

DOI: [10.14515/monitoring.2022.3.2142](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2142)



П. А. Амбарова, Г. Е. Зборовский

ЧТО ЖДЕТ СТУДЕНТОВ ПОСЛЕ...

Правильная ссылка на статью:

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Что ждет студентов после... // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 3. С. 67—91. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2142>.

For citation:

Ambarova P. A., Zborovsky G. E. (2022) What Awaits Students After.... *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 67–91. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.3.2142>. (In Russ.)

ЧТО ЖДЕТ СТУДЕНТОВ ПОСЛЕ...

*АМБАРОВА Полина Анатольевна — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
E-MAIL: borges75@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3613-4003>*

*ЗБОРОВСКИЙ Гарольд Ефимович — доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
E-MAIL: garoldzborovsky@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>*

Аннотация. В статье обсуждаются представления о будущем трудоустройстве и постобразовательной жизни студентов колледжей и вузов в зеркале «треугольника мнений» — самих студентов, их родителей, работодателей. Предметом исследования было влияние образовательной и трудовой деятельности студентов на их представления о будущей профессионально-трудовой жизни, а также оценка соответствия этих представлений реальности, отраженной в мнениях родителей и работодателей. Анализ базируется на результатах массового онлайн-опроса студентов колледжей и вузов Свердловской области (январь-февраль 2021 г., $N = 1349$ и $N = 953$ соответственно), полуструктурированных интервью с работодателями и родителями студентов (июнь-октябрь

WHAT AWAITS STUDENTS AFTER...

*Polina A. AMBAROVA¹ — Dr. Sci. (Soc.), Professor at the Department of Sociology and Techniques of Public and Municipal Administration, Institute of Economics and Management
E-MAIL: borges75@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3613-4003>*

*Garold E. ZBOROVSKY¹ — Dr. Sci. (Philos.), Professor-Researcher at the Department of Sociology and Techniques of Public and Municipal Administration, Institute of Economics and Management
E-MAIL: garoldzborovsky@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8153-0561>*

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Abstract. The article discusses the future employment and post-educational life of college and university students through the “triangle of opinions”: students, parents, and employers. The study examines the influence of students’ educational and labor activities on their perceptions of future professional and working life and how these perceptions match the opinions of parents and employers. The analysis is based on the results of an online survey of college and university students in the Sverdlovsk region (January-February 2021, $n = 1349$ and $n = 953$, respectively), semi-formalized interviews with employers and parents of students (June-October 2021, $n = 26$ and $n = 20$, respectively). We investigate students’ perceptions of their future professional and labor activity in the context of their current educational

2021 г., $N = 26$ и $N = 20$ соответственно). Представления студентов о будущей профессионально-трудовой деятельности рассматриваются в контексте их сегодняшней образовательной жизни (достижения образовательной успешности, сочетания учебы и трудовой занятости), мнений их родителей о ситуации в сфере профессионального образования и перспективах будущего трудоустройства в условиях пандемии. Важным элементом являются представления работодателей о факторах (не) успешности выпускников колледжей и вузов в профессионально-трудовой сфере. В качестве гипотезы исследования было выдвинуто предположение о нелинейной связи между образовательной деятельностью и трудовой занятостью студентов и их (не)успешностью в профессиональном труде и жизнеустройстве.

Ключевые слова: студенты колледжей и вузов, родители студентов, работодатели, представления о трудоустройстве, образовательная успешность, «треугольник мнений»

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект № 19-29-07016 «Трансфер человеческого капитала образовательных общностей: от неуспешности к успешности». Авторы выражают благодарность анонимным рецензентам за конструктивные замечания.

Введение

Традиционно ситуация окончания вуза и колледжа рассматривается исключительно в контексте проблемы трудоустройства выпускников [Pirog, 2016; Albert, Davia, 2018; Варшавская, 2019; Лопатина и др., 2020]. Однако многим молодым людям в этой «точке бифуркации» приходится делать сразу несколько выборов: места жительства, семейно-брачных отношений, карьерных планов. Проблема

life (educational success, coexistence of education, and employment), their parents' opinions on the situation in the vocational education, and perspectives on future employment during the pandemic. An essential element of this situation is the employers' interpretations of predictors of success/failure of college and university graduates in the professional and labor sphere. The hypothesis of the study assumes a nonlinear relationship between educational activities and employment of students and their success/failure in professional work and life.

Keywords: college and university students, parents, employers, future employment perceptions, educational success, “triangle of opinions”

Acknowledgments. The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project № 19-29-07016 “Transfer of Human Capital of Educational Communities: From Failure to Success”. The authors express their gratitude to anonymous reviewers for their constructive comments.

трудоустройства выпускников оказывается погруженной в этот насыщенный «рас-твор» вопросов, противоречий и нелегких решений, которые идут в «нагрузку» к диплому об образовании. Между тем трудоустройство остается ядром пост-образовательной жизни выпускников колледжей и вузов, характеризующейся доминантой профессионально-трудовой деятельности. К этой ситуации, помимо самих молодых людей, причастны их родители и работодатели. Пересечение ожиданий и представлений каждого субъекта этого «треугольника» создает фрейм для стратегии постобразовательной жизни — в идеале гармоничный, а в реальности часто противоречивый и мозаичный.

В последние два года непростая для выпускников учебных заведений ситуация выбора усугубляется алармистскими прогнозами аналитиков в отношении COVID-Generation или, как его называют, потерянного, безработного поколения. Выпускники вузов и колледжей в пандемию оказались в крайне уязвимом положении¹.

В то же время пандемия породила структурную трансформацию рынка, связанную с расширением производства и продаж медицинских товаров, лекарств, дистанционных медицинских услуг, развитием онлайн-образования, сектора доставки продуктов питания и предметов первой необходимости, сферы IT-профессий [Мизинцева, Сардарян, 2021]. В этой ситуации выиграла определенная часть молодежи. Но более всего она стала востребованной во вторичном сегменте рынка труда, выросшем за счет предложения вакансий курьеров, водителей, то есть низкоквалифицированных рабочих мест [Абрамов, Быков, 2021: 7; Койкова, 2021].

Ситуация, в которой оказались выпускники 2020 и 2021 гг., неоднозначно воспринимается теми абитуриентами и студентами, кому предстоит стать выпускниками лишь через несколько лет. Но в силу инерции, их установки в отношении будущей работы и профессии пока не изменились кардинально, как не изменилась и структура основных факторов, влияющих на них. По-прежнему к этим факторам можно отнести образовательный и жизненный опыт, полученный во время обучения, мнение родителей и преподавателей. Реалии же трудовой и профессиональной жизни, с которыми встретятся выпускники, отражаются в мнении работодателей. Последние, даже столкнувшись с негативными эффектами пандемии, сохраняют инвариантные требования к молодым претендентам на должность.

Цель исследования — выявить влияние образовательной и трудовой деятельности студентов на их представления о будущей профессионально-трудовой жизни, а также оценить соответствие этих представлений мнениям родителей и работодателей.

Задачи предполагали изучение: 1) представлений студентов колледжей и вузов о будущей профессионально-трудовой жизни; 2) мнений родителей о перспективах, возможностях и ожидаемых барьерах трудоустройства их детей-студентов; 3) мнений работодателей о предикторах (не)успешности выпускников колледжей и вузов

¹ В каких регионах легче всего найти работу кандидату без опыта? // HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/article/28099> (дата обращения: 02.06.2021). Трудоустройство выпускников в период пандемии: сложности и перспективы // Санкт-Петербургский политехнический университет имени Петра Великого. 28 июля 2020 г. URL: <https://www.spbstu.ru/media/news/education/employment-graduates-pandemic-difficulties-prospects/> (дата обращения: 01.12.2021).

на этапе их трудоустройства и дальнейшей профессиональной и организационной их адаптации, а также в процессе профессионального развития.

Объект исследования — студенты колледжей и вузов Свердловской области, их родители, работодатели, представлявшие рынок квалифицированной рабочей силы. Проблема исследования — несоответствие представлений студентов о будущей профессионально-трудовой жизни мнениям родителей и работодателей о ней.

Дизайн и особенности исследования

Эмпирическая база статьи — результаты массового онлайн-опроса студентов колледжей и вузов Свердловской области (январь — февраль 2021 г.). В опросе студентов СПО применялась стратифицированная выборка (гнездовой отбор из каждой страты, $N = 1349$ респондента). Для отбора студентов вузов была использована квотная выборка ($N = 953$ респондента). Ошибка выборки в обоих случаях не превышала 2%. Основой статьи послужили также материалы полуструктурированных интервью с работодателями и родителями студентов колледжей и вузов (июнь — октябрь 2021 г., $N = 26$ и $N = 20$ соответственно). Выборка для интервью с родителями — целевая, формировалась методом «снежного кома». Краткая характеристика информантов представлена в Приложении. Выборка для интервью с работодателями формировалась с учетом таких критериев, как размер организации (представлены крупные, средние и малые организации), ее принадлежность к одному из секторов экономики (коммерческий, некоммерческий и государственный сектора), профиль деятельности (производственная/непроизводственная сферы; сервис, образование, медицина, СМИ, банковский сектор), масштаб деятельности (отделения международных и межрегиональных компаний, региональные и городские организации). В интервью участвовали работодатели, представляющие рынок квалифицированной рабочей силы.

Для анализа фоновых представлений о проблемах высшего образования были использованы результаты опроса родителей студентов вузов Свердловской области (2018 г., $N = 452$ респондента). Были опрошены родители, проживающие в более чем 50 населенных пунктах (от сел до города-«миллионника»), чьи дети обучаются в 13 вузах региона.

Новизна исследования определяется несколькими аспектами. Исследование было задумано как сравнительный анализ двух образовательных общностей — студентов колледжей и вузов — в контексте изучения трансфера их человеческого капитала от учебного заведения к рынку труда с целью установления различий и сходства между этими двумя группами учащихся. Такой анализ не часто становится темой исследований в российской социологии, но является востребованным в свете дискуссии о перспективах развития в России СПО и высшей школы [Клячко, Семионова, 2018; Константиновский, Попова, 2020].

Другой аспект новизны и специфики исследования связан с его пространственно-временным контекстом: сбор эмпирических данных осуществлялся в разгар пандемии. В статье мы также обращаемся к фрагменту опроса родителей студентов 2018 г., отражающего их мнение о проблемах высшего образования в российском регионе. Региональный масштаб исследования позволил уделить

внимание провинциальным учебным заведениям, студенты которых несколько отличаются от учащихся столичных колледжей и вузов.

Особый смысл исследования состоял в сочетании мнений трех субъектов, частных к интересам и проблемам российского профессионального образования — студентов, их родителей и работодателей. Последние две общности редко становятся объектом исследования общественного мнения. Работодатели — в силу определенной закрытости от исследователей, родители — в силу того, что не рассматриваются в качестве стейкхолдеров профессионального образования.

Ограничения исследования. Рамки эмпирического исследования были ограничены регионом (Свердловской областью), поэтому полученные результаты мы вправе перенести на студентов в основном региональных колледжей и вузов, хотя, возможно, некоторые выводы характеризуют все российское студенчество. Кроме того, исследование стейкхолдеров было ограничено изучением мнений родителей и работодателей. Работодатели традиционно рассматриваются как влиятельная группа интересов. Роль же родителей усилилась в период пандемии, в связи с чем значимым оказалось их влияние на рассматриваемый переход студентов к постобразовательной жизни.

Теоретическая рамка и обзор исследований

Теоретическая рамка исследования базировалась на трех теориях — стейкхолдеров высшего образования, образовательных общностей, образовательных и профессиональных траекторий.

Теория стейкхолдеров высшего образования была призвана «стать полезной в высшем образовании, чтобы помочь объяснить внимание, уделяемое различным сообществам в окружающей среде и отношениям между университетом и его сообществами» [Jongbloed et al., 2008: 310]. Развивая идеи Р.Э. Фримена о том, что стейкхолдеры — это организации и группы отдельных лиц, заинтересованные в развитии корпораций и фирм [Freeman, 1984], исследователи выделили различные типы стейкхолдеров в высшей школе, а также стратегии взаимодействия с ними. Так, И. Мариц на материалах исследования Загребского университета описывала 12 категорий стейкхолдеров, в том числе государственные учреждения, администрацию органов власти, работодателей, клиентов, конкурентов и др. [Marić, 2013].

М. Слаба, анализируя стейкхолдеров как важную часть менеджмента и маркетинга в университетах Чехии, охарактеризовала 10 групп стейкхолдеров, включая местные сообщества, выпускников, студентов, грантодателей и пр. Исследователь обосновывала необходимость университетов заботиться о ключевых группах стейкхолдеров и выстраивать с ними долгосрочные отношения [Slaba, 2015]. Управление отношениями со стейкхолдерами имеет, по мнению М. Ханииле, фундаментальные последствия для деятельности университетов [Khanyile, 2018]. Не случайно исследования стейкхолдеров в высшем образовании зарубежных стран и России постоянно обогащаются разработками вопроса об их участии в университетском управлении. Российские ученые к стейкхолдерам университета относят управляющий высший совет, президента и его/ее администрацию, профессорско-преподавательский состав и студентов [Участие в управлении университетом, 2016].

Опираясь на положения теории стейкхолдеров в высшем образовании, мы трактовали работодателей и родителей как ключевые группы интересов, оказывающие влияние на представления студентов об успешности и выбор ими образовательных и профессиональных стратегий поведения. Кроме того, в качестве основы для дальнейшей дискуссии по изучаемой проблеме может выступать идея о том, что студенты при переходе к рынку труда превращаются во внешних стейкхолдеров университетов и колледжей, поэтому их жизненная и профессиональная успешность важны для репутации вузов.

Одним из элементов теоретической рамки нашего исследования стала теория образовательных общностей [Ядов, 1990; Зборовский, 2010], через понятие сообщества сопряженная с теорией стейкхолдеров высшего образования. В социологических исследованиях высшего образования категории «социальная общность» и «сообщество» взаимосвязаны между собой. Они отражают разные уровни объединения людей в сфере высшего образования на основе существующих между ними социальных связей, благодаря которым появляются относительно устойчивые формы взаимодействия и совместной жизни как малых, так и больших групп людей.

Образовательные общности (студенты, преподаватели, университетский менеджмент) являются самостоятельными субъектами вузовских действий и взаимодействий. Их целостность и относительная автономность обеспечиваются общностью интересов, условий жизни, наличием общих оснований для самоидентификации, схожестью имеющихся в распоряжении ресурсов, согласием в отношении взглядов на мир, целей и способов их достижения [Ядов, 1972; Зборовский, 2010].

Стейкхолдеры высшего образования также представляют собой социальную общность, характеризующуюся схожестью интересов в сфере профессионального образования, представлений о нем, способов взаимодействия с представителями вузовских общностей. Так же, как и образовательные общности, стейкхолдеры включают в свою структуру различные социально-профессиональные сообщества и объединения [Sennet, 1992], дифференцирующие общность стейкхолдеров и конкретизирующие ее функции и роль во взаимодействии с представителями и структурами высшей школы.

Сложилось целое направление исследований взаимодействия социальных общностей студентов, преподавателей, руководителей университетов, их стейкхолдеров, качество которого определяет перспективы развития как высшей школы, так и сфер экономики, производства, рынка труда. Так, С. Кивик и И. Реймерт рассматривают интегративную функцию сообществ в академической сфере в контексте проблемы консолидации ее представителей. Они считают, что реализация такой общностнообразующей функции будет способствовать не только развитию самого академического сообщества, но и укреплению его позиций и связей в окружающем мире [Kyvik, Reymert, 2017].

Проблема трудоустройства выпускников СПО и вузов изучается как взаимодействие с широким кругом агентских сообществ — представителями вузовских структур, службами занятости, рекрутинговых агентств, работодателями [Хузяхметов, Ромашкина, 2022]. Нередко она включается в более широкую повестку партнер-

ства учебных заведений, работодателей, «производственников» [Ключарев 2020]. Дискуссионным стал вопрос о конкурентоспособности выпускников вузов и колледжей, их востребованности у различных групп работодателей. Он раскрывается как в сравнительной перспективе, так и монотематически, то есть с фокусом на ту или иную общность учащейся молодежи [Константиновский, Попова, 2020; Дудырев и др., 2019].

Проблема трудоустройства выпускников вузов и учреждений СПО получила особое преломление сквозь оптику теории образовательных и профессиональных траекторий [Мальцева, Шабалин, 2021]. Для нашего исследования были важны те ее положения, которые раскрывают процесс перехода (трансфера) молодого человека от учебного заведения к рынку труда. Важен объяснительный потенциал таких категорий, как «переход к взрослости (взрослой жизни)», «жизненные перемещения», «транзиции», «маркеры переходности», «формирование жизненных стратегий», «отложенные (отсроченные) профессиональные пороги» и т. д. [Чередниченко, 2013]. Широта категориального аппарата рассматриваемой теории объясняется тем, что она включает в себя различные концепции (как зарубежные, так и отечественные).

В этой связи большое значение для интерпретации полученных нами эмпирических данных получили новые концепты, предложенные современными российскими исследователями. Среди них — «планирование без форсайта» [Зубок, Чупров, 2020], модель «социального серфинга» [Ильин, 2019], «калейдоскопный» тип формирования карьеры [Ядова, 2017], «дисперсивная» жизненная модель [Касаткина, Шумкова, 2020] и другие.

Опираясь на этот теоретико-методологический бэкграунд, мы не ставили задачу использования всего его арсенала, но частично интегрировали его в разрабатываемую теоретическую модель трансфера человеческого капитала образовательных общностей [Амбарова, 2021]. В данной статье мы затронули только последний фрагмент этой модели — переход выпускников на рынок труда, детерминированный их представлениями об успешности и опытом ее достижения в процессе обучения.

Результаты

Студенты колледжей и вузов:

представления об успешности в образовании и профессии

Ядром структуры образа будущего у студентов являются представления о работе и профессии, ближайшем окружении — семье и круге друзей, сфере самореализации и досуга [Мехришвили и др., 2017]. В сочетании с аксиологическими характеристиками студентов их представления о будущем становятся социальной основой формирования жизненных стратегий после окончания учебного заведения. При этом исследователи отмечают у студентов высокий уровень неопределенности картины будущего и отсутствие оснований для ее построения в долгосрочной перспективе [Зубок, Чупров, 2020], объясняя этот факт рискогенностью и турбулентностью современного российского общества.

В проведенном нами исследовании были зафиксированы представления студентов колледжей и вузов о будущем в краткосрочной перспективе, то есть после

окончания учебного заведения. Поскольку между студентами колледжей и вузов не было выявлено существенных расхождений, мы покажем представления исследуемых образовательных общностей о будущем в целом, делая акценты только в случае явных различий.

В контексте темы статьи остановимся на представлениях студентов о характере и возможностях будущей профессиональной деятельности. Среди положительных коннотаций студенты в первую очередь отметили способность профессиональной деятельности обеспечивать материальное благополучие. Данная характеристика имеет чуть большее значение для студентов вузов, а не колледжей (72,1 против 60,8%). В равной степени для всех студентов важно, чтобы их будущая работа не была утомительной и не вызывала отрицательных эмоций, давала возможность проявить творческую инициативу и самостоятельность, максимально раскрывала способности, не мешала полноценному и разнообразному досугу, общению с друзьями. В целом представления студентов о будущей профессиональной деятельности оказались достаточно рациональными и отражали идею *life-work balance* (баланса между работой и жизнью).

Опыт трудовой занятости, который имеют 31% студентов СПО и 44% студентов вузов, практически не оказывает влияния на их представления о содержании будущей профессиональной деятельности. Данный факт объясняется тем, что часто студенческая занятость связана со стремлением иметь собственный доход во время учебы, но редко — с профилем образовательной программы или предполагаемым местом работы. Только у 8,2% работающих студентов колледжей и 13,1% вузовских студентов их труд связан с профилем образовательной программы, у 7% и 9,1% соответственно — с предполагаемой сферой занятости. Работа 16,1% опрошенных студентов колледжей и 21,8% вузовских студентов не связана ни с тем, ни с другим.

У студентов отсутствуют представления о прямой связи между получаемым образованием и будущим жизненным успехом. Последний для студентов колледжей и вузов означает хорошее здоровье, финансовое благополучие, наличие собственной семьи. Так считает более 50% опрошенных. Более 40% респондентов идентифицируют с жизненным успехом достойную работу, возможности для осуществления планов, достижения целей, занятий любимым делом. Хорошее образование и успешная учеба не вошли в ценностное ядро большинства студентов: образование ассоциируется с жизненным успехом у 41,1% студентов колледжей и 36,2% студентов вузов, а успешная учеба вообще оказалась на аутсайдерской позиции и у тех, и у других (менее 30%).

Таким образом, традиционные представления о линейной связи жизненного успеха, которого выпускники добиваются после окончания учебных заведений, с их образовательной успешностью не проходят проверку полученными эмпирическими данными. Однако в целом опыт преодоления различных трудностей и достижения успеха в обучении создает основу адаптационного потенциала выпускников, который оказывается востребованным в сложной ситуации жизнеустройства.

Базой образовательной успешности студентов можно считать их отношение к знаниям, сформированность образовательной мотивации и восприятие трудностей в обучении. Студенты вузов больше, чем студенты колледжей, ценят знания,

получаемые в учебном заведении (43,3% против 32,6%). Для студентов вузов характерен более высокий уровень мотивации на учебу. Она доставляет удовольствие и повышает самооценку у 52% студентов вузов и только у 37,3% студентов колледжей. И наоборот, учатся по необходимости, без особого желания 53,6% студентов колледжей и 40,6% студентов университетов.

Несмотря на проблемы с образовательной мотивацией, многие представители каждой студенческой общности считают себя успешными в обучении. Назвали себя неуспешными только 28,4% студентов колледжей и 18,5% студентов вузов. Вместе с тем, у студентов вузов в целом формируется более высокая самооценка образовательной успешности, чем у студентов колледжей (81,5% и 71,6% соответственно).

Сочетание самооценки образовательной успешности с объективными показателями академической успеваемости студентов дает любопытную картину. Не всегда высокие оценки придают студентам уверенности в их успешности, а тройки и неаттестация служат основанием для причисления себя к неудачникам учебы. При этом среди студентов вузов и по объективному, и по субъективному критерию оценивания больше тех, кого можно считать успешными в образовательном плане.

Примерно половина студентов не сталкивалась с серьезными проблемами во время обучения. Другая половина отметила в качестве основных трудностей дополнительные расходы на образование (19,3% студентов колледжей и 12% студентов вузов), нерациональную организацию учебного процесса (16,3% и 25% соответственно), расхождение представлений о профессии и приобретаемых компетенциях (14,8% и 12,1% соответственно).

Отношение к этим трудностям характеризует адаптационные способности студентов и в определенном смысле их готовность преодолевать жизненные трудности в будущем. 56,8% студентов вузов расценивают возникающие у них проблемы как норму и стараются их самостоятельно решить. Среди студентов колледжей сторонников такой позиции меньше (49,7%). 19,7% студентов вузов и 22,1% студентов колледжей полагают, что таких проблем не должно возникать, но раз уж они имеют место, прилагают усилия, чтобы преодолеть их. Около четверти опрошенных (23,5% студентов вузов и 28,2% студентов колледжей) расписываются в собственной неспособности что-либо сделать для разрешения трудной ситуации.

По сути, обучение является для студентов прообразом будущей трудовой сферы, в которой оказываются востребованными в трансформированном виде soft skills, обеспечивающих и образовательную успешность. Поэтому мы полагаем, что представления студентов о будущем, реализуемые затем в стратегиях жизнеустройства (в том числе трудоустройства и профессиональной самореализации), все-таки могут быть нелинейно связаны с их образовательной успешностью.

Мнения родителей о профессиональном образовании и перспективах будущего трудоустройства их детей-студентов

Опрос родителей студентов вузов показал наличие целого ряда проблем в сфере высшего образования. Эти мнения являются неким фоном, который опосредует трансляцию студентам родительских установок в отношении их будущего, включая переход к самостоятельной жизни, трудовой занятости и новому образу жизни.

Внимание родителей привлекли в первую очередь проблемы, затрагивающие интересы их детей-студентов на «входе» в систему высшей школы (малое количество бюджетных мест — 64,8%, низкий уровень доступности высшего образования — 27,8%), на «выходе» из нее (сложности трудоустройства — 56,1%), в процессе обучения (низкое качество образования — 28,5%, отсутствие реальной производственной практики — 29,0%, низкий уровень образовательной мотивации у студентов — 28,5%).

Во вторую очередь родители отметили проблемы, связанные с преподавателями (19,4%), администрацией разных уровней (15,9%), различными девиациями в вузе (21,1%), слабой включенностью студентов в практики принятия управленческих решений (14,4%). Многие из названных проблем нашли свое отражение и в интервью, проведенных в 2021 г. в период пандемии.

Интервью с родителями позволило выделить их типичные представления и установки в отношении профессионально-трудового будущего детей. Прежде всего, это обеспокоенность возможностями трудоустройства:

После окончания вуза на ее неуспешность в трудоустройстве может повлиять зарплата, которая предлагается педагогам в школе. Моя дочь не хочет работать за 20 тысяч. Зарплата может повлиять, и тогда человек уйдет из этой профессиональной сферы ... здесь пока все очень печально. А содержание работы педагога дочери нравится, так как много творческой составляющей. (Информант № 9)

Другой информант — мать студентки университета, обучающейся по направлению «Экономика» — выразила серьезную озабоченность положением дочери накануне защиты ВКР:

...У меня есть переживания за нее. Да, она заканчивает в этом году вуз, но есть проблемы с трудоустройством, есть финансовые проблемы. На данном этапе у нее конкретные цели — закончить университет, искать работу. Что будет дальше — время покажет... но меня волнует ситуация в стране, когда очень много безработных и сложно устроиться на работу, и это накладывает свой отпечаток на мою уверенность. (Информант № 1)

Следующая проблема, волнующая родителей, заключается в снижении качества обучения в условиях внедрения дистанционного обучения. Данная обеспокоенность нашла свое отражение и в опросе 2018 г. В условиях же пандемии, когда произошел переход вузов и колледжей в тотальный онлайн-формат, названная проблема превратилась в одну из самых острых для родителей. По их мнению, онлайн-технологии не позволяют контролировать академическую дисциплину и реальное качество профессиональной подготовки их детей. Находясь дома, родители нередко наблюдают прохладное отношение студентов к обучению:

Когда начался полный дистант, появилось много вопросов. Потому что к дистанционному обучению были не готовы не только студенты, но и педагоги. Насколько качественно или некачественно освоили, знают ли они ... остается только предполагать и догадываться. А уж извините, меня менталитет наших детей настораживает. ... Если

педагогов устраивает, что он зарегистрировался и как бы присутствует на занятии, галочка за посещение у него есть, то и бога ради. (Информант № 14)

Онлайн-обучение тревожит как родителей студентов 1—2 курсов, которые начали учиться в этом формате и почти не бывали в учебном заведении, так и родителей выпускников:

Я вообще не понимаю, как моя дочь сдала госэкзамен. Она СЭМа² в первый раз увидела на экзамене. Как она будет работать в поликлинике, как покажет свои знания и умения? Боюсь, от нее пациенты будут бегать. Вот сейчас мы с ней серьезно думаем, надо ли ей оставаться в медицине. И мне, и ей страшно. Все-таки это здоровье и жизнь людей. Ответственность большая. Может быть лучше ей пойти по моим стопам и стать маникюрщицей? (Информант № 11)

Интервью показывают озабоченность родителей финансовыми проблемами студентов. Родители признают, что в условиях пандемии им труднее стало оказывать материальную поддержку, они вынужденно ориентируют своих детей во время учебы на поиск работы, чтобы она могла покрывать хотя бы повседневные расходы. Между тем прослеживается двойственное отношение родителей к трудовой занятости детей-студентов. С одной стороны, оно очень настороженное («не помешал бы труд учебе»), с другой — гордое («учатся самостоятельности», «становятся уверенными и независимыми», «могут частично оплатить обучение»). Вот фрагмент интервью матери студентки 2 курса педуниверситета:

Сейчас у нее... появилась потребность дополнительно учить английский, потому что у нее специальность «история — английский». И английского явно не хватает в университете. И она решила заниматься с репетитором и оплачивать его самостоятельно. Она работает в кофейне и из этих денег оплачивает репетитора. (Информант № 7)

В контексте выявленных экономических проблем становится понятна активность родителей, обращающихся к руководству вузов и колледжей с требованием рассмотреть снижение платы за обучение. Опрошенные родители считают, что сэкономленные средства они могут потратить либо на дополнительные образовательные курсы для детей-студентов, либо на помощь им после выпуска.

Анализ высказываний родителей позволил сделать вывод, что в сложившихся трудных условиях они готовы оказывать своим детям-студентам не только экономическую и моральную поддержку. В тех случаях, если профессия или сфера занятости оказывается сопряженной с профилем обучения, родители подключаются к формированию у студентов профессиональных компетенций:

Он уже на третий курс перешел, а на настоящей практике еще не бывал, потому что все закрыто. Пандемия. Я договорилась с руководителем отеля, что сына возьмут на практику. Хорошо, что я там работаю и вообще часто беру его с собой на разные

² Манекен для отработки навыков медицинских манипуляций.

корпоративные мероприятия. И полезно, и интересно. Вот он сейчас и говорит, что готов к нам устроиться после окончания учебы. Он в реальности видит все трудности и преимущества гостиничного дела. (Информант № 10)

Некоторые родители, заинтересованные и в личном взаимодействии с детьми, и в качестве их профессиональной подготовки, напрямую передают им свои профессиональные знания. С этой точки зрения представляет интерес фрагмент интервью с отцом студента 3 курса медицинского университета (отец сам работает в системе здравоохранения):

Медицинский был выбран по принципу востребованности профессии. Сын решил, что врач принесет больше пользы, чем летчик. Его шансы на успешное трудоустройство оцениваю с осторожностью, но достаточно высоко. Его уже знают в нескольких больницах... В следующем месяце у него будет цикл гастроэнтерологии, он уже знает, где и как он будет применять эти знания. При этом на занятия он уже пойдет с определенным практическим опытом. Возможности родителей влияют, конечно. В нашем случае я могу вовлекать его в практическое здравоохранение... Сейчас он уже только советуется и не боится отвечать на каверзные вопросы по специальности. Мы обсуждали дисциплины, жизненные ситуации, вместе писали тексты. (Информант № 2)

Особое место в материалах интервью занимают представления родителей об обучении студентов в колледжах. Приведем типичное мнение родителей на этот счет:

Ребята, которые после девятого класса уходят в колледжи, не спрашивают: зачем меня туда спровадили? Как правило, у них меняется статус. С ними по-другому начинают общаться. В колледже появляется больше личной ответственности, потому что никто с ними уже не сюсюкается. Там программа легче, чем в школе. У них... сразу растет самооценка, растет уверенность в себе, понимание, что они могут скоро получить работу. Она даст возможность в жизни быть более независимым, обеспеченным, а где-то, может быть, и помогать родителям. (Информант № 8)

Работодатели о предикторах (не)успешности выпускников колледжей и вузов в профессионально-трудовой сфере

Мнение работодателей о качестве выпускников колледжей и вузов, а также их готовности к профессионально-трудовой деятельности позволяет выявить предикторы успешности изучаемых групп учащейся молодежи при трудоустройстве и в профессии, соотнести представления студентов о будущем и реалии постобразовательной жизни.

Трудоустройство — первая ситуация, в которой проходит «тестирование» выпускника колледжа или вуза на «входе» в систему профессионально-трудовых отношений. Работодатели или их представители (эйчары) относят к ресурсам успешности при трудоустройстве такие качества выпускников, как инициативность, заинтересованность и понимание своих целей в выбираемой работе или должности, осознанность (сознательный выбор профессии, сферы деятельности). Как видим, эти требования универсальны и не привязаны к профилю подготовки и будущей

работы. Исключение составляют те области, где в первую очередь тестируются *hard skills* и во вторую (но обязательно) — *soft skills*. Практически для всех работодателей отсутствие инициативности, интереса к работе, осознания своего выбора и целей служит первым маркером непригодности претендента, а если он все-таки был принят на работу, — предпосылкой «придерживания» его продвижения в организации. Приведем два отрывка из интервью:

Чаще всего [такие] выпускники не проходят дальше репортерской работы, поскольку мы как работодатели не видим их заинтересованности, попыток проявить инициативу с темами или их разработкой. (Информант № 6, медиасфера)

Главным критерием для меня является его <выпускника> осознанность. Часто нет четкого понимания, чего он хочет... человек отучился, а потом пошел работать куда-то, просто, чтобы зарабатывать деньги. Ну, мне кажется, он потерял где-то эту нить, зачем учился тогда? То есть чисто материальная мотивация — это не показатель успешности. (Информант № 10, транспортная компания)

При этом многие работодатели отмечали дефицит перечисленных качеств как отличительную черту целого поколения современного студенчества, его типичную социальную характеристику: «Понятно, что с тем поколением, которое сейчас выпускается, очень сложно работать, потому что они интерес теряют очень быстро. И любой работодатель сейчас придумывает какие-то новые фишки для того, чтобы этот интерес сохранять» (информант № 19, сфера оптовой торговли).

Несмотря на то, что фактор пандемии сократил емкость рынка труда и усилил конкуренцию на нем, многие организации сегодня испытывают дефицит кадров, особенно молодых³. В этой ситуации то, что воспринимается выпускниками как непреодолимый объективный барьер («не хотят брать», «не подошел», «все вакансии заняты»), нередко на деле является результатом неудовлетворительной первичной оценки личностных характеристик претендентов. Показательный (и довольно типичный) случай описал один из наших информантов:

Приглашали целенаправленно молодых, людей от 21 до 30 лет, чтобы разум был не затуманен другим опытом. Спрашивали: «Какая в твоём сознании идеальная компания? Чего бы ты хотел? Может быть, красивое рабочее место или чтобы тебя кормили обедами?». А он отвечает: «Да я даже не знаю...». Мы за него договариваем: «Ну, может вот это, может вот то?». А кандидат говорит: «Да я не знаю, мне пофиг». После этого микродиалога мы поняли, что пассажир не наш, и наш поезд идет мимо. (Информант № 4, логистическая компания)

Вторая ситуация, в которой работодатель «тестирует» качество выпускников колледжей и вузов, — первичная адаптация в коллективе и профессии, а далее — включение в систему профессионального развития. Анализ мнений работодателей позволил идентифицировать внешние, объективные, и внутренние, субъективные

³ В Свердловской области растёт дефицит работников. Людей «попросту неоткуда взять» // Деловой квартал. 15 декабря 2021 г. URL: <https://www.dk.ru/news/237161123> (дата обращения: 17.12.2021).

факторы, которые влияют на адаптацию выпускников в организации и их развитие в профессии.

Традиционно работодатели называют ключевой проблемой системы профессионального образования доминирование теоретической и низкое качество практической подготовки студентов. В нашем исследовании информанты также поставили на первое место неудовлетворительный уровень специальной профессиональной подготовки, но при этом отметили не критический характер его влияния. В основном работодатели озвучили минимальный набор профессиональных компетенций (понятно, что он варьировался для разных сфер труда), соответствующих минимальным квалификационным требованиям:

... Вот чему мы точно не готовы с нуля учить, так это базовым отраслевым навыкам. Если человек приходит на должность аудитора, понятно, что мы бухучету никогда ни за что не станем учить, он должен это уметь. Если мы говорим об аналитике, то он должен строить модели, работать в Excel. (Информант № 11, банковская сфера)

По мнению работодателей, во всех секторах экономики остро востребованы soft skills, за формирование которых должно отвечать профессиональное образование. Инвариантными являются такие характеристики, как системность и аналитичность мышления, мотивация и умение учиться, готовность принимать самостоятельные решения. На самом деле список необходимых «мягких» компетенций получился широким и вариативным (в зависимости от профиля организации, масштабов ее деятельности, должности). Так, для органов власти специфическим требованием является умение подчиняться руководству («часто бывает, что ты очень не согласен с решением руководства, но в нашей системе ты не можешь естественно сказать, что нет, я не буду этого делать» (информант № 17, сфера ГМУ), а для крупных компаний, помимо системности, аналитичности мышления, грамотной речи, коммуникабельности, значима способность молодого специалиста адаптироваться к их корпоративной культуре:

На формальные признаки успешности выпускника (диплом, оценки) акцент мы не делаем. Даже если у него супер-оценки или он окончил престижный вуз, не факт, что он будет хорошим специалистом. Для нас важно, насколько он хорошо ориентируется <в профессии>, цепко схватывает суть, быстро соображает, гибкость мозгов, насколько его образ мыслей совпадает с видением компании, нашей культурой. (Информант № 9, девелоперская компания)

К объективным факторам-барьерам адаптации выпускников информанты отнесли такие проблемы профессионального образования, как неспособность сформировать у студентов потребность и умение учиться, развиваться в профессии, которые коррелируют с субъективными барьерами — «убитой» профессиональной мотивацией и нежеланием оставаться в профессии. Между тем, сами работодатели признают, что система основного и дополнительного профессионального образования в принципе не способна решить эти проблемы, поскольку их предпосылки складываются на этапе семейного воспитания и школьного образования.

У работодателей возникает «тоска» по элементарным этическим качествам («Порядочность, честность ... если их нет, то никакая система образования, даже после 10 курсов, ничего не даст», информант № 17, сфера ГМУ), социально-психологическим свойствам («Данная система <образования> не может восполнить личностные, глубоко психологические характеристики человека, которые позволяют ему достигать успеха», информант № 13, холдинговая компания), общекультурным компетенциям («Нельзя восполнить темперамент и воспитание, эрудицию и начитанность», информант № 12, коммерческая образовательная компания).

В то же время большая часть работодателей отметила преимущества выпускников вузов в плане уровня осознанности и устойчивости профессионального выбора, обучаемости, сформированности навыков работы в команде, общей коммуникативной и речевой грамотности:

На мой взгляд, основная проблема студентов в том (особенно в колледжах), что у них нет профопределенности... Они идут поступать туда, где позволяют баллы, бюджет. Но не видят своей перспективы в этой профессии. Они ее получают, а потом уходят в другие направления... Уровень профессионального становления студентов колледжей, конечно, печален, потому что ребята просто ходят на занятия, чтобы получить диплом, но мало кто действительно идет в профессию. Понятно, что те ребята, которые идут в вуз, уже более сознательный выбор принимают. (Информант № 19, сфера оптовой торговли)

Если опрос самих студентов колледжей и вузов не показал серьезных различий между ними в плане представлений о будущей жизни и работе, то работодатели очень четко их фиксируют. Не говоря о готовности выпускников колледжей и вузов занять различные позиции на рынке труда (понятно, что многие квалификационные профили требуют от выпускника соответствующей специальности и уровня образования), отметим, что разница кроется в основном в структуре и потенциале «мягких» компетенций.

Анализ ценностных ориентаций студентов зафиксировал предпосылки таких различий. У студентов вузов более выражена ориентация на самореализацию, саморазвитие, гармонию в жизни. Такая ценностная доминанта у определенной части вузовских студентов скрепляет систему их жизненного целеполагания, мотивационные структуры их деятельности, представления о будущем и стратегии поведения в ситуации поиска, выбора места работы и достижения профессионально-трудовой успешности.

Критично работодатели оценивают «мягкий» бэкграунд выпускников колледжей. Один из информантов (профессиональный психолог, HR) так объясняет эти различия:

Они [студенты СПО] идут [в колледжи] для того, чтобы уйти от школы. Но это чаще всего происходит именно так: они бегут из школы в колледж, говоря: «Я пойду получать профессию, я готов, мне надоела эта учеба». И если они после колледжа не идут учиться в «Вышку» — это крах. (Информант № 2, производственный холдинг)

По мнению представителей работодателя, выпускников колледжей нередко можно отнести к группе «бегунков» — тех, кто часто меняет профессию, сферу занятости, место работы и нигде не укореняется. У таких молодых людей идет наложение разного опыта, сфер деятельности, приоритетов, стратегий поведения, вследствие чего «у них нет экспертности, она просто не растет» (информант № 5, НКО). Выпускники колледжей чаще теряют себя профессионально, не достигают высот, которые рисовали в своих представлениях и планах. Отсутствие «толстого» профессионального опыта в силу постоянной смены профессионально-трудовой сферы в итоге приводит не только к профессиональной неуспешности, но и к снижению конкурентоспособности на рынке труда, когда им отказывают в приеме на работу из-за маленького профессионального стажа и опыта. Общество, таким образом, получает «депрессующий молодой народ, который сам не знает, чего хочет» (информант № 19, сфера оптовой торговли).

Работодатели фиксируют карьерный «потолок» для выпускников колледжей, даже для тех, кто обладает хорошими *hard skills* и потенциалом профессионального и организационного развития:

Если мы берем его <выпускника колледжа> на позицию специалиста, он может при отсутствии высшего образования стать супервайзером, но руководителем — вряд ли. Это будет очень сложно ... согласовать его назначение на эту позицию без высшего образования. Поэтому мы покупаем образование с точки зрения перспективы, того, что нам нужно будет сотрудника выращивать, предоставлять ему карьерные возможности. Если сотрудник уже с высшим образованием, у него не будет никаких ограничений. Если же у него высшего образования нет и возраст, например, 30 лет, мы понимаем, что вряд ли он его будет получать и, соответственно, для него в организации будет ... лимит развития. А он, может быть, и хотел бы его <развитие> иметь. (Информант № 16, международная производственная компания)

В зеркале мнений работодателей особое преломление находит стереотип взаимосвязи образовательной успешности студента с успешностью в сфере профессионально-трудовых отношений. Опрос студентов показал, что успешные более четко понимают свои перспективы, для них в целом характерна сформированная достижительная мотивация. При этом мы использовали расширительную трактовку образовательной успешности, в которой формальная модель успешности (т. е. оценки и академическая дисциплина) выступала только одним из ее элементов. Интервью с работодателями подтвердили отсутствие прямой связи формальной образовательной успешности и успешности выпускников колледжей и вузов в качестве молодых профессионалов:

Формальные показатели успешности в обучении? Абсолютно не важны. Я на другие качества смотрю — личностные, социальные, зрелость в плане мозгов... На практике формальные показатели успешности — это не гарантия успешного и качественного работника в организации. (Информант № 10, транспортная компания)

Между тем, работодатели различных типов по-разному реагируют на феномен «троечника» и «отличника». Одни считают, что каждый из них имеет «свое место под солнцем», свои задачи и возможности:

Да, троечникам легче работать, они легче как-то все воспринимают, неудачи, например. Накосычил? Ну, и ладно, доделаю, допилю. Даже разница в отношении к выполнению KPI есть. Троечникам достаточно «зайти» в 80%. Они думают: ну, мы вот сейчас чуть-чуть доползем до 80 и все, нормально. А отличник — нет, он хочет 100%, 110, 120. И гонит вперед. А конкретному начальнику и те, и другие нужны. Есть задачи, которые нельзя поручить троечнику. Есть задачи, которые, ну, никак нельзя дать отличнику. Все роли в коллективе нужны. (Информант № 4, логистическая компания)

Другие работодатели отмечают негативные эффекты от «синдрома отличника», которые порой служат серьезными субъективными барьерами организационного и профессионального развития человека:

Я сама — человек с двумя «красными» дипломами, золотой медалью, всеми этими пятерками. Но я вообще не была готова к каким-то гибким поворотам и решениям, потому что это — система жизни троечника, когда все пошло наперекосяк и надо перестроиться. Это серьезная преграда. Есть кандидаты на должность, по которым видно, что они отличники, и им будет трудно руководить. (Информант № 3, ресторанный бизнес)

В целом работодатели, особенно в коммерческой сфере, толерантно относятся к формальному академическому статусу выпускника. Среди информантов есть те, кто имеет высшее образование и те, кто его не имеет, кто сам был отличником, и кто не продемонстрировал значительные достижения в учебе. По их мнению, практика выравнивает шансы отличников и троечников, но только при условии сильного «мягкого» капитала:

У меня, например, нет высшего образования... У нас есть очень смешная шутка на этот случай: ребята, учитесь хорошо, заканчивайте школу с «золотой» медалью, потом поступите в институт, закончите его с «красным» дипломом. И двоечник, который все время списывал и прогуливал, примет вас на интересную высокооплачиваемую работу. Я не был двоечником, но вот складывается такая ситуация. (Информант № 10, транспортная компания)

Признавая тот факт, что вторичная занятость дает студентам возможности научиться работать в коллективе, приобрести самостоятельность и уверенность в себе, большая часть работодателей согласилась с тем, что их организации не готовы создавать благоприятные условия для гармоничного сочетания студентом учебы и работы. Для одних — в силу особых условий труда (вахтовый метод, жесткий алгоритм производственных процессов, отсутствие наставников или времени на обучение и стажировку молодого сотрудника). Для других — в силу возможностей привлечения готового специалиста с рынка труда. В любом случае

работодатели считают, что серьезная вовлеченность студентов в трудовую занятость мешает им успешно учиться:

Тех из них, которые у меня работают, я так «запахиваю», что им некогда после работы приходить и еще что-то читать. Работающим студентам ... очень тяжело учеба дается. Только один из них потом стал директором. И то директором так называемым. Над ним еще много руководителей. Сложнее ему было учиться, чем другим. (Информант № 18, НКО)

Кроме того, проведенные интервью еще раз с очевидностью показали, что работодатели (как в крупных, так и особенно в небольших организациях) с трудом понимают свои возможности взаимодействия с колледжами и вузами по профориентации студентов, их практической подготовке, формированию установок на выбор их организаций в качестве места работы. Отсутствие системы стимулов, непроработанность концепций взаимодействия, расхождение целей учебных заведений и работодателей — вот лишь небольшой спектр причин данной ситуации, выделенных нашими информантами.

Заключение

Построение «треугольника мнений» по результатам исследования позволило, во-первых, рассмотреть влияние образовательного и трудового опыта студентов колледжей и вузов на их представления о будущем трудоустройстве и постобразовательной жизни; во-вторых, охарактеризовать мнения по этим вопросам родителей и работодателей. В итоге сформулирован вывод о нелинейной связи между образовательными достижениями, опытом трудовой деятельности студентов и будущей их (не)успешностью в профессии и жизнеустройстве. Знание различий в позициях по рассматриваемой проблеме трех названных социальных общностей важно для каждой из них, но в первую очередь — для студентов, оказавшихся в непростой ситуации выбора стратегии поведения в пандемийный и постпандемийный период.

«Треугольник мнений» отражает мозаичность представлений о постобразовательной жизни будущих выпускников колледжей и вузов. Характерный для молодежи оптимизм определяет их мечты о «хорошей» работе, семье, друзьях, сфере досуга и самореализации. Позитивный опыт академической жизни и включенность в трудовую занятость делают студентов уверенными в успешности будущего трудоустройства и профессионального развития.

Характер представлений родителей можно определить иной формулой: «страх и трепет». Их мнение о трудностях и перспективах будущего студентов формируется под влиянием собственного жизненного и профессионального опыта, в целом более пессимистического (или реалистического) взгляда на мир и общество «эпохи пандемии». Но, пожалуй, главным фактором, определяющим их тревожный взгляд, является понимание ими проблем профессионального образования, обострившихся в период пандемии.

Мнение работодателей целесообразно поставить на вершину «треугольника мнений», поскольку оно отражает глубокое понимание реальных проблем профессиональной и жизненной самореализации выпускников колледжей и вузов.

Именно в нем отражены противоречия подготовки выпускников колледжей и вузов к успешной профессионально-трудовой деятельности в соответствии с требованиями рынка труда. Характерный для молодежи оптимизм относительно будущего трудоустройства наталкивается на весьма сдержанную реакцию работодателей. Она позволила подтвердить нашу гипотезу о нелинейной связи между образовательной деятельностью и трудовой занятостью студентов и их (не)успешностью в профессиональном труде и жизнеустройстве.

Анализ мнений работодателей скорректировал наши выводы о влиянии трудового опыта на профессиональную успешность выпускников колледжей и вузов. Большинство информантов считают вторичную занятость студентов-очников почти бесполезным опытом в плане будущей профессиональной адаптации, потому что, как правило, студенческие подработки не имеют выхода на будущую профессию. А если даже они и связаны с ней, то студенты не получают возможности «прокачать» профессиональные компетенции, потому что выполняют неквалифицированную работу. То же самое суждение относится и к производственной практике студентов на профильном предприятии. Если же студенты серьезно относятся к своей работе, то это негативно сказывается на их обучении, нередко приводит к неуспеваемости.

Работодатели четко артикулируют свой запрос системе профессионального образования: все базовые профессиональные компетенции должны обязательно сочетаться с такими качествами, как системность и аналитичность мышления, мотивация и умение учиться, готовность принимать решения самостоятельно. По сути, были названы ключевые *soft skills*, уровень сформированности которых образует субъективный фактор профессиональной успешности выпускника.

Мнение работодателей оптимистично-реалистичное, ведь ни один из них не артикулировал проблемы трудоустройства и будущего профессионального развития выпускников колледжей и вузов в связи с пандемией, хотя, безусловно, эти проблемы осознаются ими. Успешность выпускников в постобразовательной жизни работодатели по-прежнему связывают с константными факторами, отраженными в качестве человеческого капитала студентов, прежде всего, в *soft skills*.

При этом работодатели считают, что система профессионального образования культивирует уже сформированные в семье и школе предикторы (не)успешности. Вузы и колледжи, по их мнению, выполняют в современных условиях функции «инкубаторов», но не в традиционном смысле «камеры хранения» для молодежи, а в смысле ее созревания в социальном и социально-психологическом плане. Работодатели (за исключением представителей некоторых специфических отраслей экономики) уверены, что лучшие возможности для профессионального обучения и развития могут предоставить они сами. Понятно, что такая позиция не может считаться бесспорной, но с ней нельзя не считаться, особенно когда речь заходит о необходимости тесного взаимодействия учебных заведений с работодателями в процессе качественной подготовки специалистов для рынка труда.

Список литературы (References)

Абрамов Р.Н., Быков А.В. Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго // Мониторинг общественного мнения: экономическое и социальное

ческие и социальные перемены. 2021. № 3. С. 4—20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>.

Abramov R. N., Bykov A. V. (2021) The World of Professions in the Context of Work and Employment: Pandemic and Digital Vertigo. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 4—20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>. (In Russ.)

Амбарова П. А. Трансфер человеческого капитала учащейся молодежи в системе российского образования // Социологический журнал. 2021. Т. 27. № 3. С. 25—41. <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8426>.

Ambarova P. A. (2021) Transfer of Students' Human Capital in the Russian Education System. *Sociological Journal*. 2021. Vol. 27. No. 3. P. 25—41. <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8426>.

Варшавская Е. Я. Стратегии поиска работы выпускниками вузов: распространенность и эффективность // Социологические исследования. 2019. № 7. С. 56—66. <https://doi.org/10.31857/S013216250005793-5>.

Varshavskaya E. Ya. (2019) Job Search Strategies of University Graduates: Prevalence and Effectiveness. *Sociological Studies*. No. 7. P. 56—66. <https://doi.org/10.31857/S013216250005793-5>. (In Russ.)

Дудырев Ф. Ф., Романова О. А., Шабалин А. И., Абанкина И. В. Молодые профессионалы для новой экономики: среднее профессиональное образование в России. М.: ВШЭ, 2019. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1937-0>.

Dudiyev F. F., Romanova O. A., Shabalin A. I., Abankina I. V. (2019) Young Professionals for the New Economy: Secondary Vocational Education in Russia. Moscow: HSE. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1937-0>. (In Russ.)

Зборовский Г. Е. Теоретические основания изучения социальной общности // Социологические исследования. 2010. № 4. С. 3—12. URL: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-4/Zborovsky.pdf> (дата обращения: 10.06.2022).

Zborovsky G. E. (2010) Theoretical foundations of the study of social community. *Sociological Studies*. No. 4. P. 3—12. URL: <https://www.isras.ru/files/File/Socis/2010-4/Zborovsky.pdf> (accessed:10.06.2022). (In Russ.)

Зубок Ю. А., Чупров В. И. Жизненные стратегии молодежи: реализация ожиданий и социальные настроения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 13—41. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1602>.

Zubok J. A., Chuprov V. I. (2020) Youth Life Strategies: Implementation of Expectations and Social Moods. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 13—41. <https://doi.org/https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1602>. (In Russ.)

Ильин В. И. Социальный серфинг как модель молодежного образа жизни // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 1. С. 28—48. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.1.02>.

Ilyin V. I. (2019) Social surfing as a model of youth lifestyle. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 28—48. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.1.02>. (In Russ.)

Клячко Т. А., Семионова Е. А. Вклад образования в социально-экономическое развитие регионов России // *Экономика региона*. 2018. Т. 14. Вып. 3. С. 791—805. <https://doi.org/10.17059/2018-3-8>.

Klyachko T. A., Semionova E. A. (2018). Contribution of Education to the Socio-Economic Development of the Subjects of the Russian Federation. *Economy of Region*. Vol. 14. No. 3. P. 791—805. <https://doi.org/10.17059/2018-3-8>. (In Russ.)

Койкова А. С. Оценка влияния пандемии Covid-19 на занятость молодежи на рынке труда Российской Федерации // *Бизнес. Общество. Власть*. 2021. Т. 41. № 3. С. 96—111.

Koikova A. S. (2021) Assessment of the Covid-19 Pandemic Effects on Youth Employment in the Russian Federation Labour Market. *Business. Society. Power*. Vol. 41. No. 3. P. 96—111. (In Russ.)

Константиновский Д. Л., Попова Е. С. Среднее vs высшее // *Мир России*. 2020. Т. 29. № 2. С. 6—26. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-6-26>.

Konstantinovskiy D., Popova E. (2020) Vocational vs Higher Education. *Universe of Russia*. Vol. 29. No. 2. P. 6—26. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-6-26>. (In Russ.)

Лопатина М. В., Леонова Л. А., Травкин П. В., Рошин С. Ю., Рудаков В. Н. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2020. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2195-3>.

Graduates of Secondary Vocational and Higher Education in the Russian Labor Market: Information Bulletin. (2020) Moscow: HSE. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2195-3>. (In Russ.)

Касаткина Н. П., Шумкова Н. В. От самообразования к самозанятости: непарадный вход молодежи на рынок труда // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 3. С. 201—223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>.

Kasatkina N. P., Shumkova N. V. (2020) From Self-Education to Self-Employment: Back Entrance for Youth to the Labor Market. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 201—223. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1600>. (In Russ.)

Ключарев Г. А. О подготовке инженерных кадров для наукоемких производств (взгляд работодателей) // *Социологические исследования*. 2020. № 3. С. 51—59. <https://doi.org/10.31857/S013216250008820-5>.

Kliucharev G. A. (2020) On the Training of Engineers for High-Tech Industries (Employers' View). *Sociological Studies*. No. 3. P. 51—59. <https://doi.org/10.31857/S013216250008820-5>. (In Russ.)

Мальцева В. А., Шабалин А. И. Не-обходной маневр, или Бум спроса на среднее профессиональное образование в России // Вопросы образования. 2021. № 2. С. 10—42. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-10-42>.

Maltseva V. A., Shabalin A. I. (2021) The Non-Bypass Trajectory, or The Boom in Demand for TVET in Russia. *Educational Studies Moscow*. No. 2. P. 10—42. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-2-10-42>. (In Russ.)

Мехришвили Л. Л., Гаврилюк В. В., Гаврилюк Т. В. Влияние образа будущего на жизненный успех и стратегии его достижения современной российской молодежи // Россия реформирующаяся: ежегодник. Вып. 15. М.: Новый хронограф, 2017. С. 369—394.

Mehrishvili L. L., Gavriilyuk V. V., Gavriilyuk T. V. (2017) The Influence of the Image of the Future on Life Success and Strategies for Achieving It for Modern Russian Youth. *Russia Reforming: Yearbook*. Vol. 15. M.: Novy Chronograph. P. 369—394. (In Russ.)

Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Трансформация российского рынка труда в условиях пандемии: основные проблемы и тенденции // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2021. Т. 23. № 1. С. 102—109. <https://doi.org/https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8>.

Mizintseva M. F., Sardarian A. R. (2021) Transformation of the Russian Labor Market in the Context of the Pandemic: Key Issues and Trends. *Journal of Volgograd State University. Economics*. Vol. 23. No. 1. P. 102—109. <https://doi.org/https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2021.1.8>. (In Russ.)

Участие в управлении университетом / отв. ред. О. Бычкова. СПб.: Норма, 2016. Bychkova O. (2016) Participation in the University Management. St Petersburg: Norma. (In Russ.)

Хузяхметов Р. Р., Ромашкина Г. Ф. Навыки трудоустраиваемости студентов: стратегии развития // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 3. С. 69—83. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83>.

Khuziakhmetov R. R., Romashkina G. F. (2022) Students' Employability Skills: Development Strategies. *Higher Education in Russia*. Vol. 31. No. 3. P. 69—83. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-3-69-83>. (In Russ.)

Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории молодежи: исследовательские концепты // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 53—74. <https://doi.org/https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.420>.

Cherednichenko G. A. (2013) Educational and Professional Trajectories of the Youth: Research Concepts. *Sociological Journal*. No. 3. P. 53—74. <https://doi.org/10.19181/socjour.2013.3.420>. (In Russ.)

Ядов В. А. Размышления о предмете социологии // Социологические исследования. 1990. № 2. С. 3—16.

Yadov V. A. (1990) Reflections on the Subject of Sociology. *Sociological Studies*. No. 2. P. 3—16. (In Russ.)

Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. М.: Наука, 1972.

Yadov V. A. (1972) Reflections on the Subject of Sociology. Moscow: Nauka. (In Russ.)

Ядова М. А. Образовательные и профессиональные стратегии постсоветской молодежи // Россия и современный мир. 2017. № 2. С. 91—104. <https://doi.org/10.31249/rsm/2017.02.06>.

Yadova M. A. (2017) The Educational and Professional Strategies of the Post-Soviet Youth. *Russia and the modern world*. № 2. P. 91—104. <https://doi.org/10.31249/rsm/2017.02.06>. (In Russ.)

Albert C., Davia M. A. (2018) Job Search Strategies and Underemployment in Recent Graduates First Jobs in Spain. *Revista de Economia Aplicada*. Vol. 26. No. 78. P. 21—41.

Freeman R. E. (1984) Stakeholder Management: A Stakeholder Approach. Marshfield, MA: Pitman Publishing.

Jongbloed B, Enders J., Salerno C. (2008) Higher Education and Its Communities: Interconnections, Interdependencies and a Research Agenda. *Higher Education*. Vol. 56. No. 3. P. 303—324. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9128-2>.

Khanyile M. (2018) Essentiality of Stakeholder Management for University Survival. *South African Journal of Higher Education*. Vol. 32. No. 4. P. 132—148. <https://doi.org/10.20853/32-4-1789>.

Kyvik S., Reymert I. (2017) Research Collaboration in Groups and Networks: Differences Across Academic Fields. *Scientometrics*. No. 113(2). P. 951—967. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2497-5>.

Marić I. (2013) Stakeholder Analysis of Higher Education Institutions. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*. Vol. 11. No. 2. P. 217—226. <https://doi.org/https://doi.org/10.7906>.

Pirog D. (2016) Job Search Strategies of Recent University Graduates in Poland: Plans and Effectiveness. *Higher Education*. Vol. 71. No. 4. P. 557—573. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9923-5>.

Sennet R. (1992) The Uses of Disorder, Personal Identity and City Style. N.Y, L.: W. W. Norton & Company.

Slaba M. (2015) Stakeholder Groups of Public and Private Universities in the Czech Republic — Identification, Categorization and Prioritization. *Review of Economic Perspectives*. Vol. 15. No. 3. P. 305—326. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1515/revecp-2015-0022>.

Приложение. Краткая характеристика информантов

Информанты-родители

- Информант № 1 — родитель студента вуза, жен., 54 г.
Информант № 2 — родитель студента вуза, муж., 55 л.
Информант № 7 — родитель студента вуза, жен., 44 г.
Информант № 8 — родитель студента колледжа, жен., 41 г.
Информант № 9 — родитель студента вуза, жен., 44 г.
Информант № 10 — родитель студента колледжа и студента вуза, жен., 48 л.
Информант № 11 — родитель студента вуза, жен., 51 год
Информант № 14 — родитель студента вуза, жен., 47 л.

Информанты-работодатели

- Информант № 2 — представитель работодателя, профессиональный психолог, HR-директор производственного холдинга, жен., 45 л.
Информант № 3 — представитель работодателя, сотрудник службы персонала в ресторанной компании, жен., 30 л.
Информант № 4 — представитель работодателя, руководитель отдела продаж международной логистической компании, жен., 28 л.
Информант № 5 — работодатель, руководитель НКО, жен., 43 г.
Информант № 6 — представитель работодателя, сотрудник медиахолдинга, преподаватель вуза, жен., 39 л.
Информант № 9 — представитель работодателя, директор по персоналу девелоперской компании, жен., 37 л.
Информант № 10 — работодатель, руководитель транспортной компании, муж., 37 л.
Информант № 11 — представитель работодателя, HR-менеджер коммерческого банка, жен., 34 г.
Информант № 12 — представитель работодателя, продукт-менеджер коммерческой образовательной компании, жен., 29 л.
Информант № 13 — представитель работодателя, холдинговая компания, жен., 45 л.
Информант № 16 — представитель работодателя, директор департамента международной производственной компании, муж., 43 г.
Информант № 17 — представитель работодателя, заместитель начальника департамента, госслужащий, жен., 55 л.
Информант № 18 — работодатель, руководитель НКО, муж., 43 г.
Информант № 19 — работодатель, руководитель предприятия в сфере оптовой торговли, муж., 46 л.