

УДК 378.374

Иванова Вера Степановна,

канд. филос. наук, доцент
кафедры социальных
коммуникаций Института
социально-гуманитарных
технологий ФГАОУ ВО
«Национальный исследова-
тельский Томский поли-
технический университет»,
Россия, 634050, г. Томск,
пр. Ленина, 30;
доцент кафедры
социологии ФГАОУ ВО
«Национальный исследова-
тельский Томский государ-
ственный университет»,
Россия, 634050, г. Томск,
пр. Ленина, 36.
E-mail: vcsoc@rambler.ru

**СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА
STRATEGY OF EMPLOYMENT
OF GRADUATES OF THE UNIVERSITY**

В.С. Иванова
V.S. Ivanova

Томский политехнический университет, Россия
Tomsk Polytechnic University, Russia
E-mail: vcsoc@rambler.ru

*Актуальность темы связана с несоответствием спроса и предложения на рынке труда: с одной стороны, наблюдается дефицит рабочих кадров для некоторых секторов экономики, с другой – невостребованность молодых специалистов, получивших высшее образование. **Цель работы:** выявить основные стратегии трудового поведения выпускников-политехников и их готовность к вступлению на рынок труда. **Методы:** исследование основано на качественной методологии, опирающейся на принцип соучастия обследуемых и интервьюера в создании*

*эмпирических данных в ходе полужформализованного интервью. Опрос проведен весной 2014 г. среди студентов Томского политехнического университета г. Томска, опрошено 28 человек. **Результаты:** на основе эмпирических данных построены типы стратегий трудового поведения на рынке труда выпускников технического вуза. В качестве атрибутивных признаков типологизации рассматривались следующие: потребность в трудоустройстве по специальности, успешность в учебе, общая готовность к трудоустройству, опыт трудоустройства, дополнительные компетенции. Используя трехступенчатую процедуру фокусированного кодирования данных интервью, были выделены такие показатели: мотивы выбора специальности, самооценка конкурентных преимуществ, мнения относительно критериев и способов поиска работы. Содержательно представлены пять типов стратегий трудоустройства выпускников: «рационалисты», «креативные», «предприимчивые», «прагматики» и «инфантильные». Исходя из описания типов, выявлены противоречивые тенденции в ценностных ориентациях молодежи: от рационально-прагматической до псевдорыночной.*

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, трудовое поведение, особенности молодежного рынка труда, стратегии трудоустройства.

*The relevance of the topic is determined by the mismatch of supply and demand in the labour market: on the one hand, there is a shortage of workers for certain sectors of the economy, on the other hand, the lack of demand for young specialists with higher education. **Objective:** to identify the main strategies of labor behavior of the TPU graduates and their willingness to join the labor market. **Methods:** the study is built upon a qualitative methodology based on the principle of sharing the subject and the interviewer in the creation of empirical data during a semiformalized interview. The survey was conducted in spring 2014 among the students of the Tomsk Polytechnic University, 28 people were interviewed. **Results.** Based on the empirical data, the authors built the types of behavior strategies of the graduates of a technical university in the labor market. In the quality attribute characteristics of the typology were considered to be: the need for employment, success in education, general readiness for employment, employment experience, additional competencies. The three-step procedure using focused coding of the interview data helped to select such indicators: motives for a major choice, self-assessment of competitive advantages, opinions on the criteria and methods of the work search. Five types of strategies for employment of graduates are presented meaningfully: "rationalists", "creative", "diligent", "pragmatists" and "infantile". Based on the descriptions of the types the authors identified contradictory trends in value orientations of young people: from rational and pragmatic to pseudomarket.*

Key words: graduate employment, work behavior, characteristics of the youth labor market, employment strategies.

Социальная значимость данной темы обусловлена следующими обстоятельствами. Во-первых, несоответствие спроса и предложения на рынке труда: с одной стороны, наблюдается дефицит рабочих кадров для некоторых секторов экономики, с другой – недостаточная востребованность молодых специалистов, получивших высшее образование. Во-вторых, вузы в ряде случаев, решая задачи самовывживания, могут выступать дестабилизатором рынка труда за счет увеличения количества платных мест на востребованные специальности. В-третьих, при устройстве на работу современный работодатель обращает внимание на наличие преимуществ: стаж работы и опыт профессионализации. Большинство выпускников вузов не обладают данными преимуществами в силу возраста и специфики социальных практик, а значит, неконкурентоспособны. Причем, согласно опросам ВЦИОМа, сами студенты не выражают уверенности в том, что им удастся устроиться на работу без осложнений: лишь 42 % опрошенных выпускников вузов уверены, что не будут испытывать серьезных проблем с трудоустройством, хотя в группе опрошенных выпускников техникумов эта цифра достигает 61 % [1].

Вопросы трудоустройства выпускников вузов, их положения на рынке труда на сегодняшний день изучаются с различных сторон исследователями, представляющими широкий спектр научных направлений, в том числе социологами. Одна из первых проблем, рассматриваемых исследователями в постсоветской России, была связана с отменой планового государственного распределения, что привело к противоречиям между рынком труда и системой высшего образования [2]. Но и западные социологи постоянно обращают внимание на данную проблематику в теоретическом аспекте [3–5]. Кроме того, в последнее время увеличилось количество эмпирических исследований, посвященных анализу вызовов, стоящих перед молодежью [6, 7].

В дальнейшем тему трудоустройства выпускников вузов развивали Е. Илясов, И.А. Каратабан, Г.Г. Руденко и другие [8–10]. Появились публикации, посвященные востребованности выпускника как показателя работы вуза, например, таких исследователей, как В.В. Лебедев, В.А. Михалько [11–13].

Исследуя проблемы, связанные с положением молодежи на рынке труда, авторы выделяют общие признаки, характеризующие данную ситуацию: недостаток социального опыта, нравственные ценности, формирующиеся в процессе социализации; неустойчивость жизненных установок; отсутствие опыта построения взаимоотношений в рабочей группе; недостаточная профессиональная подготовка [14, 15].

Особенности молодежного рынка труда, представленные в работе А. Нелюбиной, таковы: первая – неустойчивость спроса и предложения, что вызвано социально-профессиональной неопределенностью молодежи и обострением социальных проблем данной группы. Вторая особенность – низкая конкурентоспособность этой возрастной группы на рынке труда, наибольший риск потерять работу или не трудоустроиться вообще. Третья характеристика связана с тем, что молодежь – группа, которая реже регистрируется на бирже труда, чем другие возрастные категории, что влияет на увеличение скрытой безработицы в их рядах. Четвертое отличие – большая вариативность подготовки специалистов разных профилей учебными заведениями. Вследствие низкого спроса на некоторые специальности выпускникам приходится трудоустроиваться на рабочие места, которые предполагают иное образование или специализацию. Пятая черта связана с гендерными признаками, женской занятостью на молодежном рынке труда, т. к. работодатели продолжают отдавать предпочтение мужчинам при приеме на работу [16].

Кроме того, помимо исследовательских выводов, показатели статистические в большей степени свидетельствуют о росте проблем с трудоустройством молодежи. Так, если в 2011 г. в России численность зарегистрированных безработных составляла более 5 млн чел, из них 20,9 % – молодые люди в возрасте 20–24 года, то в 2013 г. этот пока-

затель вырос: среди безработных молодежь до 25 лет составляла 22,5 % [17]. Еще один показатель: если «доля не устроившихся по специальности в 1995 г. составила 17,6 %, то в 2002 г. – 37 %, в 2013 г. – уже 49,1 %» [18].

В целом результаты исследований положения молодежи на рынке труда выявили такие проблемы, как безработица молодежи; работа не по специальности (как вследствие отсутствия рабочих мест, так и низкой оплаты труда по нужному профилю полученного образования); отсутствие необходимого для работодателей опыта работы и недостаточность полученных знаний в учебном заведении. Перечисленные проблемы в какой-то степени характерны и для молодежи г. Томска. Несмотря на то, что в Томске активно развивается научно-технический сектор и имеется высокий процент специалистов с высшим образованием, на рынке труда этого «студенческого города» есть свои проблемы. Так, согласно статистическим данным, в декабре 2015 г. уровень безработицы в Томске и области составил 1,66 %, что является довольно низким показателем по сравнению с общероссийским значением (5,3 %). Коэффициент напряженности составил всего 0,8 человека на вакантное место, что также говорит о достаточно благоприятной обстановке на рынке труда города [19].

Молодежь на рынке труда г. Томска так же, как и по стране, является одной из самых уязвимых в плане безработицы вследствие присущих ей особенностей (возраста, образования, ценностных ориентаций). В структуре безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости населения Томской области, 20,2 % составляет молодежь в возрасте 16–29 лет. В составе зарегистрированных безработных 2,6 % преобладают выпускники учебных заведений. Для данной работы особенно важным является тот факт, что среди лиц с высшим образованием имеет место скрытая безработица [20].

Итак, молодежь занимает неустойчивое положение на рынке труда. Проблемы трудоустройства молодежи связаны как с внешними факторами (в частности, с особенностями взаимодействия рынка труда и образовательной системы, в том числе и учреждений высшего профессионального образования и недоучет потребностей рынка труда), так и с внутренними факторами: недостаток социального опыта у молодежи, их социально-профессиональная неопределенность и низкая конкурентоспособность.

В данной статье представлены результаты исследования, проведенного весной 2014 г. среди студентов Томского политехнического университета г. Томска (методом полуструктурированного интервью было опрошено 28 человек). Фокус внимания был сосредоточен на вопросах трудового поведения выпускников, их стратегиях трудоустройства и готовности к вступлению на рынок труда.

Одной из функций высшей школы является формирование представлений, знаний и навыков трудового поведения будущего специалиста. Трудовое поведение является разновидностью социального поведения. Под социальным поведением можно понимать такое поведение, которое имеет некий социальный смысл, т. к. включено в общение с другими агентами поведения, затрагивает их желания и потребности, взаимосвязано с их действиями [21]. Основы изучения трудового поведения были заложены в трудах социолога В.И. Верховина, и большинство исследователей ссылаются на его точку зрения: трудовое поведение – это «сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и личностных интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса в конкретной социально-экономической организации» [22, с. 225]. Трудовое поведение образуется под влиянием как внешних, так и внутренних факторов. Внешними факторами могут быть различные регламентирующие составляющие функционирования на рабочем месте: нормативные акты (должностные инструкции); тип организации, в которой работает субъект. Внешние факторы отражают объективную необходимость, за-

дают условия для реализации конкретных трудовых функций, вокруг которых, как отмечает Верховин, вращается все трудовое поведение человека. Имеется в виду, что трудовое поведение внешне обуславливается ситуацией, связанной с условиями работы индивида. Трудовая ситуация влияет на личные потребности и интересы работника. Внутренние факторы представлены личными особенностями человека: его потребностями, интересами, установками, ценностными ориентациями, идеалами о труде [22]. Эти факторы являются нерегламентированными составляющими и имеют большее значение, т. к. за внешне одинаковым трудовым поведением может скрываться совершенно разная по направленности трудовая деятельность. К примеру, за активным развитием трудовых навыков у одного работника может стоять желание увеличить заработную плату, у другого – желание занимать более высокую должность, у третьего – стремление к совершенствованию своего профессионализма.

Человек реализует трудовое поведение не просто под влиянием жесткой функциональной системы, но он сохраняет в какой-то степени дистанцию между функциями, которые должен выполнять на работе, и своими возможностями и намерениями по их реализации. Субъект трудовой деятельности в первую очередь реализует именно то, что соответствует его целям и потребностям, поэтому работа выступает как средство или условие их реализации. В работе авторитетного социолога Г.Н. Соколовой подробно представлены особенности трудового поведения. Во-первых, оно отражает «функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог» конкретной трудовой деятельности. Во-вторых, трудовое поведение – это форма приспособления работника к социальному окружению и условиям производственного процесса. В-третьих, оно является «динамичным проявлением социальных стандартов и стереотипов», которые усвоены индивидом в процессе социализации. В-четвертых, трудовое поведение может отражать специфические личностные черты работника. В-пятых, трудовое поведение – «это способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду своими целями» [21].

Итак, трудовое поведение представляет собой не просто наблюдаемую сторону трудовой деятельности, а является отражением более сложного социального процесса. Оно включает в себя весь комплекс действий работника, на него влияют внутренние и внешние силы: его потребности и стремления, с одной стороны, содержание труда и его производственные условия, с другой стороны. Изучение трудового поведения выпускников вузов является затруднительным в силу того, что у многих из них есть только представления о будущей трудовой деятельности, но нет как такового серьезного опыта работы (у девяти опрошенных из 28 не было опыта работы вообще, еще у пяти были лишь небольшие подработки). Поэтому наш интерес будет составлять то, какие стратегии для реализации данного типа поведения выбрали выпускники-политехники.

Согласно социокультурному подходу на трудовое поведение выпускников вуза как социальных субъектов оказывают влияние три ключевых фактора: знания и навыки, которыми обладают индивиды; нормы и ценности, которые они разделяют; и то, как выпускники интерпретируют свое положение на рынке труда. Существует значительное количество определений понятия стратегии трудового поведения. В данной статье будет использоваться следующее: стратегии трудового поведения – это «совокупность предпочтений, целей, ценностей на использование своих ресурсов при трудоустройстве» [16].

Для того, чтобы установить готовность выпускников вуза к вступлению на рынок труда, необходимо обратиться к нескольким параметрам. Во-первых, определить, как осуществляется выбор данной специальности и связывают ли студенты свое будущее с полученной специальностью. Этот вопрос актуален, т. к. при подготовке специалистов

зачастую не учитывается спрос на профессии на рынке труда. Во-вторых, нужно отметить, что только осознанность выбора профессии будущим молодым специалистом не является гарантом его успешной карьеры. Конкурентоспособность выпускника определяется ориентированным на практику обучением в вузе и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности. Поэтому нужно знать, как выпускники оценивают свои знания и имеют ли конкурентные преимущества для устройства на работу: второе высшее образование, опыт работы, посещение дополнительных курсов. В-третьих, определить, по каким критериям они планируют искать рабочее место и с помощью какого способа. В-четвертых, выявить иерархию жизненных ориентиров выпускников и какую роль в этом перечне по их представлениям может занимать работа. Для того чтобы выявить, как влияют названные факторы на готовность к вступлению на рынок труда и было проведено исследование политехников.

В результате анализа данных были типологизированы модели трудоустройства выпускников вуза. В качестве атрибутивных признаков типологизации рассматривались следующие: потребность в трудоустройстве по специальности, успешность в учебе, общая готовность к трудоустройству, опыт трудоустройства, дополнительные компетенции. Ко всему прочему, используя трехступенчатую процедуру фокусированного кодирования данных интервью, были выделены такие показатели, как: мотивы выбора специальности, самооценка конкурентных преимуществ, мнения относительно критериев и способов поиска работы. Все это позволило содержательно описать пять типов стратегий трудоустройства выпускников: «рационалисты», «креативные», «предприимчивые», «прагматики» и «инфантильные». Рассмотрим каждый тип более подробно, наполнив их высказываниями самих информантов.

Первый тип – «рационалисты». Их характеризует желание работать по специальности и совершенствовать профессиональные знания и навыки. Они выбирают свою специальность осознанно, интересуются спросом на профессию и не разочарованы в своем выборе: *«Все было именно так, как я и представляла, довольна всем: и предметами, и практикой, и преподавателями»* (жен.). Представители данного типа планируют реализовывать стратегию профессионального поведения и практически не критикуют качество получаемого ими образования, но недовольны отсутствием практических навыков работы. Этот аспект также отмечают исследователи: из-за чрезмерной теоретической направленности и академизма вузов возникает противоречие между достаточной подготовкой выпускника в области теоретических знаний и отсутствием опыта трудовой деятельности [2].

Как они сами отмечают, основная ценность, которую им может дать работа кроме средств к существованию, – развитие своих профессиональных навыков и качеств. Для них зарплата выступает как оплата именно их профессионализма. Важным аспектом для них выступает возможность быть авторитетом в той области, которую они предпочли выбрать, т. е. их подработки во время учебы – это приобретение опыта для дальнейшего продвижения, зарплата для них выступает эквивалентом их профессионализма. Им свойственна также ценность коллективизма: *«Важно, чтобы мои коллеги были профессионалами своего дела, так у меня будет постоянный стимул к совершенству профессиональных навыков»* (жен.). Похожее отношение выразил студент: *«Хотелось, чтобы меня уважали в профессиональном сообществе, также хотелось бы видеть рядом с собой коллег, имеющих хорошие знания, а не взятых “по благу”»* (муж.). Каждый из них уже очертил для себя круг возможных предприятий, основной механизм поиска работы – рассылка резюме в те организации, которые их интересуют или личная презентация: *«Я знаю своих потенциальных работодателей, думаю, что буду обращаться к ним лично»* (муж.).

Таким образом, представители данного типа готовы к вступлению на рынок труда, знают возможные места работы и представляют, какие обязанности им придется выполнять на желаемой должности. Они ориентированы на реализацию профессиональной стратегии поведения, для них важна работа по специальности и развитие профессиональных знаний и навыков.

Второй тип можно обозначить как «креативные». Для них характерна склонность к стратегии личностного роста, они воспринимают рынок труда как площадку для саморазвития, как необходимое условие для самореализации. Утверждают, что ошиблись в выбранной специальности, что образовательная реальность не соответствовала ожиданиям: *«Экономика была выбрана мной из соображений самореализации, но как оказалось, о самореализации в современной экономике нет и речи»* (жен.). Во время учебы они стремились расширить свой кругозор, если подрабатывали, то не по специальности, старались посещать дополнительные курсы (языковые, менеджеров и т. д.) для большей уверенности в поиске работы и саморазвития. Их ценностные ориентации носят преимущественно личностную и социальную направленность. Так, например, один из студентов отметил: *«Хотелось бы... параллельно заниматься политикой, т. е. политика в моем понимании это не источник денег, а это место самореализации»* (муж.). Схожую тягу к реализации своих способностей на государственной службе как возможности улучшить положение всего общества продемонстрировал еще один студент: *«Хотелось бы... работать в государственной структуре, но не в «тепленьком местечке», а именно тратить свои силы на улучшение условий существования людей»* (муж.). Поэтому работа воспринимается ими как средство зарабатывания денег для реализации своих планов. Работа в первую очередь должна быть интересной и способствовать раскрытию талантов: *«Не хочу быть «канцелярской крысой», а также это должна быть работа, совпадающая со сферой моих интересов»* (жен.). Таким образом, для данного типа важна реализация своих творческих наклонностей или социальных интересов. Их трудовые стратегии абстрактны и романтизированы. Для них работа в первую очередь должна быть интересной, а оплата труда воспринимается как необходимость для существования.

Третий тип наименее представительен, их можно называть «предприимчивые». Стратегия экономического поведения, на которую они ориентированы – достигательная, они выражают желание много работать и много зарабатывать. Представители данного типа разочаровались как в выбранной специальности, так и в преподавании: *«То, чему научили в этом вузе или пытались научить, очень отличается от реальности. Мало тех знаний, которые были нам даны. Если бы сам чем-то еще не увлекался, то шансы в поиске работы были бы мизерными»* (муж.). Поэтому они стремятся получить и получают дополнительное образование: *«Я пошла на курсы менеджеров по персоналу, чтобы увереннее себя чувствовать при поиске работы, благодаря им стала более подкована в области психологии»* (жен.). Их вторичная занятость не была связана со специальностью, но мотивирована стремлением к активной деятельности и желанием быть независимыми. Для них характерна ориентация на материальные ценности: *«Главное для меня – заработок»* (муж.). Специфическим признаком данного типа является ориентация на ответственность, возможность самостоятельного принятия решений: *«Хочу ответственность на себя брать, ведь это важный показатель, того, что тебя уважают и тебе доверяют»* (муж.). Их дальнейшие планы связаны с открытием собственного дела (парикмахерской, кафе): *«Всю жизнь я точно не собираюсь работать по специальности, не думаю, что она будет доставлять мне удовольствие. Надеюсь, что лет трех–четырёх мне хватит, чтобы накопить приличную сумму денег»* (муж.). Ценности этого типа наиболее приближены к ценностям рыночной культу-

ры: трудолюбие, личная ответственность, прибыль, сбережения, «которые определяют стратегии рыночно-предпринимательского поведения населения западных стран» [23].

Представители этого типа знают, что их ждет на рынке труда, т. к. имеют значительный опыт работы, точно знают, что им необходимо делать, чтобы добиться желаемой цели. Несмотря на то, что приоритетными являются материальные ценности, есть понимание важности труда как такового.

Четвертый тип – «прагматики», их стратегия – спекулятивная, они ориентированы на достижение материального успеха, но без ценности труда. Их основной тезис: «легких денег», без особых усилий. Они согласны, что знания, полученные в вузе, могут им пригодиться, но специально дополнительным образованием они себя не утруждали. Хотя опыт работы имелся (в основном не по специальности), но только для того, чтобы обеспечить себе более высокий уровень жизни: *«Меня не устраивают ограничения в зарплате. Есть профессии без этого ограничения. Зачем выбирать специальность с меньшим доходом?»* (жен.). Представители данной модели знают, что не будут работать по специальности, т. к. зарплата будет меньше, чем им хотелось бы: *«Я не вижу в этом для себя будущего, не вижу возможности получать большой доход ... мне не важно, где именно работать, главное – получать хорошие деньги»* (жен.). Ценности, которые разделяют представители данной группы, носят «квазирыночный» характер, т. е. это искаженный вариант рыночных ценностей, т. к. в их структуре доминирует богатство при значительном ослаблении ценности трудолюбия и общественной пользы. Как отмечают исследователи ориентиры относительно труда и его значимости у молодежи в последние два десятилетия значительно изменились: «если в стране до момента ее распада ценность интересной работы была у молодежи на первом месте, то теперь она отодвинулась на четвертую позицию» [14].

Опрошенные с данной моделью поведения уверены в себе и в том, что у них не возникнут какие-либо трудности при устройстве на работу. По их мнению, при трудоустройстве важны не знания, а обаяние, уверенность в себе и умение быстро приспосабливаться. Представители данного типа отмечают, что с большой вероятностью изменят место проживания, возможен переезд за рубеж: *«Там хорошо, уровень жизни высокий, там жить намного проще... есть различные социальные выплаты, нормальные зарплаты. Например, в Германии эмигрантам платят пособия, обеспечивают проживание, предлагают работу»* (жен.). Студенты, относящиеся к этому типу, знают, что именно их ждет на рынке труда, имеют представления о будущей работе и в целом готовы к реализации своей стратегии. Для них приоритет – материальные ценности, они ориентированы на спекулятивную стратегию экономического поведения.

Пятый тип – «инфантильные». Они демонстрируют иждивенческую стратегию, для них в работе главное – стабильный заработок, достаточный для проживания, у них нет четких целей и жизненных планов. Для них характерно недовольство выбранной специальностью: *«Оказалось, что выбранная профессия не совсем для меня, не нравилось, как преподают предметы, было скучно, я хотела сменить факультет...»* (жен.). Интересы к дополнительным видам учебы и деятельности они не проявляли, если имели опыт работы, то незначительный (сезонный). На данный момент они еще не решили, будут ли устраиваться на работу по специальности или нет, не имеют тяги к какой-то конкретной профессии: *«Не знаю, пока все так неопределенно, не могу ничего сказать»* (жен.) или *«Не хочу загадывать... где именно работать и кем, я не знаю»* (муж.).

Основные критерии их поиска работы сводятся к стабильной оплате труда, удобному графику и хорошему коллективу. У них нет намерений сделать карьеру, добиться успехов или развиваться творчески. В поиске работы они рассчитывают на помощь родственников: *«Буду рассчитывать на мужа моей сестры»* (жен.). Представители

данного типа демонстрируют меньшую готовность к выходу на рынок труда, они не знают, какую работу будут искать (по специальности или нет), не строят планы на будущее. Для них ключевая ценность – семья (развлечения), а работа – неизбежная необходимость. Их стратегия – экономически зависимое поведение, их ожидания носят патерналистский характер, они не ориентированы на достижение успеха и выгоды как таковой. Данную модель можно обозначить как иждивенческо-приспособительную.

Основные выводы. Проблемы трудоустройства молодежи, прежде всего, связаны с внутренними факторами: недостаток социального опыта, социально-профессиональная неопределенность и низкая конкурентоспособность. Исходя из описания типов, можно сделать вывод, что стратегии трудового поведения, на которые ориентированы выпускники, очень разнообразны и носят полярный характер. На одном полюсе находятся те, кто имеет сложившиеся представления о рынке труда, имеют опыт работы, а также дополнительное образование, что повышает их шансы на трудоустройство. Они знают места работы, которые могли бы отвечать их интересам и готовы к смене места жительства ради тех или иных перспектив. На другом полюсе находятся выпускники, которые не готовы к вступлению на рынок труда, их представления о работе абстрактны и ограничены стереотипами, многие из них не знают, кем они могут работать, не владеют навыками поиска работы и ведения переговоров с работодателями. Таким образом, наблюдаются противоречивые тенденции. С одной стороны, ориентация на псевдорыночную стратегию, желание иметь высокую зарплату при минимуме затраченных усилий; «умения вертеться», доминирование отношений «полезных связей». С другой – стремление к получению дополнительного образования, для более эффективной трудовой деятельности и карьерного роста; ориентация на формирование предпринимательской стратегии поведения и готовность к вступлению на рынок труда.

С момента формирования рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы появилась необходимость в конструировании нового механизма взаимодействия рынка труда и высшего образования, так как проблема трудоустройства легла полностью на плечи выпускников вузов. Невостребованность выпускников обуславливается снижением выполнения функции образования, направленной на развитие личности будущего специалиста, подготовки его к выходу на рынок труда. Построение новой системы трудоустройства было важным для реализации такой функции, как профессиональная подготовка, но существующая система трудоустройства не выполняет своих прямых обязанностей, выпускники все еще испытывают трудности при адаптации на рынке труда и поиске работы. Поэтому, как считают исследователи, сами вузы должны включаться в процесс трудоустройства своих студентов и выпускников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Студенты профессиональных учреждений о своем будущем трудоустройстве // ВЦИОМ. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112502> (дата обращения: 13.09.2015).
2. Ефремова Ж.Д. Образование и рынок труда: необходимость перемен // Социологические исследования в малом городе. URL: <http://www.smalltown.siteedit.ru/home/2/7/> (дата обращения: 23.05.2014).
3. Davern M. Social networks and economic sociology: a proposed research agenda for a more complete social science // *American Journal of Economics and Sociology*. – 1997. – V. 56. – № 3. – P. 288–291.
4. Nemerowicz G., Rosi E. Education for leadership and social responsibility. – London, Washington, D.C.: The Falmer Press, 1997. – 166 p.
5. Higher education re-formed / ed. by P. Scott. – London; N.-Y.: The Falmer Press, 2000. – 214 p.
6. Bills D. The sociology of education and work. – Malden, MA: Blackwell Publ., 2004. – 316 p.
7. Swedberg R. On the present state of economic sociology (1990s) // *Economic Sociology. European Electronic Newsletter*. – 2004. – V. 5. – № 2. – P. 2–17.

8. Илясов Е., Лебедев В. Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. – 2008. – № 8. – С. 116–122.
9. Каратабан И.А. Социологический анализ процесса трудоустройства выпускников высших учебных заведений в современной России // Теория и практика общественного развития. URL: <http://www.teoria-practica.ru/-3-2011/sociologiya/karataban.pdf> (дата обращения: 19.05.2014).
10. Руденко Г.Г., Савелов А.П. Специфика положения молодежи на рынке труда // Библиотека учебной и научной литературы. URL: http://sbiblio.com/biblio/archive/rudenko_gynoktruda/ (дата обращения: 19.09.2015).
11. Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестник ННГУ. – 2006. – Вып. 1 (7). – С. 245–267.
12. Михалько В.А. Формы государственной поддержки занятости выпускников в условиях финансово-экономического кризиса // Карьерист. URL: <http://www.career-st.ru/specialist/docladi/6> (дата обращения: 19.09.2015).
13. О ситуации с трудоустройством выпускников образовательных учреждений профессионального образования всех уровней // Карьерист. URL: http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/92 (дата обращения: 19.05.2015).
14. Вебер Э.И. Положение российской молодежи на рынке труда // ГосБук. URL: <http://www.gosbook.ru/document/37745/37779/preview> (дата обращения 20.12.2015).
15. Насибуллин Р.Р. Молодежь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. – 2007. – № 11. – С. 140–142.
16. Нелюбина А.А. Особенности положения молодежи на современном российском рынке труда. URL: <http://www.psu.ru/psu/files/4802/nelyubina.doc> (дата обращения: 19.10.2015).
17. Тенденции на рынке труда // Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 14.05.2015).
18. Воловская Н.М., Плюсина Л.К., Русина А.В. Незанятое население и самозанятость в сибирском регионе // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 52–60.
19. Рынок труда в цифрах // Интерактивный портал службы занятости населения Томской области. URL: <http://www.rabota.tomsk.ru/content/> (дата обращения: 28.12.2015).
20. Панкратова Т.Б. Молодежный сегмент рынка труда Томской области // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России. URL: <http://www.labourmarket.ru/conf8/reports/pankratova.doc> (дата обращения: 19.05.2015).
21. Соколова Г.Н. Социология труда. – Минск: Высшая школа, 2002. – 320 с.
22. Экономическая социология: учеб. пособие. – М.: КДУ, 2009. – Т. 2. – 356 с.
23. Князев П.А. Трансформация экономического поведения российской молодежи в условиях аксиологической динамики: автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Краснодар, 2001. URL: <http://www.krdu-mvd.ru/dis678556788fgh1.html?template=print> (дата обращения: 19.05.2012).

REFERENCES

1. Studenty professionalnykh uchrezhdeniy o svoem budushchem trudoustroystve [The students of professional institutions talking about their future employment]. *VTsIOM*. Available at: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=112502> (accessed 13.09.2015).
2. Efremova Zh.D. Obrazovanie i rynek truda: neobkhodimost peremen [Education and labour market: need for a change]. *Sotsiologicheskie issledovaniya v malom gorode*. Available at: <http://www.smalltown.siteedit.ru/home/2/7/> (accessed 23.05.2014).
3. Davern M. Social networks and economic sociology: a proposed research agenda for a more complete social science. *American Journal of Economics and Sociology*, 1997, vol. 56, no. 3, pp. 288–291.
4. Nemerowicz G., Rosi E. *Education for leadership and social responsibility*. London, Washington, D.C., The Falmer Press, 1997. 166 p.
5. *Higher education re-formed*. Edited by P. Scott. London, N.-Y., The Falmer Press, 2000. 214 p.
6. Bills D. *The sociology of education and work*. Malden, MA, Blackwell Publ., 2004. 316 p.
7. Swedberg R. On the present state of economic sociology (1990s). *Economic Sociology. European Electronic Newsletter*, 2004, vol. 5, no. 2, pp. 2–17.
8. Илясов Е., Лебедев В. Становление системы содействия трудоустройству выпускников [Formation of the system of assistance to employment of graduates]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2008, no. 8, pp. 116–122.
9. Karataban I.A. Sotsiologicheskii analiz protsessa trudoustroystva vypusknikov vysshikh uchebnykh zavedeniy v sovremennoy Rossii [Sociological analysis of the process of employment of graduates of higher educational institutions in modern Russia]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. Available at: <http://www.teoria-practica.ru/-3-2011/sociologiya/karataban.pdf> (accessed 19.05.2014).

10. Rudenko G.G., Savelov A.R. Spetsifika polozheniya molodezhi na rynke truda [The specificity of the situation of the youth in the labour market]. *Biblioteka uchebnoy i nauchnoy literatury*. Available at: http://sbiblio.com/biblio/archive/rudenko_rynoktruda/ (accessed 19.09.2015).
11. Lebedev V.V., Belaya A.V., Kraeva I.A. Rol i mesto vuzovskikh centrov sodeystviya trudoustroystvu vypusknikov v sisteme upravleniya kachestvom podgotovki specialistov [Role and place of University centers of assistance to employment of graduates in the system of quality management of specialists training]. *Vestnik NNGU*, 2006, 1 (7), pp. 245–267.
12. Mikhalko V.A. Formy gosudarstvennoy podderzhki zanyatosti vypusknikov v usloviyakh finansovo-ekonomicheskogo krizisa [Forms of the state support employment of graduates in the conditions of financial crisis]. *Karierist*. Available at: <http://www.career-st.ru/specialist/docladi/6> (accessed 19.09.2015).
13. O situatsii s trudoustroystvom vypusknikov obrazovatelnykh uchrezhdeniy professionalnogo obrazovaniya vsekh urovney [On employment of graduates of educational institutions of professional education of all levels]. *Karierist*. Available at: http://www.career-st.ru/career_cruising/lib/92 (accessed 19.05.2015).
14. Veber E.I. Polozhenie rossiyskoy molodezhi na rynke truda [Condition of the Russian youth in the labour market]. *GosBuk*. Available at: <http://www.gosbook.ru/document/37745/37779/preview> (accessed 20.12.2015).
15. Nasibullin R.R. Molodezh na rynke truda krupnogo goroda [The youth in the labour market of a large city]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2007, no. 11, pp. 140–142.
16. Nelyubina A.A. *Osobennosti polozheniya molodezhi na sovremennom rossiyskom rynke truda* [Peculiarities of the situation of the youth in the modern Russian labor market]. Available at: <http://www.psu.ru/psu/files/4802/nelyubina.doc> (accessed 19.10.2015).
17. Tendentsii na rynke truda Trends in the labour market]. *Rosstat*. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (accessed 14.05.2015).
18. Volovskaya N.M., Plyusnina L.K., Rusina A.V. Nezanyatoe naselenie i samozanyatost v sibirskom regione [Unemployed population and self-employment in the Siberian region of Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2015, no. 5, pp. 52–60.
19. Rynok truda v tsifrakh [The labour market in figures]. *Interaktivnyy portal sluzhby zanyatosti naseleniya Tomskoy oblasti*. Available at: <http://www.rabota.tomsk.ru/content/> (accessed 28.12.2015).
20. Pankratova T.B. Molodezhnyy segment rynka truda Tomskoy oblasti [The youth segment of the labor market of the Tomsk region]. *Rynok truda i rynek obrazovatelnykh uslug. Regiony Rossii*. Available at: <http://www.labourmarket.ru/conf8/reports/pankratova.doc> (accessed 19.05.2015).
21. Sokolova G.N. *Sotsiologiya truda* [Sociology of work]. Minsk, Vysshaya shkola Publ., 2002. 320 p.
22. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. Moscow, KDU Publ., 2009. Vol. 2. 356 p.
23. Knyazev P.A. *Transformatsiya ekonomicheskogo povedeniya rossiyskoy molodezhi v usloviyakh aksiologicheskoy dinamiki*. Avtoref. dis. Kand. nauk [The transformation of the economic behavior of Russian youth in conditions of axiological dynamics. Author's abstract Cand. Diss.]. Krasnodar, 2001. URL: <http://www.krdu-mvd.ru/dis678556788fgh1.html?template=print> (accessed 19.05.2012).

Дата поступления 29.01.2016 г.