

**ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет имени Н.Г.
Чернышевского»
ГБУ «Центр перспективных экономических исследований» Академии Наук
Республики Татарстан**

**Трудовая занятость студенческой молодежи как
социальный фактор формирования профессиональных
компетенций**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

**Соискатель: Сафиуллина Фарида Рафисовна
Научный руководитель: д.с.н., доцент Нагимова Айсылу Мирзарифовна**

Саратов 2014

Цель исследования состоит в выявлении особенностей и характера взаимодействия занятости студентов высших учебных заведений и системы формирования их профессиональных компетенций.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

- предложить социологическую интерпретацию понятия студенческой занятости в социально – экономическом контексте;
- обосновать авторскую модель занятости студенческой молодежи по мотивационному фактору;
- разработать систему индикаторов и инструментарий эмпирического исследования субъективных и объективных характеристик студенческой занятости;
- раскрыть основные тенденции формирования профессиональных компетенций выпускников вузов, разработать схему непрерывного расширения компетенций специалиста в рамках образовательных кластеров;
- описать роль и определить место студенческих трудовых отрядов при формировании профессиональных профилей будущих специалистов;
- предложить авторские рекомендации по совершенствованию механизмов занятости студенческой молодежи.

Объектом исследования являются векторы взаимодействия трудовой занятости и системы формирования профессиональных компетенций.

Предмет исследования воздействие трудовой занятости на формирование профессиональных компетенций будущего специалиста.

Научная новизна

- представлена авторская интерпретация студенческой занятости на основе компетентностного и социокультурного подходов, а также теории человеческого капитала в условиях трансформации системы профессионального образования;
- разработана эмпирическая модель мотивационной структуры студенческой занятости, учитывающая уровень благосостояния и социокультурные особенности среды;
- представлены индикаторы и инструментарий социологического исследования по изучению трудовой занятости студентов, позволившие выявить основные противоречия в системе студенческой занятости, а также по-новому интерпретированы объективные и субъективные факторы студенческой занятости в зависимости от статуса образовательного учреждения (государственные и негосударственные вузы, федеральные университеты, национальные исследовательские вузы и др.);
- выявлены основные тенденции формирования профессиональных компетенций будущего специалиста – выпускника вуза в рамках образовательных кластеров;
- разработана теоретическая схема непрерывного расширения компетенций специалиста в системе «НПО – СПО – вуз – производство»;
- выявлены особенности овладения профессиональными компетенциями в рамках студенческих трудовых отрядов на основе профессиональных профилей будущих специалистов;
- на основе вторичного анализа данных разработана авторская композиция профессионального профиля специалиста – выпускника вуза, учитывающая профессиональные притязания основных субъектов на молодежном рынке труда – работодателей, молодых специалистов и выпускников вуза.

Методология и методы исследования

- Междисциплинарный синтез позволил обобщить и систематизировать теоретическую исследовательскую базу в различных областях знания в виде множества концепций и теорий.
- Социокультурный подход применялся при рассмотрении сущности и содержания трудового поведения индивида и с его помощью раскрывались социальные, психологические, культурологические особенности поведенческих стереотипов в рамках трудовой деятельности (П.Сорокин, А.Л. Темницкий).
- Теория человеческого капитала позволила рассмотреть трудовую занятость и систему образования в качестве основных факторов формирования человеческого капитала (Г. Беккер, Т.Шульц).
- Компетентностный подход использован при анализе проблемы модернизации высшего образования (В.И.Байденко, И.А.Зимняя, С.Ш.Палферова, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской, В.Д.Шадриков).
- Кластерный подход применен в процессе рассмотрения регионального рынка труда и системы образования (А.А.Арсланова, О.Е.Гаврилова, А.А. Магранян, Л.М.Тухбатуллина, Э.Р.Хайруллина, Л.Г.Хисамиева и др.).
- Методология МОТ использована при интерпретации терминологического аппарата эмпирического исследования.

Интерпретация понятия «занятость» различными авторами

<p><i>Определение Международной организации труда (МОТ)</i></p>	<p>«это деятельность населения, связанная с удовлетворением личных потребностей, приносящая заработок или трудовой доход»</p>
<p><i>А.Э. Котляр</i></p>	<p>«...экономическая категория, выражающая отношения по поводу включенности индивида в общественную деятельность, одним из важнейших проявлений которой является деятельность трудовая. Занятость выступает одной из общеэкономических категорий, присущей различным способам производства, в той мере, в какой она связана с движением населения и общественным разделением труда»</p>
<p><i>В.В. Радаев</i></p>	<p>«...отношения занятости выражают те условия, на которых происходит создание рабочих мест и распределение работников по рабочим местам» Автор особо подчеркивает, что занятость не только выражает состояние соответствия предложения труда и спроса на труд, но в большей мере определяется как «совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность»</p>
<p><i>Авторское определение понятия «занятость»</i></p>	<p>Занятость - это экономически активная деятельность, направленная на получение вознаграждения в целях удовлетворения материальных и нематериальных потребностей индивида.</p>

Под термином «**компетенция**» мы понимаем совокупность знаний, умений, навыков индивида, необходимых для практического применения в той или иной сфере деятельности

Профессиональная компетентность - это совокупность личностных, социальных, профессиональных и иных качеств, которые требуются индивиду для решения конкретных профессиональных задач.

Положения, выносимые на защиту

1. Феномен современной студенческой занятости формируется в условиях трансформации рынка труда и системы высшего образования в контенте главного противоречия: с одной стороны, работодатели выдвигают жесткие требования к уровню компетенций и опыту трудовой деятельности выпускников профессиональных учебных заведений, с другой – существующая система образования не способствует полноценному овладению компетенциями и опытом практической работы в рамках учебного процесса. Предлагаемый автором синтез социокультурного и компетентностного подходов, а также теория человеческого капитала позволили предложить новое прочтение феномена студенческой трудовой занятости в социологической перспективе на основе анализа социокультурных условий реформирования системы профессионального образования и внедрения компетентностного подхода в образовательный процесс.

Мотивы трудовой занятости

Мотивы	Материальное положение				
	бедные	малоимущие	ограниченные в средствах	обеспеченные	богатые
необходимостью оплачивать обучение	высокий	низкий	низкий	низкий	низкий
получение навыков работы	средний	низкий	низкий	средний	низкий
получение опыта работы	низкий	низкий	низкий	средний	средний
необходимостью иметь собственные карманные деньги	высокий	средний	средний	средний	низкий
иметь материальную независимость от родителей	высокий	высокий	высокий	высокий	средний
работа помогает лучше овладеть моей специальностью	низкий	низкий	низкий	низкий	низкий
другое	низкий	низкий	низкий	низкий	низкий



Материальные факторы



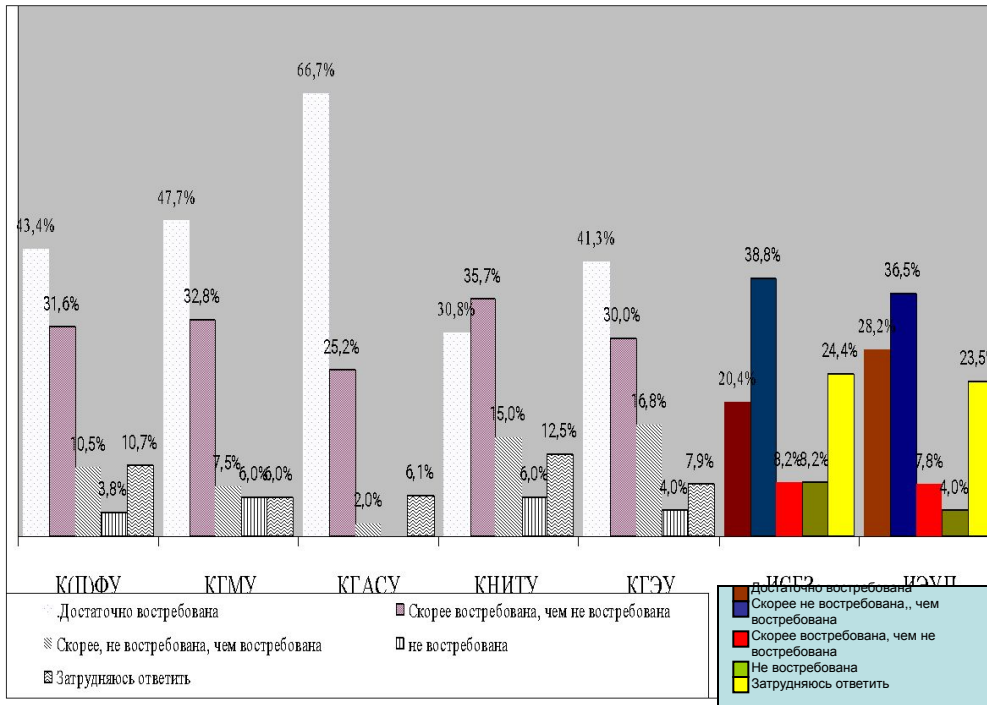
Нематериальные факторы

Положения, выносимые на защиту

2. Из всего многообразия компонентов мотивационной структуры трудовой занятости студенческой молодежи, таких как получение навыков и приобретение опыта работы, лучшее овладение будущей специальностью и ряд факторов экономического характера, основным мотивационным фактором студенческой занятости выступает материальная заинтересованность студента вне зависимости от уровня его благосостояния. Вместе с тем нами выявлена тенденция - чем выше материальное благосостояние, тем в большей степени в системе мотивации фигурирует такой фактор, как приобретение опыта практической работы.

которую Вы получаете в вузе?»

■ формальные ■ неформальные

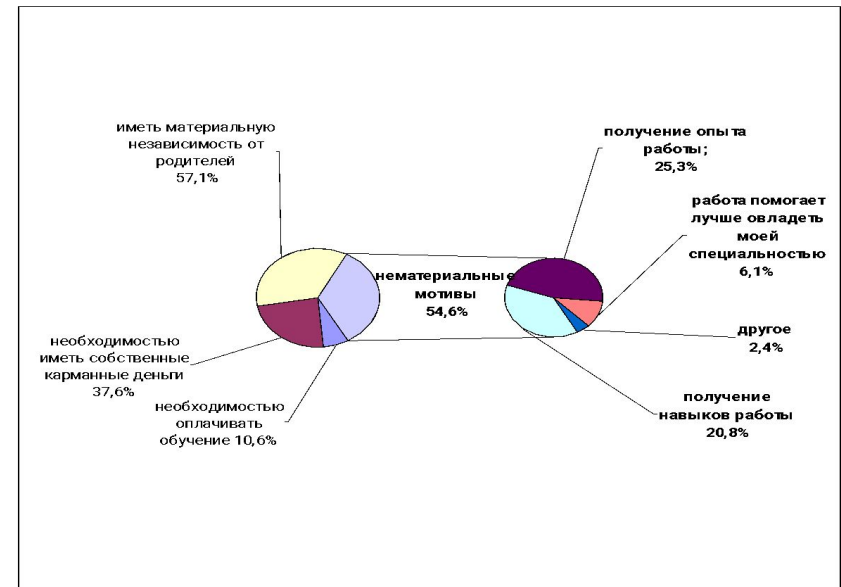


Каналы трудоустройства	%
обращение к друзьям, родственникам, знакомым	66,40%
непосредственное обращение к работодателю	21,00%
подача объявлений в газеты, журналы	16,10%
другие способы	11,80%
обращение в коммерческую службу занятости	8,80%
обращение в государственную службу занятости	7,10%
другое	1,60%
Итого	132,80%

Рис. 2. «В какой сфере экономической деятельности Вы ищете или планируете искать работу?»



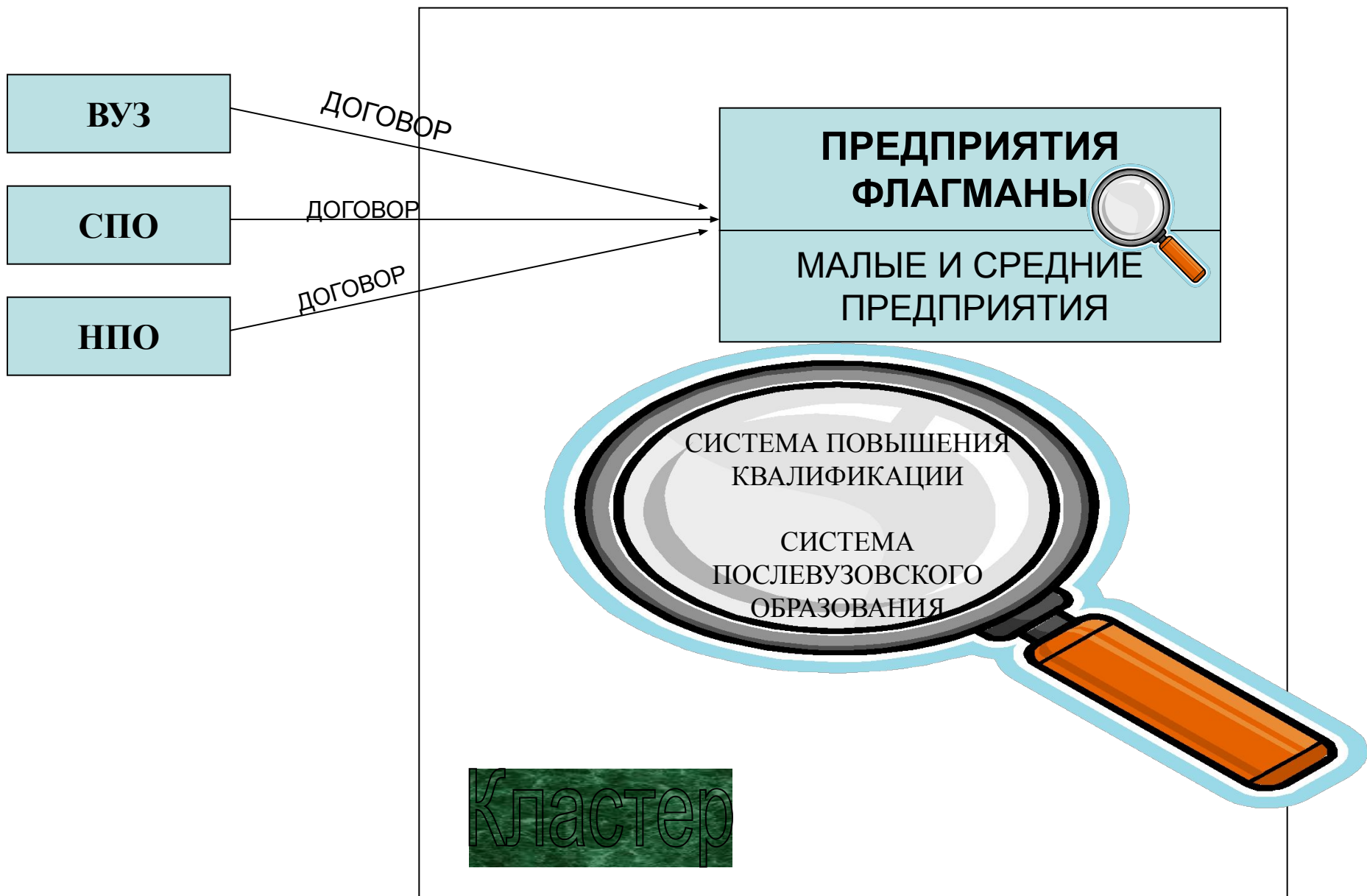
Мотивы трудовой занятости студентов



Положение, выносимое на защиту

3. Результаты проведенного автором эмпирического исследования позволили выявить следующие противоречия в системе студенческой занятости. Несмотря на то, что большинство студентов дневной формы обучения имеют постоянные трудовые отношения, занятость не является для них площадкой для формирования профессиональных компетенций, а выступает лишь средством удовлетворения материальных потребностей. При обучении по одной и той же специальности студенты государственных вузов настроены более оптимистично относительно будущей трудовой занятости и выражают большую уверенность в востребованности своей профессии, чем студенты негосударственных вузов. При отборе кандидатов на рабочее место решающими факторами для работодателя являются наличие профессионального опыта, тогда как сами студенты считают, что для успешного трудоустройства необходимо наличие протекции («выгодных связей»). Неработающие студенты при поиске работы ориентируются на профессии в сфере умственного труда, тогда как большинство работающих студентов трудятся в сфере физического труда. Государственные службы занятости практически не принимают участия в обеспечении студентов работой, в вузах отсутствует система трудоустройства по профилю получаемого образования, а при поиске работы студенты вынуждены прибегать к помощи контактной среды.

Существующая система взаимодействия учреждений образования и производственного кластера



ВУЗ

ДОГОВОР

СПО

ДОГОВОР

НПО

ДОГОВОР

ПРЕДПРИЯТИЯ
ФЛАГМАНЫ

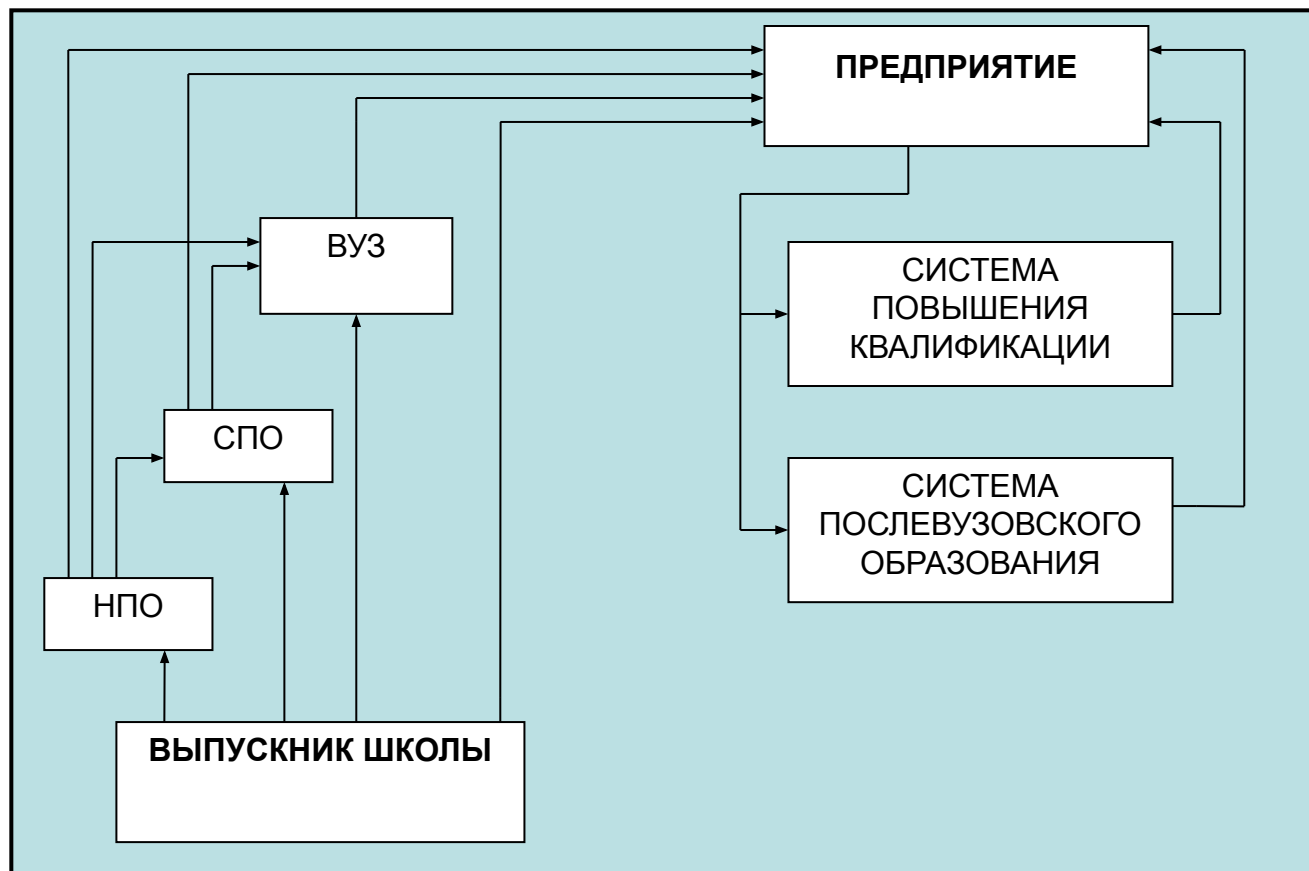
МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

СИСТЕМА
ПОСЛЕВУЗОВСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Кластер

Схема 1. Схема образовательно - производственного кластера (авторская разработка)



Положения, выносимые на защиту

4. Существует дисбаланс в подготовке профессиональных кадров со смещением в сторону высшего образования в ущерб среднему и начальному профессиональному образованию, вследствие чего наблюдается нехватка рабочих кадров; слабо реализуется государственная политика по формированию образовательных кластеров, существуют проблемы в системе подготовки кадров для промышленного сектора. Предлагаемая авторская схема образовательно-производственного кластера рассматривает формирование профессиональных компетенций будущего специалиста в условиях непрерывного обучения в системе «НПО – СПО – вуз – производство», а также в рамках поствузовской профессиональной подготовки. Перманентное расширение профессиональных компетенций специалистов происходит согласно стратегии размещения производительных сил по уровням «рабочая профессия» - «специалист среднего уровня» - «инженер-руководитель с высшим образованием» - «поствузовское образование» и способствует наиболее полному овладению профессиональными компетенциями.

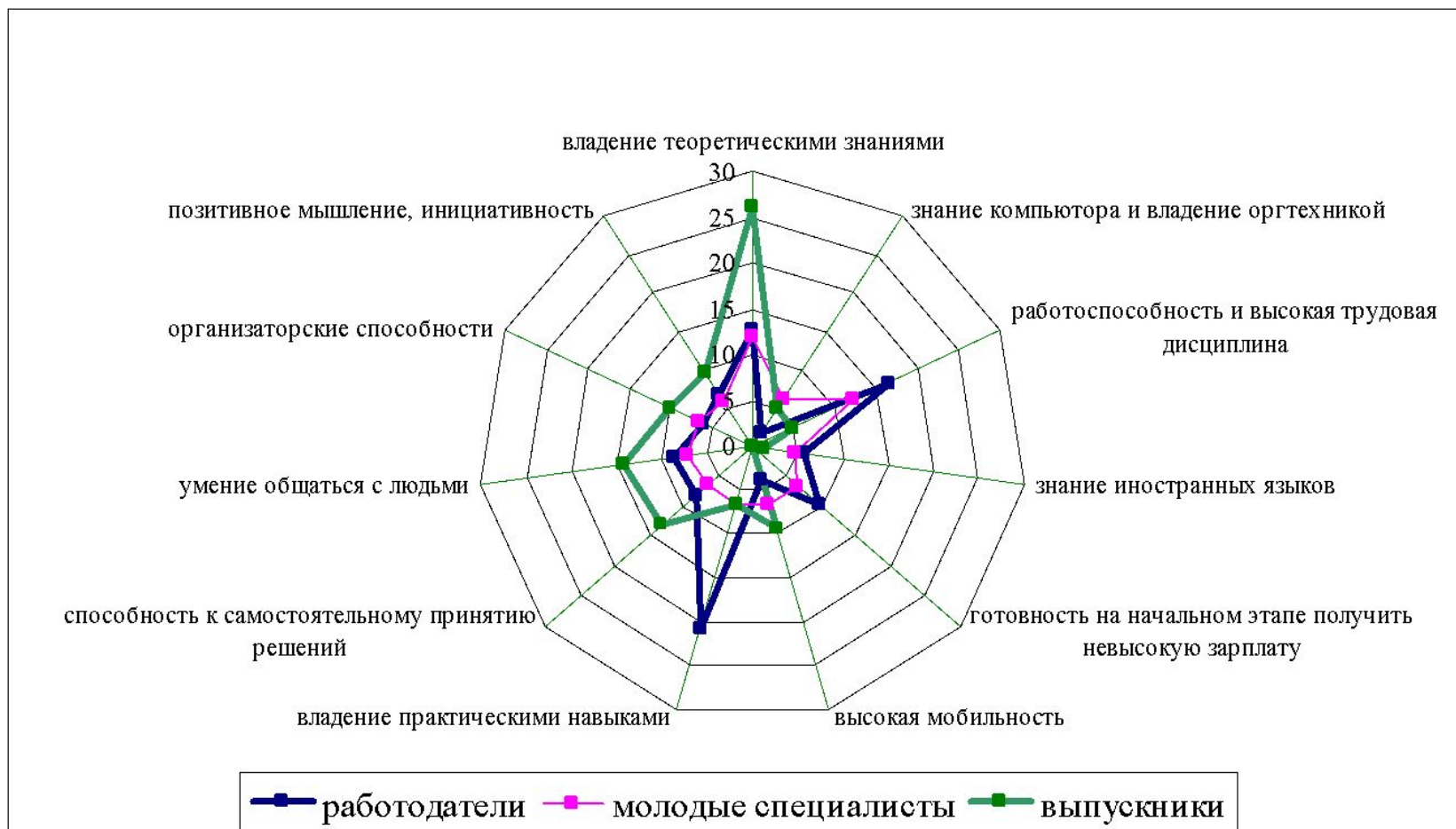
Доля студентов, работающих в профильных трудовых отрядах, соответствующих их будущей профессии (в %)

Профиль подготовки в вузе	строительный	Исторический Археологический	Педагогический	Ландшафтный дизайн	Железнодорожный транспорт и логистика	Медицинский
СТО						
Строительные отряды	32,0					
Археологические отряды		24,4				
Педагогические отряды			4,8			
Отряды по благоустройству и озеленению				4,1		
Отряды проводников дальнего следования					14,5	
Медицинские отряды						12,2

Положения, выносимые на защиту

5. Профессиональный профиль выпускника имеет незначительное влияние на выбор студентом трудового отряда и занятость в нем не способствует овладению профессиональными компетенциями. Наблюдается дистанцированность вузовского образования от практики студенческих трудовых отрядов (СТО), слабая связь трудовой деятельности с конкретной будущей специальностью. Разработанные рекомендации по формированию профильных СТО позволили бы выпускникам стать более конкурентоспособными на рынке труда, а работа в профильных отрядах помогла бы удовлетворить материальные потребности студентов, но и стать площадкой апробирования теоретических знаний и практических умений.

Композиция профессионального профиля специалиста – выпускника высшей школы (авторская разработка)



Положения, выносимые на защиту

6. Композиция профессионального профиля специалиста – выпускника вуза строится на основе профессиональных притязаний основных субъектов молодежного рынка труда – работодателей, молодых специалистов и выпускников вузов и определяется следующими параметрами: для работодателя основными профессиональными характеристиками специалиста являются владение им практическими навыками, работоспособность и трудовая дисциплина; для молодых специалистов – работоспособность и трудовая дисциплина; для выпускников вузов – владение теоретическими знаниями. Отсутствие точек соприкосновения между притязаниями работодателей и выпускников вузов создает основное противоречие в рамках поствузовской профессиональной деятельности – полученные в вузе теоретические знания, не подкрепленные навыками производственной деятельности, не позволяют формировать единую систему профессиональных компетенций выпускника.

Практические рекомендации:

- - Активнее привлекать студентов к научной деятельности, в том числе путем их участия в работе научно-исследовательских лабораторий и центров.
- - Важным является развитие системы бизнес – инкубаторов при вузах, где студенты получили бы возможность реализовать свои проекты на льготных условиях.
- - Активизировать и расширить работу кадровых служб, агентств и молодежных бирж труда, работающих в рамках высших учебных заведений.
- - Целесообразным является создание профильных студенческих трудовых отрядов, в том числе и на постоянно действующей основе.
- - Эффективным способом формирования профессиональных компетенций студентов могли бы стать образовательно-производственные кластеры, генерирующие возможности системы образования и производства в едином пространстве.
- - Рекомендуется создание сводной региональной базы студенческих вакансий для обеспечения профильной занятости студентов и удовлетворения потребностей работодателей в рамках портала Электронного Правительства Республики Татарстан.
- - Расширить систему распределения выпускников вузов, учитывая потребности в кадрах предприятий и организаций республики.

Апробация результатов исследования

Основные положения и выводы диссертации получили отражение в 14 публикациях:

- В 4 изданиях, рекомендованных ВАК РФ
- Публикации в других изданиях составило 10 статей

Также результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на следующих конференциях:

- XII Международной научно-практической конференции «Гуманитарные науки в XXI веке» (г. Москва, 2013 г.),
- VI Международной научно-практической конференции «Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации» (г. Белгород, 2013 г.),
- Международной научно – практической конференции «Дыльновские чтения. Повседневная жизнь россиян: социологический дизайн» (г. Саратов, 2014 г.),
- на Всероссийских конференциях «ЛОМОНОСОВ 2013» (г. Москва, 2013 г.),
- «Состояние и проблемы организации внеучебной деятельности студентов вузов и техникумов в условиях модернизации российского образования» (г. Комсомольск – на – Амуре, 2013 г.),
- «Интеграция науки и образования: вызовы современности» (г. Лениногорск, 2013 г.)

Спасибо за внимание!