

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.3
УДК 316.444.52 | ББК 60.561.2

© Марков Д.И.

ЧТО ТАКОЕ ИДЕАЛЬНАЯ РАБОТА И КАК НА НЕЕ УСТРОИТЬСЯ: КАРЬЕРА КАК ФОРМА УСПЕХА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ



ДМИТРИЙ ИГОРЕВИЧ МАРКОВ

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
г. Москва, Российская Федерация

e-mail: dimarkov@fa.ru

ORCID: 0000-0001-9380-0506; ResearcherID: AAU-9797-2021

Вопросы о профессиональном будущем и карьере, а также процессы поиска, выбора и овладения профессией являются одними из самых важных в жизни каждого человека. Пандемия коронавируса обусловила сложнейшую ситуацию на рынке труда, где в наиболее уязвимом положении оказались сегодняшние выпускники и студенты социально-гуманитарных направлений обучения. В статье представлены результаты авторского социологического исследования, которое было посвящено установкам студентов-бакалавров, изучающих социальные науки в Финансовом университете при Правительстве РФ, в отношении будущего трудоустройства и карьеры. Инструментарий исследования включал в себя проведение массового анкетного опроса и фокусированных групповых интервью со студентами первых-четвертых курсов факультета социальных наук и массовых коммуникаций, что позволило получить достаточно подробный ответ на вопрос, как студенты оценивают свои карьерные перспективы после окончания вуза и как они намерены действовать, чтобы добиться карьерного успеха. Несмотря на то, что участники исследования достаточно высоко оценивают свои шансы на трудоустройство, главными препятствиями для них являются отсутствие опыта работы, большая конкуренция на рынке труда, а также достаточно высокие требования работодателя. Ключевым выводом выступает представление о необходимости включения студентов в трудовые отношения с первых дней обучения в вузе, что может быть осуществлено посредством предоставления учащимся возможности подрабатывать по специальности, привлечения к участию в оплачиваемых исследовательских проектах на базе вуза, а также разработки и внедрения специальных программ обучения, ставящих своей целью подробное ознакомление студентов

с нюансами профессии, потенциальными работодателями, способами монетизации получаемых в университете знаний.

Занятость, трудоустройство, карьера, трудовая мобильность, студенческая молодежь, человеческий потенциал.

Благодарности

Автор благодарит профессора Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ д-ра экон. наук О.А. Александрову за научное руководство при проведении исследования и подготовке данной статьи.

Введение

В марте 2020 года Всемирная организация здравоохранения объявила о пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, в результате которой подорвавшей социально-экономическое положение населения во множестве стран, в числе которых оказалась и Россия. Так, если на начало 2020 года Росстат фиксировал 3,5 млн чел. безработных при 700 тыс. чел. зарегистрированных на бирже труда, то на конец этого же года численность безработных увеличилась до 4,4 млн чел., из которых уже 2,8 млн чел. были зарегистрированы на бирже труда¹. Особенно сильно пострадали позиции молодежи в возрасте 15–29 лет, отток с рынка труда которых, по данным международной аудиторско-консалтинговой сети FineXpertiza, достиг в 2020 году рекордных за последние 10 лет значений – 1,01 млн чел. Причем в Москве численность молодых сотрудников в возрасте 15–29 лет снизилась на 10%, или более чем на 100 тыс. чел.²

Успешность процесса трудоустройства для молодежи (в первую очередь, выпускников учебных заведений) как одного из уязвимых слоев населения на современном

рынке труда зависит от множества объективных и субъективных факторов [1, с. 9–10, 119–120, 148–149]. Конкуренция на рынке труда среди молодых специалистов была и остается достаточно высокой. Например, в Москве на каждую размещенную на портале HeadHunter.ru вакансию приходилось 18,3 резюме молодых специалистов, в Санкт-Петербурге – 21,7, а в Краснодаре такое соотношение достигло 22,1 резюме на 1 вакансию за первое полугодие 2020 года. В целом по России число вакансий для начинающих специалистов сократилось на 33% по сравнению с аналогичным периодом в 2019 году³. Если учесть сложную экономическую ситуацию, вынуждающую работодателей оптимизировать затраты на человеческие ресурсы⁴; увеличение продолжительности трудовой деятельности работников старших возрастных групп, обусловленное постепенным повышением пенсионного возраста; а также периодическое введение удаленного формата работы, препятствующего очному обучению молодых специалистов непосредственно на производстве, то указанная тенденция скорее всего сохранится⁵. Неудивительно, что в сложившейся «коронакризисной» обста-

¹ Информация о социально-экономическом положении России / Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800> (дата обращения 05.07.2021).

² Удар по молодежи: российский рынок труда лишился более миллиона молодых работников. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2021/udar-po-molodezhi> (дата обращения 05.07.2021).

³ Справочник карьериста: приложение к газете «Ведомости». 2020. Сентябрь, № 18. URL: <https://cdn5.vedomosti.ru/application/2020/7g/15u00k/original-1i7r.pdf> (дата обращения 05.07.2021).

⁴ COVID-19. Последствия для бизнеса и экономики. URL: <http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf> (дата обращения 05.07.2021); Исследование влияния пандемии COVID-19 на российский бизнес. URL: <https://roscongress.org/materials/issledovanie-vliyaniya-pandemii-covid-19-na-rossiyskiy-biznes> (дата обращения 05.07.2021).

⁵ Если сравнить соотношение числа размещенных молодыми специалистами резюме и вакансий на портале HeadHunter.ru, то в среднем по России в июне 2020 года на 1 вакансию приходилось 14 резюме молодых специалистов, а на аналогичный период в 2018 году – 7,4 резюме на 1 вакансию. URL: <https://cdn.vdmsti.ru/application/2018/78/ze0d6/original-19v4.pdf> (дата обращения 05.07.2021).

новке работодатель с большей вероятностью предпочтет более опытного сотрудника, чем недавнего выпускника. При этом наибольшие проблемы с трудоустройством могут испытать выпускники социально-гуманитарных направлений, процент трудоустройства по специальности которых и в лучшие времена был достаточно низким⁶.

Исходя из этого, исследовательский интерес обусловили следующие вопросы: как в текущей ситуации оценивают свои карьерные перспективы студенты социально-гуманитарных направлений обучения, что они предпринимают (намерены предпринять) уже сейчас, чтобы развить свой трудовой потенциал и успешно трудоустроиться после окончания вуза.

Литературный обзор

Проблемы поиска вакансий, обусловленные как в целом ситуацией с особенностями занятости в России [2, с. 3] и ее регионах [3, с. 131–132; 4, с. 45–46], так и тенденциями развития и реализации трудового потенциала различных социально-демографических групп населения [5, с. 2], часто освещаются в работах отечественных ученых. Так, возможность конкурировать на рынке труда детерминируется качеством полученного образования, тем набором знаний и профессиональных компетенций, которые способствуют выстраиванию успешных трудовых стратегий [6, с. 116]. Карьерный рост (вертикальный и горизонтальный) исследуется с точки зрения факторов трудовой мобильности в целом [7], а также по отдельным сферам занятости: в малом бизнесе [8], здравоохранении [9, с. 83–85] и других отраслях.

Изучение вопросов трудоустройства молодежи подразумевает рассмотрение широкого круга острых проблем: особенности рынка труда и поиск работы в отдельных субъектах Российской Федерации [10], связанные со спецификой экономики конкретного региона; способы повышения трудовой мотивации [11]; динамика изменения уров-

ня безработицы и доли трудоустроенных выпускников вузов [12, с. 54–55]; зарплатные притязания молодежи (оценка уровня достойной оплаты труда) [13, с. 98–99]; дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда [14, с. 117–118]. Карьерные стратегии молодежи, возможности долгосрочного планирования трудовой деятельности анализируются, в том числе, как способ повышения материального благополучия и качества жизни [15, с. 997]. Отдельное внимание уделяется важности психологического сопровождения учебно-профессиональной деятельности студентов как подготовке к выбору будущей специальности и места работы [16]. Ценность представляют исследования мнений студенческой молодежи относительно возможностей карьерного роста и мотивов выстраивания успешной трудовой траектории [17, с. 92–93; 18, с. 173].

Набирает популярность и изучение молодежного предпринимательства. В частности, в зарубежных работах на передний план выходят вопросы идентичности молодых предпринимателей [19; 20], развития цифрового предпринимательства и стартап-сообществ [21], а также места в структуре экономики креативного предпринимательства, его характеристик, особенностей и связи с образом жизни молодежи [22–24]. Вопросы этичности представителей крафтового предпринимательства рассматриваются и российскими исследователями, например, особого внимания заслуживают результаты, полученные Э.М. Ариф и Т.А. Кузьминовой [25, с. 193–194].

Отдельный интерес вызывают результаты социологических исследований, проведенных качественным методом, которые показывают, что интересная работа и профессиональная самореализация являются важнейшими составляющими жизненного успеха для молодежи. Причем работа должна быть не просто «не скучной», но и хорошо оплачиваться, содержать в себе определенную степень свободы. Аналогичные

⁶ Молодым тут не место: почему выпускники могут остаться без работы // Известия. URL: <https://iz.ru/1031083/aigul-khabibullina/molodym-tut-ne-mesto-pochemu-vypuskniki-mogut-ostatsia-bez-raboty> (дата обращения 05.07.2021).

результаты подчеркиваются Н.Н. Седовой [26, с. 508–513]. Так, согласно ее выводам, с точки зрения способов достижения успеха в молодежной среде доминируют три базовых стратегии: во-первых, «быть готовым ко всему» ввиду краткосрочности жизненных планов; во-вторых, «профессиональная реализация», подразумевающая необходимость стать лучшим в своем деле, в-третьих, «смена места жительства» посредством переезда в крупный город, мегаполис или другую страну [26, с. 517]. Основные препятствия на пути к успеху – отсутствие необходимых связей, сужение рынка труда, отсутствие опыта работы и достаточного стартового капитала (для тех, кто намерен развивать свой бизнес), а также постоянно меняющиеся «правила игры» [26, с. 518–521]. В многочисленных исследованиях, проведенных количественным методом, также отмечается готовность абсолютного большинства представителей студенческой молодежи добиваться успеха собственными усилиями (например, в мониторинговых исследованиях А.Л. Маршака и Л.В. Рожковой доля респондентов с такой установкой достигала 80% [27, с. 159–160]), в т. ч. пренебречь моральными принципами на пути к своей цели (задействовать «связи», взятки и прочие инструменты) [28, с. 125; 29; 30, с. 89–90].

Методология и методы исследования

Логика проведения исследования заключалась в движении от общих вопросов (касающихся представлений об успехе (например: «По Вашему мнению, жизненный успех – это ...»), возможности его достичь в сегодняшних условиях, важности хорошей работы как части жизненного успеха, характеристик «идеальной работы», а также актуальности признания со стороны близких, будущих коллег и руководства на будущем или уже имеющемся месте работы) к более частным, предлагающим участникам выделить основные препятствия и гарантии для трудоустройства после окончания университета, а в завершение предложить рекомен-

дации руководству вуза и преподавателям, чтобы студенты могли успешно реализовать себя в профессиональной деятельности.

В качестве эмпирического объекта исследования выступили студенты бакалавриата факультета социальных наук и массовых коммуникаций (далее – Факультет) Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (генеральная совокупность составила 1734 студента)⁷. Инструментарий исследования, реализованный весной 2021 года, включал проведение массового анкетного опроса (n = 320, ошибка выборки 5% при доверительной вероятности 95%) и фокусированных групповых интервью (n = 3) со студентами Факультета пропорционально их курсу обучения. Таким образом, методом квотного отбора на 1-м курсе было опрошено 35% респондентов от выборки, на 2-м курсе – 29%, на 3-м курсе – 23% и на 4-м курсе – 13%. Ввиду специфики направления обучения респондентами преимущественно являлись девушки (72%). Что касается статуса занятости, то 5% респондентов на момент проведения исследования уже работали полный рабочий день, 23% – неполный рабочий день, 22% – иногда подрабатывали, оставшиеся 50% – еще не вступали в трудовые отношения. По уровню материального положения семьи абсолютного большинства (81%) опрошенных можно отнести как минимум к среднему классу (могут позволить себе купить бытовую технику, мебель и т. д.). Анкета состояла из четырех смысловых блоков («Расскажите немного о себе», «Работа и жизненный успех», «Идеальное место работы» и «Ваши карьерные перспективы»), включала 30 закрытых и 3 открытых вопроса. С целью получения дополнительных интерпретаций к результатам анкетного опроса были проведены три фокус-группы (по 6 информантов в каждой) отдельно со студентами 2-го, 3-го и 4-го курсов (т. к. 1-й курс обучения имеет больше адаптационный к процессу обучения характер) по аналогичным по смыслу блокам вопросов.

⁷ В опросе приняли участие студенты-бакалавры, обучающиеся по программам «Социология», «Политология», «Реклама и связи с общественностью» и «Управление персоналом».

Результаты исследования

Полученные результаты, с одной стороны, подтверждают отмеченные в литературном обзоре тенденции, с другой стороны, дополняют имеющийся научно-исследовательский опыт новыми эмпирическими данными относительно трудовых установок и трудового поведения как студенческой молодежи, так и молодежи в целом. При этом предлагаемые в статье рекомендации носят практический характер и могут помочь руководителям вузов способствовать успешному трудоустройству и профессиональной реализации своих учащихся.

Успех и карьера в представлениях студентов

В первом вопросе участникам исследования предлагалось в открытой форме дать характеристику понятию «жизненный успех». Как показали результаты анкетного опроса, студенты определяют жизненный успех через, во-первых, самореализацию, достижение поставленных целей (встречаются в 31% определений), во-вторых, финансовое благополучие и финансовую независимость (30%), в-третьих, успех в карьере – любимое дело, приносящее доход (28%), в-четвертых, счастье, внутреннюю гармонию и удовлетворенность (27%), и, в-пятых, крепкую, полную семью (22%). Причем нередко в определениях фигурируют сразу несколько характеристик успеха, например *«заниматься любимым делом, при этом получая из него достаточно средств для обеспечения себя и своей семьи»*. Таким образом, в представлении студентов успех в различных аспектах преимущественно связывается с успешной реализацией в профессии, которая не только позволит достичь материального благополучия (необходимого для обеспечения независимости от окружающих и создания, укрепления семьи), но и будет приносить удовольствие, удовлетворенность своей жизнью (*«Успех, в моем понимании – это материальное благополучие, удовлетворение от того, какой профессиональной деятельностью ты занимаешься. Причем, как лично, т. е. ты*

развиваешь себя как человека и находишь в этом какую-то отдушину, так и развитие себя как специалиста»)⁸.

Относительно возможности достичь успеха в настоящее время в России мнения участников анкетирования разделились: одна половина студентов указала на необходимость упорного труда (48%), другая – хороших связей (28%) и везения (23%); лишь 2% опрошенных считают, что достичь успеха в России на данный момент невозможно (табл. 1).

Фокусированные групповые интервью привели к аналогичным результатам. Так, участниками преимущественно отмечалась важность мотивации, личных качеств и высокого уровня профессиональных компетенций (*«Я считаю, что в России можно добиться успеха и это удастся только людям, лишенным лени, прокрастинации и с глубоким чувством ответственности за себя, карьеру и с глубокой внутренней мотивацией»*), однако применительно к «русской специфике» без полезных связей добиться успеха будет гораздо сложнее (*«Можно добиться успеха в любой стране... Первое – это мотивация; второе – образование; и третье – применительно к России – это связи и знакомства»*). Причем данная точка зрения становится более популярной среди опрошенных старших курсов: если первокурсники в большей степени полагаются на собственные силы (54%), чем на хорошие связи (23%), то четверокурсники – наоборот (31 и 39% соответственно).

Тем не менее, практически каждый участник групповых интервью заявил, что сможет добиться успеха (*«Да, я приложу все усилия, чтобы добиться успеха, чтобы он осуществился»*).

Далее респондентам было предложено по шкале от 0 до 10 оценить, насколько важной частью жизненного успеха для них является хорошая работа (где 0 означал «совсем не важная», а 10 – «очень важная»). Согласно итогам анкетного опроса, среднее значение оказалось равно 8,10 балла, что дополнитель-

⁸ Здесь и далее курсивом в кавычках будут представлены реплики участников фокусированных групповых интервью.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Можно ли сегодня добиться успеха в России?», % от опрошенных в целом и по курсам обучения

Вариант ответа	В целом	1-й курс	2-й курс	3-й курс	4-й курс
Можно, если готов упорно трудиться	48	54	45	52	31
Можно, если есть хорошие «связи»	28	23	33	22	39
Можно, если сильно повезет	23	21	22	24	31
В России добиться успеха невозможно	2	3	0	3	0

Источник: результаты авторского исследования.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Для Вас хорошая работа – это ...?», % от опрошенных в целом и по курсам обучения

Вариант ответа	В целом	1-й курс	2-й курс	3-й курс	4-й курс
Высокооплачиваемая работа	38	38	31	42	46
Работа по призванию	23	21	30	24	12
Другое (приносит удовольствие и доход)	19	19	19	16	23
Работа, обеспечивающая карьерный рост	13	15	8	13	15
Работа, обеспечивающая признание и уважение людей	8	7	12	5	4

Источник: результаты авторского исследования.

но подтвердило приведенные выше результаты. Причем студенты, имеющие занятость на полный рабочий день, уже считают себя в определенной степени успешными молодыми людьми, что демонстрируется участниками исследования как в количественных оценках (среднее значение = 9,22), так и на фокус-группах («Если подходить объективно, то я считаю, что для своего возраста я достаточно успешна. У меня есть свой стабильный заработок, стабильная работа, которую я получила благодаря своим собственным навыкам и которая мне нравится... Все, что я хотела на данный момент, я всегда получала, и получала за счет своих знаний и стараний»). Отсюда возникает закономерный вопрос: какая работа, по мнению студентов, является хорошей.

Представления об успехе нашли отражение и в представлениях о хорошей работе. Так, каждый третий опрошенный отметил, что главным качеством хорошей работы яв-

ляется высокая оплата труда, каждый четвертый – соответствие призванию и интересам; а почти каждый пятый указал, что хорошая работа одновременно должна приносить и удовольствие, и высокий доход (табл. 2).

Примечательно, что работа, обеспечивающая карьерный рост, больше интересна девушкам, тогда как работа по призванию – юношам; с повышением курса обучения респондентов растут и их материальные интересы, то же касается студентов, имеющих занятость.

Таким образом, студенты-бакалавры, изучающие социальные науки, связывают свой жизненный успех преимущественно с высокооплачиваемой занятостью, которая приносит удовольствие и удовлетворение. При этом, по мнению участников исследования, такого успеха можно добиться, если приложить достаточные усилия, однако при наличии подходящих «связей» успех практически неизбежен. Данное стремление к

трудоустройству на выгодную вакансию во многом обусловлено потребностью молодых людей в скорейшем достижении финансовой независимости.

«Идеальное» место работы в представлениях студентов

Второй блок анкеты начинался с вопроса, касающегося оценки характеристик «идеального» места работы, также по шкале от 0 до 10. Как показали результаты анализа, «идеальное» место работы в первую очередь должно характеризоваться высокой оплатой труда (среднее значение = 8,95), возможностями для карьерного роста (8,66) и соблюдением баланса между трудом и личной жизнью (8,47). В наименьшей степени «идеальное» место работы должно соответствовать специальности (4,35), что может быть, с одной стороны, связано с достаточно широким кругом профессий, в которых могут применить свои знания и навыки студенты социальных направлений обучения, с другой стороны – слабым профессиональным самоопределением (рис. 1). Например, как отметил один из участников фокус-группы: «... я не думаю, что моя карьера будет напрямую связа-

на с социологией, скорее эти знания и навыки послужат базисом для моей карьеры».

Интересные задания (7,86), свобода для действий и творчества (7,92), а также дружный коллектив (7,94) являются достаточно важными чертами идеальной работы («Она [идеальная работа – прим. автора] должна включать в себя то, что тебя интересует. Потом свободу, чтобы ты не сидел там с 8 утра до 19 вечера, работая за компьютером. Свобода перемещений, действий, гибкий график. Хорошая финансовая составляющая. Возможно, чтобы эта работа приносила тебе какую-то известность в профессиональной сфере и пользу обществу в целом»). Официальное оформление трудового договора заметно уступает перечисленным выше характеристикам, но является более актуальным для девушек (7,39; у юношей – 5,61), так же как и стабильность рабочего места (7,83; у юношей – 7,13), что обуславливается планами на будущую семейную жизнь («Применительно к девушкам, когда ты уходишь в декретный отпуск, ты понимаешь, что за тобой это место сохраняется, а не скажут – вы уволены, кормите своего ребенка на

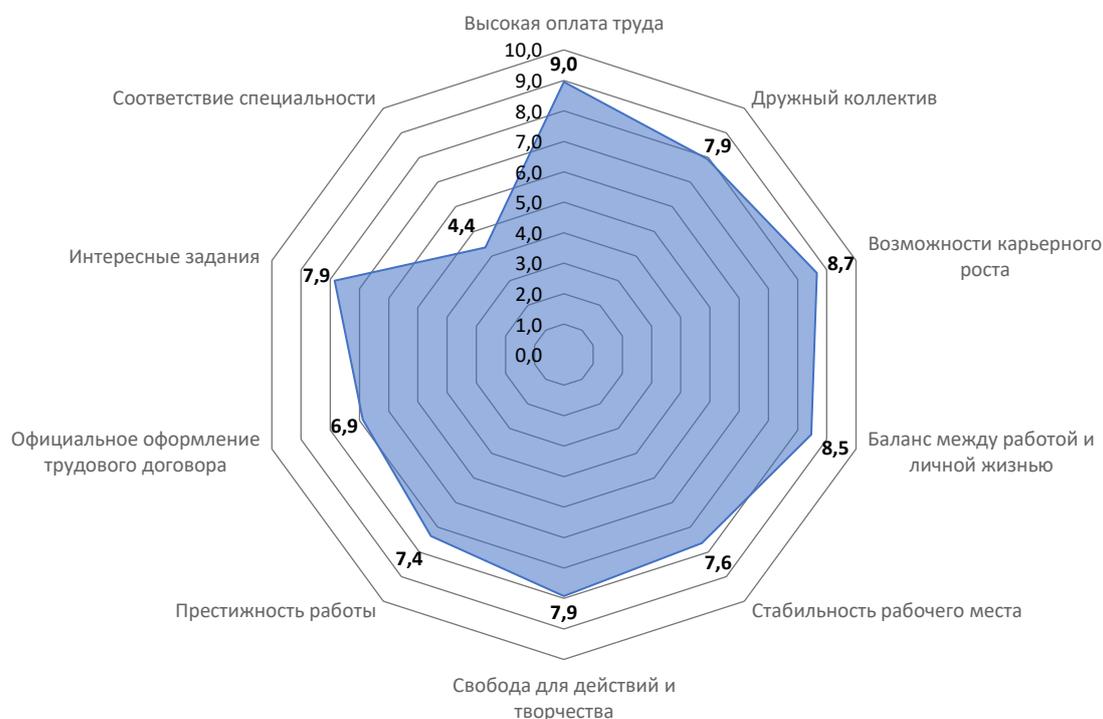


Рис. 1. Характеристики идеальной работы по мнению опрошенных, в средних оценках от 0 до 10
 Источник: результаты авторского исследования.

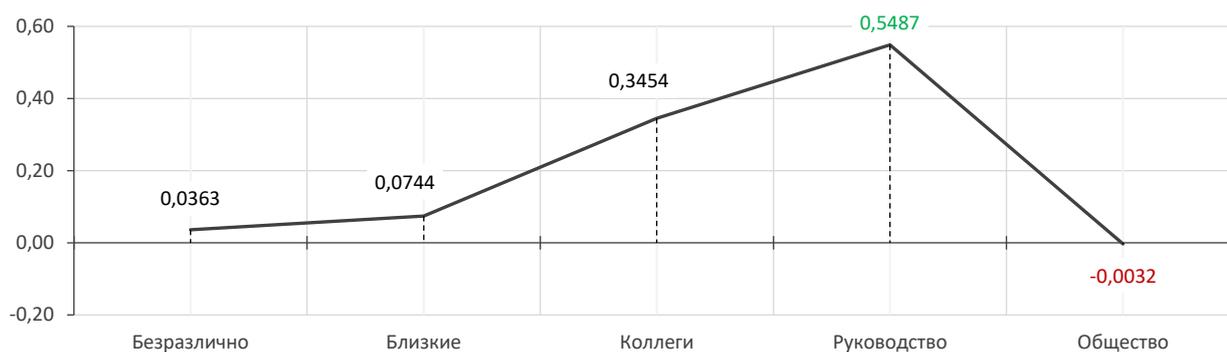


Рис. 2. Установки опрошенных в отношении важности профессионального признания, индексы от -1 до 1*

* Ряд вопросов анкеты и закрытий к ним предусматривали возможность построения комплексных индексов. Здесь и далее индексы рассчитывались по четырехчленным шкалам с использованием формулы, согласно которой из суммы положительных («Да» или «Согласен», коэффициент 1) и полуположительных («Скорее да» или «Скорее согласен», коэффициент 0,5) ответов вычитается сумма отрицательных («Нет» или «Не согласен», коэффициент 1) и полуотрицательных («Скорее нет» или «Скорее не согласен», коэффициент 0,5) ответов; полученная таким образом величина делится на общее количество ответов. Такой индекс позволяет отразить общую тенденцию по тому или иному показателю, где «+1» означает положительную установку, «-1» – отрицательную установку, а «0» свидетельствует о еще несформировавшейся в том или ином направлении установке.

Источник: результаты авторского исследования.

что хотите. Конечно, все, что сказали – важно, но закон – тоже очень важно»).

В целом, независимо от курса обучения, около 70% опрошенных полагают, что найдут свою близкую к «идеальной» работу в течение ближайших 5 лет. Девушки в этом плане настроены более оптимистично, а каждый пятый студент, имеющий занятость на полный или неполный рабочий день, уже устроился на такую работу. Примечательно, что ряд участников фокус-групп отметили, что «идеальную» работу не нужно искать, ее можно создать самому, т. е. организовать собственный бизнес, чем они и намерены заняться (*«Я думаю, что не обязательно устраиваться на такую работу, ее можно создать самому. Например, сейчас я развиваю свой бизнес в сфере образовательных технологий», «Я согласна с М..., я буду стремиться создать себе самой «идеальную» работу, потому что на рынке труда такую не найти»*). Студентов, считающих, что ни-

когда не трудоустроятся на «идеальную» работу, в выборке оказалось всего 4%.

Отдельное внимание в исследовании было посвящено вопросу профессионального признания, а именно: важно ли оно будет для студентов. Для этого участникам анкетирования было предложено несколько суждений, с которыми они могли согласиться или не согласиться в той или иной степени⁹. Расчет комплексных индексов показал, что для опрошенных в первую очередь необходимо признание руководства (индекс 0,55); в меньшей степени – своих коллег (0,35). Что касается признания со стороны близких людей (0,07), общества в целом (0,003), а также безразличного отношения к признанию вообще (0,04), то позиции опрошенных по данным вопросам практически поляризованы (рис. 2).

Для девушек гораздо важнее признание со стороны близких ($I = 0,11$; у юношей $-0,03$), коллег (0,43; у юношей 0,13) и руководства

⁹ Респондентам были предложены следующие суждения: «Мне будет необходимо, чтобы важность и результаты моего труда признавали члены моей семьи, родственники и близкие друзья», «Мне будет необходимо, чтобы мои коллеги ценили меня, мои способности и признавали важность результатов моей работы», «Мне будет необходимо, чтобы руководство признавало мою ценность как сотрудника, полезность моей работы для всей организации и ставило в пример другим сотрудникам», «Мне будет необходимо, чтобы о результатах моей работы узнало общество и оценило их должным образом» и «В целом, для меня не имеет значения, что будут думать о моей работе другие люди, в том числе и близкие». Варианты закрытий по всем суждениям: «Согласен», «Скорее согласен», «Скорее не согласен» и «Не согласен».

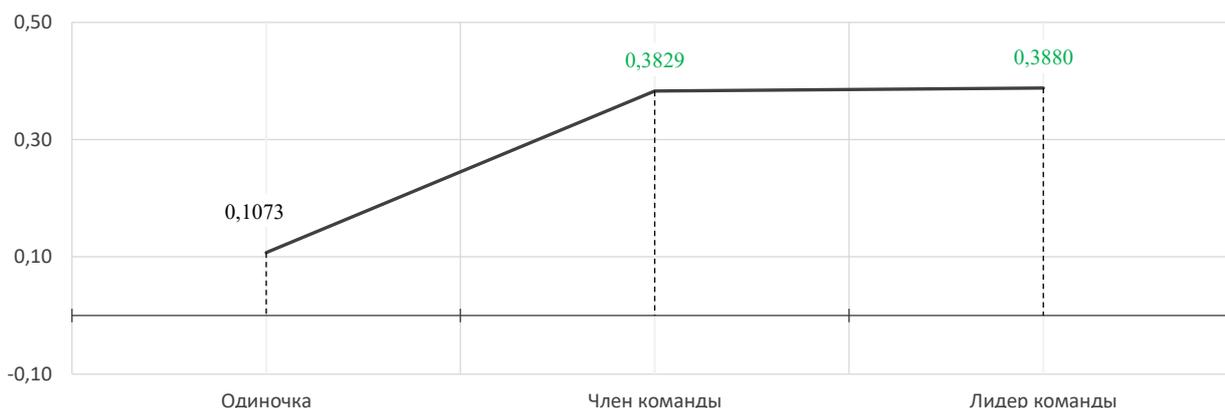


Рис. 3. Установки опрошенных в отношении способа исполнения трудовых функций, индексы от -1 до 1

Источник: результаты авторского исследования.

(0,64; у юношей 0,31), однако юношам несколько больше необходимо признание общества (0,11; у девушек -0,05). Примечательно, что студенты, работающие на неполный рабочий день, в большей степени ориентируются на свое руководство (0,61; у работающих на полный рабочий день 0,33), тогда как студенты, занятые на полный рабочий день, преимущественно желают признания со стороны коллег (0,68; у работающих на неполный рабочий день 0,39). При всем этом заработная плата для студентов находится в большем приоритете («Признание со стороны других людей не повышает мою зарплату, не делает мою работу более интересной. И налагает на меня больше ответственности и ярлыков, как на человека, который не совершает ошибок»), а признание – это приятный бонус к вознаграждению («...это довольно ценно, с учетом малого количества рабочего опыта», «... я чувствую, что со мной считаются, и чувствую, что люди более высокого уровня стремятся услышать меня, рассмотрят мои идеи...», «... и хочется, чтобы другие признавали, что этот человек трудится и реально делает свою работу. И ты понимаешь, что стараешься не зря и выдыхаешься тоже не зря»).

Пытаться достичь профессионального успеха можно самостоятельно, а можно сде-

лать это в команде и даже ее возглавить¹⁰. Исследование зафиксировало, что для опрошенных предпочтительнее брать на себя роль лидера группы и руководить проектом ($I = 0,39$) или же работать в команде, бок о бок с другими ее членами (0,38); быть обособленным от коллектива (0,11) скорее не выгодно студентам социальных профилей обучения в виду преимущественно проектного характера их деятельности в рамках профессии, когда необходима генерация большого объема идей (рис. 3).

При этом респонденты, имеющие занятость на полный рабочий день, по возможности стремятся брать на себя лидерские функции ($I = 0,67$; у занятых на неполный рабочий день 0,50), например, «... хочется иметь больше возможностей и перейти на руководящую должность».

Барьеры и драйверы трудоустройства студентов

В следующих блоках анкеты участникам исследования было предложено оценить свои возможности относительно трудоустройства в первый год после выпуска; что или кто может гарантировать успешное трудоустройство на интересующие студентов вакансии; какие личностные качества для этого нужны, а также в чем могут возникнуть основные сложности. Так, согласно

¹⁰ Для этого в анкете был предусмотрен табличный вопрос «Работа в каком режиме является для Вас наиболее предпочтительной?» с закрытиями «Да», «Скорее да», «Скорее нет» и «Нет» по следующим позициям: «Предпочитаю быть лидером команды, брать на себя руководство проектом», «Предпочитаю работать в группе, бок о бок с другими членами команды», «Предпочитаю работать самостоятельно, обособленно от коллектива».

результатам опроса, 11% респондентов считают, что в первый год после окончания вуза смогут легко получить желаемое место работы; 25% придерживаются схожего мнения, однако отмечают, что с некоторыми трудностями все-таки столкнутся, а каждый пятый полагает, что без хорошей работы точно не останется. Открыть свое дело намерены 8% опрошенных (преимущественно юноши, о чем уже шла речь в отношении создания «идеального» места работы). Студенты, имеющие занятость как на полный, так и неполный рабочий день, гораздо выше оценивают свои карьерные перспективы после завершения обучения в университете.

Главными препятствиями на пути к получению желаемой работы, по мнению респондентов, являются недостаточный опыт работы ($I = 0,54$), большое количество конкурентов (0,38), а также высокие требования работодателя (0,25), которым может не соответствовать выпускник (табл. 3).

Таблица 3. Препятствия для трудоустройства на интересующие респондентов вакансии в первый год после окончания университета, индексы от -1 до 1

Препятствия для трудоустройства	Индекс
Недостаточный опыт работы	0,5407
Большое количество конкурентов	0,3786
Высокие требования работодателя	0,2540
Отсутствие необходимых связей и знакомств	0,0195
Дискриминация со стороны работодателя по полу и возрасту	-0,2045
Невостребованность получаемой профессии на рынке труда	-0,2597
Не очень хорошая репутация вуза на рынке труда	-0,6899
Источник: результаты авторского исследования.	

В меньшей степени респонденты опасаются, во-первых, дискриминации со стороны работодателя по полу и возрасту (-0,20), причем по мере увеличения курса обучения такие опасения снижаются (на 1 курсе $I = -0,13$; на 4 курсе -0,38), во-вторых, невостребованности получаемой профессии на рынке труда (-0,26). Что касается репутации

Финансового университета среди работодателей (-0,69), то участники исследования, наоборот, считают это одним из своих преимуществ при трудоустройстве («Главное, чтобы на дипломе было написано «Финансовый университет», а цвет диплома не так уж и важен»), но опасаются конкуренции со своими же однокурсниками («По банальным подсчетам нас 250 человек на потоке в Финуниверситете, на первом курсе еще больше. И это только в Финуниверситете. А есть еще и другие вузы, где-то же очень много РСОшников [направление подготовки «Реклама и связи с общественностью – прим. авт.]. Так что я могу прийти трудоустроиваться, а там уже все занято»). Отсутствие необходимых связей и знакомств (0,02) занимает в данном рейтинге промежуточное положение, т. к. рассматривается студентами, скорее, в качестве дополнительного залога успешного трудоустройства, чем его препятствия («Я считаю, что отсутствие связей может помешать устроиться на работу, потому что бывают ситуации... что ты можешь прийти на собеседование, а там может оказаться человек, которого порекомендовал один из сотрудников компании. И у него уже будет преимущество, хотя и результаты тестирования могут быть не в его пользу. В общем, нужны рекомендации от разных людей»).

Гарантировать трудоустройство, как полагают участники исследования, могут наличие опыта работы по профессии или в смежных с ней отраслях, в том числе различные стажировки ($I = 0,69$); привлекательный внешний вид, грамотная речь, умение себя презентовать (0,65) с целью проходить собеседования; знакомства с работодателями и неформальные рекомендации родителей, родственников, друзей, преподавателей (0,44); наличие опыта организационной работы (0,35), дипломов и сертификатов, подтверждающих прохождение дополнительных курсов (0,24), а также формальных рекомендаций от преподавателей и бывших работодателей (0,23). Примечательно, что студенты, имеющие занятость на полный и неполный рабочий день, в качестве клю-

чевых гарантов трудоустройства выделяют именно эти шесть аспектов (табл. 4).

Таблица 4. Гарантии успешного трудоустройства на интересующие респондентов вакансии в первый год после окончания университета, индексы от -1 до 1

Гарантии успешного трудоустройства	Индекс
Наличие опыта работы по профессии или в смежных отраслях	0,6909
Привлекательный внешний вид, грамотная речь, умение себя презентовать	0,6477
Знакомства с работодателями и неформальные рекомендации родителей, родственников, друзей, преподавателей	0,4365
Наличие опыта организационной работы: культурных, научных, спортивных и прочих мероприятий	0,3453
Дипломы и сертификаты о дополнительном образовании, прохождении курсов	0,2403
Наличие формальных рекомендаций от преподавателей и бывших работодателей, характеризующих Вас как хорошего и мотивированного к работе специалиста	0,2273
Наличие личных достижений: победы в научных конкурсах, спортивных соревнованиях и т. д.	-0,0276
Публикационная активность и наличие выступлений на научных мероприятиях	-0,0406
Информация об отсутствии проблем со здоровьем, здоровый вид	-0,0568
Диплом о высшем образовании с отличием	-0,1510
Составлено по: результаты авторского исследования.	

В меньшей степени студенты рассчитывают на диплом о высшем образовании с отличием (-0,15); информацию об отсутствии проблем со здоровьем (-0,06) и участие в научных мероприятиях с последующей публикацией статей (-0,04), отмечая в отношении последнего, что «... различного рода сертификаты [об участии в научных мероприятиях] и статьи помогут, если ты собираешься продолжать карьеру в научной сфере. А если ты собираешься в маркетинговое агентство, то никого не заинтересуют эти статьи». То же касается и личных достижений вроде побед в научных и спортивных конкурсах (-0,03). Однако, чтобы устроиться на желаемую работу, респондентам на со-

беседовании потребуется показать все свои лучшие стороны, что отметил практически каждый участник фокус-групп.

Как свидетельствуют результаты анкетирования, для того чтобы обойти своих конкурентов, необходимо в первую очередь обладать следующими личностными качествами: а) быстрая обучаемость, стремление к самообразованию ($I = 0,86$; «Мы ценны как молодые сотрудники тем, что нас можно кидать вообще из стороны в сторону, и мы все равно как-нибудь да приспособимся»); б) коммуникабельность, умение работать в команде (0,83); в) высокая мотивация к работе (0,82). Стоит дополнить, что соискатель должен обладать так называемой «активной жизненной позицией», т. е. быть готовым к любой работе, не бояться ее и отвечать за конечные результаты («... активная жизненная позиция, когда ты приходишь и говоришь: «да, я готов к этому! Я все сделаю!»), подходящим для выбранной организации мировоззрением («... чтобы твоя жизненная философия совпадала с философией компании. Вряд ли примут на работу тебя к зеленщикам, если ты ешь мясо. То есть должны совпадать ценности – твои и компании»), а также уверенностью в своих силах (табл. 5).

Таблица 5. Качества, необходимые для успешного трудоустройства на интересующие респондентов вакансии в первый год после окончания университета, индексы от -1 до 1

Качества, способствующие успешному трудоустройству	Индекс
Быстрая обучаемость, стремление к самообразованию	0,8571
Коммуникабельность и умение работать в команде	0,8301
Целеустремленность, мотивация к работе и заинтересованность в ее результатах	0,8198
Способность эффективно работать в условиях ограниченного времени	0,7516
Инициативность, готовность взять ситуацию под собственный контроль	0,7500
Креативность	0,6477
Ориентация в смежных с Вашей специальностью отраслях	0,5277
Источник: результаты авторского исследования.	

Ввиду преимущественно проектного характера профессиональной деятельности для опрошенных важна способность эффективно работать в условиях ограниченного времени (0,75). Причем для работающих студентов данное качество становится принципиальным, т. к. необходимо совмещать и профессиональную деятельность, и получение образования, и личную жизнь. Проектный характер деятельности также обуславливает высокую роль инициативности (0,75) и креативности (0,65), когда необходимо «... генерировать большое количество идей», чему может поспособствовать ориентация в смежных со специальностью отраслях (0,53).

Как помочь студентам трудоустроиться?

Возникает закономерный вопрос, что необходимо предпринимать студентам уже сегодня, чтобы успешно трудоустроиться после окончания вуза. Так, по мнению участников исследования прежде всего необходимо, во-первых, подрабатывать по специальности, проходить стажировки (78%) с целью получения опыта работы; во-вторых, регулярно посещать дополнительные образовательные курсы с получением сертификата или диплома (55%) с целью постоянного раз-

вития профессиональных компетенций и возможности подтвердить их наличие соответствующим документом; в-третьих, заводить деловые связи с преподавателями, сотрудниками университета, однокурсниками и другими студентами (48%; «Я считаю, что, как только ты начал учиться, ты должен знакомиться со всеми, с кем только можно. Потому что ты не знаешь, в какой момент времени, это может цинично звучать, тот или иной контакт тебе пригодится») с целью расширения своего социального капитала, т. е. «полезных» связей (табл. 6).

При этом в сегодняшних постоянно меняющихся условиях наибольшей жизнеспособностью, в том числе профессиональной востребованностью, карьерной устойчивостью, будут обладать люди с разносторонним человеческим потенциалом, выраженным как в профессиональных и культурных качествах, так и в физических возможностях. Поэтому, как отметили на фокус-группах более опытные трудоустроенные студенты 4-х курсов: «Необходимо быть в каждой бочке затычкой, т. е. не отвергать никакие сферы деятельности в университете: участвовать в организации различных мероприятий, студсоветах и т. д., писать научные статьи, не

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «По Вашему мнению, что необходимо предпринять студентам уже сейчас, чтобы успешно трудоустроиться после окончания университета?», % от числа опрошенных (до трех вариантов ответа) в целом и по курсам обучения

Вариант ответа	В целом	1-й курс	2-й курс	3-й курс	4-й курс
Подрабатывать по специальности / проходить стажировки	78	77	78	79	85
Регулярно посещать дополнительные образовательные курсы с получением сертификата или диплома	55	54	58	60	45
Заводить деловые связи с преподавателями, сотрудниками университета	48	45	59	42	45
Регулярно смотреть видеотренинги, мультимедийные образовательные курсы в Интернете	28	32	27	28	20
Получать опыт работы в команде, участвуя в реализации проектов в рамках ВТСК	28	23	25	38	25
Регулярно читать профессиональную литературу	25	29	25	25	15
Следить за своим здоровьем, внешним видом, вести здоровый образ жизни	17	19	16	13	20
Учиться на «хорошо» и «отлично»	11	17	9	6	5
Активно посещать мероприятия, организуемые в университете (научные, культурные, профессиональные)	7	11	5	6	5
Участвовать в деятельности студенческих объединений (студенческий совет, научное студенческое общество и т. д.)	4	4	5	4	5

Источник: результаты авторского исследования.

отказываться от волонтерства и при этом успевать еще и учиться. Если научиться совмещать это на первом и втором курсе, то дальше у тебя проблем не будет». От руководства вуза участники исследования ожидают предоставления большего простора для подрабатывания при условии занятости по специальности (74%), обучения технологиям поиска работы, прохождения собеседования, бизнес-этикета и т. д. (42%), а также организации регулярных встреч с профильными работодателями (38%) и привлечения их к преподаванию (34%), чтобы они могли не только мотивировать студентов к «новым свершениям» в своей профессии, но и помогать с трудоустройством («Я думаю, что, если у преподавателя есть возможность, он должен способствовать трудоустройству студентов, в которых он видит потенциал»).

Анализ практик уже работающих респондентов позволил выделить общие для них качества, а именно – настойчивость, понимание жизненных целей и готовность воспользоваться всеми возможностями для их достижения («... на рынке ценятся люди, которые знают, чего хотят от жизни»). Отсюда вытекает первая рекомендация по результатам данного исследования – необходимо уделять особое внимание профессиональному самоопределению студентов посредством специальных практикоориентированных программ. Студента нужно знакомить с практической стороной будущей профессии с того самого момента, как только он оказался в стенах университета; он должен понимать специфику своей будущей работы, какие знания в ней можно монетизировать и какие организации подходят для этого лучше всего («... нужно заниматься тем, чем ты хочешь, и у тебя есть первый год, чтобы это понять»). Если ключевая цель студентов – достижение финансовой независимости, то нужно показать им способы ее достижения, как это можно сделать в рамках получаемой специальности. Примечательно, что определившиеся с профессией студенты уделяют большое внимание развитию своего потенциала, готовы вкладывать в него личные средства («Это могут быть

какие-то двухнедельные курсы, могут быть какие-то долгосрочные курсы и при этом по хорошей стоимости. Я не боюсь вкладывать в себя и развиваю это. Также отдельно осваиваю английский язык. Еще связями обзавожусь. Полезная практика, потому что связи – это одно из ключевых для того, чтобы чего-то добиться»), а также высоко оценивают важность теоретических знаний, т. к. начинают видеть направления для их применения. Определиться с выбором будущей профессии, как отметили студенты, во многом может помочь непосредственно практика трудовых отношений.

Исходя из этого, в качестве второй рекомендации исследования предлагается активное вовлечение студентов во внутриуниверситетские исследовательские проекты на платной основе (28% опрошенных указали на важность участия во временных творческих студенческих коллективах (ВТСК)), что не только способствовало бы развитию их практических навыков и расширению социального капитала, но и продемонстрировало возможность зарабатывать посредством профессии, получить первый профессиональный опыт. Помимо этого, необходимо включение в образовательную программу предметов, посвященных анализу рынка труда, способам прохождения собеседований, составлению резюме, особенностям делового этикета и т. д. Не менее важной является организация учебной и производственной практики на каждом курсе обучения, с целью, с одной стороны, профессионального самоопределения и развития компетенций студентов, с другой – укрепления контактов с потенциальными работодателями. Все это позволит подготовить будущих выпускников к конкурентной борьбе на рынке труда.

Выводы и перспективы исследования

Таким образом, на основании проведенного исследования можно заключить, что студенты-бакалавры, занимающиеся изучением социальных наук, отождествляют жизненный успех с финансовой независи-

мостью и материальным благополучием, которые достигаются посредством профессиональной реализации. Трудоустройство – главная цель опрошенных, «идеальная» работа представляется им как высокооплачиваемая, интересная, обеспечивающая возможности для карьерного роста и выстраивания личной жизни. При этом респонденты достаточно оптимистично настроены и считают, что смогут добиться карьерного успеха как своими силами, так и с помощью извне. Главными препятствиями на пути к трудоустройству после окончания вуза для студентов являются недостаточный опыт работы, большое количество конкурентов, высокие требования работодателя. Соответственно, необходимо предоставить студентам возможность получить различный опыт трудовых отношений по своей профессии уже на первых курсах обучения, что благоприятно отразится как на их профессиональном

самоопределении, человеческом потенциале, так и на карьерных перспективах.

С практической точки зрения в дальнейшем целесообразно расширить эмпирический объект исследования до студентов социально-гуманитарного профиля нескольких вузов с целью сравнения различных практик развития человеческого потенциала студентов, а также выявления и более точного описания карьерных установок московского студенчества. В качестве направлений для будущих исследований интересными представляются: 1) особенности и факторы профессиональной самореализации студентов социально-гуманитарных направлений московских вузов; 2) барьеры и драйверы трудоустройства выпускников московских вузов в условиях пандемии COVID-19; а также 3) влияние онлайн-образования на перспективы трудоустройства и карьеру студентов в постпандемический период.

ЛИТЕРАТУРА

1. Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве / О.А. Александрова [и др.] ; под науч. ред. А.В. Ярашевой. М.: Акварель, 2017. 252 с.
2. Попов А.В. Основные тенденции и особенности занятости населения в современной России // Социальное пространство. 2020. Т. 6. № 5. С. 1–12. DOI: 10.15838/sa.2020.5.27.3
3. Терентьева М.А., Токсанбаева М.С. Оценка трудового потенциала населения регионов российского Севера в системе регулирования рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестн. Науч.-иссл. центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкар. гос. ун-та. 2015. № 4. С. 131–139. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25417120>
4. Ярашева А.В. Региональные аспекты трудовой занятости молодежи // Науч. вестн. Южн. ин-та менеджмента. 2018. № 4. С. 45–52. DOI: 10.31775/2305-3100-2018-4-45-52
5. Чекмарева (Россошанская) Е.А. Динамика и современные особенности уровня реализации качества трудового потенциала // Социальное пространство. 2018. № 3 (15). С. 1–11. DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.2
6. Ярашева А.В. Образовательный капитал как основа построения трудовых стратегий // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 4. С. 115–124. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.11
7. Коленникова О.А., Токсанбаева М.С. Занятость в значимых отраслях экономики с точки зрения возможностей трудовой мобильности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 11-1 (57). С. 234–238. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11336
8. Попова Р.И., Токсанбаева М.С. Занятость в малом бизнесе в кризисной ситуации // III Римашевские чтения. Сбережение населения России: здоровье, занятость, уровень и качество жизни: сб. мат-лов междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. В.В. Локосов. М., 2020. С. 164–171. DOI: 10.19181/konf.978-5-4465-2988-9.2020.33
9. Аликперова Н.В., Ярашева А.В., Виноградова К.В. Факторы формирования карьерных траекторий медицинских работников в России // Гуманитарные науки. Вестн. Финанс. ун-та. 2020. Т. 10. № 6. С. 81–92. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-6-81-92

10. Цехла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Особенности трудоустройства молодежи в Республике Крым // Вестн. Южн.-Рос. гос. техн. ун-та (НПИ). Сер.: Социально-экономические науки. 2015. № 4. С. 57–63. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23918566>
11. Способы повышения трудовой мотивации работников медицинских организаций / О.А. Александрова [и др.] // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. Т. 28. № S2 (спецвыпуск). С. 1049–1055. DOI: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055
12. Ярашева А.В. Трудовые ресурсы молодежи: актуальные региональные проблемы // Экономика и управление. 2019. № 11 (169). С. 53–58. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-11-53-58
13. Макара С.В., Ярашева А.В. Региональные проблемы занятости населения: зарплатные притязания // Экономика. Налоги. Право. 2018. Т. 11. № 3. С. 94–106. DOI: 10.26794/1999-849X-2018-11-3-94-106
14. Токсанбаева М.С. Дифференциация заработной платы в контексте стимулирования труда // Народонаселение. 2019. № 3. С. 116–129. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031
15. Шапошникова Р.Р., Заманова А.И. К вопросу о проблемах трудоустройства молодежи в Стерлитамакском районе // Экономика и социум. 2016. № 1 (20). С. 997–998. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26003581>
16. Люсова О.В., Солянкина Л.Е. Психологическая поддержка формирования карьерных стратегий современной молодежи на этапе профессионального обучения // Психолого-педагогический поиск. 2020. № 1 (53). С. 35–44. DOI: 10.37724/RSU.2020.53.1.006
17. Боткова В.К., Григорьева Е.И. Сущность и специфика карьерного самоопределения студенческой молодежи // Вестн. Тамб. ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. 2017. Т. 22. № 3 (167). С. 91–96. DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-3(167)-91-96
18. Иванникова А.А. Профориентационная работа и профессиональное самоопределение студентов и выпускников как основа успешной карьеры // Современный образовательный процесс: теория и практика внедрения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения: сб. мат-лов Всерос. с междунар. участием заочн. науч.-практ. конф. 2018. С. 172–175. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35036966>
19. Lewis K. Identity capital: An exploration in the context of youth social entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2016, vol. 28, no. 3–4, pp. 191–205. Available at: <https://www.doi.org/10.1080/08985626.2016.1155741>.
20. Yitshaki R., Kropp F. Entrepreneurial passions and identities in different contexts: A comparison between high-tech and social entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2016, vol. 28, no. 3–4, pp. 206–233.
21. Pfeilstetter R. Startup communities: Notes on the sociality of tech-entrepreneurs in Manchester. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 2017, vol. 8, no. 1, pp. 1–15.
22. Hermes J., Koch K., Bakhuizen N., Borghuis P. This is my life: The stories of independent workers in the creative industries in the Netherlands. *Javnost – The Public*, 2017, vol. 24, no. 1, pp. 87–101. Available at: <https://www.doi.org/10.1080/13183222.2017.1280892>
23. Sandoval M. From passionate labour to compassionate work: Cultural co-ops, do what you love and social change. *European Journal of Cultural Studies*, 2018, vol. 21, no. 2, pp. 113–129. Available at: <https://www.doi.org/10.1177/1367549417719011>
24. Bredvold R., Skålen P. Lifestyle entrepreneurs and their identity construction: A study of the tourism industry. *Tourism Management*, 2016, vol. 56, pp. 96–105. Available at: <https://www.doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.023>
25. Ариф Э.М., Кузьминова Т.А. Личное – это профессиональное: этичность молодых крафтовых предпринимателей в Санкт-Петербурге // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 179–199. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1922>
26. Седова Н.Н. Жизненный успех молодежи – от Москвы до самых до окраин // Мониторинг. 2019. № 6 (154). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznennyu-uspeh-molodezhi-ot-moskvy-do-samyh-do-okrain> (дата обращения 05.07.2021).
27. Маршак А.Л., Рожкова Л.В. Жизненный успех в представлениях российской молодежи // Социологические исследования. 2015. № 8. С. 157–160.
28. Коган Е.А. Успешный человек глазами будущих инженеров // Человеческий капитал. 2020. № 3 (135). URL: https://humancapital.ru/wp-content/uploads/2020/03/202003_p120-127.pdf. DOI: 10.25629/HC.2020.03.13

29. Корниенко А.В. Представления о жизненной успешности студенческой молодежи // Мир педагогики и психологии. 2018. № 9 (26). URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/predstavleniya-o-zhiznennoj-uspeshnosti-studencheskoj-molodezhi.html>
30. Лукьянченко Н.В., Довыденко Л.В., Аликин И.А. Ценности успеха в представлении студенческой молодежи поколения Z // Социальная психология и общество. 2019. Т. 10. № 2. С. 82–94. DOI: 10.17759/sps.201910020

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Дмитрий Игоревич Марков – заместитель заведующего учебно-научной социологической лаборатории, Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». Российская Федерация, 125167, г. Москва, пр-т Ленинградский, д. 49; e-mail: dimarkov@fa.ru

Markov D.I.

WHAT IS AN IDEAL JOB AND HOW TO GET IT: CAREER AS A FORM OF SUCCESS AS PERCEIVED BY STUDENTS

Issues on professional future and career, as well as the processes of searching, choosing and mastering a profession are among the most important in every person's life. The COVID-19 pandemic has caused a very difficult situation in the labor market, where today's graduates and students in the social sciences and humanities are in the most vulnerable position. The article presents the results of our sociological research, which was devoted to the attitudes of undergraduate students studying social sciences at the Financial University under the Government of the Russian Federation regarding future employment and career. The research set of tools include a mass questionnaire survey and focused group interviews with first- and fourth-year social sciences and mass communications students, which provided a fairly detailed answer to the question of how students assess their career prospects after graduation and how they intend to act to achieve career success. Despite of the fact that the study participants quite highly estimate their chances of employment, the main obstacles for them are the lack of work experience, great competition in the labor market, as well as fairly high requirements of the employer. The key conclusion is the idea of the need to include students in labor relations from the first days of study at the university, which can be implemented by providing students with the opportunity to work part-time in their specialty, engaging them in paid research projects at the university, as well as developing and implementing special training programs aimed at familiarizing students with the nuances of the profession, potential employers, ways to monetize the knowledge obtained at the university.

Employment, careers, labor mobility, student youth, human potential.

REFERENCES

1. Aleksandrova O.A. et al. *Problemy trudoustroistva slabozashchishchennykh sloev naseleniya v Moskve* [Problems of Employment of Vulnerable Groups of the Population in Moscow]. Moscow: Akvarel, 2017. 252 p.
2. Popov A.V. Main employment trends and features in modern Russia. *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 2020, vol. 6, no. 5, pp. 1–12. DOI: 10.15838/sa.2020.5.27.3 (in Russian).
3. Terent'eva M.A., Toksanbaeva M.S. Assessment of the labor potential of the population of the regions of the Russian North in the system of labor market regulation. *Korporativnoe upravlenie*

- i innovatsionnoe razvitie ekonomiki Severa: Vestn. Nauch.-issl. tsentra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvkar. gos. un-ta=Corporate Governance and Innovative Economic Development of the North. Bulletin of Research Center of Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University*, 2015, no. 4, pp. 131–139. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25417120>
4. Yarasheva A.V. Regional aspects of youth labor employment. *Nauch. vestn. Yuzhn. in-ta menedzhmenta=Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management*, 2018, no. 4, pp. 45–52. DOI: 10.31775/2305-3100-2018-4-45-52 (in Russian).
 5. Rossoshanskaya E.A. Performance and modern features of labor potential quality development. *Sotsial'noe prostranstvo=Social Area*, 2018, no. 3 (15), pp. 1–11. DOI: 10.15838/sa.2018.3.15.2 (in Russian).
 6. Yarasheva A.V. V. Educational capital as a basis for formation of labor strategies. *Narodonaselenie=Population*, 2020, vol. 23, no. 4, pp. 115–124. DOI: 10.19181/population.2020.23.4.11 (in Russian).
 7. Kolennikova O.A., Toksanbaeva M.S. Employment in significant sectors of the economy in terms of labor mobility opportunities. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika=Economy and Business: Theory and Practice*, 2019, no. 11–1 (57), pp. 234–238. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11336
 8. Popova R.I., Toksanbaeva M.S. Employment in small business in the crisis situation. In: *III Rimashevskaya Readings. Saving Russian Population: Health, Employment, Standards and Quality of Life. Proceedings of the international scientific and practical conference*. Moscow, 2020. Pp. 164–171. DOI: 10.19181/konf.978-5-4465-2988-9.2020.33 (in Russian).
 9. Alikperova N.V., Yarasheva A.V., Vinogradova K.V. Factors shaping the career trajectories of medical workers in Russia. *Gumanitarnye nauki. Vestn. Finans. un-ta=Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*, 2020, vol. 10, no. 6, pp. 81–92. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-6-81-92 (in Russian).
 10. Tsekhla S.Yu., Simchenko N.A., Polishchuk E.A. Features of youth employment in the Republic of Crimea. *Vestn. Yuzhn.-Ros. gos. tekhn. un-ta (NPI). Ser.: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki=Bulletin of the South-Russian State Technical University (NPI) Series Socio-Economic Sciences*, 2015, no. 4, pp. 57–63. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23918566> (in Russian).
 11. O.A. Aleksandrova et al. Instruments for increasing labor motivation of medical organizations employees. *Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny=The Problems of Social Hygiene, Public Health and History of Medicine*, 2020, vol. 28, no. S2 (Special Issue), pp. 1049–1055. DOI: 10.32687/0869-866X-2020-28-s2-1049-1055 (in Russian).
 12. Yarasheva A.V. Youth workforce: Current regional problems. *Ekonomika i upravlenie=Economics and Management*, 2019, no. 11 (169), pp. 53–58. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-11-53-58 (in Russian).
 13. Makar S.V., Yarasheva A.V. Regional problems of employment. *Ekonomika. Nalogi. Pravo=Economics. Taxes. Law*, 2018, vol. 11, no. 3, pp. 94–106. DOI: 10.26794/1999-849X-2018-11-3-94-106 (in Russian).
 14. Toksanbaeva M.S. Wage differentiation in the context of labor incentives. *Narodonaselenie=Population*, 2019, no. 3. pp. 116–129. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00031 (in Russian).
 15. Shaposhnikova R.R., Zamanova A.I. On the problems of youth employment in Sterlitamak district. *Ekonomika i sotsium=Economics and Society*, 2016, no. 1 (20), pp. 997–998. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26003581> (in Russian).
 16. Lyusova O.V., Solyankina L.E. Psychological support for career development in modern adolescents at the stage of vocational education. *Psikhologo-pedagogicheskii poisk=Psychological and Pedagogical Search*, 2020, no. 1 (53), pp. 35–44. DOI: 10.37724/RSU.2020.53.1.006 (in Russian).
 17. Botkova V.K., Grigor'eva E.I. The essence and specifics of career self-determination of students' youth. *Vestn. Tamb. un-ta. Ser.: Gumanitarnye nauki=Tambov University Review. Series: Humanities*, 2017, vol. 22, no. 3 (167), pp. 91–96. DOI: 10.20310/1810-0201-2017-22-3(167)-91-96 (in Russian).
 18. Ivannikova A.A. Vocational guidance and professional self-determination of students and graduates as a basis for a successful career. In: *Sovremenniy obrazovatel'nyi protsess: teoriya i praktika vnedreniya federal'nykh gosudarstvennykh obrazovatel'nykh standartov novogo pokoleniya: sb. materialov Vseros. s mezhdunar. uchastiem zaochn. nauch.-prakt. konf.* 2018. Pp. 172–175. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35036966> (in Russian).

19. Lewis K. Identity capital: An exploration in the context of youth social entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2016, vol. 28, no. 3–4, pp. 191–205. Available at: <https://www.doi.org/10.1080/08985626.2016.1155741>
20. Yitshaki R., Kropp F. Entrepreneurial passions and identities in different contexts: A comparison between high-tech and social entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2016, vol. 28, no. 3–4, pp. 206–233.
21. Pfeilstetter R. Startup communities: Notes on the sociality of tech-entrepreneurs in Manchester. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 2017, vol. 8, no. 1, pp. 1–15.
22. Hermes J., Koch K., Bakhuizen N., Borghuis P. This is my life: The stories of independent workers in the creative industries in the Netherlands. *Javnost – The Public*, 2017, vol. 24, no. 1, pp. 87–101. Available at: <https://www.doi.org/10.1080/13183222.2017.1280892>
23. Sandoval M. From passionate labour to compassionate work: Cultural co-ops, do what you love and social change. *European Journal of Cultural Studies*, 2018, vol. 21, no. 2, pp. 113–129. Available at: <https://www.doi.org/10.1177/1367549417719011>
24. Bredvold R., Skålen P. Lifestyle entrepreneurs and their identity construction: A study of the tourism industry. *Tourism Management*, 2016, vol. 56, pp. 96–105. Available at: <https://www.doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.023>
25. Arif E.M., Kuz'minova T.A. Personal is professional: Ethic of young craft entrepreneurs in St. Petersburg. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2021, no. 3, pp. 179–199. Available at: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1922> (in Russian).
26. Sedova N.N. Youth's life success: From Moscow to the outskirts. *Monitoring=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2019, no. 6 (154). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznenny-uspeh-molodezhi-ot-moskvy-do-samyh-do-okrain> (accessed: July 5, 2021; in Russian).
27. Marshak A.L., Rozhkova L.V. Life success in the young people's views in Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2015, no. 8, pp. 157–160 (in Russian).
28. Kogan E.A. Successful man in the eyes of future engineers. *Chelovecheskii kapital=Human Capital*, 2020, no. 3 (135). Available at: https://humancapital.ru/wp-content/uploads/2020/03/202003_p120-127.pdf. DOI: 10.25629/HC.2020.03.13
29. Kornienko A.V. Perceptions of Student Success in Life. *Mir pedagogiki i psikhologii= The World of Pedagogy and Psychology*, 2018, no. 9 (26). Available at: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/predstavleniya-o-zhiznennoj-uspeshnosti-studencheskoj-molodezhi.html>
30. Luk'yanchenko N.V., Dovydenko L.V., Alikin I.A. Values of success in introducing the generation Z student youth. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo=Social Psychology and Society*, 2019, vol. 10, no. 2, pp. 82–94. DOI: 10.17759/sps.201910020

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dmitrii I. Markov – Deputy Head of the Sociological Research Laboratory, Finance University under the Government of the Russian Federation. 49, Leningradsky Prospekt, Moscow, 125167, Russian Federation; e-mail: dimarkov@fa.ru