

УДК 316.62

Воронина О.В., Мясникова С.В.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Сценарии пост-дипломной мобильности выпускников вузов

The road maps of university graduates mobility

Аннотация

Проведен анализ факторов, влияющих на пост-дипломную мобильность выпускников вузов, получивших специальности, востребованным на рынке труда. Выявлены субъективные факторы, приводящие к вертикальной пост-дипломной мобильности. Выявлена группа с потенциальной готовностью к реализации негативного сценария пост-дипломной мобильности.

Ключевые слова: пост-дипломная мобильность, лояльность/нелояльность к специальности, профессиональный кризис

Abstract

Factors influencing mobility of university graduates specialized in in-demand professions were analyzed. Subjective factors leading to vertical mobility of university graduates were revealed. Groups with the potential readiness to the negative road maps of university graduates mobility were found.

Keywords: university graduates mobility, loyalty / disloyalty to the profession, professional crisis

Введение

Согласно исследованиям, проведенным Высшей школой экономики, более половины россиян не работают по специальности, полученной в вузе. Доля специалистов, сменивших специальность, колеблется различных сферах от 60-70% (сельское хозяйство) до 15-30% (медицина, IT-специальности) (Гимпельсон и др., 2009). Явление пост-дипломной мобильности приносит значительные психологические издержки выпускникам, экономические и социальные издержки обществу в целом, может свидетельствовать о системных ошибках в сфере профессионального образования и наглядно показывает меру расхождения между образовательной и профессиональной структурами, между рынком образовательных услуг и запросами рынка труда (Балуева, 2015; Гимпельсон и др., 2009).

Профессиональная мобильность, перемещение индивида в профессиональной структуре общества с изменением или без изменения социального статуса, является разновидностью социальной мобильности (Черныш, 2004). Массовая групповая профессиональная мобильность на протяжении XX века в России была связана с тектоническими социально-экономическими, идеологическими и политическими сдвигами. В современных условиях профессиональная мобильность приобретает индивидуализированный характер (Ковалева, 2012, Яшков, 2010).

Во всем многообразии этого явления, нам хотелось бы обратить внимание на феномен профессиональной мобильности, которая проявляется в период начала трудовой деятельности индивида сразу после окончания вуза, в период ранней взрослости, когда в жизни индивида происходит полная смена жизненных стереотипов, стиля жизни, социальных ролей «студент – выпускник – молодой специалист», освоение профессиональных ролей, принятие на себя ответственности за настоящие, будущие и упущенные возможности.

В контексте понимания особенностей поведения выпускника при входе на рынок труда нам представляется важным обратить внимание на социально-психологические аспекты готовности к пост-дипломной мобильности.

Под пост-дипломной мобильностью понимается расхождение (mismatch) между профессией по образованию и фактической профессией (Гимпельсон и др., 2009). В данной работе под пост-дипломной мобильностью (в дальнейшем ПДМ) мы будем понимать несоответствие профиля образования и первичной занятости.

Питирим Сорокин предложил разделять социальную мобильность на вертикальную (восходящую и нисходящую) и горизонтальную. Это разделение применяется при изучении срезов пост-дипломной мобильности и современными исследователями (Балуева, 2015; Гимпельсон и др., 2009).

Вертикальная восходящая ПДМ предполагает отказ от полученной специальности, смену профессиональной направленности, с повышением социального статуса, работу на должностях, требующих высшего образования. Горизонтальная ПДМ отражает смену профессии и сохранение социального статуса, работу на должностях, требующих высшего образования. Нисходящая ПДМ связана с занятием молодым специалистом, выпускником вуза, должностей, для которых высшее образование избыточно, с отказом от работы по полученной специальности, вне рамок профессиональной направленности, и погружением на более низкий социальный уровень.

Степень соответствия уровня образования работников их профессионально-квалификационному статусу характеризует в какой мере образовательные характеристики человеческого капитала, производимые системой высшего образования, оказываются востребованным на рынке труда (Балуева, 2015). Данные Центра трудовых исследований (ЦеТИ, 2014) показывают, что избыточность высшего образования в России составляет 40%, в Гонконге – 35%, в Европе – 11-15%, в США – 11%. Судя по этим данным, российская система высшего образования создает предпосылки для нисходящей мобильности среди специалистов с высшим образованием. Этот вид мобильности наносит урон личности и обществу и вызывает большие опасения.

К современным объективным факторам, порождающим пост-дипломную мобильность, относятся противоречия между требованиями рынка труда и подготовкой выпускников, ситуативные и контекстные аспекты окружения субъекта труда, возрастание роли человека как самостоятельного субъекта деятельности. К субъективным факторам относятся слабая осведомленность о востребованности будущей специальности, размытые представления о финансовых и карьерных перспективах, неадекватные ожидания и потребности самих выпускников (Балуева, 2015).

Обобщая результаты отечественных исследований, можно предположить, что причины и проблема готовности к пост-дипломной мобильности в период ранней взрослости на этапе начала профессиональной деятельности не достаточно изучены с позиций организационной психологии. Нам представляется, что готовность к ПДМ закладывается на ранних этапах обучения, формирует сценарий профессионального развития и является частью общего жизненного сценария.

Дизайн исследования и выборка

Целью исследования было сравнение социально-психологических особенностей, сопровождающих выбор и начало реализации сценариев профессиональной жизни у выпускников с различной мерой готовности к ПДМ. Дизайн исследования определялся ответами на вопросы о том, каковы различия у выпускников с разной готовностью к ПДМ: в мотивах выбора профиля образования и специальности; в особенностях карьерных ориентаций; в представлениях о конкурентных преимуществах, которыми можно заинтересовать работодателя; в представлениях о личности работодателя и хорошей работе.

По данным исследований 2007 г. (Балуева, 2015; Гимпельсон и др., 2009) выпускники, обучающиеся в престижных вузах на специальностях, которые востребованы на рынке труда, обладают низким hh-индексом дефицитности специалистов в плане трудоустройства, подвержены наименьшему риску и не предрасположены к пост-дипломной мобильности. Выпускники (бакалавры, магистры, специалисты)¹ этого полюса благополучия и составили выборку.

¹ Полагаем правомочным такое объединение в связи с исследованием (Воронина, 2015), согласно которому работодатель делает малое различие между уровнями подготовки: бакалавр, магистр, специалист.

Характеристика выборки. В исследовании, проведенном осенью 2015 г. – весной 2016 г., приняли участие 107 испытуемых (75 женщин и 32 мужчины), средний возраст составил 20,9 лет (возрастной диапазон от 19 до 28 лет), из них: бакалавры (45 человек) и магистры (62 человека).

Количество респондентов по вузам и направлениям образования:
 – выпускники СПбПУ – факультета экономики и менеджмента – 33 человека, факультет технической кибернетики – 22 человека;
 – ЛЭТИ – факультет компьютерных технологий и информатики – 17 человек;
 – СПбГУ – химический факультет – 12 человек, факультет психологии (клиническая психология) – 23 человека.

По результатам интервью и анкетного опроса респонденты были разделены на три группы:

- «*лояльные*» – группа с определенным выбором, характеризуется уверенностью в дальнейшей работе по полученной специальности, отсутствием готовности к ПДМ, лояльные профессии – 47 человек (9 м., 38 ж.);
- «*безразличные*» – группа с неустойчивым выбором, характеризуется безразличием к полученной специальности – 28 человек (13 м., 15 ж.);
- «*нелояльные*» – группа с определенным выбором, характеризуется высокой готовностью к отказу от работы по полученной специальности – 35 человек (11 м., 24 ж.).

Методы исследования

Для решения задач исследования были использованы следующие методы:

- для исследования карьерных ориентаций применялся тест Э. Шейна «Якоря карьеры» (модификация В.А. Чикер, 2004);
- для выявления готовности к смене профессии, различных аспектов профессионального самоопределения и ретроспективной оценки

выбора профессии было проведено 28 выборочных, неструктурированных, каузальных интервью (по 5-10 студентов каждого вуза);

- для исследования отношения к работодателю использовалась анкета Е.М. Авраамовой (Авраамова, 2011; Верпаховская, 2006);
- для получения данных о социально-психологических особенностях респондентов проводился анкетный опрос.

В анкете использовалась пятибалльная шкала, позволявшая выразить меру согласия с утверждениями об особенностях стиля жизни, вредных привычках, уверенности в будущем, готовности работать по полученной специальности, продолжать обучение, удовлетворенности аффилиативных потребностей. Открытые вопросы анкеты позволяли выявить мотивы выбора вуза и специальности, зарплатные ожидания, дисциплины, вызвавшие во время обучения максимальный интерес / отвержение, предпочитаемые сферы профессиональной деятельности.

Для обработки результатов, полученных в открытых вопросах, использовался контент-анализ. Все оценки анкетных данных были обработаны с помощью статистического пакета SPSS.20. В результате обработки были получены усредненные по всей совокупности данных показатели значимости и их доверительные интервалы. Это позволило провести сравнение средних оценок, полученных для каждой из трех групп. Проверка достоверности различий средних оценок проводилась при помощи критериев Бонферрони и Краскела-Уоллеса. Для выявления различий в оценках у представителей разных групп использовался однофакторный дисперсионный анализ. Для интерпретации выбраны только те показатели, достоверность различий которых превышает 0,05 ($p < 0,05$).

Результаты исследования

Анализ результатов неструктурированного интервью показал следующее: все респонденты отмечали, что выбор направления обучения связан с перспективой заработка и давление этого фактора было определяющим. Поэтому зарплатные ожидания, как общий фактор, выносятся за рамки обсуждения.

Лояльные. Выпускники, предполагающие сохранять верность специальности, удовлетворены качеством полученных знаний, процесс обучения характеризуют как интересный и сложный. Они совершенно уверены в том, что после окончания вуза будут работать в рамках выбранной профессиональной сферы деятельности. Респонденты этой группы отмечали, что во время обучения получили опыт работы по специальности, знают организацию, в которой будут работать после получения диплома, им понятны содержание будущей работы и навыки, которыми надо дополнительно овладеть, они хорошо представляют свои карьерные перспективы (например, в группе клинических психологов сформировано намерение к открытию собственной практики). После окончания вуза собираются приступить к работе в течение 1-2 месяцев, многие (особенно это касается выпускников IT- специальностей) работают на условиях частичной занятости и, после получения диплома, изменяют свой статус в организации.

Безразличные. Группа выпускников, сомневающих в том, что после окончания вуза будут работать по полученной специальности. В интервью они формулировали мнение, что им безразлично, по какой специальности работать, важно наличие любого высшего образования в рамках выбранной профессиональной сферы, предпочтителен диплом вуза, который котируется за рубежом. Процесс обучения не вызывал ни затруднений, ни интереса. Во время обучения не получили опыта работы по специальности, получили незначительный (1-2 месяца) опыт работы в сфере обслуживания. После окончания вуза предполагают осмотреться, не работать и не учиться дальше,

посвятить себя семье или продолжить образование за рубежом с последующим трудоустройством.

Нелояльные. Выпускники, с осознанным отказом от специальности. В интервью процесс обучения они характеризовали как легкий, интересный; к высокой академической успеваемости не стремились, выбирая стратегию минимизации сил при обучении в соответствии с принципом «необходимо и достаточно». Во время обучения получили незначительный опыт работы на исполнительских позициях с организационными функциями (волонтерами, переводчиками, сопровождающими групп на сочинской олимпиаде, инструкторами в детских лагерях отдыха). После окончания вуза работать ни в рамках профессиональной сферы, ни по полученной специальности не планируют. Делились планами о получении другой специальности, продолжении учебы за рубежом в другой профильной сфере, работе на административных, управленческих позициях в бизнесе родителей или открытии собственного дела.

Данные контент-анализа ответов на вопросы *смыслового блока «Причины выбора профессии»*, включавшего открытые вопросы и вопросы в форме незаконченных предложений: «Я поступил в этот университет, потому что...», «Я выбрал этот факультет потому, что ...», «На выбор специализации повлияло...» представлены в таблице 1.

При анализе структуры ответов на вопрос о причинах выбора специальности выявлено, что для всех групп общим является интерес к содержанию обучения, а также престиж, рейтинг университета.

Различия коснулись третьей в рейтинге позиции, для *лояльных* это – перспективность, востребованность профессии на рынке труда, для *безразличных* – случайность, для *нелояльных* профессии – влияние и традиции семьи, советы учителей, расположение вуза и, как следствие, временные затраты на транспорт во время обучения.

Таблица 1 – Данные контент-анализа ответов на вопросы смыслового блока «Причины выбора профессии»

Единицы контент анализа	Частота упоминания, абсолютная (раз)			Частота упоминания относительная в выборке (%)		
	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.
Востребованность профессии	4		5	3,1		3,8
Интерес к содержанию обучения	11	12	26	8,5	9,2	20,0
Влияние референтной группы	6	4	3	4,6	3,1	2,3
Амбиции	1	1		0,8	0,8	
Престиж ВУЗа	9	7	6	6,9	5,4	4,6
Необходимость		3	2		2,3	1,5
Стоимость обучения	2	2	3	1,5	1,5	2,3
Военная кафедра	2			1,5		
Лёгкость поступления	1		2	0,8		1,5
Эстетика, локация ВУЗа	6	2	3	4,6	1,5	2,3
Случайность		6	1		4,6	0,8
Всего	42	37	51	32,3	28,5	39,2
	130			100%		

Среди внешних причин выбора вуза упоминаются следующие: наличие военной кафедры, эстетические впечатления от архитектуры зданий университета, «некоррупционированность», соотношение престижности диплома и стоимости обучения. Эти причины названы в группе *нелояльных* и *безразличных* профессии.

Сравнение ретроспективных представлений о выборе профиля образования позволяет охарактеризовать группу *лояльных*, как группу, у которой интерес к содержанию обучения доминирует, сформирован на ранних стадиях обучения и связан с самостоятельностью выбора профессиональной направленности. На выбор респондентами двух других групп профиля обучения большее влияние оказали прагматические причины.

Эти результаты представляются закономерными: интерес к содержанию обучения уже на раннем этапе формирует внутреннюю мотивацию, целеустремленность и последовательность профессионального

самоопределения до конца обучения. Внешние причины выбора, более характерные для групп *безразличных* и *нелояльных*, могут свидетельствовать об экстернальной направленности, несамостоятельности контроля за определением сферы профессиональной жизни, сиюминутной ориентации на конъюнктуру рынка, зависимости от сценариев, сформулированных и навязанных референтной группой старшего поколения.

Смысловой блок «Критерии хорошей работы». При анализе ответов на вопрос анкеты «Чего вы ждёте от работодателя (работа по полученной специальности)» обнаружен показатель, который объединяет ожидания в группах: это надежда начать работать под руководством опытного наставника и встретить на первом месте работы индивидуальный подход к профессиональным проблемам (данные представлены в таблице 2). Потребность в профессиональном патронаже может свидетельствовать о понимании недостаточности своего опыта и профессиональной подготовленности, что не мешает всем респондентам рассчитывать на стабильный контракт, высокие заработки, карьерный рост и самостоятельность.

Таблица 2 – Показатели анкетного опроса «Ожидания от работодателя»

Ответы	Нелояльные	Безразличные	Лояльные
Возможность продолжать обучение на рабочем месте	3,8	3,7*	4,4*
Наставник	4,6	4,3	4,4
Карьерный рост	4,2	4,3	4,3
Высокая заработная плата	4,2	4,1	4,2
Стабильный, длительный контракт	4,1	3,9	4,1
Уважение и признание коллег	4,2	4,5	4,0
Хороший коллектив	4,5*	4,2	3,9*
Самостоятельность	4,0	4,1	3,9
Свободный график работы	3,9*	3,5	3,3*
Невысокая но стабильная заработная плата	3,4	3,8*	3,2*
Работу по призванию	2,6	2,3	3,1*

* Разность средних значима на уровне $p < 0,05$

Значимые различия позволяют охарактеризовать группу *лояльных*, как группу, готовую в большей степени продолжать обучение, с меньшей зависимостью от морально-психологического климата коллектива. Группа *безразличных* более остальных готова работать на условиях невысокой, но стабильной заработной платы и менее остальных готова к продолжению обучения. Группа *нелояльных* выделяется ожиданиями, связанными с хорошим морально-психологическим климатом в коллективе и потребностью в свободном графике работы.

Эти результаты представляются непротиворечивыми, они логично продолжают сценарии каждой из групп. Общее ожидание выпускников, связанное с работой под началом неформального наставника, малореалистично. Система неформального наставничества, как ресурса качественной профессиональной адаптации и развития молодых специалистов, эффективно работает в незначительном числе организаций². Среди наших респондентов, видимо, это ожидание будет реализовано только для тех выпускников, которые начнут свой профессиональный путь в семейном бизнесе.

Данные контент-анализа ответов на открытые вопросы и незаконченные приложения *смыслового блока «Личностные особенности руководителя»* («Хороший руководитель это...», «Какими качествами должен обладать ваш первый руководитель») представлены в таблице 3 и на рисунке 1.

² При подробной теоретической разработанности темы наставничества, реальность ее практического воплощения вызывает сомнения в бизнес-среде (Александровская, 2014; Джиоева, 2014; Пастухова, 2014; Крючков, 2014).

Таблица 3 – Данные контент-анализа ответов на вопросы смыслового блока «Личностные особенности руководителя»

Единицы контент анализа	Частота упоминания, абсолютная (раз)			Частота упоминания относительная в выборке (%)		
	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.
Коммуникативные	5	1	5	5,7	1,1	5,7
Лидерские	3	1	5	3,4	1,1	5,7
Профессиональные	6	4	10	6,8	4,5	11,4
Морально-этические	11	5	12	12,5	5,7	13,6
Патернальные	4	1	4	4,5	1,1	4,5
Другое	4	2	5	4,5	2,3	5,7
Всего	33	14	41	37,5	15,9	46,6
	88			100%		

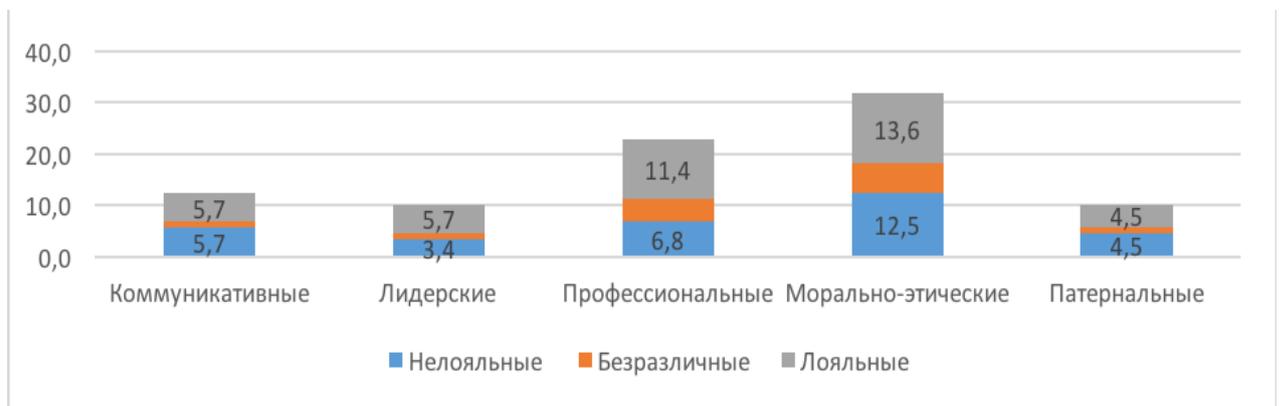


Рисунок 1 – Представления о личностных свойствах первого руководителя

Данные позволяют отметить общую структуру представлений о личности первого руководителя. Это – ожидания высоких морально-этических качеств («честный», «справедливый»), у него есть чему учиться («профессионально интересный», «с опытом, много знает», «человек, который прошел путь от рабочего до начальника в данной сфере»), обладает развитыми лидерскими качествами («умеет контролировать коллектив», «лидер») и коммуникативно компетентен («может выслушать и понять»).

Слабая рефлексия в группе *безразличных* может свидетельствовать о равнодушном отношении респондентов к особенностям личности руководителя.

Анализ ответов на вопросы *смыслового блока* «Предложения работодателю» («Я мог бы предложить работодателю...» «Работодатель должен предпочесть меня среди других соискателей свободной вакансии, потому что я...», «Мои достоинства как специалиста...» «Что Вы можете предложить хорошему работодателю? Почему надо взять на работу именно Вас. Какими достоинствами как специалист и как сотрудник Вы обладаете?»).

На вопросы ответили 48,6% *нелояльных*, 35,7% *безразличных*, 48,2% *лояльных* профессии. Более половины респондентов не смогли сформулировать свои преимущества в контексте конкуренции за вакансию. Данные контент-анализа представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Данные контент анализа ответов на вопросы смыслового блока «Предложения работодателю»

Единицы контент анализа	Частота упоминания, абсолютная (раз)			Частота упоминания относительная в выборке (%)		
	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.	Нелояльн.	Безразл.	Лояльн.
Коммуникативные навыки	2	3	5	2,2	3,4	5,6
Обучаемость	3	1	7	3,4	1,1	7,9
Знания, компетенции	7	5	23	7,9	5,6	25,8
Отношение к работе	11	9	3	12,4	10,1	3,4
Энтузиазм	2		5	2,2	0,0	5,6
Амбициозность			3	0,0	0,0	3,4
Всего	25	18	46	28,1	20,2	51,7
	89			100,0%		

Содержательные различия в предложениях работодателю выделяют группу *лояльных* профессии – они более четко представляют свои конкурентные преимущества, к ним относятся: «знание 3-х языков –

английский, китайский, корейский», «знания по специальности»; обучаемость («готова совершенствовать свои навыки», «легкообучающийся специалист»); коммуникативные навыки («нахожу общий язык с людьми»); это единственная группа в которой были названы энтузиазм и амбициозность и не сделан акцент на «исполнительность».

В группе *безразличных* к профессии своим главным преимуществом называют добросовестное отношение к работе: «обязательность», «ответственность», «исполнительность», «усидчивая», «упорная работа, усердие» и только один респондент в этой группе назвал своим преимуществом обучаемость.

В группе *нелояльных* типичные формулировки конкурентных преимуществ, описывающих отношение к работе, связаны с «уверенностью в результате», «умением решать любые проблемы», работодатель получит «отличного работника с умной головой», «собутыльника».

В исследованиях (Аврамова, 2011; Верпаховская, 2006; Парфенова, 2014; Тропотяга, 2009) показано, что основные личные качества, которые ожидает увидеть работодатель³ у молодого специалиста, это – стрессоустойчивость (29% упоминаний в вакансиях для молодых специалистов), нацеленность на результат (13%), активная жизненная позиция (12%).

В десятке личных качеств, которые встречаются в вакансиях для молодых специалистов, присутствуют: инициативность; амбициозность; креативность; работоспособность; быстрая самообучаемость; способность быстро переучиваться, самоорганизация, надежность.

Главное требование работодателя к молодому специалисту – стрессоустойчивость – в нашей выборке названо тремя респондентами, а

³ В рамках ресурсной теории принято выделять три вида основных обеспечивающих ресурсов предприятия: материальные (исчерпаемые) – земля, капитал, финансы; трудовые – квалификационные характеристики персонала; нематериальные (неисчерпаемые) – знания, навыки, способности (Каткало, 2002). Требования компаний с различными характеристиками обеспечивающих ресурсов к аппликантам будут различаться.

нацеленность на результат, которая занимает второе место в требованиях работодателей, дважды называется в группе нелояльных. Такое расхождение в потребностях работодателя и предложениях выпускников может свидетельствовать о недостаточной психологической подготовленности респондентов к работе в условиях риска, в динамичных и кризисных условиях изменений внешней среды. Столкновения с реальностью рынка может потребовать от выпускников реализации таких форм поведения, которые не освоены в процессе обучения.

Таким образом, можно предположить, что выпускники не представляют главные ожидания работодателя, они делают акцент на тех личностных свойствах, которые важны, но вторичны для работодателя (ГУ-ВШЭ, 2004-2005). Две нуждающиеся друг в друге группы, действующие на рынке труда, не стыкуются: ожидания одних расходятся с предложением других. В большей мере соответствуют ожиданиям работодателя личностные характеристики, названные группой *лояльных* профессии выпускников. Маловостребованные работодателем качества считают своим главным конкурентным преимуществом *безразличные* к профессии. Все респонденты ждут от работодателя неформального наставничества, которое у редкого работодателя является сильной чертой.

Смысловой блок «Социально-психологические аспекты». При исследовании таких аспектов как удовлетворенность аффилиативных потребностей, особенности стиля жизни, структура семьи, уверенность в будущем, склонность к вредным привычкам значимых различий в группах выявлено не было.

Однофакторный дисперсионный анализ выявил связь между академической успеваемостью выпускников, удовлетворенностью качеством полученного образования, материально-бытовыми условиями и готовностью к эмиграции. Данные представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Показатели социально-психологических различий

Показатели	Нелояльные	Безразличные	Лояльные
Удовлетворенность материальным положением	2,34*	3,57*	3,17
Удовлетворенность жилищными условиями	2,81*	4,14*	3,45*
Готовность к эмиграции	2,64	3,12*	2,31*
Академическая успеваемость (средний балл за время обучения)	3,81*	4,0	4,48*
Удовлетворенность качеством полученного образования	68%	66%	78%
Уверенность в завтрашнем дне	3,41	3,23	3,54
Удовлетворенность дружескими связями	4,12	4,07	4,10
Удовлетворенность личной жизнью	3,91	4,02	4,03
Фактор вредных привычек (курение, алкоголь)	2,55	1,6	2,25

* Разность средних значима на уровне $p < 0,05$.

Анализ дисциплин, которые вызвали интерес во время обучения, и выделяются респондентами как полезные, показал, что в группе *лояльных* это интерес к профильным предметами, в группе *безразличных* – дисциплины на иностранных языках, у *нелояльных* – избирательно-профильные, иностранные языки, менеджмент, предпринимательство.

Эти результаты представляются закономерными: высокая успеваемость требует от *лояльных* интеллектуальных усилий, организованности, целеустремленности, последовательности, а средне успевающие студенты из группы, готовой реализовать сценарий смены профессионального профиля, ориентированы на успеваемость в ограниченном круге непрофильных дисциплин. Группа *безразличных* при хорошей успеваемости и материально-бытовой защищенности, сосредотачивает усилия во время обучения на изучении второго иностранного языка и дисциплинах, повышающих шансы на продолжение обучения и трудоустройства за границей.

Данные, полученные при работе с методикой Э.Шейна «Якоря карьеры», позволяют отметить особенности карьерных ориентаций в группе *нелояльных* как большее стремление к автономии. В группе *безразличных* выражена направленность на стабильность занятости без ориентации на

стабильность места работы, что косвенно подтверждает их предрасположенность к эмиграции.

Для всех респондентов якорь «Интеграция стилей жизни» более важен, чем якорь «Профессиональная компетентность». Этот якорь характеризует потребность в гармоничном сочетании интересов семьи и работы и, в данном случае, может быть объяснен гендерным составом выборки.

Карьерные ориентации респондентов. Данные по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели методики «Якоря карьеры»

Показатели	Нелояльные	Безразличные	Лояльные
Профессиональная компетентность	4,87	5,37	5,37
Менеджмент	6,70	6,22	6,75
Автономия	6,91*	6,41	5,73
Стабильность работы	6,52	7,31*	7,02
Стабильность места	5,53	4,28*	4,83
Служение	6,74	6,46	6,59
Вызов	5,47	6,08	5,77
Интеграция стилей жизни	6,91	7,27	7,29
Предпринимательство	6,40	6,05	5,96

Обсуждение результатов

Анализ ретроспективных воспоминаний о профессиональном выборе позволяет подчеркнуть, что самостоятельность и последовательность выбора отмечается в группе *лояльных*. В группе *безразличных* и *нелояльных* на выбор повлияло мнение референтных групп и прагматические, случайные, иногда экзотические причины. Несамостоятельность выбора, послушность родительскому сценарию благополучия замедляет понимание необходимости формирования ответственной позиции по отношению к собственной профессиональной жизни на этапе начала обучения, встречает внутреннее сопротивление и не преодолевается в отношении к профессии до окончания вуза.

Лояльные. Это группа с устойчивым, ранним и осознанным профессиональным самоопределением. Они выкладываются во время обучения на всех этапах образовательного процесса, реалистично оценивают свое положение на пороге рынка труда, целеустремленные, с хорошими знаниями, первоначальным опытом работы в профессиональной сфере, владеют современными информационными технологиями, знают иностранные языки. На первом рабочем месте, понимая требования работодателя, хотят инвестировать время и усилия в дополнительное профессиональное обучение, чтобы в дальнейшем самореализоваться в роли квалифицированного специалиста. Обладают профессиональным достоинством и готовы диктовать свои требования работодателю: возможность профессионального, карьерного роста, стабильного контракта, высоких морально-этических качеств от руководителя, возможности гармонично сочетать эффективную работу и счастливую личную жизнь. Они принесут работодателю красный диплом, трудолюбие, энтузиазм, желание справляться с трудными профессиональными задачами и психологическую неготовность к работе в стрессовых условиях риска и неопределенности.

С точки зрения ПДМ они не представляют интереса, т.к. если и будут менять специализацию, то – в рамках выбранной профессиональной сферы для расширения индивидуальных возможностей в развитии профессиональной карьеры.

Безразличные. Выбор профиля обучения на начальном этапе определяется содержанием обучения, прагматическими и случайными причинами, легкостью поступления. Группа с повышенным материально-бытовым благополучием. На этапе обучения они оптимизировали усилия и акцентировали внимание на изучении дисциплин, которые потенциально помогут адаптации в иной языковой среде и культуре. Обладают идеалистическими представлениями о достаточности владения иностранными языками для успешности профессиональной самореализации

в условиях эмиграции. Во время обучения не проявили активности для получения профессионального опыта. Адекватность их ожиданий от работодателя вызывает опасения и тревогу. *Безразличные* полагают найти работодателя, обеспечивающего безопасность: постоянную занятость, невысокую, но стабильную заработную плату, социальную защищенность, благоприятную организационную атмосферу, патермальную опеку. Полагают заинтересовать работодателя исполнительностью, усидчивостью и нежеланием продолжать ни профессиональное, ни управленческое развитие. Эти качества мало отвечают реальным требованиям рынка труда и могут быть востребованы в организациях, которые функционируют в стабильной среде. В условиях динамичных изменений и нарастания частоты экономических кризисов можно предположить, что такого рода ожиданиям и предложениям выпускников могут ответить только те компании, деятельность которых основана на управлении исчерпаемыми ресурсами (государственные фонды, природные ресурсы).

Характеристики этой группы позволяют предположить, что именно в ее состав входят люди, пост-дипломная мобильность которых может носить нисходящий характер. Условиями для социального спуска может послужить ухудшение материальных возможностей спонсоров, опека которых продлевает респондентам данной группы психолого-социальный мораторий на ответственность не только за профессиональный выбор, но и за жизненный сценарий в целом.

Группа *нелояльных* профессии, планирующая полностью отказаться от профессионального профиля и специальности, полученной в вузе, характеризуется прагматическими интересами выбора профиля образования на ранних этапах обучения. Выходцы из менее материально-благополучной среды. Сниженная успеваемость во время обучения связана с развитой социальной ловкостью и расчетом, стремлением минимизировать усилия и получить знания с акцентом на те дисциплины, которые могут быть полезны

при административно-организационной деятельности, вне рамок профессиональной сферы. Выбор специальности изначально не имел важного значения, получение диплома воспринимается как необходимый социальный ритуал для смены уровня материального благосостояния, получения независимости и свободы от организационных ограничений. Высшее образование является осознанно выбранным инструментом для продвижения по административно-организационным должностям.

В целом, они хорошо представляют себе портрет работодателя, которого ищут. Работодателю могут предложить амбициозность, ориентированность на результат, стремление к автономии, независимости в выборе содержания, объема, времени выполнения работы. На выбор работодателя, кроме высоких зарплаток, будут влиять благоприятность организационного климата и возможность работать в режиме свободного графика. Признаков уравновесить свои высокие притязания на автономию равнозначностью ответа работодателю – знаниями по специальности, готовностью начинать работу с низовых позиций в данной группе не обнаружено. Можно предположить, что первого работодателя будут использовать для накопления необходимых социальных контактов и опыта работы в области административно-организационной и управленческой деятельности.

Полученные данные позволяют предположить, что представители данной группы будут склонны к восходящей ПДМ.

Выводы

Респондентов объединяют:

- ожидания от работодателя – наставничество, патернальная забота и индивидуальный подход к профессиональным проблемам;

- неготовность предложить работодателю психологические качества, требующие эффективной работы в условиях кризисов, риска, повышенной неопределенности.

Сценарий ПДМ формируется на ранних этапах обучения. Факт продуманного, осознанного выбора профессии является решающим для формирования раннего профессионального самоопределения.

Исследованная группа принадлежит к полюсу благополучия с точки зрения трудоустройства, в ней обнаружена подгруппа риска с потенциальной готовностью к нисходящей пост-дипломной мобильности.

Подгруппу риска, составляют выпускники с неустойчивым профессиональным самоопределением, навязанной профессиональной идентичностью, зависимые от материальной поддержки семьи. У них нет опыта работы по специальности и они не ориентированы на дополнительное обучение на рабочем месте.

В подгруппу с потенциальной предрасположенностью к восходящей ПДМ входят респонденты, ориентированные на автономию, независимость, не готовые предложить работодателю ни профессиональную, ни организационную лояльность.

Заключение

Завершая обсуждение результатов проведенного исследования, можно отметить, что они хорошо согласуются со сложившимися представлениями по обсуждаемой теме. Намеченные тенденции нуждаются в более детальном рассмотрении психологических особенностей представителей групп, предрасположенных к вертикальной мобильности (восходящей и нисходящей), т.к. у представителей этих групп возможно обостренное протекание кризисов профессионального развития.

Полученные данные могут быть использованы в практической работе кадровых служб, т.к. позволяют описать особенности поведения на рынке

труда целевой группы с профильным образованием, ориентированной на профессиональное развитие; могут быть опорой для создания программ адаптации молодых специалистов.

Список использованных источников

- Авраамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // *Общественные науки и современность*, 2011, № 3, с. 51-61. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0483/analit03.php> (дата обращения: 07.08 2015).
- Авраамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники ВУЗов на рынке труда: взаимные ожидания // *Социологические исследования*, 2006, № 4, с. 37-46. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0291/analit01.php>, (дата обращения: 18.10.15).
- Александровская Т. Практика наставничества в организациях. URL: <http://www.e-executive.ru/education/proeducation/1772819-praktika-nastavnichestva-v-organizatsiyah> (дата обращения: 12.05.2016).
- Балуева Т.В. Пост-дипломная мобильность выпускников государственных ВУЗов и бизнес-школ: сравнительный анализ // *Известия Волгоградского государственного технического университета. Сер.: Проблемы социально-гуманитарного знания*, 2015, № 2, с. 69-75.
- Воронина О.В. Организационно-психологические проблемы первичного трудоустройства выпускников // *Материалы международной научно-практической конференции «Ананьевские чтения–2015»*, СПб., СПбГУ, 2015, с. 346.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т., Рыжикова З., Биляк Т. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? // *Препринт WP3/2009/03*. М.: ГУ ВШЭ, 2009.
- Государственный университет – Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ), исследование «Приоритеты современного работодателя», 2004-2005 гг.
- Джигоева Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях. Автореф. канд. дис. на соискание уч. степени к. э. н. М., 2014.
- Катькало В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8. Менеджмент*. СПб., 2002, № 4, с. 20-42.
- Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // *Знание. Понимание. Умение*. 2012, № 1. URL: http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2012/1/Kovaleva_Professional-Mobility/52_2012_1.pdf (дата обращения: 06.04.2016).
- Парфенова О. Исследование молодых специалистов на рынке труда. 2011. URL: https://ancor.ru/company/press/in_the_press/article/articleid/3977/ (дата обращения: 14.03 2016).

- Пастухова Л.С., Крючков В.А. Наставничество как механизм профессионального и личностного развития государственных служащих и депутатов // PolitBook, 2014, № 3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-mehanizm-professionalnogo-i-lichnostnogo-razvitiya-gosudarstvennyh-sluzhaschih-i-deputatov> (дата обращения 26.04.2016).
- Рынок труда для молодых специалистов в городах миллионниках / HeadHunter, 2014. URL: <https://career.ru/article/14578> (дата обращения: 06.06.2015).
- Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов. М., Политиздат, 1992.
- Тропотяга П.А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста. Автореферат. Иркутск, 2009. URL: <http://www.dslib.net/psixologia-truda/psihologicheskie-determinanty-professionalnoj-uspeshnosti-buduwego-specialista.html> (дата обращения: 15.05.2016).
- Центр трудовых исследований. URL: <http://www.trud.gov.ua/article/144445?annId=144446> (дата обращения 18.04.2016).
- Черныш М.Ф. Социальная мобильность // Социальная энциклопедия в 2 т. М., Мысль, 2003. Т. 2, с. 457-458.
- Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб, Речь, 2004.
- Яшков А.Б. Установки выпускников и ожидания работодателей // Образовательные технологии. 2010, № 4, с. 60-71.

References

- Avraamova E.M. Rynok truda i sistema obrazovaniya: trudnosti perevoda signalov [Labour Market and Educational System: Lost in Translation of the Signals] // Obshchestvennye nauki i sovremennost', 2011, No. 3, pp. 51-61. Available at: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0483/analit03.php> (accessed: 07.08 2015). (In Russian)
- Avraamova E.M., Verpakhovskaya Yu.B. Rabotodateli i vypuskniki VUZov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniya [Employers and University Graduates at the Labour Market: Mutual Expectations] // Sotsiologicheskie issledovaniya, 2006, No. 4, pp. 37-46. Available at: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0291/analit01.php>, (accessed: 18.10.15). (In Russian)
- Aleksandrovskaya T. Praktika nastavnichestva v organizatsiyakh [Mentorship practices in organizations]. Available at: <http://www.e-xecutive.ru/education/proeducation/1772819-praktika-nastavnichestva-v-organizatsiyah> (accessed: 12.05.2016). (In Russian)
- Blueva T.V. Post-diplomnaya mobil'nost' vypusknikov gosudarstvennykh VUZov i biznes-shkol: sravnitel'nyĭ analiz [Postgraduate Mobility in State Universities and Business Schools Graduates: a comparative study] // Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Ser.: Problemy sotsial'no-gumanitarnogo znaniya, 2015, No. 2, pp. 69-75. (In Russian)
- Voronina O.V. Organizatsionno-psikhologicheskie problemy pervichnogo trudoustroystva vypusknikov [Organizational-Psychological Problems in Primary Employment of University Graduates] // Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii

- «Anan'evskie chteniya–2015», St. Petersburg, St. Petersburg State University Publ., 2015, p. 346. (In Russian)
- Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Karabchuk T., Ryzhikova Z., Bilyak T. Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'? [The choice of Profession: What do You Study and Where do You Apply It?] // Preprint WP3/2009/03. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2009. (In Russian)
- Gosudarstvennyy universitet – Vysshaya shkola ekonomiki (GU-VShE), issledovanie «Priorityy sovremennogo rabotodatelya» [the study of "The Today's Employer Priorities"]. 2004-2005. (In Russian)
- Dzhioeva F.A. Formirovanie mekhanizma nastavnichestva dlya molodykh spetsialistov v neftegazovykh kompaniyakh [Developing the Mechanism of Mentorship for Junior Employees in Oil and Gas Companies]. Avtoref. kand. dis. na soiskanie uch. stepeni k. e. n. Moscow, 2014. (In Russian)
- Kat'kalo V.S. Resursnaya kontseptsiya strategicheskogo upravleniya: genезis osnovnykh idey i ponyatiy [The Resource Framework of Strategic Management: the Origins of Principal Ideas and Concepts] // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 8. Menedzhment. St. Petersburg, St. Petersburg State University Publ., 2002, No. 4, pp. 20-42. (In Russian)
- Kovaleva A.I. Professional'naya mobil'nost' [Professional Mobility] // Znanie. Ponimanie. Umenie. 2012, No. 1. Available at: http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2012/1/Kovaleva_Professional-Mobility/52_2012_1.pdf (accessed: 06.04.2016). (In Russian)
- Parfenova O. Issledovanie molodykh spetsialistov na rynke truda [Studying Young Specialists on the Labour Market]. 2011. Available at: https://ancor.ru/company/press/in_the_press/article/articleid/3977/ (accessed: 14.03 2016). (In Russian)
- Pastukhova L.S., Kryuchkov V.A. Nastavnichestvo kak mekhanizm professional'nogo i lichnostnogo razvitiya gosudarstvennykh sluzhashchikh i deputatov [Mentorship as a Mechanism of Professional and Personal Development of Government Employees and Deputies] // PolitBook, 2014, No. 3. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-mekhanizm-professionalnogo-i-lichnostnogo-razvitiya-gosudarstvennykh-sluzhaschih-i-deputatov> (accessed: 26.04.2016). (In Russian)
- Rynok truda dlya molodykh spetsialistov v gorodakh millionnikakh [Labour Market for Younger Specialists in the Cities with a Million-plus Population] / HeadHunter, 2014. Available at: <https://career.ru/article/14578> (accessed: 06.06.2015). (In Russian)
- Sorokin P.A. Chelovek. Tsvivilizatsiya. Obshchestvo [Human. Civilization. Society] / Obshch. red., sost. i predisl. A.Yu. Sogomonov. Moscow, Politizdat Publ., 1992. (In Russian)
- Tropotyaga P.A. Psikhologicheskie determinanty professional'noy uspekhnosti budushchego spetsialista [Psychological Determinants of Professional Success in Prospective Specialists]. Avtoref. kand. dis. na soiskanie uch. stepeni k. ps. n. Irkutsk, 2009. Available at: <http://www.dslib.net/psixologia-truda/psihologicheskie-determinanty-professionalnoj-uspekhnosti-buduwego-specialista.html> (accessed: 15.05.2016). (In Russian)
- Tsentr trudovykh issledovaniy [The Center of Labour Studies]. Available at: <http://www.trud.gov.ua/article/144445?annId=144446> (accessed: 18.04.2016). (In Russian)

- Chernysh M.F. Sotsial'naya mobil'nost' [Social Mobility] // Sotsial'naya entsiklopediya v 2 t. Moscow, Mysl' Publ., 2003. Vol. 2, pp. 457-458. (In Russian)
- Chiker V.A. Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala [Psychological Diagnostics of Organization and Personnel]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2004. (In Russian)
- Yashkov A.B. Ustanovki vypusnikov i ozhidaniya rabotodatelei [The Biases of the Graduates and the Expectations of the Employers] // Obrazovatel'nye tekhnologii. 2010, No. 4, pp. 60-71. (In Russian)