как Личность в той степени, в какой продемонстрировал, что может взять ответственность за свою жизнь, судьбу (на примере трудоустройства) на себя. При этом Личность далеко не у всех сформирована согласно возрасту и статусу, так как не все рефлексируют адекватно ресурсы адаптации и преобразования окружающего мира, готовность к трудоустройству, что проявляется в разрывах между желаемым и реальным, противоречиях в критериях выбора работы, завышенных ожиданиях. Одна из причин сложившейся ситуации – сбой системы профориентации еще в школе, потеря мотивации учебной деятельности в вузе (он не выбрал профессию, согласно своим потребностям, способностям, поэтому обучение в вузе оставляет его равнодушным).

2. Значительная часть запросов выпускников об идеальной работе, на наш взгляд, может быть реализована в период обучения в вузе: экокампус с коворкингами, местами отдыха, релаксации, чаепитий; вуз как большая семья с домашней, уютной атмосферой, разумным сочетанием свободы и порядка, дисциплины, большим количеством научных и внеучебных мероприятий. Таким всегда и был классический университет!

3. Выпускник 2022 г. готов:

- работать в том городе, где учился – в столице, Москве;
- получать заработную плату соответственно рыночной;
- трудиться в офисе, но с гибким графиком работы (вопрос заключается только в том готов ли к этому работодатель);
- работать в небольших командах с соответствующими российскому менталитету представлениям о нормальных в трудовых коллективах (дружеских, но не панибратских) отношениях;
- быть подчиненным с перспективой карьерного роста и откладыванием создания собственного бизнеса на отдаленную перспективу;

- трудиться на рутинной работе, от которой будет периодически уставать, но сам генерировать идеи может далеко не всегда.

Список источников:

1. Головина Н.Н., Хабибуллина Ф.Я. Сопровождение профессионального выбора выпускников в условиях сотрудничества лица и опорного вуза региона // Вестник Марийского государственного университета. 2022. Т. 16, № 1. С. 21-33. DOI: [10.30914/2072-6783-2022-16-1-21-33](https://doi.org/10.30914/2072-6783-2022-16-1-21-33)
2. Данилова Е.Н. Профессиональная ориентация учащихся как элемент образовательной деятельности в процессе подготовки кадров в области юриспруденции // Вестник Тюменского государственного института культуры. 2017. № 2(8). С. 59-61. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46190704>
3. Евсеев В.О., Пушкарева Н.Н. Влияние уровня жизни на компоненты мировоззренческого потенциала молодёжи // ЦИТИСЭ. 2022. № 4(34). С. 579-589. DOI: [10.15350/2409-7616.2022.4.52](https://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.52)
4. Евсеев В.О., Пушкарева Н.Н. Особенности экономического поведения при выборе высшего учебного заведения // ЦИТИСЭ. 2022. № 4(34). С. 7-20. DOI: [10.15350/2409-7616.2022.4.01](https://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.01)
5. Кондратьева О.Г., Сергеев И.С. Профессиональная ориентация и сопровождение профессионального самоопределения: иллюзия тождества // Развитие современного образования: теория, методика и практика. 2015. № 3(5). С. 135-140. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24930977>
6. Кузуб Е.В. Профессиональная ориентация как способ повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // Экономика и предпринимательство. 2017. № 2-2(79). С. 759-765. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28930132>
7. Макарова А.В. Индивидуальная профессионально-образовательная траектория студента вуза в контексте цифровизации: тенденции и опыт поддержки самоопределения // Российский университет в неустойчивом мире: глобальные вызовы и национальные ответы. Материалы национальной научно-практической конференции. В 2-х частях. - Иваново: Ивановский государственный университет, 2019. - С. 104-111. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41277879>
8. Марков Д.И. Что такое идеальная работа и как на нее устроиться: карьера как форма успеха в представлениях студентов // Социальное пространство. 2021. Т. 7, № 5. С. 1-18. DOI: [10.15838/sa.2021.5.32.3](https://doi.org/10.15838/sa.2021.5.32.3)
9. Папандопуло О.А. Профессиональная ориентация молодых людей как фактор эффективного развития рынка труда // Социодинамика. 2023. № 4. С. 44-53. EDN: [UZZEFG](https://www.edn.ru/uzzeffg/), DOI: [10.25136/2409-7144.2023.4.37162](https://doi.org/10.25136/2409-7144.2023.4.37162)
10. Хузяхметов Р.Р., Ромашкина Г.Ф. Навыки трудоустраиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 3. С. 69-83. EDN: [DMVFSH](https://www.edn.ru/dmvfsh/), DOI: [10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83)
11. Шаульська Л.В., Якимова Н.С. Регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді в контексті соціальної відповідальності держави // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. 2013. № 3(65). С. 195-203. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21006746>
12. Karaca-Atik A., Meeuwisse M., Gorgievski M. Uncovering important 21st-century skills for sustainable career development of social sciences graduates: A systematic review // Educational Research Review. 2023. Vol. 39. Id 100528. DOI: [10.1016/j.edurev.2023.100528](https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100528)

13. Lenzinka M. Self-education – old problems, new challenges // *Educational Psychology*. 2019. Vol. 16. P. 129-143. DOI: [10.5604/01.3001.0013.6369](https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.6369)
14. Mihai O. Self-education and lifelong learning // *International E-journal of Advances in Social Sciences*. 2021. Vol. 7, No. 9. P. 1-4. DOI: [10.18769/ijasos.877846](https://doi.org/10.18769/ijasos.877846)
15. Temnikov A.L.B., Temnikov V.I. Professional orientation in research of russian and foreign practices // *Professional orientation of youth*. - Krasnodar: Kuban State Technological University, 2022. - С. 429-434. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48596820>

References:

1. Golovina N.N., Khabibullina F.Ya. Support of professional choice of graduates in the conditions of cooperation of the lyceum and the reference university of the region. *Bulletin of the Mari State University*, 2022, vol. 16, no. 1, pp. 21-33. (In Russian). DOI: [10.30914/2072-6783-2022-16-1-21-33](https://doi.org/10.30914/2072-6783-2022-16-1-21-33)
2. Danilova E.N. Professional orientation of students as an element of educational activity in the process of personnel training in the field of jurisprudence. *Bulletin of the Tyumen State Institute of Culture*, 2017, no. 2(8), pp. 59-61. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46190704>
3. Evseev V.O., Pushkareva N.N. The influence of the standard of living on the components of the ideological potential of youth. *CITISE*, 2022, no. 4(34), pp. 579-589. (In Russian). DOI: [10.15350/2409-7616.2022.4.52](https://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.52)
4. Evseev V.O., Pushkareva N.N. Features of economic behavior when choosing a higher educational institution. *CITISE*, 2022, no. 4(34), pp. 7-20. (In Russian). DOI: [10.15350/2409-7616.2022.4.01](https://doi.org/10.15350/2409-7616.2022.4.01)
5. Kondratieva O.G., Sergeev I.S. Professional orientation and promotion of professional self-regulation: the Illinois identity. *Development of modern education: theory, methodology and practice*, 2015, no. 3(5), pp. 135-140. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24930977>
6. Kuzub E.V. Professional orientation as a way to increase the competitiveness of young professionals in the labor market. *Economics and entrepreneurship*, 2017, no. 2-2(79), pp. 759-765. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28930132>
7. Makarova A.V. *Individual professional and educational trajectory of a university student in the context of digitalization: trends and experience of self-determination support*. Ivanovo, Ivanovo State University Publ., 2019, pp. 104-111. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41277879>
8. Markov D.I. What is an ideal job and how to get a job: career as a form of success in students' ideas. *Social space*, 2021, vol. 7, no. 5, pp. 1-18. (In Russian). DOI: [10.15838/sa.2021.5.32.3](https://doi.org/10.15838/sa.2021.5.32.3)
9. Papandopulo O.A. Professional orientation of young people as a factor of effective development of the labor market. *Sociodynamics*, 2023, no. 4, pp. 44-53. EDN: [UZZEFG](https://www.edn.ru/uzzeffg), DOI: [10.25136/2409-7144.2023.4.37162](https://doi.org/10.25136/2409-7144.2023.4.37162)
10. Khuzyakhmetov R.R., Romashkina G.F. Student employability skills: development strategies. *Higher education in Russia*, 2022, vol. 31, no. 3, pp. 69-83. (In Russian). EDN: [DMVFSH](https://www.edn.ru/dmvfsh), DOI: [10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83)
11. Shaulska L.V., Yakymova N.S. Regulation of professional and educational trajectories of youth in the context of social responsibility of the state. *Manager. Bulletin of the Donetsk State University of Management*, 2013, no. 3(65), pp. 195-203. (In Ukrainian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21006746>

12. Karacha-Atik A., Miviss M., Gorgievski M. Disclosure of important skills of the 21st century for sustainable career growth of graduates of social sciences: a systematic review. *Review of educational research*, 2023, vol. 39, Id 100528. DOI: [10.1016/j.edurev.2023.100528](https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100528)
13. Lenzinka M. Self-education – old problems, new challenges. *Educational Psychology*, 2019, vol. 16, pp. 129-143. DOI: [10.5604/01.3001.0013.6369](https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.6369)
14. Mihai O. Self-education and lifelong learning. *International E-journal of Advances in Social Sciences*, 2021, vol. 7, no. 9, pp. 1-4. DOI: [10.18769/ijasos.877846](https://doi.org/10.18769/ijasos.877846)
15. Temnikov A.L.B., Temnikov V.I. *Professional orientation in research of russian and foreign practices. Professional orientation of youth*. Krasnodar, Kuban State Technological University Publ., 2022. pp. 429-434. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48596820>

Submitted: 18 October 2023

Accepted: 18 November 2023

Published: 19 November 2023

