

# СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

## ДИНАМИКА СТРАТЕГИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ОТ КРИЗИСА ДО КРИЗИСА

Я.В. Дидковская, М.В. Певная

Кафедра социологии и социальных технологий управления  
Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина  
*ул. Мира, 19, Екатеринбург, Россия, 620002*

В статье рассматривается важнейший этап профессионального самоопределения молодежи — начало профессиональной деятельности после окончания вуза. На материале конкретных социологических исследований выпускников вузов Свердловской области анализируются профессиональные стратегии молодых специалистов в динамике, особое внимание уделено стратегиям трудоустройства и поиска работы после вуза. Авторы проводят сравнение двух когорт молодежи, окончивших вуз и трудоустраивающихся в ситуациях экономического кризиса конца 1990-х гг. и второй половины 2000-х гг.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение молодежи, социология молодежи, стратегии трудоустройства молодежи, выпускники вузов.

Последние двадцатилетие характеризуется не только формированием рынка труда и образовательных услуг, становлением новой системы социально-профессиональной стратификации, процессами формирования в ней средних слоев (новых профессионалов), появлением ранее не характерных для российского общества профессий и занятий [1. С. 199]. Оно связывается и с важными социокультурными изменениями, зафиксированными рядом социологических исследований: сменой систем жизненных и профессиональных ценностей, прежде всего у молодого поколения, определенной содержательной коррекцией таких понятий, как труд и вознаграждение за него, образование и профессиональная карьера, изменениями в иерархии престижа профессий и т.д. [6. С. 34]. Это, в свою очередь, влечет за собой изменения в жизненных и профессиональных стратегиях молодежи, особенно ее наиболее квалифицированной, перспективной и динамичной части — выпускников вузов.

В данном направлении социологическая наука рассматривает цепочку понятий: жизненные стратегии — профессиональные стратегии — стратегии про-

фессиональной карьеры, в каждом из которых могут быть выделены определенные компоненты [8. С. 6].

Если жизненные стратегии охватывают все сферы и этапы жизни человека, то профессиональные стратегии рассматриваются как структурный элемент жизненных стратегий личности [7. С. 94]. Пока профессиональные стратегии не находят должного концептуального осмысления в социологической науке. Существуют некоторые попытки их классифицировать в основном эмпирическим путем или предложить типологии стратегий, так или иначе связанных с областью профессионально-трудовых отношений, но по сути не являющихся собственно профессиональными стратегиями.

Стратегия профессиональной карьеры является частью жизненной и профессиональной стратегии, касающейся в большей мере профессиональной сферы личности, но также связанной с социальной (ориентирует на достижение более высокого статуса) и с личностно-семейной сферой (происходит соизмерение профессионального успеха и личного); представляет собой планирование на долгосрочную перспективу и ближайшее будущее профессионального пути, при этом намечаются цели профессионального и социального развития и возможные способы их достижений. По данным социологических опросов ФОМа (опрос молодежи 16—25 лет, 1500 человек) 2002 — 2009 гг., ориентации на построение профессиональной карьеры в молодежной среде практически не претерпевают изменений, 72% молодых людей (как в 2002 г., так и в 2009 г.) стремились и стремятся сделать в своей жизни карьеру, практически каждый пятый из опрошенных (22% в 2002 г. и 21% в 2009 г.) не имеет карьерных устремлений, 7% в 2002 г. и 6% респондентов на текущий момент затруднились ответить на поставленный вопрос.

Остановимся на анализе динамики стратегий трудоустройства после окончания вуза, поскольку трудоустройство рассматривается наряду с получением профессионального образования как один из стартовых этапов карьеры, влияющий на последующее ее развитие, построение профессиональных планов и их реализацию. Стратегия трудоустройства является одним из ключевых элементов стратегий профессиональной карьеры.

Эмпирической базой выступают материалы когортных исследований, проводимых при участии авторов в период с 2002 г. по настоящее время при поддержке грантов Президента РФ (грант № МК-3482.2004.6) и в рамках реализации Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (ГК-865). На первом этапе исследования в 2002 г. были опрошены молодые специалисты — выпускники вузов Свердловской области, окончившие вуз в 1997—2001 гг., т.е. имеющие опыт трудоустройства в конце 1990-х гг., опыт профессиональной деятельности после вуза от 1 года до 5 лет и образующие первую когорту, условно названную нами «когорты конца 1990-х — начала 2000-х гг.» (когорты I). На втором этапе в 2009 г. опрошены выпускники 2005—2009 гг., которые также имеют сходный опыт профессиональной деятельности, но их трудоустройство и начало карьеры приходится на вторую половину 2000-х гг. Они образуют «когорту 2005—2009 гг. выпуска» (когорты II). Целью

исследования является анализ динамики профессионального самоопределения и карьеры выпускников вузов.

На каждом этапе использована квотная выборка ( $N = 600$ ), квотными признаками послужили профиль полученного профессионального образования в вузе и год окончания вуза. Сходный инструментарий (анкета) и структура выборки, использованные на обоих этапах исследования, позволяют проводить динамические сравнения когорт.

Необходимо отметить, что сравнение предложенных поколений выпускников вузов достаточно интересно в контексте периодов, в которые им довелось выйти на рынок труда. Именно конец 1990-х гг. и конец второй половины первого десятилетия 2000-х гг. можно считать кризисными периодами в современной истории России. Однако социокультурные характеристики, политическая ситуация и экономические показатели этого периода определяют ряд существенных отличий в условиях трудоустройства молодых специалистов, выпускников вузов, и влияют на динамику карьерных стратегий целых поколений.

Респонденты первой когорты начинали свой профессиональный путь в ситуации, которая складывалась с начала 1990-х гг. и характеризовалась спадом производства на фоне закрытия и банкротства большинства промышленных предприятий; как следствие, имело падение спроса на высококвалифицированных специалистов во многих сферах. По данным Госкомстата России, в 1994 г. в статусе безработных числилось 12% экономически активного населения. На одну вакансию, предложенную на рынке труда, приходилось к началу 1995 г. шесть человек, вставших на учет в службе занятости [9. С. 136]. Молодежная безработица в 1992—1997 гг. была особой проблемой. Из возрастной группы граждан до 30 лет она составляла 40%, безработная молодежь в возрасте до 25 лет составляла четверть от числа всех безработных [4. С. 35]. На фоне экономической дестабилизации было снижено государственное финансирование социальной сферы, сферы образования и науки. Практически отсутствовала господдержка наукоемких отраслей и, соответственно, резко снижалась привлекательность для молодежи занятости в этих областях. Фиксировался отток специалистов в сферу обращения. До 2000 г. отмечалось устойчивое сокращение занятых в промышленности [2. С. 108]. В статистике зафиксировано снижение уровня жизни населения, появление и прогрессирующее усиление социальной дифференциации. В структуре ценностей молодежи прослеживалось увеличение значимости материального фактора (оплаты труда), смена иерархии престижа профессий и занятий [10. С. 135]. На рубеже веков нельзя не отметить изменения в системе высшего профессионального образования: в рыночных условиях при минимизации поддержки государства происходит переориентация института образования на потребности молодежи, увеличивается разрыв рынка образовательных услуг с реальным рынком труда. Это находит свое отражение, в частности, на выпуске большого числа юристов и экономистов. Именно в этот период развивается тенденция депрофессионализации образования. В целом, экономическая и социальная ситуация в конце XX в. крайне осложнена дефолтом 1998 г. Экономическая депрессия приводит к тому, что ломаются вновь созданные структуры, теряют свой статус и снижают активность новые субъекты экономической деятельности.

Вторая половина первого десятилетия XXI в., когда вторая когорта вступает в профессиональную жизнь, сохраняет ряд следствий выше названных тенденций, но в целом до середины 2009 г. в России наблюдалась так называемая стабилизация, в основе экономического спокойствия лежали высокие цены на нефть, в основе социально-политического спокойствия — централизация государственного управления. В этот период отмечается прекращение промышленного спада, повышение востребованности специалистов в ряде отраслей, в частности в строительстве, металлургии, транспорте, автодорожном строительстве и др. В 2007 г. прирост валового внутреннего продукта составил 8,1% при росте инвестиций в основной капитал 21,1% [5]. Это приводит к увеличению возможностей трудоустройства, успешного старта профессиональной карьеры после окончания высших учебных заведений. Начинают действовать программы государственной поддержки науки, образования, что отчасти снимает катастрофичность положения в данных сферах. К концу 2008 г. молодежь в возрасте 20—25 лет составляла 20,2% от числа всех безработных. В 2009 г. ситуация начинает резко ухудшаться. Рынок труда стал одним из главных индикаторов глубины экономического кризиса для России. По данным Росстата, регистрируемая безработица, в сентябре 2008 г. составлявшая приблизительно 1,2 млн человек, по итогам апреля 2009 г. подскочила до 2,3 млн человек. Таким образом, респонденты, принявшие участие в исследованиях 2002 и 2009 гг., вынуждены были начинать свою профессиональную карьеру в кризисной экономической ситуации для России.

В исследовании стратегий трудоустройства и их реализации было важно зафиксировать, во-первых, направленность трудоустройства выпускников, т.е. насколько их планы трудоустройства и поиск работы были связаны с полученной в вузе специальностью; во-вторых, причины трудоустройства не по специальности, выбранные способы поиска работы и проблемы, с которыми столкнулись выпускники, осуществляя свои планы трудоустройства; в-третьих, предпочтения выпускников относительно своих первичных и вторичных мест работы, гибкость их профессиональной стратегии, мобильность при реализации своих профессиональных планов.

Согласно полученным результатам более половины выпускников обеих когорт (и в конце 1990-х гг., и во второй половине 2000-х гг.) трудоустроились по специальности, полученной в вузе (57% и 58% соответственно) (табл. 1).

Таблица 1

**Связь трудоустройства после вуза со специальностью, полученной в вузе (%)**

Трудоустроились ли Вы по специальности, полученной в вузе?	Когорты выпускников вузов		
	когорта 1997—2001 гг.	когорта 2005—2009 гг.	Всего
Да	57,4	58,2	57,9
Нет	21,6	28,3	25,6
В смежной отрасли	21,0	13,5	16,5
Всего	100,0	100,0	100,0

Однако число трудоустроившихся в смежной области в период 2005—2009 гг. снизилось с 21% до 13% в период 1997—2001 гг., а число трудоустроившихся

на работу, совсем не связанную с полученной специальностью, наоборот, возросло с 22% до 28%, т.е. можно наблюдать некоторый отход от вузовских профессий, прогрессирующее снижение ориентации на трудоустройство по специальности, полученной в вузе, причем у когорты 2005—2009 гг. эта ориентация, видимо, складывается на более раннем этапе. Данная тенденция подтверждается и ответами на другие вопросы. Хотя между когортами различия не столь велики, они статистически значимы. Если проанализировать причины трудоустройства не по специальности в обеих когортах (табл. 2), то можно заметить некоторые различия в стратегиях трудоустройства после вуза: когорта II изначально была более ориентирована на поиск работы не по специальности (сразу не планировали найти работу по специальности) в сравнении с когортой I; выпускники когорты I были более склонны сначала искать работу по специальности, но, поскольку предлагались вакансии, не удовлетворяющие в оплате труда, они предпочли работу не по специальности.

Таблица 2

**Причины трудоустройства не по специальности (%)**

Если Вы не устроились по специальности, то почему?	Когорты выпускников вузов		
	когорта 1997—2001 гг.	когорта 2005—2009 гг.	Всего
Сразу не планировал работать по специальности	19,6	25,3	23,1
Не смог найти работу по своей специальности	26,8	24,2	25,2
Нашел более оплачиваемую (перспективную) работу не по специальности	48,2	35,2	40,1
Другое	5,4	15,4	11,6
Всего:	100,0	100,0	100,0

Стратегия поиска места работы не просто становится гибкой, существенная часть не ориентируется на трудоустройство по специальности, что фиксируют многие исследования профессиональных планов молодежи, но в период с конца 1990-х гг. по 2009 г. она меняется с «вынужденно гибкой» на «осознанно гибкую». То же проявляется при выборе выпускниками мест трудоустройства: в конце 1990-х гг. первое место работы после окончания вуза — это в подавляющем числе случаев государственное предприятие, в котором выпускнику предоставляется должность специалиста. Однако, проработав там какое-то время, многие меняют его на частное предприятие. Сравнение первого и второго мест трудоустройства обеих когорт по форме собственности и должности представлено в табл. 3 и 4.

Таблица 3

**Места трудоустройства выпускников по форме собственности (%)**

Форма собственности	Когорты выпускников вузов			
	когорта 1997—2001 гг.		когорта 2005—2009 гг.	
	на первом месте работы	на втором месте работы	на первом месте работы	на втором месте работы
Государственная (муниципальная)	99	17	32	8
Частная	1	83	68	92
Всего:	100	100	100	100

Во второй половине 2000-х гг. выпускники сразу устраиваются в различные акционерные общества, на госпредприятия идет лишь треть выпускников (32%). Это связано с тем, что госпредприятий как таковых во второй половине 2000-х гг. практически не осталось, они были преобразованы в различные акционерные общества. Если же говорить о госбюджетной сфере занятости (образование, государственная медицина и т.д.) то, возможно, одной из причин этой тенденции является более низкая заработная плата в бюджетных организациях по сравнению с коммерческими предприятиями на фоне ярко выраженных прагматических ценностных ориентаций молодежи, которая в тройку ведущих ценностей для себя обязательно ставит доход и материальное благополучие. Полученные данные находят подтверждение в результатах опроса российских студентов, проведенного ФОМом в сентябре 2008 г., согласно которым 48% из числа респондентов ориентированы на работу в частных компаниях и готовы пополнить «ряды офисного планктона». Анализируя данные, представленные в табл. 4, хотелось бы указать еще на одну тенденцию: для выпускников 2005—2009 гг., видимо, статус специалиста уже не так привлекателен — большинство трудоустраиваются служащими в частных компаниях (44%, в сравнении с 1997—2001 гг. только 3%). В таблице 5 отражены различия и в способах трудоустройства, показано некоторое снижение ориентированности на помощь родителей и родственников, к помощи рекрутинговых агентств в 1990-е гг. вообще никто из выпускников не прибегал, а в период 2005—2009 гг. эта форма хоть и несущественно, но начинает использоваться (3%).

Таблица 4

## Предпочитаемые должности (%)

Должность	Когорты выпускников вузов			
	когорта 1997—2001 гг.		когорта 2005—2009 гг.	
	должность на первом месте	должность на втором месте	должность на первом месте	должность на втором месте
Руководитель предприятия	2	3	1	7
Руководитель подразделения	10	15	2	9
Специалист	77	69	37	33
Служащий	3	3	44	42
Рабочий	0	0	9	0
Ведущий специалист	8	10	5	7
Зам. директора	0	0	1	2
Всего:	100	100	100,0	100

Таким образом, молодежь, вышедшая на рынок труда в конце XX в., предпочитала начинать реализовывать свою профессиональную стратегию в должности, которая требовала проявлять большую мобильность и самостоятельность, нести ответственность за принятые решения. Безусловно, это является следствием периода «риска», когда многие предприятия претерпевали изменения, государственный сектор проходил реструктуризацию, коммерческие организации приспособлялись к новым экономическим условиям. Поколение молодежи, оказавшееся в ситуации трудоустройства, должно было проявлять определенные личностные качества, чтобы «занять свое место под солнцем». Представители второй когорты —

выпускники вузов второй половины первого десятилетия XXI в. — сразу после окончания вуза оказались в более выгодных условиях (их удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности по всем параметрам выше, чем у первой когорты), следовательно, им в меньшей степени приходится проявлять активность в направлении изменения условий своей профессиональной деятельности (поиск лучшего). Данная тенденция может быть связана как с объективными причинами, такими как дальнейшая депрофессионализация высшего образования, так и с устоявшимся экономическим полем деятельности многих компаний и организаций, появлением и утверждением на рынке предприятий с широким спектром менеджерских должностей (служащих). Если же рассматривать субъективные причины реализации подобной профессиональной стратегии молодежью, то можно говорить о целом «поколении next», выросшем в условиях аномичного состояния общества под пристальной опекой старшего поколения, либо, наоборот, в условиях, когда ключевую роль в социализации оказывают средства массовой информации. Предложенная интерпретация требует дополнительной проверки в процессе дальнейшей исследовательской практики. Если проанализировать данные табл. 4, то обращает на себя внимание еще один факт — в должности рабочего начинали свою карьеру 9% представителей второй когорты выпускников вузов, причем все 9% — выпускники технических специальностей. Эта тенденция характерна для современного положения дел в промышленном секторе экономики. По результатам опроса работодателей (2009 г.), руководителей предприятий Уральской горнометаллургической компании, одного из лидеров отрасли не только в России, но и за рубежом, современные выпускники вузов не могут сразу после окончания обучения выходить на работу в должности инженеров и специалистов из-за отсутствия ключевых компетенций профессиональной подготовки [3. С. 87]. Таким образом, рынок труда определяет условия построения профессиональной карьеры следующим образом: хочешь начать работать в успешных компаниях — начни с самой низшей должности функционера или рабочего. Сравнивая должности на первом и втором месте работы у обеих когорт, нельзя не отметить весьма низкую восходящую мобильность: при смене места работы практически не происходит карьерного роста. Это отражается на оценках удовлетворенности возможностями карьеры, они весьма невысоки у обеих когорт (соответственно 2,8 и 3,3 баллов из пяти возможных).

Таблица 5

Способ трудоустройства (%)

Каким образом Вы устроились на работу после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов		
	когорта 1997—2001 гг.	когорта 2005—2009 гг.	Всего
Пошел на работу по распределению	6,7	4,5	5,4
Нашел работу самостоятельно	58,5	57,6	58,0
Помогли трудоустроиться родители, родственники	20,1	14,0	16,5
Помогли друзья, знакомые	12,8	14,0	13,5
Через рекрутинговое агентство	0,0	2,9	1,7
Другое	1,8	7,0	4,9
Всего:	100,0	100,0	100,0

Итак, Россия за последние 20 лет пережила два кризисных периода. И в этот короткий для истории срок возможно говорить не только о существенных экономических, политических и социальных трансформациях, но и об изменении в поведении различных социальных групп, в частности о существенной динамике в стратегиях профессиональной карьеры российской молодежи.

Интерпретируя полученные результаты исследования особенностей стратегий трудоустройства двух когорт молодых специалистов — выпускников вузов, можно предположить, что для когорты 1997—2001 гг. более характерен тип стратегии, так или иначе несущий в себе элементы «старой советской стратегии»: трудоустройство должно быть в какой-то степени связано со специальностью, выпускники изначально ориентируются на должность специалиста на государственном предприятии и на родственные связи при трудоустройстве. Во многом это связано и с тенденциями на рынке труда, которые были выше рассмотрены. Впоследствии жизнь вносит свои коррективы, и стратегия пересматривается в пользу более оплачиваемой работы в частной компании, но уже не обязательно связанной с полученной специальностью. Гибкость стратегии проявляется в возможности пересмотра своих профессиональных ориентаций, но не сразу, а под воздействием обстоятельств.

Для когорты 2005—2009 гг. характерен несколько иной тип стратегии: профессиональное образование уже меньше детерминирует первичный поиск работы, гибкость стратегии проявляется в готовности сразу искать работу, вообще не связанную со специальностью и практически отсутствие ориентированности на государственный сектор. Таким образом, тенденция депрофессионализации высшего образования, наметившаяся в 1990-е гг., к концу первого десятилетия XXI в. усиливается.

«Креденциалистская инфляция» приводит к росту числа дипломированных специалистов на рынке труда, а также к потере ценности диплома как свидетельства профессионального капитала, гарантирующего определенное статусное место в системе общественного разделения труда. Молодежь ориентирована не на получение профессиональных знаний, необходимых им для реализации своей профессиональной стратегии, а на свидетельство наличия высшего образования как такового. Можно констатировать, что выбор образования определяют сегодня в большей мере другие факторы, нежели интерес к профессии и, соответственно, выбор того или иного профессионального вида деятельности.

Всего за два десятилетия профессиональная стратегия российской молодежи трансформировалась с «вынужденно гибкой», формирующейся под давлением объективных обстоятельств, социальных, политических и экономических проблем, на «осознанно гибкую», когда получение высшего образования является заданной извне ступенью вхождения на рынок труда, но не этапом вхождения в профессиональное сообщество. Последняя стратегия закладывается уже при выборе образования либо исходя из возможностей (материальных, интеллектуальных) человека, либо исходя из субъективных представлений о престижности тех или иных видов деятельности без учета объективных требований рынка.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Голенкова З., Игитханян Е., Голмусова Ю., Орехова И.* Российский средний класс: особенности профессионального поведения // *Средний класс в современной России.* — М., 2007.
- [2] *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Трудовая занятость и социально-структурные процессы // *Россия трансформирующаяся.* — М., 2000.
- [3] *Караман Е.В.* Институционализация корпоративного образования в современной России: Дисс. ... канд. соц. наук. — Екатеринбург, 2009.
- [4] *Константиновский Д.Л.* Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. — М., 2000.
- [5] Концепция действий на рынке труда на 2008—2010 годы. Одобрена Распоряжением Правительства РФ 15.08.2008.
- [6] *Магун В., Руднев М.* Жизненные ценности российского населения: сходства и различия в сравнении с другими европейскими странами // *Вестник общественного мнения.* — 2008. — № 1 (93).
- [7] *Резник Ю., Смирнов Е.* Жизненные стратегии личности. — М., 2002.
- [8] *Солнышкина М.* Профессиональные стратегии личности. — М., 2006.
- [9] *Социально-экономическое положение России. 1994.* — М.: Госкомстат России, 1995.
- [10] *Студент-1999: информационно-аналитический отчет по материалам социологического исследования / Под ред. Ю.Р. Вишневого.* — Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 1999.

## THE DYNAMICS OF PROFESSIONAL CAREER STRATEGIES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS GRADUATES FROM CRISIS TO CRISIS

**Ya.V. Didkovskaya, M.V. Pevnaya**

Chair of Sociology and Social Management Engineering  
Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin  
*Mira str., 19, Yekaterinburg, Russia, 620002*

The article deals with the pivotal stage of professional identity formation of the youth, i.e. entering upon a career after graduation. The professional strategies of young professionals are analyzed in their development based on the data of case studies of graduates in the Sverdlovsk Region. The authors lay special emphasis on the strategies of employment and job search after graduation. The authors draw a comparison between the two cohorts of adolescents: the graduates who obtained employment amid the economic crisis of the late 1990-s and those who found employment amid the mid-to-late 2000-s crisis.

**Key words:** professional identity formation of the youth, sociology of the adolescent, youth employment strategies, graduates.