DOI: 10.35854/2219-6242-2020-3-12-24 УДК 316.4:004

Гелих О. Я., Левицкая А. Н., Покровская Н. Н.

Социологический анализ социальных установок профессионального и карьерного роста в контексте цифровой экономики и общества знаний

Gelikh O. Ya., Levitskaya A. N., Pokrovskaia N. N. **Sociological Analysis of Attitudes of Professional Growth and Career in the Context of Digital Economy and Knowledge Society**

Социологический анализ факторов интеграции представителей молодых поколений в экономически активную жизнедеятельность опирается на исследование ценностных установок молодежи в отношении трудоустройства и профессионального роста. Информационное общество сформировало два ключевых параметра, оказывающих влияние на построение траектории образовательной, профессиональной, трудовой или предпринимательской активности — роль знаний в создании ценности и цифровую среду как пространство поиска информации, самореализации индивидов в обществе и социопрофессиональном сообществе. Теоретический анализ трудовой социализации позволяет перейти к результатам проведенных с участием авторов эмпирических исследований в 2017, 2019–2020 гг. Полученные данные носят оценочный характер и позволяют сделать выводы о влиянии медиапространства на принятие молодыми людьми, вступающими в трудоспособный возраст, решений о выборе профессии, выборе формы экономической активности, трудоустройстве и карьерном росте.

A sociological analysis of the factors of integration of young generations into active economic life is based on a study of the values of young people in relation to employment and professional growth. The information society has two key parameters that influence the construction of the trajectory of educational, professional, labor or entrepreneurial activity — the significant role of knowledge in creating value and the digital space as a source of information and the place for individuals to fulfill themselves in society and the social and professional community. A theoretical analysis of labor socialization allows researchers to move on to the results of empirical studies carried out with the participation of authors in 2017 and 2019-2020. The data obtained are evaluative in nature and allow authors to draw conclusions about the influence of the media space on young people entering working age taking decisions on choosing a profession and a form of economic activity, planning employment and career growth.

Гелих Олег Яковлевич — профессор кафедры управления образованием и кадрового менеджмента Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена, Почетный работник высшего профессионального образования РФ, руководитель Герценовского междисциплинарного методологического семинара исследований современных проблем управления, доктор философских наук, профессор.

Левицкая Александра Николаевна — аспирант кафедры управления персоналом Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики.

Покровская Надежда Николаевна — профессор кафедры связей с общественностью и рекламы Института философии человека Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена; профессор Высшей школы медиакоммуникаций и связей с общественностью Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, доктор социологических наук, профессор.

© Гелих О. Я., Левицкая А. Н., Покровская Н. Н., 2020

Ключевые слова: человеческий капитал, социализация, цифровизация, информационное общество, факторы выбора вуза, рынок труда.

Контактные данные: **Гелих О. Я.:** 191186, Санкт-Петербург, наб. Мойки, д. 48; (812) 312-44-92; e-mail: ogelich@yandex.ru | **Левицкая А. Н.:** 190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а; (812) 575-11-30; e-mail: alexandra_levitskaya@mail.ru | **Покровская Н. Н.:** 197046, Санкт-Петербург, Малая Посадская ул., д. 26; 195251, Санкт-Петербург, Политехническая ул., д. 29; (812) 294-09-01; e-mail: nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru.

Keywords: human capital, socialization, digitalization, information society, factors of choice of higher education institution, labor market.

Contact Details: **Gelikh O. Ya.:** Moyka Emb. 48, St. Petersburg, 191186, Russia; e-mail: ogelich@yandex.ru | **Levitskaya A. N.:** Lermontovskiy Ave 44; St. Petersburg, 190103, Russia; e-mail: alexandra_levitskaya@mail.ru | **Pokrovskaia N. N.:** Malaya Posadskaya Str. 26, St. Petersburg, 197046, Russia; Politekhnicheskaya Str. 29, St. Petersburg, 195251, Russia; (812) 294-09-01; e-mail: nnp@herzen.spb.ru, nnp@spbstu.ru.

Проблемы пандемии и введенных мер социальной изоляции, которые весной 2020 г. затронули практически все страны, вновь поставили вопрос изучения социально-трудовых отношений. Для общества и бизнеса проявилась ключевая роль трудовой деятельности как компонента социальной интеграции. Наряду с экономико-управленческим анализом трудовой мотивации и организационной адаптации сотрудников очевидной стала актуальность социологического анализа трудовой социализации, социальных установок, ценностных ориентаций и ожиданий в сфере трудового поведения.

Карантинная изоляция государств и граждан показала значимость традиционных регулятивных механизмов и социальных институтов, национальной социально-экономической политики и корпоративного социального управления. Так, Евросоюз смог выработать внятные меры наднационального регулирования лишь через четыре месяца после объявления об эпидемии COVID-19. 23 апреля 2020 г. принято первое решение о поддержке стран ЕС, пострадавших от пандемии, из бюджета Союза [1].

Ранее ключевыми факторами интереса к регулированию социально-трудовых отношений выступали обострение глобальной конкуренции и рынка труда, влияние информационного общества, построение постиндустриальных хозяйственных связей и цифровой экономики знаний, высокой мобильности населения на выбор профессии и построение стратегии карьерного роста. Сегодня среди факторов эффективности инвестирования в человеческий капитал выделяются национальные и региональные системы профессиональной ориентации и организационные программы адаптации, выработанные обществом и локальными (в пределах отраслевых кластеров) сообществами механизмы трудовой социализации. Большая часть указанных институциональных функций возложена на учреждения высшего образования. Развитие технологий и хозяйственных практик, гуманизация общественного развития и инновационного экономического роста, основанного на постоянном обновлении, ставят новые задачи к пониманию и социальному управлению трудовым поведением. Непрерывное обучение позволяет на любой стадии карьеры перейти к освоению новых компетенций, выбору новой позиции в социально-организационной иерархической системе, изменению социально-экономического положения индивида вплоть до дауншифтинга, отказа от должностного роста и смены профессии. Государство и работодатель инвестируют в развитие человеческих ресурсов и одновременно потребляют воплощенный в человеке капитал компетенций и навыков, резерв физического и эмоционального здоровья, которые определяют способность к производству продуктов и знаний и их включению в бизнес-модели.

В этой ситуации общество в целом и субъекты социально-экономических отношений в частности заинтересованы в развитии системы трудовой социализации и ценностно-нормативного регулирования трудового поведения для повышения эффективности экономико-управленческих действий по организационной адаптации человеческих ресурсов и для создания более благоприятной среды реализации человеческого потенциала.

Наряду с широко обсуждаемой проблематикой социальных причин [2; 3] и последствий [4, с. 100–108] прекаризации труда [5, с. 95–97] первоочередной характер приобрели прагматические социально-управленческие вопросы корпоративного управления. В аспекте управления предприятий актуальность исследования социальных установок и ценностных ориентаций трудового поведения обусловлена тем, что сегодня рынок труда России столкнулся с приходом представителей новых поколений, родившихся в постсоветский период. Мировоззренческие установки, оценочные суждения, поведенческие модели, ожидания молодежи существенно отличаются от логики выстраивания системы ценностей и представлений, сформулированных предыдущими поколениями. Это стало особенно заметно в последние десятилетия, начиная с 2000-х гг., когда возраста экономической активности достигли первые «дети перестройки», прошедшие социализацию в постсоветской среде, что потребовало изучения взглядов представителей молодого поколения на их профессиональное будущее.

Трудовое поведение выступает объектом междисциплинарного анализа [6, с. 47–79]. В научной литературе можно выделить экономический [7], педагогический, социологический подходы [8] к анализу трудовой адаптации и социальной интеграции нового сотрудника в трудовую деятельность.

Педагогический подход направлен на выявление склонностей [9; 10] и оценку навыков индивида, вступающего в возраст социально-экономической активности, обучение знаниям и умениям, необходимым для эффективной адаптации к рынку труда, воспитание ценностных суждений и представлений о труде в картине мира индивида [11; 12], на формирование компетенций, которые будут использоваться работником в рамках его вида деятельности [13].

Экономический подход к трудовой социализации нацелен на изучение экономической целесообразности [14; 15] применения человеческого капитала в той или иной сфере (инвестирование в человека рассматривается как с точки зрения индивида и домохозяйства, семьи, так и организации, государства, региона), а также на разработку организационно-административных действий, которые на микроуровне организации, а также на мезо- и макроуровне региона и государства позволяют максимально рационально [16] и эффективно вовлечь трудовой ресурс в деятельность по созданию добавленной стоимости, включить индивида в действующие цепочки создания ценности и бизнес-модели. Наряду с изучением «отношения предмета к предмету и человека к предмету» центральным вопросом управления выступает «отношение людей друг к другу в производственном процессе» [17, с. 40].

Социально-управленческий подход ориентирован на анализ глобального, национального и локального воздействия разнообразных факторов на трудовую социализацию граждан как свободных индивидов (в либеральной концепции рыночной экономики и методологии крайнего индивидуализма) и как членов общества (в рамках социально-рыночных моделей рейнского, скандинавского, средиземноморского и континентально-европейского капитализма) [18], на формирование стратегии личностного роста и социально-экономического позиционирования, выбор сферы профессиональной самореализации, анализ соотношения

внешних и внутренних факторов, интринсивной и экстринсивной мотивации, на выбор вида деятельности, построение образовательной траектории и планирование карьеры.

Социология управления рассматривает трудовую социализацию с точки зрения анализа социальных структур, отвечающих за социальную интеграцию и включение трудовых ресурсов в созидательную общественную деятельность, социальных функций, выполняемых подсистемами общества (институтами образования и бизнеса, в первую очередь) и с позиций различных субъектов социально-экономических отношений, реализующих свои интересы в рамках формирования и функционирования процессов трудовой социализации.

Теоретико-концептуальные разработки в сфере управления, в частности менеджмента человеческих ресурсов в условиях экономики знаний [19; 20], рассматривают профессиональную ориентацию, трудовую социализацию и мотивацию к трудовой деятельности как важнейший фактор эффективности участия человеческого капитала в цепочке создания ценности. Социальный институт образования выступает как функциональная подсистема общества, осуществляющая подготовку к трудовой деятельности в общем смысле, с позиций конкретной социокультурной модели (например, индивидуалисткой в западных обществах, коллективистской в восточноазиатских цивилизациях) отношения к труду в целом и к организации-работодателю в частности, и в отраслевом смысле, с точки зрения формирования типичных для выбранного вида деятельности социальных установок и ценностных ориентаций (цеховой культуры) и передачи специальных знаний, формирования профессиональных компетенций в пределах выбранного профиля трудовой деятельности.

Система профессиональной и карьерной ориентации рассматривается не только с позиций максимизации рентабельности вложения в человеческий капитал (в физическое и интеллектуальное здоровье, знания и навыки творческого применения полученных знаний для решения своего круга задач), но и социальной эффективности, формирования благополучного общества, где наряду с экономическим ростом обеспечивается удовлетворенность жизнью.

С этих позиций работодатель и государство выполняют задачи как экономической природы, эффективного преобразования ресурсов природной среды для удовлетворения потребностей гражданина и члена общества, так и социальной, общественной природы [21, с. 120], воплощая цели гуманизации и личностного развития. Если первая группа задач нацелена на повышение эффективности вовлечения трудовых ресурсов в процессы и цепочки создания добавленной стоимости (*profit-driven business*) в ее финансовом выражении (извлечение прибыли от вложений в человеческий капитал), то вторая группа задач носит комплексный характер, включая возможности индивида и домохозяйства занять искомое положение в социальной иерархии общества и в социопрофессиональном сообществе, в частности, на основе образовательной миграции [22]. Самореализация личности позволяет эффективно раскрыть генетически заложенные в человеке способности и таланты, но и ставит границы воплощения свободы воли, выбора между тем, что люди могут делать хорошо, и тем, что они хотят делать. Анализ социальных практик и моделей трудовой социализации молодежи направлен на выявление ценностных установок профессионального и карьерного роста с учетом динамики общества, цифровизации экономики и построения общества знаний.

Проблема исследования состоит в недостаточной осведомленности представителей молодого поколения о рынке труда, что порождает противоречия при выборе образовательной и профессиональной траектории, при дальнейшей

социальной интеграции в структуре конкретной организации и в рамках реализуемой экономической активности. Предмет исследования включает в себя предпосылки и мотивы выбора образовательной траектории и профессионального будущего представителями молодого поколения. Объект исследования — молодые люди, вступающие в трудовую деятельность, прежде всего, студенты заочного обучения и выпускных курсов бакалавриата и магистратуры, которые уже начали трудовую деятельность или активно вовлечены в процесс поиска трудоустройства, имеют опыт взаимодействия с реальными или потенциальными работодателями.

Социологическое знание рассматривает индивида как члена общества, его социальные связи и всю ткань отношений в группах, сообществах и обществе, в которой проходит жизнедеятельность, повседневное решение задач выживания и реализации поставленных целей [23], стратегическая адаптация к социально-экономическим изменениям [24, с. 21], с учетом влияния общества на процесс и содержание целеполагания и построения ценностных суждений индивида.

Изучение социализации носит междисциплинарный характер, отражая его разнообразную природу [25]. М. С. Каган пишет: «Социализация делает человека исполнителем определенных социальных ролей, которые отвечают потребностям... конкретной национально-своеобразной модификации буржуазного, феодального, исламского, социалистического общества» [26, с. 178]. Эффективная социальная интеграция при трудоустройстве включает в себя профессиональные компетенции в сфере отраслевых знаний и навыков, понимание особенностей среды, в которой выпускнику вуза, молодому специалисту, предстоит реализовать свой трудовой потенциал. Понятие инкультурации отражает усвоение смыслов, «освоение миропонимания и поведения, которые присущи носителям данной культуры» [27], что важно в пределах перспектив трудоустройства в конкретной организации и усвоения организационной культуры предприятия-работодателя, освоения социокультурного пространства трудовой деятельности региона или кластера отраслевого развития. Ряд исследователей считают инкультурацию более широким цивилизационным концептом, отражающим адаптацию к природной среде: «Культурация несет индивиду ценности, порожденные всеми народами во все времена, ибо они опредмечены в памятниках культуры» [26, с. 178–179].

Содержательно социализация направлена на «преимущественно утилитарные, прагматические задачи», компетентность в трактовке контекста и ситуационном выборе форм поведения, а инкультурация — на задачи, «детерминированные эмоционально-ценностными установками, характерными для данной социальной среды, историческими традициями, ментальными особенностями» [28, с. 99]. Оба понятия отражают ориентирование в социальном пространстве [29] как процесс формирования общекультурных компетенций (инкультурация) и готовности к решению задач в рамках определенной социально-управленческой среды (социализация). Понятие аккультурации можно сравнить с вторичной социализацией, освоением индивидом картины мира и норм поведения в объеме, достаточном для эффективного функционирования, когда индивид становится «принятым и уважаемым членом нового окружения, но, по сути, обладает двойственной идентичностью» [30]. Организации должны учитывать аккультурацию при разработке программ адаптации сотрудников.

Б. Д. Парыгин выделяет социальное познание как способ овладения навыками деятельности в предметном мире и встраивания индивида в статусно-ролевую структуру общества [31, с. 165]. И. С. Кон изучает социально-психологические осознанные, контролируемые, целенаправленные и стихийные, спонтанные про-

цессы усвоения системы знаний, норм и ценностей [32, с. 19]. Молодежь сталкивается с трудовой социализацией в 16–20 лет. В теории психосоциального развития Э. Эриксона [33] социализация происходит на 5-й стадии [34] и состоит в осмыслении индивидом своей социальной роли, самоопределении, выборе эго-идентичности, поиске места в жизни.

Принятая в отраслевой, локальной, кластерной или организационной культуре система ценностных установок в большой мере определяет содержание трудовой мотивации индивида. Мотив как «опредмеченная потребность» [35] отражает восприятие и оценку образа будущего объекта или обстоятельства как привлекательного (или отталкивающего, при демотивации) в сравнении с имеющейся ситуацией. Эта оценочная разница порождает психическую энергию, силу, запускающую активность по выбору модели поведения и действия [36], которые требуются для получения целевого результата с учетом контекста и специфики среды.

Потребность отражает осознанное стремление устранить дискомфорт и эмоциональную напряженность, мотив — выбор объекта или обстоятельства внешнего мира, который воспринимается как способный устранить дисбаланс, позволяя перейти от целеполагания к запуску достижения цели. Дискомфорт (дефицитарная, инструментальная, функциональная потребность) может быть физическим (ощущение голода, недостатка сна) и когнитивным (нереализованные амбиции, несовпадение притязаний и ситуации). Психическую энергию могут порождать и трансцендентные мета-мотивы [37], связанные с самоактуализацией. Самореализация выступает как мотив [38] и как процесс активизации, воплощения способностей личности (“*striving to actualize, maintain, and enhance the experiencing organism*”) [39]. А. Маслоу приводит цитату Лао-цзы: «… ты будешь движим своим собственным позывом и даже не будешь знать об этом» [40, с. 204], что близко к концепции потока М. Чиксентмихайи [41; 42], в котором происходит самораскрытие и реализация личностных возможностей. Самоактуализация и самосознание опираются на волю человека, его дисциплину и самоорганизацию, определяющие в совокупности его признание как компетентного профессионала своего дела [43].

В социальном управлении изучается поиск оптимального баланса между мотивами и шкалой ценностей индивида, существующими в организации и обществе социальными установками и системой ценностных ориентаций. Побуждение индивида к достижению целей организации, установленных извне, может происходить путем экономического принуждения в форме трудового договора, социально-психологического воздействия для формирования у индивида тех же целей, что и у управляющей подсистемы в организационной структуре, в частности, путем манипулирования [44]. Анализ ценностных установок сотрудников позволяет минимизировать усилия по давлению на субъекта за счет максимального отождествления целей индивида, входящего в организационные процессы, и задач управления. Г. П. Бессокирная считает, что «мотивы труда представляют собой ценностные представления обыденного сознания и являются социальными фактами, обусловленными в конечном счете социально-экономическими условиями трудовой деятельности» [45, с. 94]. П. Бергер и Т. Лукман подчеркивают роль передачи знаний в ходе социализации, многообразие становится социально признанным в качестве «реальности» повседневной жизни [46]. Образование служит основным инструментом передачи знаний в отраслевом разрезе выбранной профессии и трансмиссии культуры, передачи и освоения социальных регуляторов труда.

Переход к информационному обществу определяет смену ценностных установок и изменение роли образования как института социализации [47], подготовки личностей «новой формации», открытых к изменениям и разнообразию, ценящих время и скорость, с преобладанием внутреннего локуса контроля и верой в регу-

лируемость жизни [48, с. 104]. Непрерывное образование в течение жизни обеспечивает гибкость выбора жизненного пути.

В молодом возрасте значимы задачи самоопределения, самостоятельности, молодые люди стремятся показать, что уже созрели для принятия решений и независимости от родителей. Если раньше самоидентификацию обеспечивали социальные институты, семья, школа, социокультурная среда и локальное сообщество, то сегодня большое влияние на формирование личности оказывает интернет-среда, социальные сети, медиапространство как место хранения и производства символов и норм [49, с. 399–403], место поиска отзывов о престиже профессии, имидже деятельности в отрасли, рейтингов работодателей.

В 2018 г. в исследовании ориентации молодежи в сфере занятости выявлены основные факторы выбора профессии: возможность профессионального роста (59 %), уровень предполагаемого заработка (57 %), сфера деятельности (46 %), получение практического опыта (41 %), любовь к профессии (27 %), способность к данной профессиональной деятельности (20 %), престижность (18 %) [50]. Выбор учебного заведения является ключевым моментом в начале карьеры. В 2011 г. в Нижнем Новгороде в исследовании мотивации абитуриентов при выборе вуза лидировали известность и престиж вуза (67 %), перспективы трудоустройства после его окончания (45 %), получение инновационного и перспективного образования (44 %), выбор направлений подготовки (37 %), обучение на современном оборудовании (33 %) [51, с. 62].

В 2012 г. в Национальном исследовательском ядерном университете «МИФИ» получено распределение важнейших факторов выбора вуза студентами: местонахождение вуза (93 %), возможность бесплатного обучения (90 %), интересная специальность (90 %), является ли вуз государственным (84 %), предоставление общежития (67 %), изучение более одного иностранного языка (47 %), высокая квалификация преподавателей (42 %), родители учились в этом вузе (40 %), есть военная кафедра (37 %), у вуза хорошая техническая база (32 %), мнение о вузе друзей (20 %) [52, с. 527]. В 2013 г. в Красноярском государственном аграрном университете среди ключевых причин выбора Института менеджмента и информатики указаны доступная оплата обучения, наличие общежития, привлекательная специальность, перспективы трудоустройства, престиж вуза, участие в учебном процессе специалистов данной области [53, с. 97].

Осенью 2017 г. на базе Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики (СПбУТУиЭ) по заказу Комитета по науке и высшей школе администрации Санкт-Петербурга с участием авторов статьи было проведено исследование качества высшего образования и перспектив его использования в дальнейшей профессиональной карьере (опрошено 1 557 студентов) [54]. В опросе студентов выявлена следующая иерархия факторов выбора вуза: рекомендации родителей, друзей, знакомых (41,7 %); рейтинги вуза в СМИ (25,4 %), востребованность выпускников вуза ведущими предприятиями (20,1 %), знакомство с вузами на PR-мероприятиях, выставках (19,0 %), «легче поступить и учиться, чем в других вузах» (17,8 %), расположение вуза (рядом с домом или транспортными узлами) или наличие общежития (16,5 %), гарантии трудоустройства после окончания вуза (13,6 %), «прошел по конкурсу только в этот вуз» (11,2 %), «главное получить высшее образование, неважно, в каком вузе» (10,7 %), наименьшая цена за обучение (8,7 %) [55].

Иерархии причин выбора учебного заведения различаются по уровням подготовки. Больше магистрантов опирались на мнение друзей, знакомых и

родственников (64,6 %), а вариант «главное получить высшее образование, неважно в каком вузе» — не был выбран ни одним из магистрантов. Вариант «легче поступить и учиться, чем в других вузах» указали 6,3 % магистрантов и 19,3 % бакалавров; удобное расположение вуза выбрали 6,7 % магистрантов и 18,3 % бакалавров; критерий цены обучения важен лишь для 0,4 % магистрантов и 10,3 % бакалавров. Это свидетельствует о существенном уровне осознанности магистрантов и о доминировании содержательных требований к высшему образованию, в отличие от бакалаврского уровня, в большей мере ориентированного на условия обучения и получение диплома, как показано в таблице 1.

Таблица 1

Факторы выбора вуза учащимися бакалаврского и магистерского уровней вузов Санкт-Петербурга, 2017 [59], %

Критерий выбора	Бакалавры	Магистранты	Всего
По рекомендации родителей/друзей/знакомых	37,6	64,6	41,7
Рейтинги вуза в СМИ	26,3	20,0	25,4
Посещал дни открытых дверей учебных заведений, образовательные выставки, выбрал это учреждение как наиболее понравившееся	18,9	19,6	19,0
Возможность получить двойной диплом	9,9	7,1	9,5
Выпускники данного вуза востребованы ведущими предприятиями	20,5	17,9	20,1
Живу рядом/удобно добираться/учебное заведение предоставляет общежитие	18,3	6,7	16,5
Легче поступить и учиться, чем в других вузах	19,3	6,3	17,3
Прошел по конкурсу только в этот вуз	12,6	3,8	11,2
В этом вузе наименьшая цена за обучение	10,3	0,4	8,7
Главное получить высшее образование, неважно в каком вузе	12,7	0,0	10,7
Есть гарантии трудоустройства после окончания вуза	13,7	12,9	13,6

Источник: составлено авторами на основе данных Отчета исследования 2017 г. [56].

Большую роль играет значимость доверия как механизма социальной регуляции. В урбанизированном информационном обществе с учетом доступности цифровых технологий, киберпространства и изобилия данных остро стоит проблема оценки источника и критического осмысления информации, анализа отзывов и просеивания PR-коммуникаций [57]. При выборе стратегии применения своего человеческого капитала студенты опираются на поддержку и информацию, полученную от наиболее близких людей, с которыми сложились длительные, долгосрочные отношения [58] и имеются общие долговременные интересы.

В ходе проведения анкетирования учащихся старших курсов вузов Санкт-Петербурга с сентября 2019 по январь 2020 г. (N = 384) получены ответы на вопрос о причинах, повлиявших на выбор учебного заведения (респондент мог выбрать несколько вариантов), как видно из таблицы 2.

Таблица 2

Факторы выбора вуза студентами высших учебных заведений Санкт-Петербурга, 2019–2020, %

Критерий выбора	Доля респондентов
По рекомендации родителей, друзей, знакомых	46,1
Легче поступить и учиться, чем в других вузах	28,9
Рейтинги вуза в СМИ	25,9
Наименьшая цена за обучение	23,0
Гарантии трудоустройства после окончания вуза	22,6
PR вуза на выставках, днях открытых дверей	20,5
Возможность получить двойной диплом	15,5
Наличие общежития, возможность удобно добираться до вуза	12,1
Главное получить высшее образование, неважно в каком вузе	11,3
Востребованность выпускников на предприятиях города после окончания вуза	7,1
Прошел по конкурсу только в этот вуз	7,1

Источник: составлено авторами на основе данных собственного исследования, выполненного в октябре 2019 — марте 2020 г.

В авторском исследовании лидирующим фактором выбора вуза вновь являются рекомендации родителей, друзей и знакомых (46,1 % респондентов). Опора на чужой опыт свидетельствует как о значимости влияния социальной ткани, в которую вплетена жизнь конкретного индивида, на совершаемый им выбор, так и о сложности предмета осведомленности. Оценка перспектив получения образования представляет собой многокритериальную задачу, несоразмерность высоких затрат и низкой вероятности надежного результата анализа делают рациональным обращение к чужим советам. Следует различать интерпретации в случае выбора ответа на вопрос о том, является ли фактор мотивирующим при построении карьеры: ориентируется ли респондент на опыт окружения, семьи и друзей, выделяя среди них успешных людей с карьерными достижениями, или пытается переложить принятие решения и ответственность за его последствия на чужие плечи, следуя советам без критического их анализа.

Второе место в рейтинге факторов выбора учебного заведения занимает критерий «легче поступить и учиться, чем в других вузах» (28,8 %), который можно трактовать как «гигиенический» фактор, дающий студенту снижение риска, моральных и умственных затрат на поступление и учебу. Но практика нередко показывает, что данный фактор может отражать и стремление студента начать трудовую деятельность одновременно с учебой, затратить высвободившийся временной ресурс на работу ради дохода и освоения практической части выбранной специальности. Наконец, остаются важными факторы рейтинга вуза, оплаты обучения, стоимости проезда и проживания.

Для анализа целеполагания представителей молодого поколения в анкете задан такой вопрос: «Планируете ли Вы работать по специальности после окончания вуза?». 81,6 % респондентов подтвердили свои планы по построению карьеры в выбранной сфере деятельности, 4,6 % дали неопределенные ответы («не знаю», «еще не решил» и т. п.), 13,8 % ответили «нет». Аргументировать свое решение смогли 90 % из тех, кто выбрал для себя отрицательный ответ, и лишь

60 % ответивших «да» (вопрос формулировался со словами: «Аргументируйте свой выбор тремя тезисами»). В группе респондентов, выбравших ответ «нет», 40,8 % планируют развивать свой бизнес в другой сфере, почти четверть указали неактуальность профессии (24,6 %) и еще четверть утратили интерес к выбранной специальности (24,1 %). Из числа респондентов, объяснивших, почему они считают свой выбор профессии верным, лишь 20 % привели три аргумента. Можно судить о том, что у представителей молодого поколения на начальном этапе формирования образовательной траектории и выбора профессии, когда они обучаются в вузах, не сформировано полноценное целеполагание, необходимое для долгосрочного планирования.

Для уточнения ориентации в системе человеческого капитала на практике респондентам задан закрытый вопрос, без указания временного интервала: «Какова цель Вашего трудоустройства?». Ответы распределились так, как показано в таблице 3 (можно было выбирать несколько вариантов).

Таблица 3

Цель трудоустройства, выявленная при опросе студентов старших курсов, 2019–2020, %

Цель	Доля респондентов
Построить карьеру	61,9
Материальная независимость	53,1
Реализовать полученные в вузе знания на практике	17,6
Самореализация	2,9
Родители настаивают на трудоустройстве	2,1
Иные причины	3,4

Источник: составлено авторами на основе данных собственного исследования, выполненного в октябре 2019 — марте 2020 г.

Большинство респондентов (61,9 %) в качестве цели указали «построить карьеру». В ходе интервью обнаружено, что представители молодого поколения чаще рассматривают карьеру с позиции продвижения по службе в организационной иерархии, чтобы занять более престижные должности, и повышения личного благосостояния [58, с. 324]. Профессиональный аспект интересует их в меньшей мере, поскольку не несет быстрых привилегий. Направленность на тактическое достижение карьерных целей может мотивировать к получению знаний в вузе и их практическому применению в трудовой деятельности. Но скорость получения высокой должности с достойной оплатой труда не всегда приводит к тому, что специалист нарабатывает необходимые для этой должности профессиональные навыки, что впоследствии сказывается на качестве его работы и функционировании структуры, его нанявшей.

53,1 % респондентов акцентировали внимание на материальной независимости как цели своего трудоустройства. В ходе интервью более 80 % опрошенных отметили, что быть независимым — это самостоятельно себя содержать, зарабатывать деньги на удовлетворение всех своих потребностей. Но никто из респондентов не отметил, что официальное трудоустройство основано на зависимости работника от работодателя, который определяет размер заработной платы и условия труда. Аналогичная ситуация складывается при ведении собственного бизнеса. Любой бизнес материально зависим от различных экономических факторов — колебаний спроса, конкуренции, курса валют, экономической стабильности государства, налогообложения и др.

Можно сделать вывод о том, что поколенческая проблема российского рынка труда связана, прежде всего, с общественными трансформациями периода перестройки. Описание глобальных идеал-типов «миллениалов» и «цифровых аборигенов» в России дополняется разрывом в базовых ценностно-нормативных основаниях социальной регуляции поведения, состоянием скачка от патернализма к попыткам рыночного индивидуализма и самостоятельности, которые парадоксальным образом привели не к росту ответственности населения за свой жизненный путь, а к развитию манипулятивных технологий во всех сферах и на всех уровнях. Рассмотренные социальные установки молодежи определяют необходимость модернизации системы профессиональной ориентации, включая адаптацию регулирования рынка труда и научно-образовательной деятельности к новой цифровой среде общества знаний.

Литература

1. *Саможнев А.* Евросоюз отказался от практики соблюдения дефицита бюджета // Российская газета. 2020. 21 мая.
2. *Bernstein J.* All Together Now. Common Sense for a Fair Economy. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006. 157 p.
3. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
4. *Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
5. *Бурова Н. В., Покровская Н. Н., Коноплянник Т. М.* Формы занятости высококвалифицированных специалистов промышленности: влияние прекаризации на интеллектуальный капитал // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ», 2019. Т. 1. С. 95–98.
6. *Грановеттер М.* Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд (перевод М. С. Добряковой) // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 49–79.
7. *Слободской А. Л.* Влияние понятийного аппарата на адекватность подхода к управлению наемным трудом // Управление персоналом: сб. тр. конф. СПб.: Инфо-да, 2015. С. 30–34.
8. *Покровская Н. Н.* Регулятивные механизмы в условиях плюрализма социально-экономических моделей // Вестник Ереванского университета. Общественные науки. 2009. № 3 (129). С. 35–47.
9. *Ушинский К. Д.* Труд в его психическом и воспитательном значении // Собр. соч. в 11 т. Т. 2. Педагогические статьи. 1857–1861. М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1948. 655 с.
10. *Сухомлинский В. А.* Труд основа всестороннего развития личности // Вопросы философии. 1963. № 4. С. 54–63.
11. *Сухомлинский В. А.* Человек неповторим // Кировоградская правда. 1960. 31 мая.
12. *Покровская Н. Н.* Дискурсивно-регуляторные механизмы выстраивания поведенческого выбора и социопрофессиональный нарратив // Вестник Балтийской педагогической академии. 2013. Вып. 111. С. 25–29.
13. *Выготский Л. С.* Мышление и речь. М.: Лабиринт, 2012. 352 с.
14. *Абчук А. В., Гелих О. Я., Тульчинский Г. Л.* [и др.]. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: монография / под ред. О. Я. Гелиха, В. П. Соломина, Г. Л. Тульчинского. СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2011. 416 с.
15. *Покровская Н. Н.* Рациональность экономического поведения // Известия РГПУ: Общественные и гуманитарные науки. 2007. № 12. С. 128–137.
16. *Гелих О. Я.* Управленческая мысль: к проблеме ее генезиса, развития и современного состояния // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: Теория и практика управления. 2016. № 17 (22). С. 164–175.

17. *Витке Н. А.* Организация управления и индустриальное развитие. М.: Народный комиссариат рабоче-крестьянской инспекции СССР, 1925. 320 с.
18. *Solow R. M.* The Labour Market as a Social Institution. Cambridge, MA: Blackwell, 1990. 90 p.
19. *Nonaka I., Takeuchi H.* The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press, 1995. 304 p.
20. *Клейнер Г. Б.* Управление корпоративными предприятиями и экономика знаний // Мир России. 2005. № 4. С. 30–48.
21. *Гелих О. Я.* Управление в социально-философском и социологическом понимании // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 117. С. 119–126.
22. *Бесчасная А. А., Покровская Н. Н.* Перспективы развития российских городов в контексте образовательной миграции молодежи // Регионология. 2018. Т. 26. № 4. С. 742–763.
23. *Андреева Г. М.* Психология социального познания: учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 2000. 288 с.
24. *Покровская Н. Н.* Новая экономическая архитектура в посткризисном мире: развитие регулятивных моделей // Социология и право. 2012. № 1. С. 20–33.
25. *Марцинковская Т. Д., Киселева Е. А.* Социализация и аккультурация в транзитивном пространстве // Психологические исследования. 2018. Т. 11. № 62. С. 10.
26. *Каган М. С.* Философская теория ценностей. СПб.: Петрополис, 1997. 205 с.
27. *Янутш О. А.* «Инкультурация»: проблемы определения объема и содержания понятия // Теория и практика общественного развития. 2014. № 19. С. 173–175.
28. *Флиер А. Я.* Культурные индустрии в истории и современности: типы и технологии // Личность. Культура. Общество. 2013. Т. XV. № 1 (77). С. 88–103.
29. *Strangio D.*, *Pokrovskaia N. N.*, *D'Ascenzo F.* History, creativity and innovation of the 'Italia' network. The case of Russia // Annali del Dipartimento di Metodi e Modelli per l'Economia, Il Territorio e la Finanza 2018 (Annals of the Department of Methods and Models for Economics, Territory and Finance 2018). Rome: la Sapienza Università di Roma, 2018. P. 143–153.
30. *Гелих О. Я.* К проблеме рационального интеллекта ребенка как его культурного восхождения // Тинэйджеры в современном социуме: инвариантность и лабиринты: сб. науч. тр. СПб.: Астерион, 2014. С. 266–276.
31. *Парыгин Б. Д.* Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971. 352 с.
32. *Кон И. С.* Психология ранней юности. М.: Просвещение, 1989. 256 с.
33. *Erikson E. H.* Identity and the Life Cycle. New York: International Universities Press, 1959. 171 p.
34. *Элкинд Д.* Эрик Эриксон и восемь стадий человеческой жизни. М.: Когито-центр, 1996. 16 с.
35. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. 352 с.
36. *Гелих О. Я.* Проблема насилия в менеджменте // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2002. Т. 2. № 2. С. 183–200.
37. *Maslow A. H.* Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harper & Row, 1970. 302 p.
38. *Goldstein K.* The Organism. New York: American Book, 1939. 533 p.
39. *Rogers C.* Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory. London: Constable, 1951. 487 p.
40. *Маслоу А.* Мотивация и личность / пер. А. М. Татлыбаевой. СПб.: Евразия, 1999. 352 с.
41. *Csikszentmihalyi M.* Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. 256 p.
42. *Csikszentmihalyi M.* Intrinsic Rewards and Emergent Motivation // The Hidden Costs of Reward: New Perspectives on the Psychology of Human Motivation / eds. Lepper M.R., Greene D. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Assoc., 1978. P. 205–216.
43. *Морозова А. В.* Волевой компонент в процессе социализации личности // Известия Орловского государственного технического университета. Социально-экономические и гуманитарные и науки. 2000. № 1 (16). С. 33–36.

44. *Гелих О. Я.* Язык как средство управления и насилия: проблема образования // Образование и насилие: материалы конференции. Серия: Социальная аналитика. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. С. 168–179.
45. *Бессокирная Г. П.* Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? // Социс. 2017. № 1. С. 94–105.
46. *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995. 323 с.
47. *Гелих О. Я.* К проблеме успешности управления институтом современного образования // Менеджмент XXI в.: управление экономикой знаний: сб. науч. ст. по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2014. С. 28–34.
48. *Штомпка П.* Социология социальных изменений / под. ред. В. А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996. 496 с.
49. *Левицкая А. Н., Каппелли Л., Голохвастов Д. В.* Влияние средств массовой информации на трудовую социализацию молодежи // Технологическая перспектива в рамках Евразийского пространства: новые рынки и точки экономического роста. СПб.: Астерион, 2019. 662 с.
50. *Абрамов А. П.* Рынок труда, профессий и занятости в России в социологическом измерении // Гуманитарные проблемы современности: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. С. 79–85.
51. *Ефимова И. Н.* Анализ мотивации абитуриентов при выборе вуза // Управление внеучебной деятельностью. 2011. № 2. С. 60–68.
52. *Рыченков М. В., Рыченкова И. В., Киреев В. С.* Исследование факторов, оказывающих влияние на выбор вуза абитуриентами на различных этапах процесса поступления // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 527–536.
53. *Семина А. О., Давыдова А. А., Вольных И. И., Черных А. И.* Исследования причин выбора вуза // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2013. Т. 2. № 9. С. 97–98.
54. *Авакова Э. Б., Покровская Н. Н., Кузнецов А. А.* Социологический анализ образования как системы формирования интеллектуального капитала в информационном обществе // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 2. С. 123–130.
55. *Снисаренко С. О., Покровская Н. Н.* Анализ результатов изучения мнения субъектов образовательного процесса о качестве образования в вузах Санкт-Петербурга // Прикладная социология в системе управления обществом: сб. науч. тр. СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2018. С. 37–44.
56. Оценка студентами, ректорами, профессорско-преподавательским составом вузов и руководителями предприятий и организаций Санкт-Петербурга, принимающих на работу выпускников вузов, качества получаемого в Санкт-Петербурге высшего профессионального образования и перспектив его использования в дальнейшей профессиональной карьере: отчет о проведении социологического исследования / под науч. ред. Н. Н. Покровской. СПб.: Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, 2017.
57. *Bruneel J., Spithoven A., Maesen A.* Building trust: a matter of proximity? // Frontiers of Entrepreneurship Research. 2007. Vol. 27. No. 15. P. 1–12.
58. *Покровская Н. Н.* Динамика критериальных моделей и ценностно-смысловых шкал в регулятивных механизмах инновационного роста экономики // Вестник Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Серия: Экономика. Вып. 2 (69). 2014. С. 100–108.
59. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: очерки теории. Новосибирск: Наука: Сиб. отделение, 1991. 442 с.