

УДК 378.374

ГОТОВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ КАК ИНДИКАТОР ИХ АКТУАЛИЗИРОВАННОСТИ

© 2009 г.

В.Н. Фомин, И.А. Гладкова

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

fomin@nm.ru

Поступила в редакцию 02.03.2009

Предлагается использовать готовность к самостоятельному трудоустройству в качестве комплексного индикатора актуализированности выпускников вузов. Важность учета актуализации вызвана недостаточностью обучающего и воспитательного механизмов для процесса профессионального становления личности в современных условиях. Приводятся результаты исследования готовности к самостоятельному трудоустройству выпускников на примере БГТУ им. В.Г. Шухова.

Ключевые слова: готовность к самостоятельному трудоустройству, трудовая мотивированность, трудовая актуализированность, профессиональная подготовленность, профессиональная определенность.

Введение

Проблема трудоустройства выпускников вузов становится все более острой. По данным правительства РФ, до 40% выпускников вузов в ближайшие годы не найдут работы в соответствии с полученным образованием. Работодатели же считают, что только 22–23% из них в какой-то степени соответствуют предъявляемым требованиям и содержанию работы предприятия [1]. В наши дни положение усугубляется начавшимся осенью 2008 г. экономическим кризисом, массовым ростом безработицы и продолжающимся «перепроизводством» специалистов с высшим образованием. Несмотря на помощь выпускникам в трудоустройстве со стороны вузов и службы занятости населения, главным действующим лицом при решении отмеченной проблемы остается сам молодой специалист, от информированности, мотивированности, активности, правильно избранной стратегии поведения на рынке труда зависит результативность поиска работы и его профессиональная карьера.

Между тем многочисленные социологические исследования свидетельствуют о задержке сроков социализации, об инфантильности, о незрелости профессиональных ориентаций и низкой трудовой мотивации значительной части современной молодежи. В связи с этим важным индикатором, который показывает, что выпускники вуза не только внутренне созрели, но и способны к поиску работы и трудоустройству по полученной или близкой специальности, яв-

ляется готовность к самостоятельному трудоустройству (ГСТ).

Теоретический анализ

Проведенный нами обзор публикаций показал, что понятие готовности встречается в образовании и управлении, мобилизационных и мотивационных задачах, при эксплуатации технических средств и в проектно-созидательной деятельности, в других видах человеческой активности. При этом в центре внимания исследователей оказываются различные виды готовности. Наиболее разработанной является категория готовности к обучению в школе. Изучается и готовность к окончанию школы, которая, по мнению авторов, зависит от особенностей жизненного плана личности, ее социальной пластичности и влияет на характер адаптации в новых условиях. Применительно к выпускникам школы используется также понятие готовности к преодолению трудностей при осуществлении своих жизненных планов, исследование которой становится особенно актуальным в связи со сложными преобразованиями, происходящими в современном обществе [2]. Существуют и другие разновидности готовности, из которых нас будут интересовать *готовность к обучению* (ГО), *готовность к труду* (ГТ) и *готовность к самостоятельному трудоустройству* (ГСТ).

Длительное время считалось, что критерием готовности к обучению является имеющийся у субъекта багаж знаний и умений. Л.С. Выготский одним из первых сформулировал мысль

о том, что ГО заключается не столько в количественном запасе представлений, сколько в уровне развития познавательных процессов. По мнению автора, быть готовым к обучению – значит, прежде всего, обобщать и дифференцировать в соответствующих категориях предметы и явления окружающего мира [3, с. 236]. ГО складывается не только из определенного уровня развития мыслительной деятельности и познавательных интересов, но и включает особенности мотивации личности, механизмы волевой регуляции. На сегодня практически общепризнано, что ГО – комплексное образование, в котором принято выделять следующие компоненты (по данным Л.А. Венгер, А.Л. Венгер, Я.Я. Коломинского, Е.А. Пашко, В.В. Холмовской и др.): а) личностную готовность, предполагающую формирование у субъекта новой социальной роли – учащегося, имеющего определенный круг прав и обязанностей; б) интеллектуальную готовность, предполагающую необходимый уровень развития познавательных процессов; в) социально-психологическую готовность, предполагающую наличие у индивида качеств, необходимых для общения со сверстниками и взрослыми.

ГТ также трактуется как сложное, многокомпонентное образование. Обобщая различные контексты использования понятия «готовность к труду» в психолого-педагогической литературе, можно определить ее как «сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются: морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, ...психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности» [4, с. 110]. К.К. Платонов, например, определяет ее как эллипсис трех понятий, имеющих различные значения: а) широкое значение – готовность к любому труду как результат трудового воспитания с раннего детства; б) более конкретное – потребность в труде, конкретизирующаяся в готовности к определенному труду, ставшему профессией, как результат профессионального обучения и воспитания; в) наиболее конкретное – готовность к непосредственно предстоящему труду в известных или возможных условиях [5, с. 28]. Более детально этот вид готовности может быть представлен посредством следующих уровней: а) готовность к труду вообще; б) готовность к работе по профессии; в) готовность к работе по специальности; г) готовность к работе на данном предприятии; д) готовность к работе на данном рабочем месте.

В настоящее время проводятся исследования готовности к различным видам профессиональной деятельности. В работах ряда авторов (О.А. Абдулиной, Е.В. Бондаревской, В.С. Ильина, В.А. Сластенина, А.Н. Чалова, Л.Г. Шаина и др.) рассматривается готовность к педагогической деятельности. Она определяется как состояние личности, включающее мотивационно-ценностное отношение и установку на профессиональное разрешение воспитательных ситуаций и задач в ходе целенаправленной воспитательной деятельности. С.С. Ильин исследует готовность к управленческой деятельности, которая включает в себя «сложную и многоуровневую систему психических свойств человека, выступающих в качестве субъективных условий его успешной работы управленцем». В структуре готовности к управленческой деятельности этот автор выделяет интеллектуальный (компетентность, аналитичность мышления), личностный (лидерство, устойчивость к фрустрациям, активность, деловая направленность) и динамический (сила и лабильность нервных процессов) компоненты [6].

Существующие комплексы психологического тестирования, системы вступительных экзаменов и тестов позволяют оценивать различные качества индивида, такие как уровень его интеллекта, знаний и умений в рамках определенных предметов, профессиональную ориентацию, мотивацию к познавательной деятельности, свойства памяти и т.д. Однако в настоящее время вопрос о том, какому из этих важных компонентов отдать предпочтение или как использовать их комплексно, окончательно не решен. Очевидно, что эти и некоторые другие компоненты являются существенными для образовательного процесса и должны участвовать в выработке понятия «уровень готовности индивидов» (УГИ) к познавательной деятельности. Отметим, что в настоящее время само это понятие не является определенным и достаточно разработанным; не существует каких-либо данных о его структуре, содержании и возможностях объективной оценки.

Н.А. Зенкова, предложившая этот критерий, понимает под уровнем готовности индивида к познавательной деятельности комплексный показатель, характеризующий его предрасположенность к получению определенной профессиональной квалификации и включающий в себя такие компоненты, как уровень интеллекта, наличие определенных знаний и умений, мотивация к обучению, творческие и иные способности, которые могут быть использованы им в рамках выбранной специальности. Под струк-

турой УГИ она понимает наличие тех или иных компонентов, степень их важности при расчете УГИ, систему возможных взаимосвязей между отдельными компонентами. Содержанием УГИ автор называет наполненность каждого из компонентов конкретными сведениями об индивидуе, которые могут быть объективно получены путем его изучения с помощью различных экспериментальных методик, а также наблюдения за ним [7, с. 16].

Гораздо менее исследованной является проблема готовности к инженерной деятельности. Анализируя ее, исследователи отмечают, что высшая техническая школа недостаточно развивает рефлексивное профессиональное мышление будущих инженеров. В учебных планах почти отсутствуют такие дисциплины, как «Основы инженерного творчества», «Теория решения изобретательских задач», «Системный анализ человеко-машинных и технических систем» и др. Если раньше инженерные задачи в основном базировались на твердо установленных принципах, то инновационная стратегия современного производства «передвинула» эти задачи непосредственно к границе незнаемого (к проблемной области). На этой границе инженеру, подготовленному к решению типовых задач, делать нечего, его функции низводятся до функций технического исполнителя, а фундаментальные знания оказываются невостребованными [8].

Проблема готовности молодых специалистов к трудовой деятельности непосредственно связана с проблемой готовности к самостоятельному поиску работы. Несмотря на остроту ситуации с трудоустройством выпускников вузов, этот вопрос современными исследователями практически не поднимается. Предпринимаются отдельные попытки исследования мотивации поиска работы, профессиональных планов, установок выпускников (Н.В. Гончарова, Я.В. Дидковская, В.С. Шувалова, О.В. Шиняева и др.), но они носят фрагментарный характер и не дают целостного представления о ГСТ молодых специалистов.

Отметим, что отмеченные виды готовности тесно связаны между собой, характеризуя состояния переходов от одного вида ведущей деятельности к другому (от образования к трудоустройству, а от него к труду). Вместе с тем они формируются под влиянием трех относительно самостоятельных типов мотивации, так как относятся к различным видам деятельности. Причем достижение предшествующих состояний готовности служит необходимым, но не достаточным условием достижения последующих.

Рассматривая цепочку обусловленности этих трех видов готовности (ГО, ГСТ, ГТ) в потребностном ракурсе (готовность как наличие потребности и желания что-то делать), можем отметить, что человек, не имеющий потребности в образовании и не желающий учиться, вряд ли будет стремиться к самоотверженному труду и тем более к самостоятельному поиску работы. Поэтому студент, для которого обучение не стало необходимостью, не будет готов к нему, равно как не будет готов и к остальным двум видам деятельности – поиску работы и профессиональному труду.

В возможностном ракурсе (готовность как способность удовлетворить имеющуюся потребность и как наличие для этого соответствующего потенциала) можно заметить, что без способности к целеустремленному и осознанному обучению не могут возникнуть необходимые предпосылки для эффективного профессионального труда, то есть не возникнет ГТ. В свою очередь, отсутствие ГТ не будет содействовать ГСТ.

В реальности оба эти ракурса переплетаются, влияя друг на друга и давая синергетический эффект никчемного работника, не желающего и не умеющего работать, – при отсутствии соответствующих видов готовности (ингибирование готовности) или мастера – золотые руки, трудоголика, желающего и умеющего работать (инициирование готовности).

Раньше ГО после получения базового (общего и первого профессионального) образования сама по себе оказывалась практически не востребованной в дальнейшей профессиональной деятельности, она должна была сразу «переплавиться» в ГТ (рис. 1а). Сейчас ГО расщепляется на две составляющие: ГО-1 (отражающая готовность к получению базового образования и совпадающая с прежней ГО) и ГО-2 (отражающая готовность к продолжению образования в течение всей активной жизни, что нашло свое выражение в принципе непрерывного образования). Поэтому ГО-2, в том числе и готовность к самообразованию, становится необходимым качеством современного специалиста (рис. 1б).

Важность ГСТ, как критерия профессиональной актуализации индивида, вызвана целым рядом обстоятельств: а) ослаблением внимания вузов к судьбе своих выпускников; б) отсутствием востребованности большинства профессий, пользующихся спросом среди молодежи, на рынке образовательных услуг; в) отсутствием отчетливой кадровой политики у большинства работодателей и др. При этом в условиях регионализации вузов массовые ва-



Рис. 1. Взаимосвязи различных видов готовности молодых специалистов

кансии на крупных предприятиях давно заполнены, а на малочисленные и/или пользующиеся краткосрочным спросом вузы не могут реагировать, что предполагает значительную долю самостоятельности выпускников на рынке труда. Очевидно, что работу лучше искать самому.

В своих представлениях о структуре трудовой актуализированности, мерой которой служит ГСТ, мы исходили из того, что основными ее компонентами являются профессиональная определенность, профессиональная подготовленность и трудовая мотивированность. Такое видение согласуется с мнением сотрудников Института развития профессионального образования, выделяющих мотивационный, ориентационный, операционный, волевой и оценочный компоненты готовности [9, с. 15].

Под *трудовой актуализированностью* понимается степень актуализации трудовых мотивов, проявленности социально-психологических качеств и раскрытия деятельностного потенциала личности в конкретных действиях и поступках по самостоятельному поиску работы. Это результат и мера не только внешнего социализующего и мотивирующего влияния, но и трудовой самоактуализации личности.

Под *профессиональной определенностью* студентов понимается степень осознанности и конкретности профессиональных планов на будущее, проявляющаяся в том, как они хотят реализовать полученное образование, чего хотят достигнуть на профессиональном поприще и что для этого намерены предпринять. Это результат и мера их профессионального самоопределения.

Под *профессиональной подготовленностью* студентов к предстоящей трудовой деятельности понимается оценка уровня и качества полученных знаний, наличие соответствующих способностей и навыков, а также необходимых профессионально-деловых качеств и опыта практической работы. Это результат и мера их профессионального обучения.

Под *трудовой мотивированностью* студентов при самостоятельном поиске работы понимается тип и степень конкретности трудовых

мотивов, характеризующих побуждение их к профессиональному труду. Это результат и мера трудовой мотивации.

Исследование ГСТ осуществлялось двумя взаимно-дополнительными способами. С одной стороны, – путем непосредственной интегральной оценки уровня своей готовности (как меры трудовой актуализированности) различными категориями студентов. С другой – путем косвенной дифференцированной оценки трех образующих трудовую актуализированность признаков. С этой целью была разработана анкета, вопросы которой группировались в три соответствующих каждому компоненту трудовой актуализированности смысловых блока. Ожидалось, что сравнение двух полученных таким образом наборов значений ГСТ (интегрированного и дифференцированного) позволит не только увидеть сильные и слабые стороны в подготовке студентов, но и проверить правильность используемой методики ее оценки. Кроме того, были введены еще две группы вопросов, предназначенные для исследования особенностей предстоящего трудоустройства выпускников. Первая касалась анализа профессиональной мобильности и отраслевой направленности их трудоустройства, вторая – миграционной активности и территориальной направленности трудоустройства.

Экспериментальная часть

Исследование проводилось в 2003, 2004 и 2005 гг. среди студентов 4–5-х курсов всех специальностей Белгородского государственного технологического университета (БГТУ) им. В.Г. Шухова. В 2003 г. объем выборки составил 456 человек, в 2004 г. – 409 человек, в 2005 г. – 304 человека, что представляло 50–40% от их выпуска.

Для анализа многомерных корреляций между ответами на вопросы использовали метод корреляционного графа (Л.К. Выханду) [10, с. 343–345], представляющий собой сеть отношений между признаками или ответами на вопросы анкет. В соответствии с этим методом

используются только самые сильные связи, а многочисленные средние игнорируются. Кроме того, методом K-means программного комплекса SPSS 11.5 for Windows был проведен кластерный анализ ответов.

Проведенный корреляционный анализ позволил установить наличие попарных взаимосвязей между профессиональной определенностью, профессиональной подготовленностью и трудовой мотивацией, а также их связь с интегральным показателем – готовностью к самостоятельному трудоустройству, тем самым подтвердив теоретическую модель ГСТ.

Кластерный анализ ответов студентов в опросе 2005 г. позволил выделить 7 групп в плане их ГСТ.

Группа № 1 «Актуализированные прагматики» (8.6% выборки). Самой сильной является общеинженерная подготовка, имеют трудовой опыт, одним из наиболее значимых каналов приобретения такого опыта стала работа до поступления в вуз. Значение производственной практики для приобретения трудового опыта невелико. Считают возможной смену полученной в вузе профессии. В какой-то мере согласны с принципом непрерывного образования в течение всей жизни. После окончания вуза намерены искать любую выгодную работу. При выборе места работы ведущими являются прагматические мотивы. Работу ищут личным посещением возможных работодателей. При трудоустройстве рассчитывают на свои силы и имеющееся образование. Согласны поехать на работу в другой регион для получения высокой зарплаты и самостоятельного устройства личной жизни. По субъективной оценке *готовы к самостоятельному трудоустройству*. Идентификационные характеристики: преобладают мужчины, в основном белгородцы, хотя довольно высока доля жителей Белгородской области и других регионов, студенты бюджетной формы обучения.

Группа № 2 «Ориентированные на работу по специальности» (10.6% выборки). Самой сильной является общеинженерная подготовка. Считают свою подготовку соответствующей современным требованиям рынка труда, имеют трудовой опыт по специальности. Одним из наиболее значимых каналов приобретения трудового опыта является работа во время учебы. Вполне удовлетворены полученной в вузе профессией и считают невозможной ее смену. После окончания вуза намерены искать работу по специальности. Вместе с тем согласны с принципом непрерывного образования в

течение всей жизни и способны к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Достаточно выраженным является и намерение продолжить образование. Среди мотивов выбора места работы значительный вес имеет гибкий график работы. Ищут работу через родственников, друзей и знакомых, а также личным посещением возможных работодателей. При трудоустройстве рассчитывают на владение компьютером и имеющийся опыт работы. Имеют на примете несколько вариантов возможных мест работы. У многих есть договоренность с работодателем о трудоустройстве. Согласны поехать на работу в другой регион для получения высокой зарплаты и для реализации других жизненных целей. По субъективной оценке *готовы к самостоятельному трудоустройству*. Идентификационные характеристики: преобладают мужчины, белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

Группа № 3 «Профессионально-мобильные, не определившиеся» (2.5% выборки). Самой сильной является общеобразовательная подготовка. Выражают сомнения по поводу ответственности своей подготовки современным требованиям. Трудовой опыт получали случайными работами или же вообще не пытались его приобрести. Производственная практика слабая. Полученной в вузе профессией не удовлетворены или удовлетворены частично. Считают вполне возможной ее смену. Согласны с принципом непрерывного образования в течение всей жизни и в определенной мере способны к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Планы на будущее не вполне определенные. Преобладает намерение искать любую выгодную работу. При трудоустройстве надеются на владение компьютером, знание иностранного языка, а также на помощь родственников и знакомых. Считают желательным содействие вуза в решении проблемы трудоустройства, активно предлагают формы, в которых это содействие может происходить. Имеют на примете место работы, но не имеют договоренности с работодателем о трудоустройстве. Планируют устроиться на работу в Белгороде. Категорически отказываются поехать на работу в другой регион. По субъективной оценке *не готовы к самостоятельному трудоустройству*. Идентификационные характеристики: в основном женщины, жители Белгорода, хотя довольно высока доля жителей Белгородской области и других регионов, студенты бюджетной формы обучения.

Группа № 4 «Миграционно-активные, прилежные, потомцы вуза» (22.8% выборки). Самой сильной является специальная подготовка. Считают ее соответствующей современным требованиям рынка труда. Наиболее значимыми каналами приобретения трудового опыта являются добросовестная работа во время практики и участие в научной работе кафедры. Подрабатывали в период обучения, для того чтобы приобрести опыт работы по специальности. Характерно ответственное отношение к учебе. Удовлетворены полученной в вузе профессией. Имеют вполне определенные планы на будущее – искать работу по специальности, а те, кто уже трудоустроился, планируют продолжить работу на прежнем месте. Среди мотивов выбора места работы значительный вес имеют перспективная работа с большим будущим и высокая зарплата. Ищут работу с помощью кафедры, научного руководителя. При трудоустройстве рассчитывают на имеющееся образование и свои силы. Вместе с тем считают желательным содействие вуза в трудоустройстве, предпочитают распределение. Согласны поехать на работу в другой регион для получения жилья, высокой зарплаты, начала карьеры, самостоятельного устройства личной жизни. По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству.* Идентификационные характеристики: незначительно преобладают женщины, жители других регионов РФ, студенты бюджетной формы обучения, а также обучающиеся по контракту с предприятием.

Группа № 5 «Несамостоятельные, выходцы из обеспеченных семей» (17.9% выборки). Самой сильной является экономическая подготовка. Считают свою подготовку не соответствующей современным требованиям. Трудового опыта не имеют. После окончания вуза намерены открывать собственное дело. При выборе места работы ведущим является мотив высокой зарплаты, перспективной и престижной работы. Работу не ищут, надеются на помощь родственников и знакомых. Места работы на примете не имеют. Согласны поехать на работу в другой регион для получения высокой зарплаты и начала карьеры. По субъективной оценке *не готовы к самостоятельному трудоустройству.* Идентификационные характеристики: незначительно преобладают женщины, жители г. Белгорода и Белгородской области, студенты платной формы обучения и экономических специальностей.

Группа № 6 «Самостоятельные, определившиеся» (8.4% выборки). Самой сильной является общепрофессиональная подготовка. По субъективной оценке, подготовка «может быть, соответствует современным требованиям». Трудовой опыт приобретали работой во время учебы и получением дополнительного профессионального образования. Среди мотивов совмещения работы с учебой указывают «желание стать независимыми от помощи родителей» и «приобрести опыт работы по специальности». Имеют вполне определенные планы на будущее: устроиться на уже найденную работу, открыть собственное дело. Часть намерена продолжить образование. Ведущими мотивами выбора работы является ее перспективность и интересный, творческий характер. При поиске работы практикуют личное обращение к работодателю. При трудоустройстве надеются на владение дополнительной специальностью, имеющийся опыт работы и наличие рекомендаций. Имеют на примете место работы и договоренность о трудоустройстве. В содействии вуза не нуждаются, предпочитают свободное трудоустройство. Намерены работать в Белгороде. По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству.* Идентификационные характеристики: мужчины, в основном белгородцы, студенты бюджетной формы обучения.

Группа № 7 «Способные, но неактивные» (29.2% выборки). Самой сильной является общепрофессиональная подготовка. Считают, что их подготовка «может быть, соответствует современным требованиям». Одним из наиболее значимых способов приобретения трудового опыта является добросовестная работа во время производственной практики. Уровень производственной практики высокий. Способны к самостоятельному освоению новых видов деятельности. Планы на будущее не вполне определенные. Преобладает намерение искать работу по специальности. Ведущим мотивом выбора места работы является возможность перспективной работы и высокой зарплаты. В поиске работы и решении проблемы трудоустройства надеются на помощь родственников и знакомых, а также высокий рейтинг вуза. Около половины представителей этой группы имеют договоренность с работодателем о трудоустройстве. Намерены работать в Белгороде. По субъективной оценке *в какой-то мере готовы к самостоятельному трудоустройству.* Идентификационные характеристики: мужчины, жители

Таблица

Состояние готовности выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова к самостоятельному трудоустройству (%)

Наличие возможности	Наличие желания					
	1. Не хотят трудоустроиваться			2. Хотят трудоустроиться		
	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
1. Не могут трудоустроиться	6.1	4.4	2	31.4	19.1	14
2. Могут трудоустроиться	8.3	14.4	10	54.2	62.1	74
Число респондентов, чел.	456	409	304	456	409	304
Объем выпуска, чел.	1101	1145	1372	1101	1145	1372

г. Белгорода и Белгородской области, студенты бюджетной формы обучения.

Субъективная интегральная оценка студентами своей ГСТ показала, что, согласно полученным результатам анкетирования, большая часть респондентов (49.6%) считает себя в какой-то мере готовыми к самостоятельному трудоустройству. Значительная часть (38.4%) опрошенных старшекурсников высоко оценивают свою ГСТ. По собственной субъективной оценке, не готовы к самостоятельному трудоустройству 12% выпускников.

«Свертка» дифференциальных признаков ГСТ, полученных из ответов выпускников на вопросы анкеты, в аспектах желания и возможности самостоятельного трудоустройства позволила выделить четыре категории респондентов, требующие разного отношения в плане содействия им в трудоустройстве (табл.).

К первой, наименее многочисленной, категории (1.1) относятся респонденты с низким уровнем ГСТ. Они и не хотят, и по качеству своей подготовки не могут трудоустроиться. Этой группе уже трудно чем-то помочь, это естественный «брак» в деятельности вуза (средневзвешенное значение его составляет 4.4%). Возможно, что для них обучение в вузе преследовало совсем другие, не связанные с профессиональной подготовкой, цели: отсрочка от воинской службы, высшее образование как ценность само по себе, возможность лучше устроить свою личную жизнь и др.

К группе 1.2 относятся респонденты, которые не намерены устраиваться на работу после окончания вуза, хотя их подготовка к профессиональной деятельности вполне это позволяет (средневзвешенная доля категории составляет 10.9%). Здесь требуется мотивационное влияние, которое могут оказать преподаватели выпускающей кафедры, кураторы студенческих групп, родители, сотрудники Научно-методического центра профессиональ-

ной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС).

Группа 2.1 включает студентов, которые хотели бы трудоустроиться, но не могут. Таким студентам необходима помощь НМЦ ПАТС: это его контингент, средневзвешенная доля которого составляет 22.6%. Студенты групп 1.2 и 2.1 имеют средний уровень ГСТ.

Высокий уровень готовности характерен для студентов группы 2.2, которые демонстрируют и намерение устроиться на работу после окончания вуза, и хорошую профессиональную подготовку, которая позволит это намерение осуществить. Это «золотой фонд» вуза, средневзвешенная доля которого составляет 62.1% – что не так уж плохо.

Таковы «стартовые» условия, полученные на основе субъективной оценки выпускниками своих намерений и возможностей. Однако в результате совместных усилий руководства университета, выпускающих кафедр и НМЦ ПАТС удастся не только помочь подавляющему количеству студентов, относящихся к категории 1.2, но и в значительной степени мотивировать категории 1.1 и 2.1. Поэтому не случайно, что в августе 2007 г. по итогам проекта «Оценка результатов деятельности вузов с точки зрения рынка труда» в соответствии с базовым рейтингом высшего образования среди 700 вузов страны БГТУ им. В.Г. Шухова вошел в А-лигу 16 самых востребованных из них.

Заключение

В заключение можно отметить, что изменения, происходящие в стране и мире, требуют новых критериев оценки качества образования и социальной зрелости молодых специалистов. Необходимо учитывать не только их квалификацию и компетентность, но и их актуализированность к самостоятельному началу профессиональной деятельности. Адекватным индикатором такой актуализированности, на наш

взгляд, служит показателем готовности выпускника вуза к самостоятельному трудоустройству, который является многоцелевым критерием. С одной стороны, он характеризует степень актуализированности студенческой молодежи, а с другой – служит показателем качества образовательной деятельности вуза.

Список литературы

1. Акимкин Б.М., Вашенцев К.С. Потребности московских предпринимателей в специалистах экономического профиля // Социс. 2002. № 3. С. 113–120.
2. Магун В.С. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 годы // Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 годы. М.: Институт социологии РАН, 1998. С. 7–39.
3. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика-Пресс, 1999.
4. Развитие и диагностика способностей / Отв. ред. В.Н. Дружинин, В.Н. Шадриков. М., 1991.
5. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. М.: Высш. шк., 1984.
6. Ильин С.С. Психологическая готовность к управленческим профессиям и ее диагностика // Прикладная психология. 1999. № 4. С. 3.
7. Зенкова Н.А. Психологическая модель готовности студентов первого курса к обучению в вузе: Дисс... канд. психол. наук. Тамбов, 2003.
8. Ячин С. Инновации и задачи подготовки инженера // Вестник высшей школы. 1993. № 3. С. 21–23.
9. Современное состояние и перспективы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения. Аналитический обзор. М.: ИРПО МО РФ, 1995.
10. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 6-е изд. М.: ИКЦ «Академкнига»; «Добросвет», 2003.

READINESS OF UNIVERSITY GRADUATES TO INDEPENDENT EMPLOYMENT AS AN INDICATOR OF THEIR ACTUALIZATION

V.N. Fomin, I.A. Gladkova

The authors propose to use university graduates' readiness to independent employment as a complex indicator of their actualization. It is especially important to take account of actualization because of the insufficiency of the training and educational mechanisms for the process of professional personhood achievement in modern conditions. Results of research of the V.G. Shukhov Belgorod State Technological University graduates' readiness to independent employment are presented.

Keywords: readiness to independent employment, labour motivation, labour actualization, professional proficiency, professional definiteness.