Санкт-Петербургский государственный университет

Чернев Иван Юрьевич

**Выпускная квалификационная работа**

**«Трудовая занятость студенчества в современных российских условиях: особенности технических и гуманитарных направлений подготовки»**

Уровень образования: **магистратура**

Направление 39.04.01 **«Социология»**

Основная образовательная программа **ВМ.5589.2021 «Социология»**

Профиль: Исследовательские методы и современные социологические теории

Научный руководитель:

доктор социологических наук,

профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии

Дерюгин Павел Петрович

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рецензент:

кандидат социологических наук, доцент,

заведующий кафедрой социально-философских наук и массовых коммуникаций

Ярмак Ольга Валерьевна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Санкт-Петербург

2023

|  |  |
| --- | --- |
| СОДЕРЖАНИЕ | Стр. |
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ ЗАНЯТОСТИ. | 8 |
| * 1. Трудовая занятость студенчества в контексте роли и функций образования.
 | 8 |
| * 1. Сущность трудовой занятости студенчества и её формы в условиях современной России.
 | 21 |
| * 1. Мотивация трудовой занятости студенческой молодежи: сущность и виды.
 | 34 |
| ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ, . | 47 |
| 2.1. Особенности студенческой занятости в СПБГУ. | 47 |
| 2.2. Сравнительный анализ сфер и форм труда студентов технических и гуманитарных направлений. | 60 |
| 2.3. Сравнительный анализ трудовых мотивов студентов гуманитарных и технических направлений.  | 74 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 86 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ | 95 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | 102 |

ВВЕДЕНИЕ

Современное российское общество переживает стадию качественной социально-экономической трансформации, что с одной стороны обусловлено глобальными трендами в сфере культуры и технологиях, а с другой, может являться целенаправленной стратегией правительства по пересмотру вектора как экономического, так и мировоззренческого развития нашего общества. В области глобальных трендов, оказывающих заметное влияние на внутреннюю динамику общественных отношений и сферу труда, можно отметить нарастающие технологические разработки, которые внедряются в повседневные практики, а также, затрагивают специфические аспекты социальной и профессиональной активности. Происходит компьютеризация и информатизация производства. Ключевым ресурсом современных обществ является информация как система накопленных знаний, которую нужно уметь обрабатывать, хранить и совершать иные операции, что требует от человека новых, преимущественно интеллектуальных навыков и цифровых компетенций. Труд становится более интеллектуальным и вместе с тем постоянно усложняющимся из-за внедрения технологий в производственные алгоритмы. В виду чего рынок труда генерирует новые требования к свойствам человеческого капитала, зачастую ориентируясь на весомый набор технических компетенций, что может приводить к инфляции труда специалистов гуманитарного профиля.

Молодежь, являясь наиболее мобильной и еще не вступившей в фазу социальной зрелости, наиболее чувствительна к подобным изменениям. Обладая присущей только данной группе ценностями и специфическими мотивами молодежь вынуждена адаптироваться к новой социальной реальности, чтобы найти в ней свое место. Это требует значительных усилий по изучению современных рыночных запросов, а также, формированию релевантных экономической системе компетенций и профессиональных навыков, позволяющих достичь желаемое положение в обществе и реализовать свой потенциал. Практики адаптации к социальным условиям могут быть вариативны, включать как институционально закрепленные, так и уникальные, личностные тактики, но главным источником социальной мобильности молодежи чаще всего выступают труд и образование, обеспечивающие интеллектуально-профессиональное и культурное воспроизводство общества.

Трудовая и образовательная активность наиболее ярко представлена в среде студенческой молодежи. Являясь социально-экономически и психологически уязвимой, а также ценностно разнородной, данная группа проходит этапы социального и личностного становления, сталкиваясь с проблемами переходного состояния, к которым можно отнести: отсутствие сложившихся представлений о будущем и карьерной стратегии, разрыв прежних социальных связей, низкий или недостаточный уровень материальной поддержки, рост психологического и когнитивного напряжения, отсутствие или недостаточность профессиональных компетенций для выхода на рынок труда в желаемом статусе. Все эти проблемы могут влиять на трудовую и образовательную мотивацию, ценностные ориентации и качество человеческого капитала. Труд и образование в данном случае позволяют частично или полностью решать задачи, связанные с преодолением стадии перехода, сформировать новое социальное окружение, улучшить или закрепить профессиональные навыки, повысить материальное благополучие. Таким образом труд и образование выступают важными составляющими формирования ценностей и мотивации студенческой молодежи, а также, интеллектуального и профессионального потенциала общества.

Актуальность работы обусловлена текущим состоянием российского общества, которое можно охарактеризовать как переходное. Многие социологические исследования ориентированы на изучение переходных процессов и изменений в социальных практиках и ценностях. В условиях современной России, учитывая демографические тренды, социально-политическую напряженность и экономическое положение, образованная и интеллектуальная молодежь представляет собой стратегически ценную группу, для которой необходимо создавать позитивные факторы притягивания и удержания в экономике. Изучение особенностей труда и мотивационных установок студенческой молодежи, с учетом специфики их социально-экономического, психологического состояния и гетерогенности по характеру полученного образования позволит лучше понимать настроения данной социальной группы, улучшать условия труда со стороны организаций и реализовывать программы трудовой мобильности молодых специалистов со стороны органов государственной власти на федеральном и региональном уровнях.

**Объект исследования**: студенческая молодежь, совмещающая трудовые и образовательные траектории.

**Предметом исследования выступают**: трудовые мотивы, а также формы, частота, сферы занятости у работающих студентов в разрезе гуманитарного и технического профиля обучения.

**Цель** выпускной квалификационной работы, теоретическом и эмпирическом изучении явления трудовой занятости студенчества. В том числе необходимо произвести сравнительный анализ трудовых мотивов, сфер и интенсивности занятости у студентов гуманитарного и технического профиля обучения.

Задачи:

1) Провести социологический анализ теорий занятости, трудовой мотивации и трудовых ценностей, на основе работ отечественных и зарубежных ученых.

2) Изучить эмпирические исследования ученых, посвященных проблеме трудовой занятости студентов в условиях современной России. Особое внимание будет уделено иерархии трудовых мотивов и формам занятости.

3) На основе самостоятельного эмпирического социологического исследования выявить особенности занятости студентов гуманитарного и технического профиля образования, а также, произвести сравнительный анализ рассматриваемых параметров по двум вышеприведенным группам.

**Теоретическая основа** выпускной квалификационной работы.

При изучении явления трудовой занятости студенчества, трудовых ценностей и мотивации, автор настоящей работы использовал научные изыскания отечественных и зарубежных социологов. Среди классиков можно выделить следующих ученых: Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. К. Мертон, Г. Беккер. Наряду с вышеперечисленными авторами были использованы труды отечественных ученых, касающихся вопросов структуры, мотивации и трудовых ценностей студентов в условиях современного российского общества. Таковыми являются: Перова И. Т., Радионова А. В., Руденко Г. Г., Чередниченко Г. А., Арсентьева В. А., Зборовский Г.Е., и другие.

**Методологическая основа** выпускной квалификационной работы. Особенности объекта исследования, а также, логика работ по схожим проблемам определяет использовать ряд общенаучных методов: историко-генетический метод изучения феномена студенческой занятости; метод сравнительно-социологического анализа форм и мотивов занятости различных групп студентов, а также системный подход. Историко-генетический метод был использован для оценки развития феномена трудовой занятости в контексте трансформационных процессов в РФ. Выбор метода сравнительного анализа обусловлен необходимостью сопоставления изучаемых параметров: ценностей и мотивов в контексте различных изучаемых групп. Цели и задачи выпускной квалификационной работы определяют использование следующего эмпирического метода исследования: анкетирования.

**Эмпирическая основа исследования**: материалы самостоятельно исследования, а также, вторичные данные других исследователей по схожей тематической линии. Примером являются результаты опросов и изучения статистических данных опубликованных при непосредственном участии ученых института социологии РАН, Высшей Школы Экономики и РосСтата, в том числе использовались внутренняя статистическая отчетность университета СПБГУ.

**Структура работы:** Первая глава посвящена раскрытию теоретико-методологических предпосылок изучения явления трудовой занятости, мотивации и трудовых ценностей в среде студентов. Во второй главе раскрыты результаты собственного эмпирического исследования занятости работающей молодежи, обучающейся в ВУЗе, на примере СБПГУ.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ И МОТИВАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ.

**1.1. Трудовая занятость студенчества в контексте роли и функций образования.**

Студенты специфическая социально-демографическая группа, проходящая через стадии личностной и социальной трансформации. Во время обучения в вузе закладываются первые профессиональные компетенции, происходит апробация интеллектуального потенциала, а также, формируется новое социальное окружение, которое составляет важную часть жизни и влияет на качество личности и жизни. Роль института высшего образования в историческом контексте зачастую сводилась к просветительской деятельности, направленной на формирование культурного и интеллектуального будущего общества, а также, формированию социально-профессионального капитала. Таким образом, можно считать, что образование выступало главным источником социальной мобильности во многих обществах. Однако в современности все чаще студенты наряду с образовательной траекторией предпочитают заниматься профессиональной деятельностью, которая может значительно менять характер взаимодействия и включенность студентов в образовательный цикл, что неизменно скажется на их социальном капитале. Стратегии совмещения высшего образования и труда довольно распространены в молодежной среде, по крайней мере об этом свидетельствуют данные социологических исследований, проведенных как в России, так и за рубежом. Правда до сих пор причины такого массового выхода на рынок труда в среде студенческой молодежи остается дискуссионным вопросом в научной среде. В контексте вышеизложенного хотелось бы рассмотреть теории имеющие возможности пролить свет на ярко выраженную трудовую мотивацию студенческой молодежи и каково место высшего образования в этом процессе. Для достижения этой цели обратимся к социологическим и экономическим теориям.

Первый автор, к которому мы обратимся является классиком социологической науки, рассматривающий вопросы дифференциации труда, а также, предложивший свою интерпретацию функций образовательного процесса в жизни общества – Эмиль Дюркгейм (1858-1917). Он дал свое объяснение о роли образования, а также его особенностей в социальной системе, и на основании его теории можно дать объяснение занятости студентов. Проблема образования и труда им рассматривалась в рамках общего понятия, а именно, воспитания, как социально полезной функции по воспроизводству общественных отношений и укреплению процесса индивидуализации личности. Дюркгейм в своих работал прибегал к двум базовым понятиям. Первое – это общественная солидарность – как способ организации социальных отношений, который с одной стороны основан на сплоченности и групповой солидарности, и индивидуализации, автономии личности с другой. Второе понятие отражает сегментацию социальной системы на взаимосвязанные, но разнородные по функциям и сущности элементы, обусловленные с одной стороны индивидуализацией личности, т.е. снижением влияния традиций и разделением труда, с другой, связанным с появлением новых способов производства, рядом социально-экономических задач и общим усложнением социальной структуры. [28, с. 8-10] Для осуществления подобной модели и ее поддержания, согласно мыслям Дюркгейма, необходим социальный институт образования, который должен выполнять следующие функции: обеспечение развития общества и общественной дифференциации, укрепление органической солидарности и сплоченности в обществе. [5, с. 123 -124]

Институт образования в теории Э. Дюркгейма, занимает особое место в системе движущих сил общественного развития в виду нескольких обстоятельств. Образование передает социальный опыт, формирует смыслообразущие и ценностные конфигурации, обеспечивает рост профессионализма и воспроизводит культуру общества. Все это делает образование важной составной частью духовно-нравственного, интеллектуального и профессионального воспроизводства. Дюркгейм в одной из своих работ так высказывается про образование «воспитание…отнюдь не имеет единственной и главной целью индивида и его интересы, оно есть прежде всего средство, с помощью которого общество постоянно воспроизводит условия своего существования». [3, с. 254]

В теории Дюркгейма образование имеет социальную детерминацию, т.е. испытывает на себе воздействие традиций, социальных норм, представлений и общими мировоззренческими ориентациями общества. Согласно идеям социолога, образование выступает «только образом, и отражением общества…оно имитирует и воспроизводит последнее в сокращенных формах, но не создает его». [4, с. 372] Ученый полагал, что образование является основным каналом социальной мобильности и способствует личностному развитию, укреплению индивидуальности. Институт образования помогает личности сформироваться, осознать свои социально-профессиональные потребности, цели и возможности, которые достигаются с помощью усвоенного социального опыта и навыков. Следствием этой идеи выступает следующий тезис - в обществе действует меритократическое распределение, т.е. личность в силу своих особых навыков, интеллектуальных возможностей, социальной активности и уровня культуры способен достигать определенного социального положения в обществе. [23, с. 66] Еще одной функцией института образования, по мнению Дюркгейма, является социальная стратификация. Уровень полученного образования, степень усвоенных навыков, может закрепить за человеком различное положение в системе общественной дифферециации. Таким образом, образование позволяет достигать успеха в обществе, является главным источником социальной мобильности и способствует развитию личности, ее профессиональных компетенций, навыков, культурного уровня и знаний. Сам ученый отмечал, что необходимо способствовать координации распределения талантов внутри социальной системы, борясь с монополизацией статусных позиций людми имеющими привилегированный статус. [29, с. 65]

Резюмируя идеи Дюркгейма, нельзя не заметить, что согласно его авторской позиции, образование, выполняет ряд социально важных задач и выступает основным каналом распределения талантливой молодежи внутри общества. Согласно его убеждениям, образование способно сформировать личность, дать ей набор навыков, обеспечить культурный и духовно-нравственный уровень, передать социальный и профессиональный опыт. Образование важно не только для самой личности, с точки зрения ее индивидуализации и личностного становления, но представляет особую ценность с общественных позиций, поскольку талантливая и образованная молодежь воспроизводит общество, улучшает его. Дюркгейм подчеркивал важность образования и талантов для воспроизводства дифференциации труда и духовного развития общества. Несмотря на это, образование не является автономным, а зависит от доминирующих ценностей, представлений и культуры общества. Таким образом, студенческая трудовая занятость может быть объяснена с одной стороны, изменением роли образования как основного канала социальной мобильности, и с другой, усвоением трудовых ценностей и мотиваций, согласно которым выход на рынок труда может быть социальным трендом и нормой в среде студенческой молодежи.

Далее рассмотрим трактовку роли и сущности образования, позволяющее судить о причинах студенческой занятости, в теории Т. Парсонса (1902-1979) структурного функционализма. Парсонс концептуализирует общество – как практики социального поведения и взаимодействия, обретающие устойчивые формы, развертывающиеся в плоскости формальных и неформальных структур, которые закреплены в культурной системе общества и ею регулируются. Сам Парсонс, описывая общество и социальное взаимодействие писал «…сосредоточим наше внимание на человеческом социальном взаимодействии, организованным на символических уровнях, которые мы называем культурными». [38, с. 40] Таким образом все общество соткано из упорядоченных связей, образующих структуры и подсистемы, формирующиеся благодаря социальным взаимодействиям. Аналитически мы можем выделить устойчивые формы поведения, которые и образуют институты, к слову одним из таких институтов выступает и образование. Все институты, согласно теории ученого, имеют свои задачи для поддержания устойчивости социальной системы, ее равновесия и правильного функционирования для сохранения целостности. [30, с. 97] Институт образования, в данном случае, может выступать в качестве функциональной единицы в структуре социальной системы, исполняющей роль социального контроля и социализации, т.е. заниматься передачей ценностных конфигураций и операциональных трудовых навыков. Можно сказать, что институт образования воспроизводит поведенческие практики и ценностные схемы, которые интегрируют личность в культурную и социальную систему, придают ей необходимый набор статусно-ролевых репертуаров и мотивов. [18, с. 18-20]

Так обращаясь к детальному разъяснению Парсонса относительно функций образования, можно отметить следующее. Ученый выделял четыре основные функции высшего образования:

1. Академическая функция. Данная функция связана с передачей необходимого набора опыта и компетенций, для воспроизводства научных знаний и освоением интеллектуальных операций. Эта функция обеспечивает культурную интеграцию в институтах образования, позволяет транслировать ценности и нормы, присущие данной социальной группе, где происходит определение статусной идентичности и ценностных ориентаций в академической среде.

2. Дистрибутивная функция наиболее соответствует идее о статусно-ролевой иерархии социальной системы в теории Парсонса. В процессе образование студенческая молодежь усваивает ролевые модели и присущие им поведенческие характеристики, формируются социальные практики, структурирующие студентов в системе образования и системе разделения труда.

3. Экономическая функция имеет две стороны. Во-первых, образование позволяет усваивать навыки трудовых операций и алгоритмов трудового поведения, специализированные под конкретную отрасль или область хозяйства. С другой выполняет побочные функции социального отбора по экономическому признаку. Например, в образовании, примером этой функции могут служить такие ситуации, при которой студенты, обладающие высоким уровнем материальной поддержки семей, имеют преференции перед студентами с низким уровнем финансовой поддержки. [12, с. 43-44]

4. Функция статусного распределения или социального отбора. Парсонс выделяет два свойства социального отбора в образовании. Первой является экономический отбор, о которой мы упоминали выше. Вторая система социального отбора – меритократичекая, о которой в свое время упоминал Эмиль Дюркгейм. В том числе, ученый упоминает, что статусное распределение имеет две формы: монетарную и статусную. Таким образом, одни студенты могут иметь преимущества перед другими, а статусная дифференциация обладает двумя критериями: монетарной и статусной. Социальные или статусные преимущества могут выражаться в существующей дистанции в уровне культуры, интеллектуальном потенциале, а также, могут быть спровоцированные неоднородностью и иерархичностью социальной структуры. Так студенты чьи родители обладают более высоким уровнем дохода, элитарным положением в обществе, дают больший набор стартовых возможностей для поступления в высшее учебное заведение или, по крайней мере, активно обеспечивают финансовой поддержкой, что позволяет жить в более комфортных условиях, больше времени посвящать учебе, нанимать репетиторов и так далее. В то время как представители менее обеспеченных слоев населения, вынуждены использовать любые возможности, чтобы заработать средства к существованию и созданию комфортной среды, что может выражаться в мотивации выйти на рынок труда. [46, с. 207.]

Теория Парсонса относительно функций и роли образования в социальной системе может быть использована для объяснения явления трудовой студенческой занятости. Существующая система меритократии в образовании, выражающейся в измерении интеллектуальных возможностей студентов, а не их происхождением, позволяет преодолевать статусное неравенство, а также неравенство по уровню дохода, в том случае, если студент обладает широкими интеллектуальными возможностями и иными характеристиками, позволяющие ему эффективно использовать образование для улучшения своего материального благополучия. Для осуществления такого сценария, студенту необходимо отказаться от трудовой деятельности, чтобы соответствовать высоким образовательным стандартам, иметь возможность получать комплексные знания, участвовать в академической и научной жизни, которые конвертируются в денежный доход: повышенная стипендия, гранты, материальное поощрение от вуза и тд. Таким образом, для преодоления неравенства студенты могут использовать две стратегии:

1) Получение качественного образования с углубленным, вдумчивым изучением дисциплин путем полного или частного отказа от трудовой занятости. При таком сценарии, если успешно удается преодолеть конкуренцию, студент сможет обеспечивать себя необходимым средствами к существованию и преуспеть в учебе, выйдя на рынок труда с внушительным объемом знаний, академическими и научными достижениями;

2) Заниматься трудовой деятельностью, чтобы обеспечить себя дополнительным источником дохода для удовлетворения своих нужд, а также, получить опыт трудовой деятельности, который также может помочь преодолеть статусное неравенство и трудоустроиться после окончания вуза.

Другой автор, предложивший свою версию понимания института образования – Мертон Р. К. (1910-2003). Данного ученого относят к структурно-функциональному подходу, но стоит упомянуть, что сам автор, отходит от старых методологических принципов Парсонса и применяет иную логику изучения институтов. В целом, Мертон приходит к идее, что институты не всегда выполняют исключительно полезную функцию и обеспечивают эффективное функционирование социальной системы, а также, способны меняться и адаптироваться к изменяющейся социальной среде, но не всегда делают это успешно. Исследователь при концептуализации институтов исходит из двух пар дихотомий, позволяющих производить оценку функционального состояния подсистем: «функция-дисфункция» и «явные-латентные функции». [52, с. 5] Для начала обратимся к авторскому определению термина функции и дисфункции, которое предлагает Мертон - -«это наблюдаемые последствия, способствующие адаптации или приспособлению данной системы» и дисфункции -«те последствия, которые уменьшают адаптацию и регулировку системы». [9, c. 146] Исходя из теории американского социолога, не все институты функциональны, т.е. успешно адаптировались к социальной системе, а также, не всегда институты имеют явные, наблюдаемые из вне функции, наряду с наблюдаемыми существуют и скрытые, латентные функции: [40, с. 69-70]

1. Явные функции – это те действия системы, которые осознаются участниками социального взаимодействия и регулируются нормативными документами, такими как, регламенты, уставы, федеральные или региональные законы и тд. В образовании, к явным функциям следует отнести: стабилизационная, экономическая – подготовка профессиональных кадров и восполнение трудовых ресурсов, социализация – т.е. передача набора ценностей, навыков и компетенций, облегчающих вхождение в социум и др.

2. Латентные функции или скрытые функции. Это набор функций, которые не осознаются участниками социального взаимодействия, а также, не задавались руководителями данной структуры. В институте образования эти функции следующие: приобретение социального статуса и положения в общественной системе, формирование социального капитала. [37, с.174]

В рамках одной структуры функциональность и дисфункциональность могут сосуществовать, что приводит к серьезным системным сбоям и мешает образованию выполнять общественно полезные функции. К дисфункциональным проявлениям в высшем образовании исследователи относят: устаревшая система подготовки, нерелевантная трудовой реальности; номинальная роль образования, что выражается в желании получить диплом, без знаний; перепроизводство кадров; снижение качества образования. [19, с. 301]

Таким образом, теорию Мертона можно использовать для объяснения причин распространения трудовой занятости студенческой молодежи, путем утверждения о наличии в институте высшего образования дисфукциональных свойств. Наличие у образования скрытых противоречий и проблем может оказывать значительное влияние на трудовую мотивацию студентов, побуждая их пренебрегать образованием в пользу получения трудового опыта. Массовость высшего образования в России, лишила его привелегированного статуса, которое ранее могло служить сигналом для работодателей о высоком уровне качества подготовки выпускника. Образовательные программы и трудовая реальность могут не совпадать, поскольку образование может отставать от новых трендов на профессиональном рынке и давать студентам устаревшие знания или вовсе, знания, лишенные профессионально-практического смысла. Существенное перепроизводство трудовых ресурсов на рынке и как следствие высокая конкуренция с минимальными шансами на трудоустройство в сферу связанной с полученным образованием, лишает молодежь уверенности в необходимости получения знаний, а труд может выступать более эффективным каналом социальной мобильности и давать больший, а главное, значимый набор практических навыков. [41, с. 87] Резюмируя, вышеизложенные идеи, можно сказать, что образование ныне может быть не самым эффективным средством воспроизводства профессионалов, частично эта функция могла быть передана рынку труда и коммерческим организациям.

Также хотелось бы обратиться к следующей теории, способной дать некоторые объяснения студенческой занятости. Эта концепция была сформулирована Г. Беккером (1930-2014) и имеет название «человеческого капитала». Г. Беккер, будучи экономистом ориентирован на изучение тех свойств человека, которые могут быть конвертированы в деньги и позволяют быть эффективной трудовой единицей. В свое время, исследователь смог переориетировать экономическую науку со сферы занятости и использовании трудового потенциала общества, на вопросы формирования качественной рабочей силы, обладающей необходимыми для экономического роста качествами. Исследователь считал, что институт образования является важнейшим элементом в общественной системе, позволяющим достигать целей в области формирования человеческого капитала или воспроизводстве профессионального, а также культурного потенциала общества. [47, с. 151]

Человеческий капитал представляет собой совокупность базовых способностей и приобретенных компетенций, навыков, ценностей и мотивации, эффективное использование которых позволяет увеличивать уровень дохода. Подобного рода капитал, согласно идеям Беккера, представляет собой особый вид капитала, обладающий следующими свойствами:

1. Человеческий капитал выступает благом длительного использования.

2. Человеческий капитал требует инвестиций по формированию и содержанию

3. Человеческий капитал необходимо постоянно совершенствовать и обновлять, чтобы избежать износа и устаревания. [24, С 83]

Таким образом человеческий капитал представляет собой социально-экономический, психофизиолгический и духовный потенциал человека, который может быть конвертирован в трудовой доход. Г. Беккер, в связи с этим считал, что крупные государственные и частные инвестиции в институты, занимающиеся воспроизводством человеческого капитала имеют ключевую значимость для развития экономики страны, в том числе, ее инновационных секторов, но существует и уровень микроинвестиций. [21, с. 101]

Стоит упомянуть, что данная концепция основывается на теории рационального выбора, согласно которой действующий в экономике субъект представляет собой рационального игрока, оценивающего потенциальную прибыль от вложений среди множества вариантов и выбор останавливается на том сценарии, который принесет максимальную прибыль при минимальных вложениях. Исходя из этого, микроуровень инвестиций в человеческий капитал представляется Беккером как рациональные действия, направленные на развитие профессиональных качеств, получения знаний и формирование компетенций, которые могут быть конвертированы в деньги, т.е. будут оценены на рынке. Как писал сам ученый «Анализ человеческого капитала исходит из предпосылки, что принимая решение о своем образовании и профессиональной подготовке, медицинском обеспечении и других формах пополнения знаний и улучшений здоровья, индивиды соотносят выгоды с издержками. В число выгод… входят более высокие заработки и профессиональный рост». [2, с. 592]

Данные идеи являются очень продуктивными для объяснения образовательных и трудовых траекторий студенческой молодежи. Высшее образование, в условиях современной России является значимым ресурсом с точки зрения формирования человеческого капитала, но студенты, имея возможность рационально оценивать временные и психофизические издержки, а также, реагируя на рыночные сигналы, могут выбирать иные места для инвестиций своих сил, денег и интеллектуальных ресурсов. Например, актуальными для студентов могут стать инвестиций в опыт работы или образования в зависимости от рациональной стратегии и калькуляции выгод-издержек. Из этой логики мы можем оценивать различные поведенческие стратегии, трудовые и образовательные траектории как осознанные и рациональные установки на более качественную трансформацию своих ресурсов в ценные свойства человеческого капитала молодежи. Если образование считается менее ценным ресурсом, чем опыт работы, то студенты предпочтут инвестировать основное время в трудовую деятельность, а образование станет лишь дополнением в рамках общей стратегии профессионального роста, при которой все знания и профессиональные компетенции формируются на работе, а образование позволяет получить документ о полученном образовании. В заключении, хотел бы сказать, что стратегия поведения может определяться рыночными сигналами и личными представлениями о ценности личных инвестиций в труд и образование.

Рассмотрев теории связанные с концептуализацией образования как канала социальной мобильности и связанной с этим трудовой мотивации, хотелось бы обратиться к отечественным социологам в поиске ответа на вопрос является ли совмещение труда и образования социальной проблемой или это эффективная и полезная практика российского студенчества.

Первая группа исследователей полагает, что труд студентов во время учебы представляет собой серьезную социальную проблему. Гурова И. Г., в своем исследовании фиксирует, что более половины работающих студентов пропускают занятия, что негативно влияет на качество их подготовки. [25, с. 178] На аналогичную проблему ссылается и Варламова А. В. Исходя из результатов ее эмпирических наблюдений каждый четвертый студент совмещающий труд и образование сталкивается с проблемой дефицита личного времени и вынуждено пропускать занятия из-за работы. Около четверти студентов заявляет, что практика несвоевременного выполнения студенческих работ для них актуальна. Примерно 14% указывает снижение успеваемости. Половина всей работающей студенческой молодежи имеет систематические прогулы занятий. [22, с.70-72] Иные исследователи отмечают, что из-за высокоинтенсивного труда и образования нарушается биоритм, появляются утомляемость, раздражительность и недосып, подрывающие здоровье студентов. [56 с.20]

Вторая группа отечественных социологов выделяют и плюсы труда во время обучения. Цылев В.Р. отмечает, что труд, позволяет студентам компенсировать низкие доходы от стипендии и недостаточной материальной поддержки со стороны родителей, а также, работа способствует улучшению профессионализма. [42, С. 184.] Трудовая деятельность, помогает освоить новые навыки, получить ценный опыт работы, изучить отрасли экономики и получить представление о будущем месте труда. Федорова Е. П. выделяет еще одно преимущество от совмещения труда и учебы, а именно, снижение издержек от перехода от учебного процесса и улучшает конкурентоспособность на рынке труда после завершения обучения. [48, С. 47] В целом, некоторые исследователи констатируют, что студенческий труд во время учебы может свидетельствовать о новом социально-адаптивном типе личности, который успешно встраивается в новую социальную реальность, обладает высокой активностью и личностной гибкостью. [31, с. 222]

В первом параграфе были рассмотрены концепции, помогающие понять роль образования в социальной системе, а также, объяснения касающиеся желания совмещать образование и труд в среде молодежи. Все изученные теории рассматривают образование как составной и главный элемент профессионального и интеллектуального воспроизводства общества. Рассмотренные теории можно применить для объяснения трудовой занятости. Студенческая занятость может быть обусловлена преодолением неравенства в обществе, в виду различий стартовых возможностей студентов. Труд может быть необходим для оплаты учебы или удовлетворения своих желаний и потребностей. С точки зрения теории человеческого капитала, труд во время обучения может быть расценен как рациональная ориентация на приобретение нового и релевантного опыта, улучшения своих профессиональных качеств при переходе во взрослую жизнь. Обращаясь к среде отечественных ученых за поиском ответа на вопрос является ли труд студенчества социальной проблемой, можно констатировать – оценки в этой области смешанные. К преимуществам занятости исследователи относят: получение конкурентного преимущества, получение дополнительного дохода, улучшение профессиональных навыков. А среди недостатков выделяются: пропуски занятий, снижение академической успеваемости высокие временные издержки и риски, связанные с большой нагрузкой.

**1.2. Сущность трудовой занятости студенчества и её формы в условиях современной России.**

Студенческая занятость представляет собой особый социально-экономический тип активности, которая имеет свои уникальные характеристики и особенности, связанные прежде всего с особым статусом студенческой группы, ее профессиональными и личностными характеристиками. Для того, чтобы продолжить эту работу, критически важно понять какое место студенческая занятость занимает в общей экономической структуре, какими свойствами обладает труд студентов и какие формы может принимать. Данные обстоятельства побуждают нас изучить различные подходы к ее интерпретации. Прежде всего следует определить, какую форму активности следует понимать под трудовой занятостью и какие определения дает социологическая наука и официальная правовая база, регулирующая трудовые отношения.

Для начала обратимся к официальным документам и дадим наиболее общее определение с позиций правового подхода. Так под занятостью следует понимать «деятельность граждан, которая удовлетворяет личные и общественные потребности, а также, не противоречащая законодательству РФ, и как правило приносящая доход». [1] Подобное определение предусматривает любую активность, которая может быть конвертирована в получение денежного дохода, но при этом не противоречащая существующим нормам законодательства. Такая интерпретация вполне может соответствовать студенческим трудовым практикам. Но для социологической науки студенческая трудовая активность носит более сложный, многоструктурный характер. В том числе, следует отметить, что не все в научном сообществе трактуют понятие «занятость» как вид основной трудовой активности. С точки зрения представителей другой классификации занятости, обучение в ВУЗе следует расценивать как, собственно, главную занятость, подразумевая, что обучение и является основным видом деятельности студенческой молодежи. Для разграничения трудовой занятости и образовательной активности предлагается использовать иную терминологию. Зачастую, ученые прибегают к термину «вторичная занятость», подразумевая, что данная деятельность является вторичной по отношению к учебному процессу. [44, с. 80] Внедрением в социологическую практику термина «вторичная занятость» занимались такие ученые как Краева Н., Симагин Р., Емцов И., Перова С.Ю., Короткова М. С.

Например, Короткова М.С., полагает, что студенчество уже интегрировано в систему высшего профессионального образования, где осуществляется социально полезная активность, а именно, учеба. Образовательный процесс, согласно ее точке зрения, выполняет функцию интеллектуального и духовного развития, что требует от студентов всецелого участия в образовательной деятельности. Исходя из таких выводов, трудовую занятость следует воспринимать как второстепенную социально-экономическую активность. Таким образом, под вторичной занятостью понимают работу второстепенного характера, т.е. помимо основного занятия – учебы. В этой версии интерпретации отражается вторичный статус занятости по отношению к основной форме активности в виде образования. В целом, такой подход довольно распространен в научной социологической среде, но существуют и иные варианты научного понимания студенческой трудовой занятости. [32, с. 48]

Следующий отечественный автор, Дикусарова М. Ю, трактует студенческую трудовую деятельность как «Дополнительную работу, основанную на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности студента в свободное от обучения время...». [54] В этом определении отражается гетерогенный характер видов трудовой деятельности, а также, подчеркивается её добровольный характер. В целом, в научном сообществе наблюдаются разночтения, отражающие сложность трудовой занятости как социального феномена.

На основании всех вышеизложенных подходов автор произведет попытку сформулировать определение студенческой занятости, основанной на расширенном понимании процесса трудовой активности обучающейся молодежи. Таким образом, студенческая занятость – это добровольная трудовая активность студентов высших учебных заведений, которая ориентирована на удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей личности, в свободное от учебы время и требующая генерирования стратегий, направленных на совмещение образовательных и трудовых траекторий. Далее в работе автор будет придерживаться именно этой формулировки.

Облик студенческой занятости неизменно меняется в виду социально-экономических и культурных трансформационных процессов последних десятилетий, происходящих в России. Обращаясь к данным характеризующим вовлечение студентов в трудовую деятельность можно констатировать, что модель работающего студента является довольно массовым явлением и имеет тенденцию к постепенному росту. Процент вовлеченных в труд студентов увеличивается в развитых странах – это мировой тренд. Многие исследователи увязывают популяризацию работы в молодежной среде с переходом к информационной экономике и значительными структурными изменениями на рынке труда, характеризуемые появлением новых форм занятости и снижением значительной финансовой поддержки студенческой молодежи. Россия также проходила через процессы модернизации путем импорта различных институтов, что в свою очередь породило ряд схожих с мировыми трендами социокультурных явлений. [17, с. 149]

Для современной России модель занятого студента уже не является исключением из правила, а стала закрепленной и распространенной практикой [25, с. 176] студенческого сообщества, что подтверждается наблюдениями исследователей из Института социологии РАН, в частности, такими учеными как Константиновский Д. Л. и Вознесенская Е. Д. В пользу этой идеи высказывается и отечественный социолог Чередниченко Г.А., утверждающий, что «за последние 15-20 лет сложилась новая модель образовательного поведения и трудовой занятости молодежи... все больше распространение получает феномен выхода на рынок труда... еще во время учебы». [50, с. 120]

Для России модель занятого студенчества становится массовым явлением в середине 1990-ых, что обусловлено глубокими экономическими реформами в пользу рыночной трансформации, высокими темпами инфляции и снижением благосостояния, а также, дефицитным бюджетом снижающим социальные траснферты. Студенчество адаптировалось к условиям новой экономической и социальной реальности, через активный выход на рынок труда. Исследователь Герчиков В.И., замечает, что в 90-ые годы модель занятости студентов претерпевает значительные изменения, по сравнению с годами советского союза – это дает основания заявить о качественно новом явлении в истории современной России и существенной трансформации образовательного и трудового поведения молодежи. [35, с. 255] На рост занятых в экономике студентов начиная с середины 1990-ых указывали в том числе и Шерреги Ф.Э и Харчева В.Г. [49, с. 43] С причинами роста занятых студентов в экономике начиная с середины 1990-ых годов, по настоящее время, ученые связывают целый ряд социальных изменений и экономических трансформаций:

1. Массовое снижение качества жизни и ее уровня в 1990-ые годы. Растущие долги государства снижающее социальные трансферты, низкие доходы, недоступные продукты питания в виду инфляции и ряд других кризисных проявлений переходного общества сделали студенческий труд вынужденной мерой, для обеспечения своих витальных потребностей и помощи своим семьям. Некоторые ученые аргументируя данный тезис, указывают на тот факт, что стипендия студентов утратила свою покупательскую способность в период 90-ых годов. [26, с. 87] Данное обстоятельство стало переломным моментом, значительно усиливая мотивированность студентов получать дополнительный доход на фоне дефицита денежных средств.

2. Рыночные трансформации экономики, изменившие привычные социальные лифты и статусную иерархию – ключевыми источниками социальной мобильности становятся образование и трудовой опыт. Исходя из этой логики, студенческий труд является ответной реакцией на изменение рыночных сигналов, оценивающих человеческий капитал с новыми метриками с уклоном на профессиональный опыт, т.е. операциональный набор трудовых навыков. Готовность работодателей инвестировать в человеческий капитал сотрудников в России, остается довольно низким, именно поэтому компании и организации заинтересованы в найме готового к труду соискателя, имеющим за плечами внушительную базу опыта работы, что и побуждает студентов получить трудовой опыт еще во время обучения для получения конкурентного преимущества в условиях рыночной экономики.

3. Одна из основных причин, как считает ряд авторов, предопределившая выход студенчества на рынок труда, стала массовизация образования, что привело к экстенсивному рост студентов как социально-демографической группы, а также обесцениванию дипломов. Согласно вторичным данным приведенными официальными службами государственной статистики, число ВУЗов за последние 20 лет выросло в 2 раза, что спровоцировало рост числа студентов, из которых примерно половина находится на дневном отделении (43-45%). [58, с. 92]

4. Изменение структуры ценностей и движущих мотивов, как реакции на культурные и социальные изменения. Изменения ценностей, как фундаментальных основ человеческого поведения произошли в результате глобальных и локальных процессов изменений в культуре и мировоззрении. В России сформировалось общество потребления, товары и услуги расширили свой спектр, уровень благосостояния постепенно поднимался, актуализируя новый спектр потребительских запросов. У студентов тоже появились новые потребности и стили потребления, а также изменилась роль классического образования и экономическая культура.

5. Еще одной движущей силой, стимулирующий студенческий труд, стало развитие новых форм занятости, которую можно назвать появлением нетрадиционной модели занятости, позволяющая успешнее совмещать два разнонаправленных вектора активности образования и труда, что также соответствует ценностям молодежной группы. В современных рыночных условиях развиваются гибкие формы занятости, удаленная работа, проектная занятость. Благодаря усиливающейся роли информационных и цифровых технологий в экономическом производстве, у студентов появилась возможность реализовывать себя в новых отраслях экономики, с минимальной конкуренцией и высокими доходами (веб-разработчик, программирование, диджитал-аналитика, блоггер и др.). [43, с. 153]

Уникальность социального положения студенчества, подразумевающую с одной стороны некоторую уязвимость, а также, наличие еще одного, трудоемкого занятия в виде учебы, порождает значительные отличия между формальной занятостью трудоспособного населения и работающей студенческой молодежью, что выражается в появлении разнообразных форм занятости, обеспечивающие возможность совмещать труд и образовательный процесс. Можно сказать, что рынок, со стороны работодателей, также адаптируется к новым ценностям студентов и предлагает разнообразный спектр рабочих мест, учитывающих специфику общественного положения молодежи.

Далее раскроем формы занятости, которые упоминаются в научной литературе социологического и экономического характера и используются в прикладных социологических исследованиях студенческого труда. В рамках существующих экономических и общесоциологических направлений выделяют формальную и неформальную занятость. В данном случае ключевым критерием оценки трудовой активности является правовой статус в виде наличия у сторон правового трудового соглашения соответствующего нормам законодательства. Таким образом, под формальной занятостью следует понимать – активность наемной рабочей силы, занятой на официально зарегистрированных предприятиях, фирмах и компаниях, имеющая бессрочные или срочные договоры о найме. В то время, как неформальная занятость противоположное положение работника на рынке труда, оно предполагает, как занятость внутри предприятия, без заключения, соответствующего трудовому законодательству соглашения, а также, занятость вне предприятий и фирм, которая аналогичным образом не учитывается статистическими органами и не регулируется нормами трудового законодательства. [34, с. 9]

Существует вид занятости, относящийся к классическому типу. Обычно этот вид характеризуют как занятость на регулярной основе. Оно предполагает выполнение различных трудовых функций на систематической основе, а также, осуществляется на стандартных условиях, закрепленных в нормативно-правовых документах, в том числе с соблюдением продолжительности рабочей недели. Исследователи нередко отмечают, что данная форма занятости сопровождается заключением формального контракта или трудового договора, к слову, гражданско-правовой договор не относится к таковым. Данный вид деятельности, обладает высокими психофизическими и временными издержками для студентов, поскольку осуществляется вне зависимости от наличия занятий. Подобная форма занятости обладает минимальной гибкостью и терпимостью к параллельной образовательной активности, требующей значительного временного ресурса. Не смотря, на то, что эта форма занятости приводит к наиболее стабильному положению студентов на рынке труда и имеет социальные гарантии, все же она также создает и трудности для студенческой молодежи в виде высоких временных издержек и высокого расхода физических сил, что может провоцировать академические задолженности и сильную усталость, снижающую общую производительность. [39, с. 34]

Альтернативой регулярной занятости выступает – временная трудовая деятельность. В сущности, эта форма подразумевает такие виды деятельности, которые нацелены на решение краткосрочных задач в ограниченный временной диапазон. Подобная трудовая деятельность отличается как функциональной, так и временной гибкостью для работника и работодателя. Еще одной особенностью этой формы занятости является трудовой статус сотрудника с точки зрения правовой системы. Как правила основой для построения трудовых отношений между работодателей и соискателей в этом формате занятости является гражданско-правовой договор, а также, договор на выполнение строго определенного вида работ. Для студентов данный вид деятельности обеспечивает возможность варьировать трудовую и академическую нагрузку.

Далее рассмотрим такие формы занятости как случайную и эпизодическую занятость, которые представляют собой выполнение со стороны соискателя разовых видов работ, в конкретной точке времени, или в течении довольно непродолжительного временного периода. Этот вид профессиональной активности наименьше сопряжен с временными и психоэмоциональными, а также физическими издержками, позволяя получать доход за короткий промежуток времени, не упуская из виду образовательный процесс. Например, студенчество может трудиться на каникулах или в выходные дни, когда они не обременены необходимостью посещения занятий или участия в семинарских мероприятиях. Минусом этой формы занятости является низкий уровень материального вознаграждения, неустойчивость предложений на рынке, отсутствие серьезных социальных гарантий. Также эта форма может протекать вне существующих регуляторов трудовых взаимоотношений, что с одной стороны приводит к росту оппортунизма, а с другой вредными условиями труда.

Еще одна форма занятости по временному признаку – сезонная занятость. Исходя из названия – это та форма занятости, которая имеет сезонный и цикличный характер, что предполагает выполнение трудовых обязательств на периодической основе. Очевидным плюсом этой формы является совпадение некоторых видов трудовых сезонов с каникулами, но учитывая колебания спроса на рынке на труд, это не всегда верно. Яркими примерами такой деятельность являются: агропромышленный комплекс, нуждающийся в рабочей силы, во времена посева и сбора урожая, туристическими услугами и другими. [13 c. 140]

Фриланс – форма трудовой деятельности, связанной с выполнением трудовых функций на предприятии, фирме, организации или физическому лицу в качестве временного внештатного сотрудника за определенное денежное вознаграждение.

Рассмотрев существующие формы занятости, которые характерны для студенческой молодежи и уместны для существующих трудовых практик, хотелось бы обратиться к эмпирическим материалам отечественных социологов, которые позволяют нам оценить масштаб, структуру и характер занятости студентов. Для этого обратимся к российским исследованиям в различных регионах. Хотелось бы уточнить, на данный момент не существуют детальных всероссийских исследований студенческой занятости по одному методическому предписанию, все рассмотренные исследования имеют географическую и временную дифференциацию, что тем не менее позволит нам рассмотреть максимально репрезентативную картину занятости студентов в масштабах страны.

Первая работа, к которой мы обратимся представлена в работе Сафиуллиной Ф.Р., которая использует данные всероссийского опроса студентов, осуществленного в 2009 году, и согласно его результатам приблизительно 40% студентов вовлечены в трудовую деятельность в различных формах, а подавляющее большинство (89%) заинтересована в трудоустройстве – все это говорит о достаточно массовой картине студенческой занятости, а также, о внушительной мотивации к экономической активности в перспективе во время обучения, содержание которой мы рассмотрим в другом параграфе. Еще одно исследование на котором следует остановиться – это данные мониторинга экономики образования, которое провела Высшая Школа Экономики в 2011 году. Резюмируя результаты опроса и изучения статистических данных следует, что более 50% обучающихся в ВУЗах студенты имеют опыт трудовой активности. Доля тех студентов, которые заняты на постоянной основе составляет 21%. Чуть меньше студентов имеют временную форму занятости, а 16% вовлечено в работу на разовой основе. Как мы видим из данных опроса, большая по удельному весу группа работающей студенческой молодежи отдает предпочтение постоянной занятости, что может отражать мотивацию на стабильный заработок, построение карьеры и получения опыта работы. Все же 18%, практически равная доля студентов, вовлечена во временный труд, которая представляется золотой серединой между гибкостью и устойчивостью заработка, что соответствует равновесной стратегии совмещения образования и трудовых практик. Ученый из ГУ-ВШЭ Кузьминов Я.И., наблюдая за ситуацией со студенческой занятостью констатирует, что после поступления в вуз, практически половина студентов ориентирована на трудоустройство в форме постоянной или основной активности, а учеба становится незначительным дополнением. В среднем, студент очной формы обучения посвящает труду около 22 часов в рабочей неделе. [13, с. 36]

В своей статье «Совмещение учебы и работы студентами российских вузов» за авторством Рощина С.Ю. и Рудакова В.Н., которые опирались на эмпирические данные исследования проведенным НИУ ВШЭ и Левада-Центром в 2013 году, ученые приводят следующие результаты. Согласно данным изучения студенческого труда около 65% старшекурсников принимали участие в трудовой деятельности, причем мужчины отличились наиболее активной трудовой активностью. Студенты мужского пола работают на 9% чаще чем представители женского пола. Относительно форм занятости, исследователи приводят следующие цифры: 41% - доля обучающейся молодежи, работающей в фирмах и предприятиях на регулярной, систематической основе, около 32% прибегало к временной занятости, по договору ГПХ или срочному контракту, а 17% - имело опыт разовых, эпизодических подработок. Если касаться средней частоты работы студента в неделю, то она составляет примерно около 26 часов. [43, с. 159-161]

Приведем данные исследования студентов дневного отделения Московского Государственного Университета, проведенного в 2018 году. Согласно его результатам, общий процент занятых студентов в экономике составил 50% и из них более половины трудилось на временной основе, 12% предпочитало зарабатывать на началах фриланса, а 3% студентов занималось предпринимательской активностью, что является довольно несвойственной формой экономической деятельности согласно наблюдениям других социологов. [55]

Ранее мы уже затрагивали сферу фриланса, как альтернативе временного и постоянного заработка, хотелось бы остановиться на этой сфере и привести данные исследования Харченко В.С., демонстрирующее мотивационные аспекты молодого студенческого сообщества, стимулирующих заниматься неклассической занятостью. Так согласно первой всероссийской переписи фрилансеров около 14% всех составляющих эту группу являются студентами. Не смотря на такой маленький процент, все же в ходе проведенного интервью студенты отмечают преимущества такого вида заработка. В частности, затрагиваются такие аспекты: возможность регулирования своего рабочего графика, высокая степень востребованности на рынке труда. В этих преимуществах отражается с одной стороны установка на получение возможности совмещать образование и труд, а также, ценностная установка иметь свободу в выборе профессиональной деятельности и ее самостоятельном регулировании. [59, с. 100-102].

 Еще одна работа отечественных социологов, заслуживающая нашего внимания представлена такие авторами как Юдина Е.Н., и Тренёва В.Н., в которой приведены расширенные данные о времени студенческой занятости. Исследователи опираются на данные интернет-ресурса <http://career.ru> за 2015 год. Согласно данным этого исследования процент занятых студентов достигает рекордных 71%. Студенты очной формы чаще работают в вечернее или ночное время суток – доля студентов ведущих такой образ жизни достигает 36%. Также студенты предпочитают те формы занятости, которые отличаются гибкостью и имеют возможность регулировать свой рабочий график. [51, с. 54]

Последнее в рамках данной работы рассматриваемое эмпирическое исследование было осуществлено двумя авторами Нагимова А.М. и Сафиулина Ф.Р. Исходя из материалов исследования проведенного в Казани в 2012 году можно заключить, что почти четверть студентов имело опыт совмещения труда и образовательного процесса. На постоянной основе была занята треть студентов, а временная форма трудоустройства оказалась самой популярной и составила 41% от числа всех опрошенных. Каждый десятый студент прибегал к случайным заработкам, в качестве подработки. Самозанятые – менее популярная группа, ее удельный вес достигает 9% и лишь 5% имело сезонный заработок. Исходя из данных всех вышеприведенных исследований можно заключить, что имеется региональная дифференциация по числу вовлеченных в труд студентов, а также, расхождения в формах занятости. Тем не менее самыми популярными формами занятости выступают постоянная и временная, что отражает высокую мотивацию студентов на труд. [36, с. 122]

В заключении к параграфу хотелось бы отметить, что в теоретическом и эмпирическом поле понятие занятость по отношению к студентам, имеет свои специфические характеристики и способы терминологического описания. Так для описания явления при котором студент совмещает труд и образование применяются термины «вторичная занятость» и «студенческая занятость» подчеркивая специфичность такого образа жизни. Поскольку студенческая занятость, явление достаточно уникальное и значительно отличающееся от распространенной экономической активности среди трудоспособного населения, существует необходимость в проведении разграничения между обычной и студенческой трудовой деятельностью. Под студенческой занятостью мы понимаем - «добровольную трудовую активность студентов, направленную на удовлетворение своих потребностей в свободное от учебы время, на регулярной или нерегулярной основе». Согласно, наблюдениям многих ученых, исследующих социальное явление студенческой занятости, для России модель работающего студента уже давно вошла в привычные практики и легитимирована в студенческом сообществе. По разным оценкам, доля занятых студентов варьируется от 25 до 70%, а доля студентов, имеющих мотивацию трудоустроиться в перспективе, порой достигает отметки в 80% от всей группы. Так к формам студенческой занятости относят: труд на временной, нерегулярной основе, труд на постоянной, систематической основе, сезонные формы занятости, самозанятость и фриланс. Самыми популярными формами выступает труд на временной и регулярной основе, наводя нас на мысль, что студенты нуждаются в систематическом источнике дохода, а также, устойчивой социальной среде. Как мы упоминали ранее, работающий студент – это новый социально-экономический тип, который стал достаточно массовым и обрел свои нынешние характеристики в середине 1990-ых годов. В целом, ученые связывают рост студенческой занятости с рядом социальных изменений, происходящих в российском обществе. К таковым можно отнести рыночные либеральные реформы, снизившие присутствие государства в экономике, что спровоцировало рост цен и высокую инфляцию, а также, повлияло на индивидуальную мотивацию к труду, поскольку отсутствовало государственное распределение по предприятиям, общее падение благосостояние населения, снижение финансовых потоков в социальную сферу, постепенная трансформация ценностных ориентиров молодежи выражавшиеся в желании обрести независимость и иметь средства для поддержания стиля потребления. В том числе, на рынке появились новые формы занятости и отрасли экономики, позволяющие совмещать обучение и труд в виде гибкой и удаленной занятости.

**1.3. Мотивация трудовой занятости студенческой молодежи: сущность и виды.**

Мотивационные и ценностные компоненты имеют большую практическую значимость для понимания субъективных ориентаций и установок, влияющих на трудовые практики, устойчивые модели поведения в сфере труда, а также ценностные ориентации, определяющие направленность и содержание действий студенческой молодежи. Любые установки, ориентации и жизненные стратегии, как образовательные, так и связанные с трудовой деятельностью, детерминируются внутренними смыслообразующими элементами личности: ценностями, мотивами, мировоззрением, которые в свою очередь определяют взгляды, идеалы и устремления. В совокупности, личностные особенности отражаются в социокультурной системе, влияют на характер и сферу труда, ценности и роль образования в системе социального и духовного становления. Согласно наблюдением отечественного исследователя Ретивиной В.В., «в связи с переориентацией ценностной системы российского общества отношение к труду и профессиональной деятельности претерпело значительные изменения и отчетливо приобрело инструментальный характер». [45*,* с. 57] По мнению ряда исследователей, труд из самоценной и значимой переменной превратился в способ реализовывать иные цели и позволяет достигать задач, спектр которых весьма вариативен и подчиняется лишь индивидуальным особенностям самого субъекта труда.

В связи с этим, анализ современной структуры ценностей и мотивации в сфере труда у студенческой молодежи представляет особую, значимую исследовательскую задачу. Поскольку нынешнее экономическое поведение и ценностные конфигурации студенческой молодежи могут влиять на социокультурную динамику и задавать тренды в сфере труда, а также, трансформировать экономическую культуру общества.

Трудовая мотивация и ценности могут быть рассмотрены в плоскости междисциплинарного подхода, поскольку сами по себе представляют собой объединяющие разные науки предметные направления. Потому хотелось бы дать общее определение этим понятиям, а после перейти к их влиянию на экономическую и профессиональную активность. На данный момент существуют различные теоретико-методологические традиции к определению понятия мотивации и ценностей. Одной из заметных фигур, предложивших свое авторское определение, был Якобсон П.М. Данный автор определял мотивацию и ценности как «весь комплекс факторов, направляющих и побуждающих поведение человека». [15, с. 25] Далее хотелось бы обратиться к литературе, в которой понятие мотивации и ценностей практически идентичны и раскрываются через несколько аспектов: 1) побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта; 2) побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет, как материальный, так и идеальный, ради которого она осуществляется; 3) Осознаваемая причина, которая определяет комплекс действий и поступков личности. [8, с. 15]

Согласно данному подходу, мотивация – это совокупность внутренне осознаваемых и значимых для самой личности ориентаций и поведенческих схем, позволяющих достигать наиболее значимые для личности цели, которая может иметь конкретную направленность на материальные объекты, например, получение денежного вознаграждения, так и идеальные объекты, примером может служить получение похвалы, обретение независимости, установление дружеских отношений и расширение социального капитала.

Переходя к социологической интерпретации ценностей и мотивации, следует уточнить, что данные явления изучаются в контексте влияния на поведение личности набора внешних по отношению к нему социокультурных условий, а также, внутренних побудительных сил, определяющих действия индивида в системе социальных отношений. Взаимовлияния внешних и внутренних сил, создает направленную деятельность личности, которая нацелена на реализацию жизненно важных задач: удовлетворение социальных потребностей, желание быть признанным, совершать альтруистичный акт, а также, обеспечить себе выживание в рамках витальной системы потребностей. [27, с. 29] Фролов С.С. утверждал, что роль потребностей в формировании мотивированных действий важна, а структура этих потребностей будет определять активность личности, как физическую, так и интеллектуальную. Ученый считал, что любое социальное действие вызвано потребностями различного характера, но сама их природа зависит от уникальных характеристик личности. Наличие актуальной цели, говорит о некоторой осознанной оценке своего положения и внешней ситуации, что генерирует поведенческий импульс. После этот формируется установка, влияющая на поведенческую стратегию, которая должна привести к ожидаемому результату и, как правило, достижению актуального запроса. [6, с, 65]

После рассмотрения двух схожих во многом подхода к определению ценностей и мотивации, приведем определения трудовой мотивации и трудовых ценностей. В научном сообществе существуют некоторые разночтения относительно понимания трудовой мотивации и трудовых ценностей, потому имеет смысл опираться на те определение, которое больше всего соответствует предыдущим интерпретациям. Наиболее полное и точное определение трудовой мотивации и ценностей дала Сотникова А.В. Автор понимает под трудовой мотивацией и ценностями следующее: «совокупность потребностей и интересов, которые побуждают человека к профессиональной деятельности, самореализации и профессиональному совершенствованию». [56]. Данный подход отражает мотивационный и ценностный внутриличностный компонент, отражая роль труда, с точки зрения достижения ценностных ориентаций человека в области самосовершенствования, самореализации посредством трудовой деятельности.

Существуют и иные способы теоретического осмысления ценностей и трудовой мотивации в социологической науке. На самом деле определений и классификаций достаточно много, ниже мы приведем различные варианты классификации трудовых мотивов и ценностей. Первая модель имеет дихотомический вид через выделение внешних и внутренних стимулов трудового поведения.

1) Внешние мотивы – побудительные причины характеризующие внешние по отношению к личности условия. Это могут быть как культурные, так и социально-экономические параметры общества. Применительно к работающей студенческой молодежи примерами внешних мотивов могут являться: низкий уровень материальной поддержки со стороны семьи, бытовые условия, требующие дополнительных средств на содержание, социальное давление в виде значимых образцов поведения регламентирующих занятость как необходимое условие существования и так далее.

2) Внутренние мотивы или ценности – обозначенный блок характеризует сферу психической активности личности, генерирующей свои жизненные запросы, стиль поведения, уникальные ценности, мораль, чувство ответственности и иные морально-этические и духовные ориентиры человека. У обучающихся это может проявляться в виде желания саморазвития, обретение свободы и сепарации от родителей, построение карьеры, как личной жизненно важной стратегии, принесение пользу обществу или конкретным людям, ценность социального окружения и другие. [6, с. 61-62]

В данной работе ранее упоминалось, что студенчество обладает уязвимым экономическим и социально-психологическим положением. Подобное обстоятельство обуславливает в том числе наличие специфических трудовых мотивов и групп ценностей, позволяющих преодолевать статусное неравенство, адаптироваться к новой социальной среде и своему текущему социальному статусу. Трудовые мотивы могут весьма разнообразны и отражать как уникальные, присущие только отдельному человеку свойства, так и быть отличительными для всей социально-демографической группы. На примере вышеизложенной классификации, как мы отмечали ранее внешними мотивами могут выступать слабая материальная обеспеченность семей, низкий уровень стипендий, а также ведение самостоятельного быта, требующего вливания дополнительных средств с помощью трудовых доходов. Работа также может быть средством преодоления стрессовых ситуаций из-за одиночества и изоляции, поскольку прежние социальные связи могут быть разорваны, а трудовой коллектив становится альтернативой, замещающей эту потерю. Внутренние мотивы или ценности, могут отражать субъективные потребности личности в признании, самоуважении или уважении со стороны социального окружения, поскольку в этом возрасте, характеризующимся переходным состоянием между школой и социальной самостоятельностью, критически важно нащупать свою идентичность и формировать свою автономность. К более конкретным мотивам и ценностям студенчества мы могли бы отнести: плата за жилье или общежитие, помощь своим близким, стремление к определенному уровню потребления, построение карьеры, в том числе плата за обучение, которое в зависимости от регионов может быть весьма дорогостоящим. Как мы видим, данные мотивы и ценностные конфигурации значительно отличают студенческую молодежь от других общностей.

Далее рассмотрим классификацию трудовых мотивов сформулированную Ильиным Е.П. Ученый предложил свое лаконичное определение трудовых мотивов, а также выдвинул свою модель классификации. Определение имеет следующий вид: трудовые мотивы – это условия побуждающие человека заниматься трудом, а также, причины по котором личность выбирает конкретную сферу деятельности.

Первый блок мотивов и ценностей включает в себя следующие компоненты:

1. Побуждения общественного свойства – это установка личности, выражающаяся в осознанной целесообразности посредством труда приносить пользу обществу и окружающим.

2. Получение материальных благ – установка на получение денежного вознаграждения для удовлетворения различного круга потребностей.

3. Самоактуализация и самовыражение – ценности, лежащие в плоскости созидательно-творческой активности личности, которая создает интеллектуальное или материально блага путем труда, получая за это внутреннее удовлетворение от признания со стороны других и возможности реализовать свой личностный потенциал. [6, с. 271-272]

Второй блок классификационной модели Ильина Е.П. содержит следующие элементы:

1. Престиж и статус работы – в данном случае место работы выбирается исходя из социальных представлений о престижности такой должности или сферы, позволяя личности тем самым занимать предпочитаемое место в системе социальных ожиданий и статусной иерархии.

2. Специфический интерес к работе – интерес к трудовой деятельности, вызванный особым привлекательным образом, отраженном в фильмах, литературе, передачами по средствам массовой информации, а также рекомендациями со стороны родителей или значимых знакомых.

Продолжим рассмотрение имеющихся в научном сообществе классификаций мотивов и ценностей. На этот раз данная группа мотивов представляет собой стандартное деление мотивов и ценностей на материальные, духовные и социальные сферы общественного и индивидуального существования.

1. Материальные мотивы – эта группа мотивов и ценностей, которые составляют материальную основу жизни человека и вызваны потребностями в предметах или благах овеществленного характера, в том числе принимающих вид денежного эквивалента. Данная группа мотивов и ценностей в сфере труда могут принимать вид таких конструкций как: желание получать высокий уровень дохода, приобретать новые вещи и электронную технику, обладать предметами роскоши и другие.

2. Социальные мотивы – в этом блоке трудовая активность личности зависит от действующих в обществе представлениях о социальных нормах, регламентируемых культурной и социальной средой практиках поведения и принципах морали, в том числе в сфере экономической активности, неизменной частью которой является профессиональная деятельность. У студентов данная группа мотивов может выражаться в необходимости: соответствовать ожиданиям окружения и принятым ролям поведения, поддерживать социальные отношения, подражание авторитету, соответствие референтным группам и другие.

3. Духовные мотивы – мотивы, чья обусловленность продиктована духовной природой человека, преследующей высокие идеалы и следующие этическим принципам, направленным на личностный рост, духовное и профессиональное обогащение. Основной движущей силой в данном случае является представление о концепции личностного роста и самосовершенствование через активный и созидательный труд. К таким видам мотивов у работающей студенческой молодежи можно причислить: получение навыков и профессиональных знаний для роста в выбранной специализации, нравственное развитие, творчество как яркое воплощение созидательной силы личности. [10, с. 470-471]

Еще одна классификация ценностей отражена в работе Ивановой Н.А. и Жулиной И. Г. Далее рассмотрим все выделяемые ценности и мотивы в рамках данной работы.

1. Мотив конформизма или стадности. Данный блок основывается на присущей социальным существам потребности состоять в коллективах и занимать там свое положение, получая поддержку, внимание и иные виды социально-психологически значимых стимулов. Говоря о студентах, данный мотив в сфере трудовой деятельности может быть актуален после переезда в другой город, когда новое социальное окружение в студенческих группах еще не сложилась, а потребность в общении и рекреации в группе сохраняется. Тогда работа может стать способом получения нужного коммуникативного ресурса.

2. Ценность самоутверждения – ценность, согласно которой труд рассматривается как возможность достичь стадии социальной зрелости, а также, апробировать свои навыки, путем применения их на практике, двигаясь по карьерной лестнице. В том числе, труд может ассоциироваться с некой конкуренцией за статусную позицию в обществе или вызовом самому себе.

3. Ценность самостоятельности – самостоятельность довольно важное психологическое ощущение студенческой группы, которая обусловлена их социальной и личностной незрелостью. Ценность самостоятельности – это возможность пройти стадии личностного и социального роста, сепарироваться от родителей и обрести автономию.

4. Ценность приобретения нового – студенчество обладает высокой социальной мобильностью и свойственной для этого возраста физической и психологической энергией, которая побуждает их пробовать новое и делает их более социально и коммуникативно подвижными. Работа для студентов может стать источником новых эмоций, опыта и впечатлений, а также, способом заводить новые знакомства, расширяя свой социальный капитал и социальный опыт, который можно конвертировать в ресурсы. [7, с. 113]

Завершая рассмотрение классификаций трудовых ценностей и мотивов, хотелось бы отметить, что это далеко не исчерпывающий перечень таких многогранных и сложных явлений, исследовательская рефлексия которых только продолжается. Новые социальные условия, культурны изменения, технологические трансформации меняют и ценности, которые довольно сложно унифицировать и создать универсальный научный каталог. И все же хотелось бы перейти к рассмотрению эмпирических исследований трудовых ценностей и мотивов студенческой молодежи на примере России.

Первое исследование, к которому мы обратимся за авторством Вознесенской Е.Д., Константиновского Д.Л. и Чередниченко Г.А. приводят следующие данные о трудовых мотивах и ценностях. Согласно выводам исследователей, самым популярным стало желание иметь дополнительный источник дохода для реализации потребительских запросов. Данный мотив был встречен у 68% опрошенных от общего числа респондентов. Не многим меньше по удельному весу также стал денежный мотив, но на этот раз респонденты указывали, что нуждаются в заработке для удовлетворения своих базовых нужд, что в очередной раз подтверждает наш вывод о уязвимом материальном студенческой социально-демографической группы, процентный показатель в этой группе опрошенных достиг 58%. Около 30% опрошенных студентов мотивировали свою трудовую деятельность желанием расширить сеть своих знакомств и связей, которые можно использовать в будущем для решения вопросов по трудоустройству. Ценность самореализации нашла отклик только у 12% работающей студенческой молодежи. Такие мотивы как необходимость платить за аренду жилья и оплачивать учебу встречено лишь в 15% случаев, что тем не менее не меняет картины доминирования материального стимулирования труда у студенческой группы. [20, с. 110]

В другом эмпирическом исследовании, которое провели Кошарный В.П. и Корж Н.В, предлагается еще одна классификация мотивов, которая на этот раз основана на результатах изучения работающей студенческой молодежи. Вот некоторые из них: желание заработать деньги на жизненно необходимое, достижение материального благополучия, карьерная стратегия, получение опыта трудовой деятельности в отрасли, получение средств для оплаты обучения, а также, желание оказывать материальную поддержку родственникам. Исследование было проведено в городе Пенза в 2009 году. С помощью анкетного опроса студенческой молодежи, имеющей опыт трудовой деятельности, удалось выявить иерархию мотивов и ценностей, оказывающих влияние на желание трудоустроиться. Согласно результатам, наиболее весомыми причинами побуждающим к трудовой деятельности стали «необходимость заработать деньги на жизненно важные вещи» и «достижение финансовой стабильности и благополучия». Доли по этим категориям почти равнозначные, 60% и 61% соответственно. Второй по значимости мотив выразился в желании получить профессиональный опыт в той сфере, которая является будущей для последующего трудоустройства после выхода на рынок труда с дипломом. Не менее важным для студентов является возможность построить карьеру в организации – такой ответ был встречен в 37% случаев. Не менее ощутимыми при трудоустройстве выступают чувства самоутверждения и независимости, доля указавших этот вариант ответа достигает 31%. Самореализация, а также, желание помогать своей семье в трудные жизненные периоды указывался 26% студентами от всей совокупности. Последние места в структуре трудовых мотивов отведены необходимости платить за жилье и учебу. [33, с. 129]

Еще одно исследование представлено в работе НИЭ ВШЭ, реализованного в 2014 году при непосредственном участии Левада-Центра. По данным этих социологических исследовательских центров первое место среди всех трудовых ценностей заняла возможность получить опыт трудовой деятельности, доля указавших этот вариант ответа достигла 78%, что является нехарактерным для предыдущих исследований. Материальный мотив, являющийся достаточно распространенным в студенческой общности, а именно, возможность получения денежных средств через трудовую деятельность для удовлетворения потребительских запросов был встречен у 50% опрощенных студентов. Сценарий, при котором студенты заинтересованы в работе для изучения потребностей рынка и изучения особенностей трудовой деятельности в конкретной отрасли нашли отражение у трети студентов, что можно расценивать как ориентацию на рациональную оценку современных запросов рыночной среды. Около четверти студентов отмечало, что работа нужна им для формирования базы контактов и использования сети знакомств для получения конкурентного преимущества. В этом исследовании впервые на передний план выходят нематериальные ценности и мотивы, что подтверждает идею о том, что преобладающие ценности и трудовые мотивы могут зависеть от региональных и социально-экономических параметров респондентов. [43, с. 164]

Следующее исследование представлено в работе Варламовой А.В., которая также приводила данные о иерархии трудовой мотивации работающей молодежи в контексте социальной проблемы совмещения труда и учебы. В статье рассматривались такие аспекты как корреляция успеваемости и факта наличия работы, включая ее частоту, мотивационный блок и другие. В конесте данной работы нас интересует трудовая мотивация. В связи с этим, автор приводит данные исходя из которых мотив «желание иметь свои деньги на карманные расходы» был встречен в 81%. Хотелось бы уточнить, данный мотив не всегда отражает уязвимое материальное положение, а студенты входящие в группу ответивших не всегда в стеснены в средствах, в частности такую точку зрения разделяет автор исследования Варламова А.В. Данный мотив отражает более сложное явление при котором деньги могут быть нужны для поддержания приемлемого уровня потребления. А вот мотив необходимость обеспечить себя средствами к существованию, занявшим второе место и отмеченный 64% респондентов, может быть расценен, с осторожностью, как нужда в источнике дохода продиктованная недостаточной материальной поддержкой. Третье место занимает желание получить опыт работы, а четвертое отведено мотиву «занять свободное время» - чей удельный вес достигает 28%. В том числе немногочисленная часть студентов отметили, что работа позволяет им заработать стартовый капитал для предпринимательской деятельности, а также, сформировать социальный капитал. [22, с. 69]

Исходя из процентных распределений приведенных в работе исследований иерархия студенческих ценностей и мотивов почти идентична, за редким исключением, природа которого объясняется различиями между регионами исследований и как следствие различными социально-экономическими условиями. С осторожностью констатируем, что преобладающим мотивом, лежащим в основе желания заниматься трудовой деятельностью, являются материальные мотивы, содержательная сторона которых может быть весьма разнообразна. В данном случае материальные мотивы можно разделить на два составных блока – достижение материального благополучия и удовлетворение жизненно важных потребностей. Если в первом случае мы имеем возможность говорить о том, что желание заработать деньги обусловлено скорее желанием достичь определенного стиля потребления для насыщенного проведения досуга или покупки новых трендовых вещей, то во втором, с оговорками, речь может идти о желании обеспечить потребности первостепенной значимости. Таким образом, работа в жизненной практике студенчества, в первую очередь – это возможность достичь желаемого уровня потребления, а также стратегия удовлетворения базовых нужд. Являясь очень активной частью населения как в физическом, так и когнитивном плане, студенты нуждаются в разнообразной рекреации и поддержании стилевого потребления, свойственному данной возрастной группе. Второй часто встречаемый мотив «получение опыта работы». Данный мотив или ценность, может отражать долгосрочную рациональную карьерную стратегию, ориентированную на достижение конкретных и осязаемых результатов в профессиональной деятельности для обретения преференций и эффективного выхода на рынок труда после получения диплома. В среднем диапазоне, мотивы вариативны и часто меняют свое положение от исследования к исследованию. Но можно отметить, что все мотивы из этого среднего диапазона также могут характеризовать рациональную установку на обеспечение преференций перед окончанием обучения. Например, мотив «обретение связей и расширение знакомств» в условиях российской действительности, может обеспечить конкурентное преимущество, поскольку знакомства и связи играют важную роль при поиске работы. Также работающие студенты указывали, что информация о потребностях рынка в области востребованных навыков и знаний позволит им быстрее адаптировать свои профессиональные качества и компетенции.

Резюмируя, скажем, что под мотивацией принято понимать совокупность внешних и внутренних факторов, определяющих направленность действий и их содержание, а также, влияющих на выбор различных поведенческих стратегий. Трудовая мотивация и ценности представляют собой совокупность специфических интересов и потребностей, влияющих как на выбор сферы и формы занятости, так и на культуру поведения в организации и профессиональные качества. На данный момент в социологической науке существует множество классификаций трудовой мотивации и трудовых ценностей. Среди них выделяются наиболее общие, такие как внешние и внутренние, материальные, духовные и социальные, так и более частные: самоутверждение, обеспечение материальных нужд, обретение независимости и самостоятельности и другие.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ СПБГУ.СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**2.1. Особенности студенческой занятости в СПБГУ.**

Переходя к эмпирической части настоящей работы, опишем основные разделы программы социологического исследования и дадим общие сведения о площадке, выбранной нами для осуществления сбора первичных данных.

Для начала хотелось бы рассмотреть место проведения исследования. Так площадкой для сбора эмпирической информации стал Санкт-Петербургский Государственный Университет, обладающий богатой историей и давними академическими традициями. СПБГУ считается одним из старейших университетов Российской Федерации и является одним из ведущих университетов предоставляющее классическое академическое образование, а также, осуществляющим активную международную активность в сфере обмена научным опытом и кадрами. Структура университета, как достаточно крупного российского вуза, состоит из множества подразделений, в которые включены: учебно-научные подразделения, служба информационных технологий, управление по работе с молодежью и множество других. В контексте данного описания и особенностей целей и задач исследования представляет ценность структура учебно-научных подразделений. В данное подразделение включены приблизительно 10 институтов, среди которых можно выделить: институт когнитивных исследований, институт истории, институт «Высшая школа менеджмента», а также, около 18 факультетов – социологический факультет, факультет психологии, факультет прикладной математики – процессов управления, факультет политологии, факультет международных отношений и другие. Как можно понять из структуры, под научным крылом СПБГУ активно развертываются как гуманитарные, так и технические направления, которые в университете находятся на одинаковом уровне привлекательности со стороны студенческой молодежи. В данном случае, у СПБГУ не имеет репутации, как исключительно гуманитарного или технического образовательного учреждения, а масштаб образовательных программ, позволит изучить внутри университета все целевые группы, заложенные в программе нашего исследования для последующего сравнительного анализа.

Для всестороннего изучения феномена трудовой занятости студенческой молодежи, с точки зрения социологических процедур, автором были выбран метод – анкетирования. Выбор метода обусловлен необходимостью оценки субъективных оценок и мнений, а также опыта, трудовой занятости среди представителей изучаемой общности. Анкетирование позволяет охватить достаточно большую статистическую совокупность, что делает данные репрезентативными на большой выборке. Изучение мотивации и трудовых практик требует привлечение группы, непосредственно включенной в рассматриваемое социальное явление. Так как в рамках исследования будет применятся метод анкетирования, необходимо указать критерии отбора респондентов, которые должны обладать необходимым социальным опытом.

1) Первый критерий отбора – студенты СПБГУ очной формы обучения. Такие студенты полностью включены в образовательный процесс, согласно действующему в университете расписанию и подходу к осуществлению образовательной деятельности, что с одной стороны делает их интересным объектом для изучения результатов и особенностей совмещения труда и образования, а с другой, позволяет выявить степень выраженности проблем, сопряженных с таким образом жизни, учитывая сжатость свободного времени.

2) Второй критерий отбора – студенты, обучающиеся на 2-4 курсах по программам бакалавров технических и гуманитарных направлений подготовки. В данном случае, для качественного анализа и сопоставления ключевых параметров, необходима студенты двух указанных направлений, как два идеальных типа, возможно демонстрирующие разные наборы поведенческих и ценностных паттернов. Выбор диапазона курсов связан с потребностью в оценке студентов уже прошедших стадию первичной адаптации к образовательной среде, подразумевающей социально-психологическую интеграцию в студенческих группах, высокую степень осведомленности об особенностях организации учебного процесса, а для иногородних студентов, вхождение в новую городскую среду, требующее некоторое время на изучение как физического пространства, так и вариантов труда на рынке.

3) Третий критерий отбора – студенты имеющие трудовой опыт работы, подразумевающий любую экономическую активность приносящей доход не менее 2 месяцев. Некоторые задачи настоящего исследования подразумевают изучение сферы, интенсивности и особенностей студенческого труда. Также соприкосновение с трудовой реальностью может ускорить формирование трудовых ценностей и мотивационных установок, основанных на непосредственном опыте трудовой деятельности, что делает их ценностные ориентации более устойчивыми и осознанными.

4) Четвертый критерий является стандартным для социологических исследований. Зачастую в социологической практике устанавливают возрастные группы, для определения характеристик каждой из когорт. Обычно это называют когортным анализом. В нашем случае возрастные границы определены необходимостью захвата той части студенческой молодежи, которая проходит стадии личностного и социального взросления обучаясь в университете. Таким образом наш возрастной диапазон имеет следующие границы от 19 до 23 лет.

Перейдем к главной методологической части описания нашего исследования.

Объектом исследования выступает студенческая молодежь в возрасте от 19 до 23 лет, обучающаяся в СПБГУ на дневном (очном) отделении. Как мы упоминали ранее именно этот возрастной диапазон студентов может содержать весь подвергающийся изучению социальный опыт и специфические параметры – трудовые мотивы и труд, как самостоятельное явление. Предметом выступают трудовая мотивация, как внешние и внутриличностные побудительные причины студенческой занятости, определяемые как совокупность духовных запросов личности, реализуемых посредством активности, в том числе и в сфере труда. К предмету, в том числе, следует отнести оценочные суждение отражающие восприятие трудового процесса в жизни студенческой молодежи, а также, формы, интенсивность и сферы занятости.

Цель исследования: Изучить особенности трудовой занятости студенческой молодежи включающую: формы, интенсивность, сферы занятости, трудовые мотивы как в общем виде, так и в разрезе гуманитарных и технических специальностей.

Таким образом автор исследования выдвигает следующий перечень задач исследования:

1. Раскрыть форму, сферы, и интенсивность трудовой активности студентов СПБГУ.

2. Выявить иерархию мотивов, влияющих на занятость студенческой молодежи.

3. Произвести сравнительный трудовых мотивов, сфер и форм занятости по различным группам: между студентами технических и гуманитарных направлений.

Выдвигаемые гипотезы исследования:

1. Предполагается, что главным трудовым мотивом, влияющим на трудовую активность студентов, будет являться необходимость получить источник основного дохода для удовлетворения личных нужд и желаний.

2. Предполагается, что у студентов технической специальности, основные трудовые установки будут ориентированы на профессиональное развитие, а у представителей гуманитарных специальностей на первом плане окажется возможность получения доходов.

3. Предполагается, что у представителей студенты технических направлений подготовки чаще демонстрируют связь получаемого образования с характером текущей трудовой деятельности, чем у обучающихся по гуманитарным образовательным программам.

А теперь перейдем к рассмотрению вторичных социологических данных, по результатам исследования. Первый блок посвящен раскрытию особенностей трудовой студенческой занятости и отражает ключевые параметры, связанные с уровнем включенности студенческой молодежи в трудовую деятельность, частоту работы, а также, сферы занятости для всей изучаемой совокупности.

Рисунок 1. Имеете ли Вы на данный момент работу? (Тип вопроса – закрытый).

Исходя их характера распределения ответов на вопрос можно заключить, что большая часть опрошенных на момент исследования активно включено в трудовую деятельность. Это может свидетельствовать о высокой популярности трудовой занятости во время обучения в среде студенческой молодежи. Менее трети студентов на данный момент не работает, но имело опыт трудовой деятельности в прошлом, что говорит нам о том, что труд может иметь сезонный или временный характер и указывать на факт, что не все студенты смогли успешно совмещать образовательные и трудовые жизненные траектории. Возможно такие студенты придерживаются ортодоксальной модели обучения и решили инвестировать свои психофизические и интеллектуальные ресурсы в образовательный процесс, имея возможность реализовывать свой личностный потенциал, а также, получать дивиденды от научной, общественной и академической активности внутри университета, не прибегая к трудовой деятельности.

Рисунок 2. Укажите какое количество времени Вы работали в общем? (Тип вопроса – закрытый).

Опираясь на данные, отражающие распределение трудового стажа в определенных временных диапазонах, справедлив вывод о том, что срок занятости превышающий год является доминирующим в студенческой среде. Это вновь подтверждает тезис об активной трудовой деятельности обучающихся в высших учебных заведениях молодежи на относительно больших временных периодах. Учитывая тот факт, что в опросе принимали участие студенты со вторых по четвертые курсы, можно сказать, что они долгое время совмещают образовательные и трудовые траектории, в рамках обучения. Краткосрочный труд в диапазоне от двух до пяти месяцев и менее двух месяцев имеют практически равнозначную ценность. Это можно интерпретировать следующим образом - не все студенты имеют большой трудовой опыт и ориентированы на устойчивую занятость во время обучения в вузе. Вероятно, для некоторых из студентов, выход на рынок труда сопряжен со значительными трудностями, связанными с адаптацией к месту учебы и университетской среде, учитывая, что образовательный процесс насыщен и требует достаточно большого количества свободного времени на выполнение академических обязанностей. В рамках этого предположения можем допустить два сценария поведения студентов: первая часть вышла на рынок совсем недавно и не успела получить большой опыт работы на момент исследования и заинтересована в продолжении трудовой деятельности, а вторая группа предпочла бросить работу по различным причинам. Среди таких причин могут выступать: разочарование в месте труда, высокие нагрузки как результат совмещения образование и труда, получение необходимого опыта или денежных средств, актуализация ценности образования.

Рисунок 3. Вы трудились постоянно или делали перерывы в работе? (Тип вопроса – закрытый)

В рамках этого вопроса представлялось важным выяснить формы трудовой занятости, а именно, выступает ли труд временной мерой или студенты склонны работать на постоянной основе в течении года. Таким образом мы сможем понять, насколько сильна интенсивность труда и как сильно она приближена к классической занятости всего трудоспособного населения. Так трудовая занятость в течении нескольких месяцев в году выступает самой часто указываемой респондентами. Второй вариант по числу указавших – «Работал круглый год». Сезонная и эпизодическая занятость имеют равные доли и достигают не более четверти от всех респондентов. Данные распределения говорят о том, что среди форм труда распространены как постоянный, так и временный тип. Среди тех, кто работает постоянно, работа выступает в качестве стабильного источника дохода, позволяющего обрести уверенность в своем финансовом состоянии и обеспечить различные потребности. Временная занятость может быть выбрана в том случае, когда студенту необходимо иметь заработок и при этом иметь возможность посещать занятия или проходить аттестационные испытания во время сессий, отказавшись от работы. Так как временная занятость является наиболее распространенной, согласно нашим данным, можно заключить, что у студентов наблюдается установка на осуществление профессиональной деятельности с попыткой варьировать труд и учебу. Не все виды работы, могут быть совместимы с образовательным процессом, что побуждает студенческую молодежь искать те трудовые места, которые позволяют достичь гибкости в использовании времени. В некоторых секторах экономики труд на постоянной основе является необходимым условием трудоустройства, в то время как студенты заняты академическими обязанностями и не могут без значительного ущерба учебе, работать полный рабочий день. Временное трудоустройство, в данном случае, способно повысить временную гибкость, с одной стороны, позволяя компенсировать нехватку средств и получать профессиональный опыт работы и с другой, вовремя переключаться на выполнение учебных обязанностей, предписанных статусу студента.

Рисунок 4. Вы работаете/работали формально или формально? (Тип вопроса-закрытый)

Этот вопрос посвящен раскрытию особенностей студенческой занятости в области формализации или отсутствия формализации трудовых отношений. Как формальный, так и не формальный труд имеют свои специфические свойства и обладают различным спектром преимуществ и недостатков. Обращаясь к данным представленным на рисунке можно заключить, что формальный тип занятости является весьма распространенным в студенческой среде. Второе место отводится неофициальному найму, больше соответствующему модели неклассической занятости, подразумевающей гибкий график и систему трудовых отношений, основанных на личных договоренностях между работодателем и соискателем. Гражданско-правовой договор в трудовых практиках студенчества используется в каждом десятом случае, что делает этот тип трудовых отношений менее распространенным среди студентов. Самозанятость указывается немногими студентами. Данный вид трудовой деятельности подразумевает самостоятельный труд, позволяющий получать дополнительный доход. Превалирование формального трудоустройства говорит о мотивации студентов иметь стабильный заработок при прозрачных трудовых отношениях, а также, получать задокументированный стаж работы. При всех своих преимуществах, в виде социальных гарантий, предсказуемых отношениях внутри производства формальная занятость основывается на нормах трудового законодательства и стандартной рабочей неделе, что делает такой вид занятости достаточно энергозатратным учитывая особенности образовательного процесса. Альтернативой в данном случае может выступать неофициальное трудоустройство, которое позволяет студентам активно варьировать свой трудовой график, и, по собственной инициативе, в краткосрочной перспективе, разрывать трудовые отношения для получения окна для сдачи сессии или подготовки к семинарским занятиям. Таким образом констатируем, студенты прибегают к формальному трудоустройству чаще, чем к другим формам, вероятно стремясь к получению зафиксированного в документах опыта работы, а также, стабильностью занятости.

Рисунок 5. Сколько часов в неделю Вы работали/работаете с момента поступления в ВУЗ? (Тип вопроса – закрытый)

В рамках этого вопроса исследовательская цель заключается в выявлении количества времени, затраченного на трудовую активность в недельном отрезке. Изучая процентные распределения заключаем, что наиболее распространенным временным диапазоном, который студенческая молодежь посвящает труду составляет от 10 до 20 часов в неделю, что при пересчете на каждый день трудовой недели составляет от 2 до 4 часов в день. Далее с определенным шагом наблюдается тренд к снижению числа занятых в экономике вплоть до минимального значения в 10%, соответствующий рабочей неделе, превышающей 40 часов, что противоречит нормам трудового законодательства РФ и может деструктивно сказываться на здоровье и успеваемости студентов. Процент тех, кто трудится менее 10 часов в неделю едва достигает четверти от всех опрошенных. Автор считает, что эти данные свидетельствуют об ориентации студенческой молодежи на гибкие формы занятости с минимальным временным диапазоном трудовой активности. Должно быть это связано с тем обстоятельством, что студенчество обладает дефицитом времени из-за учебного процесса, но все же мотивированно на получение трудовых дополнительных доходов. В этом предположении скрыта особенность студенческого социально-экономического положения. С одной стороны, они являются студентами, им предписана своя роль и место в структуре университета связанные с рациональными установками к посещению занятий, выполнения семинарских заданий и других мер по получению качественного образования, но с другой стороны, студенты могут сталкиваться с трудностями финансового характера, которые стимулируют их к раннему выходу на рынок труда еще во время обучения. Также студенты могут использовать труд для получения опыта работы и совершенствоваться как профессионалы, не вредя учебному процессу или сводя вред к минимуму, через конструктивное соединение образования и труда. Современная экономическая структура предлагает широкий выбор мест в сфере гибкой занятости и это позволяет студентам совмещать два разнонаправленных вектора жизненной активности сводя возможные антагонистические отношения труда и образования к минимальным показателям.

 Для продолжения изучения занятости студентов, необходимо выяснить сферы труда, которые характерны для данной социальной группы. Ранее мы уже рассматривали особенности социально-экономического статуса студенческой молодежи, выражающегося в виде финансовой и психологической уязвимости, актуализированными процессами адаптации к новой среде, смены социального окружения и необходимости модифицировать свои прежние социальные практики. Все это в совокупности может приводить к тому, что трудовая занятость студенчества может представлять собой уникальное явление, значительно отличающееся от общей занятости трудоспособного населения. Далее мы рассмотрим, какие сферы трудовой занятости предпочитает выбирать обучающаяся в университетах молодежь.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сфера занятости  | Работаю сейчас  | Имел опыт работы |
| 1. Сфера информационных технологий
 | 35% | 4,3% |
| 1. Образование
 | 17,4% | 22% |
| 1. Промышленность
 | 15% | 5,8% |
| 1. Предпринимательская деятельность
 | 13% | 10% |
| 1. Наука
 | 5,8% | 1,4% |
| 1. Торговля и общественное питание
 | 6% | 35% |
| 1. Строительство
 | 1,4% | 10% |
| 1. Транспорт и связь
 | 1,4% | 1,4% |
| 1. Органы государственного и муниципального управления; судебные, правоохранительные органы
 | 0% | 4,3% |
| 1. Общественные и политические организации
 | 0% | 4% |
| 1. Сельское хозяйство
 | 0% | 0% |

Таблица 1. В какой сфере Вы работаете в настоящее время или имели опыт работы в прошлом?

Данные распределений свидетельствуют о том, что сфера информационных технологий привлекает молодежь как место труда значительно чаще, чем все иные сегменты экономики. Это обусловлено рядом как методических, так и не связанных с процедурами исследования причин. Во-первых, преобладание сферы IT в качестве основного места для получения трудовых доходов, связан с тем, что в опросе принимали участие студенты технических направлений подготовки, которые могли дать существенный перевес в виду высокой концентрации в этой сфере. Вторая причина связана с тем, что сфера IT обладает высоким рыночным потенциалом, ввиду развития новых технологий, активно внедряющихся в трудовую реальность РФ, что делает труд в IT желаемым и перспективным. В-третьих, сфера IT предоставляет возможность гибкой и удаленной занятости, что обеспечивает студентам снижение временных и психофизических издержек для комфортного совмещения работы с образовательным процессом. Так же это достаточно высокооплачиваемая сфера труда, что направляет ориентации студентов именно на эту отрасль экономики. Вторая по значимости отрасль экономики, которая становится для студентов привлекательным местом работы – это сфера образования. В этом может наблюдаться установка студентов на смягчение ущерба труда по отношению к образованию. Некоторые студенты могут работать методистами или выполнять различные поручения внутри стен университета и получать за это доход, при этом находясь в стенах университета и в любой момент посещать занятия или встречаться с преподавательским составом, получая от них различные индивидуальные задания. Обучающиеся педагогических специальностей могут применять теоретические знания на практике, работая репетитором или тренером, что делает их труд одновременно практически и теоретически целесообразным, обеспечивая профессиональный рост. На третьем месте по популярности среди студенческой аудитории является промышленность. Среди популярных сфер в качестве предшествующего опыта работы выступает «Торговля и общественное питание». Доля указавших ее превышает треть респондентов. Можно предположить, что многие студенты в период своего профессионального и социального становления прибегали к труду в этом сегменте экономики по ряду причин. Основная из них – это низкий фильтр вхождения. Такая работа не требует высоких профессиональных компетенций, а также, серьезного, специализированного опыта работы. В этой сфере часто практикуется неформальный найм и гибкие формы труда. Все это в совокупности позволяет студентам, еще не получивших образование и не сформировавших профессиональные компетенции выйти на рынок труда и обеспечивать себя заработком. В целом, студенты представлены в разных сферах экономики и обладают разнообразным опытом работы – это позволяет судить нам о характерной для студенчества высокой мобильности и мотивации изучить различные сферы труда, получить новые впечатления и расширить свой социальный опыт.

В завершении данного параграфа, хотелось бы сделать общие выводы. Большая часть студентов имеет опыт работы во время обучения и работает на момент исследования, что подтверждает наблюдения других социологов о распространенности студенческой занятости в условиях российского общества. Диапазон часов, которые студенты посвящают работе вариативен, но наиболее часто встречается от 10 до 20 часов в неделю. В том числе присутствует занятость, занимающая более 40 часов в неделю, что противоречит нормам трудового законодательства. Должно быть студенты работающие такое количество времени, делают это в структуре неформальных трудовых отношений, что делает их группой высокого риска из-за низкой квалификации и ограниченного в распоряжении личного времени. Это может негативно сказываться на здоровье и успеваемости обучающихся. Большая часть опрошенных занято в сфере информационных технологий, а второе место по популярности занимает сфера образования. Среди сфер, в которых студенты имели опыт работы можно выделить сферу общественного питания и торговли. Студенты представлены в разных сферах, занимаются предпринимательской деятельностью, работают в IT, образовании, промышленности и других сегментах экономики. Таким образом, гипотеза связанная с предположением о том, что студенты имели преобладающий опыт работы в сфере общественного питания, а также, задействовано в сфере образования и IT находит свое частичное подтверждение.

**2.2. Сравнительный анализ сфер и форм труда студентов технических и гуманитарных направлений.**

Переходя к анализу особенностей трудовой деятельности студентов технических и гуманитарных направлений, хотелось бы внести некоторую ясность, почему сравнительный анализ коснулся именно этих групп по критерию получаемого образования, а не по иным характеристикам. В предыдущих разделах мы уже затрагивали некоторые предпосылки к выделению данных групп для сопоставления. Главная причина, по которой возможно такое сравнение есть и остается современная структура рынка труда и новые тренды в области технологий, которые значительно воздействуют на трудовые мотивы, задают новые стандартны качества к измерению свойств человеческого капитала, что порождает новый спрос на труд в цифровой экономике. В конечном итоге все это приводит к изменениям потребностей рынка труда на специалистов того или иного профиля. Учитывая современные тренды в развитых странах, в том числе и России, на использование информационных технологий и сложных компьютерных систем во всех сферах общественной жизни, включая экономику и культуру, труд специалистов из мира IT становится все более востребованным, в то время, как гуманитарным направлениям, в перспективе, может отдаваться все меньшая роль в воспроизводстве социально-профессионального потенциала общества в виду автоматизации и компьютеризации процессов. Некоторые виды деятельности творческого и гуманитарного характера уже могут заменяться новыми технологиями в сфере ИИ – искусственного интеллекта. Например, это коснулось сферы копирайтинга, переводов текстов, дизайна и веб дизайна, некоторых элементов маркетинговой деятельности и других. Также мы можем говорить, что труд специалистов гуманитарного профиля теперь тоже модифицируется и все чаще испытывает на себе влияние новых разработок в области информационных и коммуникационных технологий, что требует пересмотра программ образования и побуждает студентов гуманитариев самостоятельно обучаться новым видам профессиональной деятельности, прибегая к программам дополнительного обучения в стенах вуза. Разумеется, в том случае, если вузы успели перестроить свои программы обучения под новые образовательные тренды и имеют финансирование для таких инноваций. Если образовательная система не успевает среагировать, студент может обращаться к иным образовательным организациями, приобретая платные курсы на коммерческих учебных площадках. Тогда ценность высшего образования, как института передающего актуальные навыки и знания в сфере профессиональной деятельности, может быть поставлена под сомнение. Вероятно, уже сейчас мы можем наблюдать инфляцию труда студентов гуманитарного профиля и в перспективе, их труд может быть менее востребован, в том случае, если они не смогут адаптироваться к новым трендам на рынке труда и освоить технические компетенции. Не смотря на объективные социально-экономические и технологические изменения, студенты гуманитарного и технического профиля могут отличаться не только положением на рынке труда, но и характером получаемого образования, что формирует у них различные знания и профессиональные навыки, которые в конечном итоге могут влиять на тип мышления, мотивационные установки в сфере труда и отражаться не только на мировоззренческом или ценностном уровне, но и в области реальных трудовых практик. Представители технических и гуманитарных направлений могут быть задействованы в различных отраслях экономики, которые зачастую, могут не пересекаться в виду специфики их человеческого капитала и иных особенностей, а также, осуществляться на разных основаниях. Так студентам IT сферы может предоставлено больше возможностей к выбору сфер занятости, предусматривающих удаленный труд и гибкие формы занятости с минимальным включением необходимости использовать физическую силу в процессе работы, в то время как студенты гуманитарных направлений чаще могут работать в сферах с постоянной занятостью, предусматривающей физическое присутствие в рабочем пространстве, что требует определенного расхода времени и сил.

Для того, чтобы понять, существует ли статистически значимая разница между студентами гуманитарного и технического профиля обучения в области занятости, ее формах, сферах и интенсивности, обратимся к полученным в ходе исследования эмпирическим данным.

Рисунок 6. Имеете ли Вы на данный момент работу? (Тип вопроса – закрытый).

Обращая внимания на характер ответов респондентов в сравнении между гуманитарными и техническими направлениями можно сделать следующий вывод - существенных различий между ними не наблюдается. Если не обращать внимание на процентные распределения, то создается впечатление, что среди студентов технического профиля занятость на момент исследования распространена несколько чаще, чем среди гуманитарного направления, но в целом, показатели входят в диапазон доверительного интервала (5%), что не позволяет нам сделать подобный вывод. Таким образом, заключаем – среди студентов различного профиля обучения нет существенных, т.е. статистически значимых различий относительно распространенности опыта совмещения образовательной и трудовой траектории. Данное обстоятельство, по мнению автора, может быть связано с тем, что представители обеих групп обладают некоторыми универсальными характеристиками обусловленными особенностями их социального и экономического положения. Так все студенты, находясь в одном и том же возрастном диапазоне, положении на рынке труда как еще не полностью квалифицированная рабочая сила, и в социуме, могут сталкиваться, с почти идентичным набором проблем связанных с вопросами переходного состояния, социального и личностного становления. Все это может актуализировать общие установки на трудовую занятость, как способа преодоления своего незавершенного положения. Поведенческие стратегии и индивидуальные особенности могут быть различны, но общая структура свойственных данной группе внешних условий в российском обществе может оставаться для всех идентичной. Так некоторые из студентов могут ориентироваться на установку сепарации от родителей, что побуждает их активно выходить на рынок труда. Обучающиеся в высших учебных заведениях могут получать низкую стипендию или не получать ее вовсе из-за низкой успеваемости (например, в СПБГУ базовая стипендия достигает 2000 рублей), а если материальное положение родных делает финансовую помощь невозможной или недостаточной, то студенты, вне зависимости от характера получаемого образования предпочтут получать дополнительные доходы через трудовую активность для удовлетворения витальных потребностей. Подобных общих, универсальных обстоятельств и установок, может быть достаточно много и все они отражают одинаковое положение социального типа – «студент» в системе общественных отношений, который имеет социально-психологическую и экономическую уязвимость, порождающую осознанную необходимость адаптироваться к социальной реальности.

Следующий вопрос нацелен на выявление различий между общим трудовым стажем на момент исследования. Необходимо выяснить насколько студенты в разрезе обеих групп включены в трудовую деятельность и каким общим опытом работы обладают.

Рисунок 7. Укажите какое количество времени Вы работали? (Тип вопроса – закрытый).

В данной области различия становятся ощутимыми. Если на коротких временных дистанциях разница между студентами гуманитарных и технических направлений подготовки отсутствует, то во временной диапазон от года и до двух лет чаще всего попадают студенты гуманитарных направлений подготовки. Студенты технической специализации на момент исследования имеют меньший трудовой опыт. Подавляющее большинство студентов технического направления представлено в отрезке от двух до пяти месяцев, а на втором месте по значимости в этой же группе располагается трудовой стаж от полугода до года. Исходя из этого можно сделать некоторые выводы о погруженности студентов в трудовой процесс. Студенты гуманитарных направлений работают дольше и, по всей видимости, выходят на рынок труда несколько раньше, чем студенты технических направлений. Возможно это связано с современной конкуренцией на рынке труда, с одной стороны обусловленной девальвацией дипломов о полученном высшем образовании и с другой стороны наблюдаемым перепроизводством кадров данного профиля институтом высшего образования. Эти условия могут влиять на желание студентов-гуманитариев выйти на рынок труда значительно раньше, чтобы получить опыт работы и сформировать представление о различных видах трудовой деятельности. Вероятно, студенты могут быть не уверены в своем будущем месте труда исходя из получаемого образования и стараются заполучить дополнительные преференции в виде опыта работы, который позволит эффективнее конкурировать за рабочие места в будущем. Студенты технических специальностей могут быть лишены такой установки, поскольку их труд в условиях современного информационного общества и цифровой экономики может быть востребован и актуален. В виду выше обозначенных обстоятельств представители технического профиля обучения могут позволить инвестировать свое время в образовательный процесс, получая необходимый капитал знаний и умений, полагая, что столкнутся с меньшей конкуренцией за счет увеличивающегося спроса на труд в сфере IT. Тем не менее нельзя не принимать во внимание тот факт, что студенты как технических, так и гуманитарных профилей активно совмещают образовательные и трудовые траектории. Следовательно, труд для обеих категорий студентов обладает значимостью в структуре индивидуальных мотивов.

Выше, автор сделал предположение о том, что студенты гуманитарного профиля погружены в трудовую деятельность несколько больше на длинных временных отрезках. Предположение можно свести к следующему тезису – студенты гуманитарных направлений подготовки дольше работают, обладают большим опытом работы, качественные характеристики которой пока остаются за кадром. Для уточнения этого тезиса обратимся к данным следующего вопроса.

Рисунок 8. Сколько часов в неделю, примерно Вы работали/работаете с момента поступления в ВУЗ? (Тип вопроса – закрытый)

Обращая внимание на рисунок, можно сделать ряд выводов: студенты гуманитарного профиля имеют большую представленность в минимальных рабочих часах в неделю (менее 10 часов) и максимальных, превышающих 40 часов за рабочий недельный период. С одной стороны, это подтверждает тезис о высокой интенсивности работы студентов-гуманитариев, но с оговоркой на тот факт, что среди этой группы студентов много и тех, кто ориентирован на непродолжительную рабочую неделю. Существенные различия между представителями гуманитарных и технических специальностей были обнаружены в следующих временных отрезках: от десяти до двадцати часов в неделю – в этом варианте ответа превалирующей группой выступают студенты технического профиля; более сорока часов в неделю работают студенты гуманитарного направления. Обращая внимание на данные распределения можно сделать еще один вывод – студенты гуманитарии активнее совмещают трудовые и образовательные траектории и заняты в среднем больше, чем студенты технического направления подготовки. В среде этой группы выше уровень тех, кто работает от двадцати и более сорока часов. Как упоминалось ранее, вероятно это связано с установкой студентов-гуманитариев получить опыт работы и обеспечить себя трудовым доходом, при этом не имея высокого рыночного потенциала прибегать к гибким формам труда с минимальным количеством рабочих часов в неделю. Студенты гуманитарного профиля учитывая специфику тех сфер, на которые они могут претендовать в виду своего образования, чаще устраиваются на те виды профессиональной деятельности, которые требуют отработки необходимого объема часов в соответствии с существующими регламентами, в то время как в сфере IT существует множество вариантов труда исключающих формальный подход, при котором имеется необходимость номинального присутствия на рабочем месте, а оплата труда находится в прямой зависимости от количества «отработанных» часов. Таким образом можно выделить две модели занятости – ортодоксальную, составными частями которой является необходимость присутствия на рабочем месте, оплата труда рассчитывается преимущественно от количества часов, в течении которых работник пребывал в пространстве организации вне зависимости от содержания и насыщенности труда, и неортодоксальную модель, при которой существует самостоятельное регулирование времени, а труд оценивается преимущественно исходя из качественных свойств выполненных задач, например реализованный проект, написанный код, запущенное в производство ПО. Разумеется, могут быть и иные причины, влияющие на такое распределение. Как мы замечали ранее, студенты гуманитарии могут испытывать некоторые трудности при выходе на рынок труда. Это могло произойти по разным причинам, но по мнению автора можно выделить следующие: возможно возникла ситуация, когда труд специалистов гуманитарного профиля мог обесцениться из-за чего наблюдается высокая конкуренция на рынке труда за рабочие места, а оценка свойств человеческого капитала могла трансформироваться, приводя к тому, что опыт трудовой деятельности и наличие цифровых и технических компетенций становится ключевым ресурсом конкурентоспособности для молодых специалистов.

Теперь хотелось бы перейти к рассмотрению сфер занятости студентов в разрезе технических и гуманитарных направлений, согласно данным эмпирического исследования. Ранее на уровне исследовательской гипотезы, мы предположили, что сферы занятости студентов могут иметь дифференциацию, причина которой кроется в различных свойствах человеческого капитала и формирующихся профессиональных навыков гуманитарного и технического характера, которые предопределяют набор трудовых функций, и, как следствие сфер. Далее сравним распространенные сферы занятости среди студентов по группам, и определим, существуют ли осязаемые и статистически значимые различия в этой области.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Гуманитарное направление** | **Техническое направление** |
| Сферы занятости | Работаю (%) | Имел опыт работы (%) | Работаю (%) | Имел опыт работы (%) |
| 1. Наука | 22,1 | 5,9 | 1,5 | 2,9 |
| 2. Образование | 20,6 | 26,5 | 34,3 | 42,9 |
| 3. Предпринимательская деятельность | 20,6 | 5,9 | 25,8 | 20 |
| 4. Учреждения культуры и спорта | 14,8 | 17,7 | 14,3 | 17,2 |
| 5. Торговля и общественное питание | 11,1 | 38,3 | 2,9 | 31,5 |
| 6. Государственная служба | 10,3 | 5,9 | 2,2 | 3 |
| 7. Общественные и политические организации | 7,4 | 8 | 0,8 | 2,9 |
| 8. Сфера IT | 5,9 | 1,5 | 68,6 | 8,6 |
| 9. Промышленность | 3,7 | 5,9 | 28,6 | 11,5 |
| 10. Транспорт и связь | 3.7 | 1,5 | 3 | 5 |
| 11. Строительство | 1 | 6,7 | 2,9 | 19 |

Таблица 2. В каких сферах Вы работали или имели опыт работы в прошлом? (Тип вопроса – закрытый)

Представленные данные, отражают концентрацию студенчества в различных отраслях экономики. Среди двух выделенных подгрупп процентное распределение относительно сфер занятости различно, что позволяет нам сделать первый вывод – существуют сферы труда в которых представлено больше студентов гуманитарного направления и сферы занятости, которые чаще выбираются представителями технических направлений подготовки. Точками соприкосновения этих групп, где процентные распределения не превышают ошибку выборки, выступают: предпринимательская деятельность, включающую в том числе, самозанятость и фриланс и труд в учреждениях культуры и спорта. Говоря о студентах гуманитариях, можно отметить следующие моменты. Студенты из вышеуказанной группы предпочитают работать в сфере науки и образования, что позволяет им реализовать свой творческо-интеллектуальный потенциал и получать доход от занятости, связанной с образовательной деятельностью. Можно сказать, что студенты данного профиля чаще ориентируются на интеллектуальный и научный труд, что с одной стороны позволяет оставаться в научно-академическом мире, не отказываясь от образования как основного вида деятельности, предписанного студенческому статусу, а с другой, получать денежный доход от профессионального труда, напрямую или частично связанного с образовательным процессом. Можно сказать, что данная стратегия может стать разумной альтернативой занятости в других, не сопряженных с институтом высшего образования сферах, что отражает определенную направленность поведенческих стратегий студентов на сохранение своего текущего статуса как обучающегося, а также, совершенствования навыков и знаний внутри образовательного цикла, дополняя это развитием трудовых и интеллектуальных навыков. Учитывая, что в сферу образования чаще включен компонент социальной коммуникации, можно предположить, что студенты гуманитарного профиля больше ориентированы на развитие коммуникативных навыков, апробацию образовательных методик, в том случае, если студент обучается на педагогическом направлении. В целом, работа в структурах, связанных с социальным взаимодействием для студентов этой группы не является аномальной и соответствует характеру обучения, а также, возможной будущей профессиональной деятельности.

Среди студентов технического профиля, картина занятости несколько иная и также может быть охарактеризована как соответствующая профилю обучения с некоторыми оговорками. Для начала рассмотрим наиболее популярные для группы технического профиля подготовки сферы трудовой занятости. Наибольший удельный вес был встречен в сфере, относящейся к информационным технологиям. Подавляющее большинство представителей этой группы занято в сфере IT, что позволяет нам сделать некоторые умозаключения. Для начала можем выделить тот факт, что сфера информационных технологий в виду современных процессов технологической модернизации внутри информационного общества делают подобный труд все более востребованным и высокооплачиваемым. Новые технологии активно интегрируются во множество социальных и производственных процессов стимулируя студентов получать образование, соответствующее новым рыночным трендам. Работа в сфере IT является достаточно гибкой, предусматривает удаленную занятость, что делает возможным работу даже в стенах университета, и не требует сильного включения физических ресурсов, что снижает по крайней мере, физическую утомляемость студентов. Также рассматривая сфера является постоянно обновляющейся и усложняющейся. Возникают все новые алгоритмы улучшения процессов, новые программы, различные разработки в области ИИ – все в совокупности порождает необходимость постоянно обновлять комплекс знаний и умений, синтезируя теорию и практику, что в свою очередь выражается в виде мотивации участвовать в трудовой деятельности совмещая это с образованием. Второе место отведено работе в сфере образования, что тоже демонстрирует наличие потребности в сохранении студенческого статуса пытаясь минимизировать дистанцию между трудом и образованием. На третьем месте по удельному весу среди студентов технического профиля – работа в промышленности, что вновь подтверждает вывод о высокой концентрации технарей в сферах, связанных с характером получаемого образования. В современном российском обществе промышленный сектор является достаточно важным элементом хозяйства и потребность в специалистах данного профиля не снижается, что отлично помогает студенческой молодежи получать дополнительный опыт работы апробируя полученные в университете знания на практике.

Обращая внимание на поля таблицы в которых отражены данные о прошлом опыте работе студентов, можно заметить, что достаточно высокие и равнозначные доли встречаются в сегменте «торговли и общественном питании». Ранее мы же обращали внимание на эту сферу занятости в связи с выяснением особенностей социально-экономического статуса студенчества. Не обладая высокой квалификацией и опытом работы на момент обучения, студенты могут выбирать сферу с минимальным порогом вхождения, которой и выступает сфера торговли и общественного питания. Этот вид труда не требует длительного обучения, не использует технически сложные системы и не нуждается в высококвалифицированных кадрах. Такая работа может помочь студентам в самом начале обучения, когда первичные профессиональные компетенции только формируются, что исключает трудоустройство на более специализированные рабочие места, а потребность в заработке для удовлетворения нужд актуальна как никогда из-за снижения роли родительской помощи, удаленности от дома и прохождении этапов психологического и социального взросления. Тем не менее студенты в этой сфере не задерживаются, возможно из-за тяжелых условий труда, низких карьерных перспектив или наличия иных карьерных планов и амбиций.

Перейдем к рассмотрению еще одного важного компонента сравнения, а именно, насколько текущая образовательная траектория связана с местом текущей работы и какое место занимает нынешнее место работы в системе будущих карьерных ориентаций.

Рисунок 9. Связана ли Ваша нынешняя работа с будущими карьерными планами? (Тип вопроса – закрытый)

Обращаясь к графику становится понятно, что студенты гуманитарного профиля обучения чаще не связывают свою нынешнюю работу с будущими карьерными векторами. Также среди студентов гуманитарного направления зафиксирован высокий уровень тех, кто затруднился с ответом, что косвенно может стать основанием для суждений о том, что у данной группы еще не сформировались представления о будущем характере профессиональной деятельности. Таким образом, можно сделать вывод о неуверенности студентов гуманитарного профиля в своем профессиональном будущем или отсутствии представлений о таковом. Студенты технического профиля чаще увязывают свою текущую работу с будущей карьерой - частота ответа позволяет нам сделать вывод, что у студентов из этой группы карьерные ориентации присутствуют и имеют последовательный характер.

Следующий вопрос позволит нам понять, насколько соприкасается характер получаемого образования с текущим местом работы в разрезе вышеупомянутых групп.

Рисунок 10. Связано ли Ваше место работы с характером получаемого образования. (Тип вопроса – закрытый)

Анализируя данные рисунка, можно заметить, что получаемое студентами гуманитариями образование не связано с местом их трудовой деятельности, что вызывает ряд вопросов. Ранее мы предполагали, что работа становится способом дополучить недостающие в образовательном цикле навыки, пытаясь апробировать теорию в процессе трудовой активности, но теперь эта идея поставлена под сомнение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что образование и работа в среде студентов гуманитарного профиля имеет частичную связанность, а в большинстве случаев не связано вовсе. Это может косвенно подтверждать наше осторожное предположение об инфляции труда студентов гуманитарного профиля, которые не могут найти работу согласуемую с получаемым в рамках образования теоретическим и практическим багажом. Вероятно, студентам гуманитарного профиля трудно найти работу, совпадающую с получаемым образованием из-за высокой конкуренции, перенасыщенности рынка или высоких фильтрах вхождения, требующих опыт работы без возможности этот опыт заполучить. Такие проблемы в меньшей степени характерны для студентов технического профиля. Более половины студентов отмечает, что работа связана с образованием.

В заключении к параграфу можем сделать следующие общие выводы. Так в студенческой среде в разрезе студентов технических и гуманитарных направлений есть существенные различия между фактическими сферами занятости. Студенты гуманитарного профиля больше задействованы в сфере образования и науки, в то время как обучающиеся на программах технического профиля предпочитают работу в сфере IT и промышленности. Также существуют точки соприкосновения в сферах, где студенты вышеперечисленных групп представлены практически в равной степени – это предпринимательская деятельность, в которую мы включили в том числе самозанятость и фриланс. Например, студенты технического профиля могут выполнять разовые поручения от различных компаний в виде написания программного обеспечения, создания ПО и так далее. Гуманитарный профиль может иметь частную преподавательскую или репетиторскую практику, а также, брать заказы для проведения социологических, маркетинговых исследований или аналитических задач. Следующий вывод – студенты гуманитарии работают интенсивнее как в рамках рабочей недели, так и на длинных временных отрезках. Среди гуманитариев процент работающих от 30 часов до 40 часов и выше, в цикле рабочей неделе значительно выше, чем у технического направления, а также, в среднем студенты гуманитарного профиля облают большим стажем работы. По уровню вовлеченности в трудовую занятость фиксируем – как гуманитарии, так и технари в равной степени ориентированы на совмещение труда и образования. Относительно характера связи образовательной деятельности и работы можно выделить следующие факты: студенты гуманитарного профиля чаще всего не связывают труд с характером получаемого образования, а также, вероятно, имеют неустойчивую карьерную стратегию, которая не соприкасается ни с образовательной деятельностью, ни с текущим рабочим местом. Таким образом наша гипотеза о высокой связи труда и образования среди студентов технического профиля находит свое подтверждение.

**2.3. Сравнительный анализ трудовых мотивов студентов гуманитарных и технических направлений.**

В предыдущем параграфе мы рассмотрели особенности трудовой занятости в фокусе интенсивности, вовлеченности и концентрации в сферах трудовой деятельности, а также, частоту работы в различных временных диапазонах. Удалось выявить, что различия между студентами гуманитарного и технического профиля все же существуют, что побуждает нас углубиться в этот вопрос и изучить с чем же могут связаны такие различия в структуре и содержании трудовой занятости обучающейся молодежи. Данный параграф посвящен анализу побудительных причин, влияющих на трудовую активность студентов на уровне выбора сферы деятельности, предпочтений в сфере труда и трудовых ценностей, которые могут быть вариативны и отличаться как у технарей, так и гуманитариев в виду того, что, не смотря на схожесть социально-демографических признаков, все же личностные особенности, мышление и трудовая мотивация могут быть различны и обуславливаться мировоззренческими или психологическими свойствами двух представленных групп. Например, среди студентов гуманитариев, труд может быть средством получения денег из-за растущей неуверенности в своем будущем трудоустройстве, а студенты технического направления, имея иное, востребованное, положение на рынке труда и имея потенциал к высокому уровню дохода, напротив, будут считать материальное благополучие чем-то безусловным, а на первое место выдвигать карьерный рост или совершенствование профессиональных навыков. Так технари и гуманитарии могут выбирать разные сферы деятельности или ориентироваться на разные свойства рабочего пространства.

Теперь перейдем к интерпретации данных эмпирического исследования, отражающих структуру мотивов и предпочтений в трудовой сфере, проводя сравнения между двумя ключевыми группами. Первый вопрос нацелен на выявление артикулируемой студентами причины трудоустройства во время обучения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вариант ответа** | **Гуманитарное направление (%)** | **Техническое направление****(%)** |
| Нужны были деньги для личных нужд | 64,8 | 45,8 |
| Желание обрести самостоятельность и независимость | 25,8 | 2,9 |
| Хотел получить опыт работы и улучшить профессиональные навыки | 15,5 | 62,9 |
| Необходимы деньги для помощи близким и друзьям | 10,3 | 5,8 |
| Желание обрести новые связи и знакомства | 9,6 | 8,6 |
| Поступило хорошее предложение о работе | 7,4 | 5,8 |
| Желание развиваться и утвердиться как личность | 3,7 | 11,5 |
| Было много свободного времени | 3 | 2,9 |
| Не могу не работать | 2,3 | 0 |

Таблица 3. Почему Вы решили пойти работать во время обучения? Поясните Ваш ответ. (Тип вопроса – открытый).

Исходя из полученных данных вышестоящей таблицы резюмируем - в среде студентов гуманитарного и технического профиля обнаружены серьезные различия в области причин, стимулирующих занятость. Для гуманитариев высокой значимостью обладает ценность денег как средства для обеспечения личных нужд и потребительских запросов. Процент указавших именно этот мотив достигает отметки превышающей половину от общего числа, что дает основания выдвинуть предположение, что студенты гуманитарного профиля ориентированы, главным образом, на заработок, уже во время обучения, что может детерминироваться различными причинами, лежащими в плоскости низкой финансовой поддержки со стороны родителей, низкими стипендиями в университете или социальной активностью, которая побуждает зарабатывать деньги на рекреационные нужды или объясняться терминальной ценностью денег как символа статуса и автономии личности. Основываясь на результатах предшествующих данных, высокая ориентация на деньги, как главной причины среди гуманитарных направлений, может объясняться неочевидностью перспектив дальнейшего трудоустройства или отсутствия узконаправленных карьерных ориентаций, тогда сами деньги станут целью, а не характер или место работы. В пользу этой идеи говорят и данные, согласно которым лишь четверть студентов гуманитарного направления подготовки говорит о том, что работа помогает обрести им ощущение самостоятельности и независимости. Вероятно, это происходит из-за того, что деньги могут выступать ключевым ресурсом в современном обществе, владение которым порождает сразу несколько позитивных свойств – во-первых наличие собственных денег увеличивает самооценку, ощущение своей социальной пригодности и адаптивности, во-вторых позволяет осуществить сепарацию через отделение от семейного бюджета и, как следствие, символической и фактической зависимости от родителей, что для молодежи может выступать своеобразным обрядом инициации во взрослую жизнь.

Получение профессионального опыта для студентов гуманитариев также не выступает основной движущей силой, процент указавших эту причину чуть больше десятой части от всей совокупности, что может намекать на то, что их карьерные векторы еще могли не сформироваться из-за неуверенности в том, пойдут ли они работать «по специальности» учитывая, возможно низкий спрос на труд такого типа и высокую конкуренцию. Именно поэтому тактической необходимостью будут выступать деньги, а не рост профессионализма и улучшение своих трудовых навыков. Самыми непопулярными установками студентов гуманитарного профиля стали – «желание развиваться и утвердиться как личность» и «не могу не работать». По мнению автора, это вовсе не означает, что гуманитарии реже испытывают потребность в самоактуализации и самосовершенствования, но особенности жизненного положения, которое может характеризоваться минимальным уровнем финансовых средств или отсутствие уверенности относительно будущего места труда, способно выводить деньги на первый план.

Переходя к анализу распределений среди представителей технических направлений отмечаем, иерархия главных причин, определивших выход на рынок труда еще во время обучения имеет иной вид чем у студентов гуманитариев. Для студентов технического профиля главный мотив, повлиявший на желание трудоустроиться лежит в плоскости развития своих профессиональных компетенций и наращивания трудового опыта работы, которые вместе, в условиях современного рынка могут давать конкурентное преимущество при трудоустройстве. Ранее в работе мы уже ссылались на тот факт, что в сфера IT динамичная и чрезвычайно быстро развивается, обновляет свои внутренние технологии и процессы. Потому для представителей технических направлений подготовки постоянная апробация ранее полученного опыта и знаний, а также, совершенствование своих профессиональных навыков, выступает гарантом конкурентоспособности на рынке труда и позволяет обновлять свойства человеческого капитала, который остается релевантным рыночным запросам. Еще одна причина такого распределения может крыться в растущей уверенности студентов технических направлений относительно своего будущего и карьерного вектора. Если имеется строгая карьерная траектория и студент оценивает шансы своего будущего трудоустройства как очень высокие на фоне растущих потребностей в этой сфере и крупных инвестиций компаний активно создающие отделы IT, то тактической целесообразностью будет обладать инвестиция в опыт работы, наработку новых профессиональных умений и компетенций, а также получение образования. Тем не менее как для студентов гуманитариев, так и для технарей материальны мотивы не теряют свою актуальность. В данном случае процент указавших едва достигает половины от всей совокупности. Тем не менее данный факт подтверждает большую значимость финансовых средств для молодежи. Сейчас они проживают довольно сложный этап своей жизни, который связан с новой структурой потребностей, требующих самостоятельного удовлетворения, возможной неуверенности в своем будущем и необходимостью генерировать стратегии, направленные на интеграцию в новую и незнакомую жизненную среду. Труд может выступать способом студентов соприкоснуться со взрослой жизнью, обрести новый социальный опыт и заработать средства к существованию, найти новые контакты и знакомства, которые в условиях низкого материального обеспечения и стресса позволяют студентам адаптироваться к новой для себя социальной действительности.

В следующей таблице, студентам предлагалось оценить какие из указанных параметров были для них важными при желании трудоустроиться, обучаясь в ВУЗе. Каждый из вариантов ответа отражает различные блоки трудовых мотивов, такие как материальные, социальные, духовные, а также касаются рациональных стратегий на максимизации шансов будущего трудоустройства через получение дополнительного опыта и повышения осведомленности о потребностях рынка труда через трудовую занятость.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Гуманитарное направление** | **Техническое направление** |
| **Список причин** | Не важно (%) | Средняя (%) | Важно (%) | Не важно (%) | Средняя (%) | Важно (%) |
| 1. Достижение материального благополучия | 11,8 | 0,0 | 88,2 | 17,1 | 8,8 | 76,5 |
| 2. Самореализация и саморазвитие | 23,5 | 0,0 | 66,2 | 17,1 | 14,7 | 77,9 |
| 3. Построение карьеры | 41,2 | 0,0 | 58,8 | 28,6 | 26,5 | 47,1 |
| 4. Приобретение профессионального опыта работы | 55,9 | 0,0 | 41,2 | 25,7 | 5,9 | 70,6 |
| 5. Обретение самостоятельности и независимости | 35,3 | 2,9 | 61,8 | 34,3 | 17,6 | 50,0 |
| 6. Влияние близких и друзей | 85,3 | 8,8 | 5,9 | 85,7 | 8,8 | 5,9 |
| 7. Престиж работы  | 97,1 | 0,0 | 2,9 | 71,4 | 8,8 | 20,6 |
| 8. Возможность завести новые знакомства | 73,5 | 0,0 | 26,5 | 71,4 | 17,6 | 11,8 |
| 9. Желание получить представление о различных видах трудовой деятельности  | 55,9 | 8,8 | 35,3 | 51,4 | 26,5 | 23,5 |

Таблица 4. Что из нижеперечисленного в большей степени повлияло на ваше желание трудоустроиться? (Тип вопроса – закрытый)

Распределение ответов, позволяет сделать вывод, что среди студентов наблюдаются преобладающие блоки мотивов, образующие иерархию, а некоторых видах мотивов наблюдается сходство серди гуманитарного и технического профиля. Среди двух групп мы фиксируем значительное сходство по факту преобладающих материальных мотивов. Популярность этого мотивационного блока может быть воспринята как существующая инструментальная роль трудовой занятости в получении более значимых в жизни студенческой молодежи ресурсов, например, получение социальных благ и поддерживания стиля потребления. В целом, это может отражать особенности современного общества, в котором деньги выступают эквивалентом социальной успешности, демонстрируют статус и занимают ключевую позицию в современной системе ценностей. Существующие образцы поведения, социокультурные нарративы декларируют идею о необходимости высокого заработка и поддержания достойного уровня жизни, а массовая культура, может возводить деньги в подобие культа. Деньги могут выступать универсальным капиталом, общим эквивалентом которым можно измерить статус, уровень удовлетворенности жизнью и выдерживать социально одобряемый стиль потребления. Данный мотив находится на первом месте среди представителей гуманитарного профиля и на втором, среди технических направлений.

Следующий, достаточно распространенный в обеих группах мотив обозначен как «Самореализация и саморазвитие». Часто студенты упоминают об этом, подразумевая, что им необходимо реализовать свой личный и профессиональный потенциал, а также, постоянно развиваться, совершенствовать свои навыки, получать новые знания. Данный мотив может свидетельствовать о том, что труд не только обладает инструментальной полезностью, но и стимулируется духовными потребностями личности. Труд может быть весьма эффективным способом проверить свои силы и закрепить новые паттерны поведения, повысить экономическую и трудовую культуру, освоить новые навыки, которые могут быть конвертированы в доход в последствии, при выходе на рынок труда. Трудоустройство способствует расширению перечня умений и в какой-то степени предоставляет возможность студентам обрести собственную профессиональную идентичность. Ведь опыт работы включает в себя не только прикладные навыки, но и процессы самопознания, поиска своего места в социально-профессиональной структуре. Мотив самореализации и саморазвития также включает и образовательный компонент, поскольку, являясь студентами, все же, они не бросают обучение и продолжают совмещать труд и образование, извлекая из двух видов активности наиболее полезные для себя свойства. Труд может иметь творческий и созидательный потенциал, посредством которого личность получает удовлетворение от духовной и интеллектуальной деятельности. Также труд может быть частью жизненных стратегий студентов и работа, наряду с образованием для них это следование плану личностного роста и социального становления. Таким образом, можно сказать, что труд и образование выступают способами профессионально-интеллектуального роста и личностного обогащения, согласно существующим трудовым мотивам студенческой молодежи.

В представленной таблице, помимо близкого сходства главных мотивов, можно отметить и значительные расхождения. Так студенты гуманитарного профиля чаще ориентируются на построение карьеры, что отражает желание достигать высоких статусных позиций и улучшать свое материальное положение, путем последовательного и систематического труда, получая необходимые знания, оттачивая свои навыки и улучшая свои личностно-профессиональные качества. Посредством труда студенты пытаются подготовить себя к выходу на рынок труда после окончания обучения, уже имея опыт и тем самым ускоряя карьерный рост. Для обучающихся по программам гуманитарного образования, карьерный рост является одним из основных путей повысить уровень своего заработка. Поскольку продвижение по карьерной лестнице может быть достаточно сложным и длительным процессом, студенты еще во время обучения пытаются дополучить необходимый профессиональный капитал, позволяющий им претендовать на более высокие позиции в структуре организации. Обучающиеся на технических направлениях также указывали этот мотив в почти в половине случаев, что делает этот мотив актуальным для всех групп студентов. В этом отражается незавершенность социального статуса студенческой молодежи и присутствие установок на изменение своего социального положения используя одномоментно труд и образование как социальный лифт для максимизации полезности двух этих сфер – интеллектуально-образовательной и профессиональной.

Для студентов технического профиля получение опыта профессиональной деятельности является более важным мотивом, чем для обучающихся на гуманитарном направлении. Данный факт можно увязать с тем, что в технической сфере чаще возникает потребность обновлять свои знания и применять их на практике. Иначе существует риск отстать от новых трендов в сфере цифровых и промышленных технологий, в которых все чаще используется новое программное обеспечение. Также это может связано с тем, что студенты технического профиля чаще имеют устойчивые карьерные ориентации и уверены в том, какая сфера труда является для них значимой. Тогда происходит фокусированное наращивание опыта в важной для студента сфере с глубоким пониманием целесообразности текущей работы, не только с позиций денежных поступлений, но и с рациональной, последовательной ориентацией на рост профессионализма в специализированной направлении профессионального роста. Как правило, представители технических направлений получают конкретный набор теоретических знаний и навыков, что может приводить к снижению спектра потенциального выбора относительно сфер занятости. Это и обуславливает высокое желание получать опыт работы еще во время обучения. В том числе, студенты технических направлений чаще ориентированы на те сферы деятельности, которые являются престижными, с точки зрения коллективного восприятия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Гуманитарное направление** | **Техническое направление** |
| **Список причин** | **Неважно (%)** | **Среднее (%)** | **Важно (%)** | **Неважно (%)** | **Среднее (%)** | **Важно (%)** |
| 1. Интересная, творческая работа | 38,2 | 0,0 | 61,8 | 22,9 | 11,4 | 65,7 |
| 2. Работа дающая возможность получения востребованного опыта работы | 35,3 | 0,0 | 66,2 | 25,7 | 2,9 | 75,7 |
| 3. Работа приносящая пользу людям | 61,8 | 2,9 | 35,3 | 34,3 | 11,4 | 54,3 |
| 4. Работа не вызывающая физического утомления, с хорошими условиями труда | 50,0 | 0,0 | 50,0 | 31,4 | 31,4 | 37,1 |
| 5. Работа с карьерным ростом | 32,4 | 0,0 | 67,6 | 17,1 | 17,1 | 65,7 |
| 6. Высокооплачиваемая работа | 23,5 | 0,0 | 76,5 | 8,6 | 11,4 | 80,0 |
| 7. Работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии  | 32,4 | 5,9 | 61,8 | 22,9 | 17,1 | 60,0 |
| 8. Работа с хорошим коллективом  | 26,5 | 5,9 | 67,6 | 14,3 | 20,0 | 65,7 |
| 9. Работа с возможностью удаленной занятости | 70,6 | 0,0 | 29,4 | 28,6 | 14,3 | 57,1 |
| 10. Работа с гибким графиком  | 50,0 | 8,8 | 41,2 | 17,1 | 11,4 | 71,4 |
| 11. Предпринимательская деятельность  | 55,9 | 0,0 | 44,1 | 54,3 | 22,9 | 22,9 |
| 12. Не работал бы вообще | 64,7 | 0,0 | 35,3 | 88,6 | 5,7 | 5,7 |

Таблица 5. Если бы Вы могли выбирать, то какой работе отдали предпочтение? (Тип вопроса – закрытый).

В этом вопросе студентам предлагалось оценить не реальные трудовые практики, а указать предпочтения в выборе рабочего места ссылаясь на различные значимые свойства труда и его характеристики. Обращая внимания на характер ответов опрашиваемых студентов, дифференцированных по направлениям подготовки, можно сделать ряд умозаключений. В предпочтениях, касающихся привлекательного рабочего места у студентов гуманитарного и технического направления есть как сходства, так и существенные различия.

К сходствам мы можем отнести следующие ориентации: интересная, творческая работа – судя по ответам, студенты ориентированы на те виды деятельности, которые отличаются разнообразием, не рутинностью выполняемых задач и требующих проявления креативности, дающие свободу творческому и интеллектуальному потенциалу. В этом проявляется желание студентов получать новый опыт, иметь интересную, насыщенную трудовую жизнь. Если соединить все предложенные варианты ответа, которые в равной степени выражены у обеих групп, то мы получим следующий портрет идеального рабочего места. Как правило - это работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии, в хорошем коллективе, труд в которой связан со творческой и интеллектуальной свободой, разнообразием задач. Данная работа должна предоставлять востребованный на рынке опыт и хорошо оплачиваться. В целом, такой идеальный образ характерен для всей студенческой аудитории и выражает главные потребности этой социально-демографической группы, которые мы уже рассматривали в предыдущих вопросах.

На данный момент очевиден тот факт, что студенты и гуманитарии существенно отличаются друг от друга, как по сферам занятости, так и мировоззренческими, ценностно-мотивационными компонентами, определяющие характер занятости и сферы приложения сил. Данный вопрос не стал исключениям и различия в предпочтениях также присутствуют. Студенты технических направлений чаще демонстрировали наличие альтруистической мотивации к труду. Более половины указывало, что предпочли бы труд, который имеет конструктивный потенциал для людей и общества. В то время как среди студентов гуманитарного характера образования, так считают немногие – чуть более трети респондентов.

Студенты гуманитарного профиля, также в половине случаев указывают на тот факт, что предпочли бы рабочее место исключающее физическое утомление. Молодежь, обучающаяся на технических направлениях, ссылалась на это желание реже. Возможно это связанно с тем, что студенты гуманитарии уже сталкивались с тяжелым физическим трудом или, по крайней мере, работали физически больше чем представители технических программ обучения. Можно предположить, что ориентация на преимущественно интеллектуальный труд, связана с тем, что на первых порах студенты работали где придется, не имея достаточного опыта работы, а сейчас, имея нужное образование, которое не предусматривает избыточный физический труд, студенты могут себе позволить работать на месте с хорошими условиями труда, без нагрузок.

Студенты технического профиля чаще предпочитают удаленный формат занятости. Важность удаленной занятости как идеального варианта труда, отметило чуть более половины респондентов из рассматриваемой группы. Также технари чаще заявляют, что отдали бы предпочтение работе с возможностью избирать гибкие формы труда, относительно студентов гуманитарного профиля. Зато гуманитарии чаще выбирают труд на себя, т.е. хотели бы заниматься предпринимательской деятельностью, но также чаще выражают желание не работать вовсе. Таким образом, можно заключить, что студенты гуманитарного профиля чаще ориентируются на классическую модель занятости, предпринимательскую деятельность, а также, предпочли бы вовсе не работать. В то время, студенты технари чаще прибегали бы к удаленной занятости или гибким формам труда, выступая более ориентированной на постоянную занятость группой.

Резюмируя данный параграф, хотелось бы отметить, что в среде студенческой молодежи, которую мы поделили на два кластера – гуманитарный и технические профили подготовки, можно обнаружить набор как схожих, так и отличных друг от друга характеристик, что отражает иную присущую каждому кластеру систему трудовых мотивов. Схожими мотивами остаются те, которые связаны с получением высокого дохода и необходимости обеспечивать личные нужды. Также все студенты желают видеть в работе во время учебы источник будущего карьерного роста, потому стремятся получить опыт работы и расширить свои профессиональные навыки, в дополнении к получаемому образованию. Среди стимулов, повлиявших на желание трудоустроиться в разрезе групп существуют различия. Студенты технических направлений, не смотря на выраженный материальный мотив, все же чаще ссылалась на желание обрести профессиональный опыт, в то время для студентов гуманитариев, мотивация к труду была продиктована преимущественно желанием заработать, что подтверждается. Также студенты технического профиля чаще демонстрируют альтруистический подход в выборе рабочего места и желало бы работать на тех позициях, которые предусматривают удаленную занятость.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей работе были изучены теоретические основания особенностей студенческой занятости, а также, затронут важный вопрос, посвященный роли образования в системе интеллектуально-профессионального воспроизводства и обеспечения социальной мобильности студентов в российском обществе. Для современного общества модель работающего студента не является исключительной. Практика совмещения образования и трудовой активности актуальна для многих развитых стран переживших и переживающих социально-экономические трансформации. Сегодняшние тип экономической системы и хозяйства основанном на информационных технологиях и рыночных механизмах, порождает ряд новых социальных явлений, одним из которых является студенческий труд помимо образовательной деятельности. Согласно данным различных исследователей студенческой занятости, в условиях нынешней России - трудовая занятость студенчества является достаточно распространенной.

При концептуализации трудовой деятельности студентов в российском научном сообществе используются разные термины, но наиболее распространенным из них считается «студенческая занятость», отмечая что данный вид трудовой активности отличен от деятельности всего остального трудоспособного населения и осуществляется во время обучения в университете. Так некоторые отечественные ученые отмечают, что в России модель работающего студента уже не является чем-то исключительным и обрела свою массовость в 90-ые года. Отечественные социологи выделяют несколько причин появления студенческой занятости, как относительно распространенной социальной практики в условиях России. Среди них можно выделить как экономические, например, падение уровня доходов семей и возросшая стоимость жизни, так и культурные – появление инструментальных ценностей труда и образования для достижения иных жизненных задач. Далее в работе были рассмотрены теории, посвященные анализу взаимосвязи образования и трудовой занятости. Некоторые из рассмотренных теорий могут быть использованы для объяснения природы занятости студентов во время обучения в ВУЗе. Первая установка на труд базируется на материально-экономическом неравенстве возможностей как студентов, так и их семей. Неоднородность социальной структуры, обусловленной экономическим неравенством, порождает набор различных стартовых возможностей студентов. Так получение дополнительного трудового дохода может стать попыткой студентов преодолеть экономическое неравенство или получения необходимого для жизни дохода, из-за разного материального положения семей обучающихся, которые могут лишаться работы (например, в период экономического спада во время пандемии Covid-19) или иметь низкий уровень дохода из-за различного уровня экономического развития регионов. Тогда трудовые доходы могут позволять удовлетворять потребности студенческой молодежи, на фоне недостаточной или отсутствующей материальной поддержки со стороны семей обучающихся. Вторая причина лежит в плоскости рациональных стратегий, направленных на максимизацию полезности и улучшению свойств человеческого капитала. Современная рыночная ситуация, при которой существует конкуренция за рабочие места, приводит к тому, что конкурентное преимущество может быть сформировано путем получения опыта работы, который работодателем при прочих равных условиях будет оценен выше и увеличит вероятность трудоустройства для студентов в будущем после получения образования. Исходя из такой ситуации и своего социально-экономического статуса студентов, связанного с тем, что данная общность только формирует новые компетенции и знания, а также, не обладает полной самостоятельностью в финансовых вопросах, инвестиции в опыт работы, как способа улучшения навыков и знаний в профессиональной области, могут быть также ценны, как и получение высшего образования. Таким образом, студенты реализуют рациональную стратегию поведения, увеличивая шанс будущего трудоустройства через совмещение трудовую активности и образования.

Анализируя данные относящиеся к особенностям студенческого труда можно сделать различные выводы. Студенты активно совмещают образование и труд, а также, представлены в разных отраслях экономики. Большая концентрация студенческой молодежи была обнаружена в сфере информационных технологий, образовании и промышленности. Имея ограниченный ресурс свободного от учебы времени, наибольшая доля студентов занята от 10 до 20 часов в неделю, что позволяет реализовывать стратегию на совмещение образования и занятости. Встречаются случаи, когда студенты работают более 40 часов в неделю, что противоречит нормам трудового законодательства и может значительно ухудшать как здоровье, так и академическую успеваемость из-за высоких временных издержек и психофизических нагрузок.

Опираясь на данные нашего исследования, можно выделить некоторые общие причины занятости, указанными самой студенческой группой. Труд во время обучения позволяет достигать материального благополучия и удовлетворять как витальные, так и рекреационные потребности. Помимо материальных преференций, трудовая занятость выполняет важную функцию духовного роста и личностного становления, посредством которого студенты реализуют свой интеллектуальный потенциал, обретают самостоятельность и независимость, расширяют свой социальный опыт, становятся более гибкими и осведомленными о потребностях рынка труда. В общем, труд позволяет студентам эффективнее погружаться в социально-профессиональную среду, расширять свои знания и навыки, как в профессиональной, так и социальной области, что благотворно сказывается на личности и позволяет снижать издержки при переходе из студенческого социального статуса в более зрелый – профессионально-трудовой.

В разрезе студентов гуманитарных и технических направлений были выявлены некоторые особенности труда, свидетельствующие о существенных различиях между двумя представленными группами. Эти различия выражены в структуре занятости, опыте работы и трудовых мотивах. Для начала хотелось бы отметить, что труд студентов технического профиля является более профилизированным и узконаправленным. Студенты технического профиля чаще заняты в сфере информационных технологий, что свидетельствует о высокой ориентации на связь образования со сферой труда. Обучающиеся на гуманитарных направлениях подготовки чаще заняты в сфере образования и науки, а также, чаще указывают, что профиль их обучения имеет минимальную связь с будущим местом труда, а текущая работа не связана с будущей карьерой. Данное обстоятельство может свидетельствовать о некоторой неуверенности студентов гуманитарного профиля в ценности специализации образования, как главного фактора будущего трудоустройства, а также, намекать на отсутствие долгосрочных карьерных стратегий, синтезирующих текущее место работы и образование. В том числе среди гуманитариев более распространен ранний выход на работу. В среднем студенты из этой группы обладают большим трудовым стажем и работают интенсивнее в рамках трудовой рабочей недели. Именно среди студентов гуманитарного профиля был обнаружен рост тех, кто занят более 40 часов в неделю.

В сфере трудовых мотивов у студентов технических и гуманитарных направлений существуют сходства и различия. Среди характерных для всех групп трудовых мотивов и предпочтений можно выделить доминирующие материальные мотивы, связанные с необходимостью зарабатывать деньги для удовлетворения личных нужд и карьерные установки. Все же студенты технических направлений чаще ориентированы на возможность расширить и улучшить опыт работы, а также, на ту работу, которая может приносить пользу людям. В то время, как для гуманитарных направлений труд – это, преимущественно, средство для получения дохода. Студенты технического профиля чаще предпочитают удаленную занятость и гибкие формы труда, а гуманитарии напротив, тяготеют к классической занятости и предпринимательской деятельности. Также среди гуманитарных направлений подготовки больше тех, кто предпочел бы вовсе не работать, что свидетельствует о том, что работа может восприниматься как инструментальная ценность на пути к достижению некоего жизненного уровня или заниматься саморазвитием.

Таким образом, студенческий труд очень сложное и многоструктурное явление, которое во многом определяется социально-экономическими условиями и внутренними мотивационными установками студенческой молодежи. Можно сказать, что такая популярность и важность трудовой занятости в жизни студенческой молодежи свидетельствует о возможной трансформации ценности института образования в России как единственного источника социально-профессиональной мобильности для студентов. По крайней мере мы можем говорить, что частично, функции формирования профессиональных компетенций могла перейти к рынку труда. Не смотря на важность высшего образования, труд может занимать не менее важное место в структуре ценностей студенческой молодежи. С возможными изменениями рыночных сигналов и появлением новых критериев оценки свойств человеческого капитала, профессиональный опыт работы и апробированные на практике знания, могут значительно облегчить вхождение студентов в сферу труда. Нельзя не заметить, как студенты гуманитарии чаще упоминают, что их текущая образовательная траектория не связана с работой, а также, что текущая работа не связана с местом будущего труда – это демонстрирует неуверенность в будущей карьерной стратегии. Складывается впечатление, что современный технологический сдвиг в экономике, приводит к снижению ценности труда специалистов гуманитарного профиля в прежней конфигурации, в виду возможной оторванности от новых потребностей рынка, все чаще требующего наличие технических компетенций. Генерируя новый спрос, рынок не успевает передать этот сигнал образовательным учреждениям, а возможная ригидность образовательных программ, которые не успевают среагировать ввиду долгих бюрократических процедур пересмотра образовательных программ в пользу большей практической ориентированности обучения, вызывает феномен, при котором может происходить разрыв между образовательным процессом и экономической реальностью. Разрыв, при котором набор предоставляемых знаний может оказаться нерелевантным или невостребованным на рынке, что усугубляется высокой конкуренцией и возможным перепроизводством специалистов-гуманитариев. Именно этими причинами, мы можем объяснить такую высокую ориентацию студентов гуманитарного профиля на получение опыта работы еще во время обучения, на фоне ответов студентов технического профиля, которые чаще связывают свое обучения с текущими практиками труда и будущими ориентациями в сфере карьеры. Вероятно, это необходимо для того, чтобы получить релевантные знания и профессиональный опыт в качестве гарантий будущего трудоустройства. При активном распространении новых информационных технологий во всех сферах жизни общества, труд специалистов гуманитарного профиля постепенно трансформируется и нуждается в новом образовательном подходе, который адаптирует студентов гуманитарных образовательных программ под новые тенденции развития цифровой экономики.

В свете вышеизложенного можно констатировать, что цели выпускной квалификационной достигнуты, а задачи реализованы.

Практические рекомендации:

Исходя из данных нашего исследования, свидетельствующих, что мотив получения опыта работы, самореализации в профессиональной сфере и материальные потребности студенческой молодежи зачастую определяют их выход на рынок труда еще во время обучения, можно сказать, что студенческий труд может становиться все более актуальной практикой, наряду с получаемым образованием. Такая профессиональная ориентация, с одной стороны обусловлена новыми потребностями на рынке труда, учитывающих опыт профессиональной деятельности как конкурентное преимущество, а также, усиление роли технических компетенций и информационных систем в управлении бизнесом и осуществлении его деятельности. Все это задает новую систему критериев качества личности, в которой опыт работы и профессиональные навыки, становятся не менее важными, чем общий уровень образованности и эрудированности. Становится очевидным, что в современном мире, образование и труд, могут стать равноправными и взаимодополняющими друг друга видами студенческой активности, которые могут нуждаться в органическом синтезе. Исходя из этого умозаключения, мы можем предложить образовательным учреждениям следующие меры на обеспечение конструктивной профессионально-образовательной гибкости студентов, снижая возможные коллизии в сфере совмещения образования и труда.

Ниже приведены некоторые рекомендации для высшего учебного заведения, которые могут помочь обеспечить гибкость студентов, улучшить их профессиональные качества и улучшить материальную поддержку:

1. Онлайн-обучение и гибкий график. Предоставление онлайн-курсов и возможность максимальной универсальности графика обучения. Это помогает студентам балансировать между учебой, работой и личными делами.

2. Практическое обучение. Для обеспечения развития практических навыков студентов следует улучшить возможности для практической работы, увеличить количество практик и стажировок.

3. Сотрудничество с бизнесом. Сотрудничество с бизнес-сферой может быть полезным для поддержки студентов. Это позволяет им освоить более актуальные и пригодные для рынка навыки, ознакомиться с потенциальным работодателем и получить рекомендации от экспертов в своей области.

4. Доступ к материальной поддержке. Наличие финансово-материальной поддержки для студентов с низким доходом может помочь им покрыть расходы на учебу, оплату жилья и питание. Это позволит студентам фокусироваться на обучении, не отвлекаясь на финансовые проблемы.

5. Поддержка улучшения профессиональных навыков. Профессионально ориентированные программы дополнительного образования, которые включают развитие навыков решения проблем, лидерских и коммуникативных навыков, могут помочь студентам научиться эффективно работать в команде, выступать в качестве лидера и улучшить их востребованность на рынке труда.

6. Мониторинг и оценка результата. Создание механизмов мониторинга и оценки степени работы по приведенным руководствам поможет увидеть успешность работы и улучшать процессы, учитывая потребности студентов.

По результатам нашего исследования можно констатировать еще одно обстоятельство. На рынке, при нынешних трендах цифровизации экономики, студенты гуманитарного профиля могут чувствовать неуверенность в своем профессиональном будущем, что выражается в низкой мотивации к соприкосновению образовательного процесса со сферой труда, а также, преобладающем отсутствии представлений о будущей карьере. В соответствии с этим мы можем предложить образовательным учреждениям следующие меры:

1. Включить информационные технологии в учебные программы. Образовательные программы должны быть адаптированы к современным технологиям. Например, требуется включить учебные пособия как для повышения уровня информационной грамотности, так и закреплять компетенции в области интернет-исследования (digital research), чтения и понимания цифровых текстов, работы в пакетах Microsoft Office, управление базами данных (СУБД), в том числе с использованием актуальных языков программирования, нейронных сетей и ИИ.

2. Объединять гуманитарные науки и информационные технологии. Учебные планы должны учитывать важность и роль информационных технологий в гуманитарных науках, таких как литература, история, социология и др. Студенты должны понимать, как используются ИТ при анализе культур, языковых теорий, искусства и других исследовательских задач.

3. Предложить студентам активное использование ИТ. Студенты должны использовать информационные технологии в своих проектах, исследованиях и решении различных проблем. Они должны приобрести опыт и понимание того, как эффективно использовать ИТ для своих будущих карьер.

4. Использовать электронные книги и материалы. Высшее учебное заведение могут использовать базы данных электронных книг и журналов для обеспечения доступа студентов к материалам, а также использовать различные онлайн-ресурсы для наглядности и усовершенствования образовательного процесса.

5. Предоставлять доступ к инновационным технологиям обучения. Использование виртуальной и дополненной реальности, систем штучного интеллекта, выбор и управление онлайн-учебными платформами, чтобы учебное заведение могло предложить более захватывающий и интерактивный опыт обучения.

6. Вовлечение экспертов в области информационных технологий в качестве преподавателей. Эксперты в области информационных технологий должны быть включены в программы обучения. Они могут делиться своим опытом и предлагать новые идеи для развития обучения студентов с учетом новых трендов на рынке труда и структуры его потребностей.

7. Оценить результаты. Необходимо проводить анализ данных для оценки того, насколько успешно были внедрены ИТ в учебные программы. Это позволит принимать дополнительные меры по улучшению качества образования студентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

**Законы. Нормативно - правовые акты.**

1. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. От 30.04.2021) [Электронный ресурс] // Справочная система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_60

**Монографии. Книги.**

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход.: Пер. с англ. под науч. ред. Р. И. Капелюшникова / Беккер Г. С. - М.: ГУ ВШЭ, 2003. - 672 с.
2. Дюркгейм Э. Д. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. Перевод с французского Гофман А.Б. Издание 4-е, исправленное. / Дюркгейм Э. Д. -М.: Юрайт, 2019. -308 с.
3. Дюркгейм Э. Д. Самоубийство: социологический этюд.: Монография. / Дюркгейм Э. Д. -М.: Директ-Медиа, 2007. -744 с.
4. Зборовский Г. Е. История социологии: классический этап.: Учебник для вузов / Зборовский Г. Е. - Сургут.: Рио СурГПУ, 2014. - 211 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы.: Учебное пособие. / Ильин Е. П. - СПб.: Питер, 2011. - 890 с.
6. Иванова Н. А., Жулина Е. Г. Экономика и социология труда.: Учебное пособие для вузов. / Н. А. Иванова, Е. Г. Жулина - М.: Экзамен, 2009. - 151 с.
7. Ларистова И. Л. Общая психология: мотивация эмоции, воля.: Учебное пособие. /Ларистова И. Л. -Владивосток.: Дальневосточный государственный университет, 2003, 105 с.
8. Мертон Р К. Социальная теория и социальная структура.: Монография. / Мертон Р. К. - М.: АСТ Москва: Хранитель, 2006. - 873 с.
9. Немов Р. С. Психология: учебник. / Немов Р. С. - М.: Юрайт, 2011. - 639 с.
10. Нурышев Г.Н., Бразевич Д.С. Социология.: Учебное пособие. / Г. Н. Нурышев, Д.С. Бразевич -СПБ.: СПбГУНиПТ, 2010. - 292 с.
11. Осипов А. М. Социология образования.: Учебник и практикум для вузов. / Осипов А. М. - М.: Юрайт. 2019. -366 с.
12. Сафиуллина Ф. Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: Диссертация канд. социолог. наук / Ф.Р. Сафиуллина; Башкирский гос. университет. - Саратов., 2014. -163 с.
13. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование Смирнов В. Т. [и др.] - М.: Машиностроение, 2005. - 513 с.
14. ЯкобсонП.М*.*Психологические проблемы мотивации поведения человека*.* -М.: Просвещение, 1969. - 316 с.

**Статьи.**

1. Асанова Н.И. Роль функций образования в воспроизводстве и закреплении социального неравенства в обществе / Н.И. Асанова // Вестник ПНИПУ. -2014 - №2. - С. 159-169.
2. Антропова Н.М. Исследование проблемы занятости студенческой молодежи в сфере социально-трудовых отношений / Н.М. Антропова // Вестник Кемеровского государственного университета. -2010. - № 3. -С. 145-150.
3. Батыгин Г.С. Структурный функционализм Парсонса / Г.С. Батыгин // Вестник РУДН. -2005. - №4-5. - С. 6-24.
4. Бикова Р.Р. Дисфункциональные аспекты института образоания по теории Мертона / А.В. Сибирякова, М.В Подерегина. Р.Р. Бикова // Education, Culture and Society. Сборник статей по материалам научных коференций ГНИИ. -2019. -С. 301-303.
5. Вознесенская Е.Д. «Как кончить курс и место достать» исследование вторичной занятости студентов / Г. А. Константоновский, Г.А. Чередниченко, Е.Д. Вознесенская // Социологический журнал. -2001. - №3. -С. 101-121.
6. Викторова Е.В. Высшее образование и человеческих капитал в инновационной экономике / Е.В. Викторова // Инновации. -2011. - №6. -С. 100 -107.
7. Варламова А. В. Трудовая занятость студентов как социальная проблема / А.В. Варламова // Сервис с России и за рубежом. -2016. - №1. - С.63-75.
8. Горбунова Е.М. Дюркгейм и современное образование/ Е.М. Горбунова // Социологическое обозрение. -2002. - №4. - С 65-71.
9. Гвоздева М.А., Казакова М.В. Исследование понятия человеческого капитала в экономической литературе / М.А. Гвоздева, М.В. Казакова // Социум и власть. -2017. - №1. - С. 82-87.
10. Гурова И.Г. Вторичная занятость студентов как способ их социальной адаптации в условиях трансформации российского общества / И.Г. Гурова // Известия Тульского государственного университета. -2011. - С. 174-181.
11. Герчиков В.И. Феномен работающего студента вуза / В.И. Герчиков // Социологические исследования. -1999. - №8. -С. 87-94.
12. Демин М.В. О мотивации человеческой деятельности / М.В. Демин // Вестник МГУ. - 1988 - №2. -С. 111-115.
13. Кимелев Ю.А., Полякова Н.Л. Социально-исторический процесс индивидуализации и социальные механизмы его реализации / Ю. А. Кимелев, Н.Л. Полякова // Социология и политология. - 2018. - № 1. - С. 5-33.
14. Колесникова Е.Ю. Концепция социокультурной функции образования в контексте его современной модернизации / Е.Ю. Колесникова // Известия вузов -2011. - №2. -С. 64-68.
15. Кройтор С.Н. Социология образования как научная дисциплина: проблемное поле и направления развития / С.Н. Кройтор // Социологическая наука и образование: состояние, проблемы и перспективы развития. -2010. - № 2. - С. 96-97.
16. Калина Н.М. Феномен трудовой занятости студентов в России: история и современность //Проблемы современной экономики. Евразийский международный научно-аналитический журнал. -2017. - №2. -С. 222-224.
17. Короткова М. С. Социальный портрет работающего студента / М.С, Короткова // Научные труды московского гуманитарного университета. -2016. - №5. -С. 47-51.
18. Кошарный В.П., Корж Н.В. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи / В.П. Кошарный, Н.В. Корж // Общественные науки. Социология. -2012. №1. -С. 126-135.
19. Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Нормально ли быть неформальным? / Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон // Экономический журнал высшей школы экономики. -2013. -№1. -С. 3- 40.
20. Мазунина М*.В.*Вторичная занятости студентов гуманитарного факультета ПНИПУ / М.В. Мазунина // Вестник ПНИПУ Журнал Магистров. -2014. - № 2. - С. 251-257.
21. Нагимова А.М., Сафиуллина Ф. Р. Совмещение обучения в вузе и трудовой занятости / А.М. Нагимова, Ф.Р. Сафиуллина // Социологические исследования. -2014. - № 4. - С. 121-124.
22. Николаева Н. С. Образование как социальный интистут: функции и дисфукнции / Н.С. Николаева // Ученые записки ЗабГГПУ. -2011. - № 5. - С. 172-177.
23. Парсонс Т. Социальные системы / Т. Парсонс // Вопросы социальной теории. -2008. - № 1. - С. 38-71.
24. Перова И.Т. Дополнительная занятость: Масштабы, структура, характер / И.Т. Перова // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. — 1999. — №4. — С. 34.
25. Посталовский А.В. Парадигма струкруно-функционального анализа в американской академической социологии / А.В. Посталовский //Вестник БДУ. -2009. - №3. - С.67-71.
26. Погосян Н.В. Избыточное образование в России и его социально-экономические последствия / Н.В, Погосян // Вестник экспертного совета. -2015. - №2. -С. 86-91.
27. Пасовец Ю.М. Вторичная занятость студентов как фактор профессионализации и социальной интеграции молодежи / Ю.М. Пасовец // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. - № 4. - С. 183–199.
28. Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов / С.Ю. Рощин, В.Н. Рудаков // Вопросы образования. -2014. - №2. -С. 152 -179.
29. Родионова А.В. Трудовая занятость студенчества в контексте обучения (на примере Санкт-Петербурга) / А.В. Родионова // Теория и практика общественного развития. -2011. - №7. -C. 1-6.
30. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодёжи / В.В. Ретивина // Высшее образование в России. -2019. - № 1. -С. 57-63.
31. Столяренко Л.Д., Мержоева А.Х. Динамика социальной селекции в образовании / Л.Д. Столяренко, А.Х. Мержоева // Теория и практика общественного развития. -2010. - №2. - С. 204-209.
32. Тебиев Б.К. Авдеев А.А. Экономический рост и образование / Б.К. Тебиев, А.А. Авдеев // Экономический журнал. -2012. - №1. -С. 149-155.
33. Федорова Е.П. Студенческая занятость: ее особенности и направления исследования / Е.П. Федора // Экономика, управление и социальная политика. -2015. - № 6. - С. 47-50.
34. Харчева В.Г., Шереги Ф.Э. Высшая школа в зеркале социологии / В.Г. Харчева, Ф.Э. Шереги // Социологические исследования. -1994. -№ 12. -С. 41
35. Чередниченко Г.А. Новое в образовании и профессиональной деятельности молодежи / Г.А. Чередниченко // Социологические исследования. -2009. - № 7. - С. 119−125.
36. Юдина Е.Н., Тренев В. Н. Студенты вузов на рынке труда / Е.Н. Юдина, В.Н. Тернев // Наука и школа. -2017. - № 6. -С. 53-58.
37. Ядов В.А. Социальные институты / В.А. Ядов // Человек. Сообщество. Управление. -2006. - №1. С. 4-13.

**Интернет - ресурсы.**

1. Аникина Е.А. Кризис высшего образования в России: Проявления, причины и последствия [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. - 2016. - №3. - Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24770>
2. Дикусарова М.Ю. Вторичная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда. [Электронный ресурс] // Экономические науки. - Режим доступа: <http://show.vvsu.ru/files/AFEE448E-23D1-4B67-9F28-21237416F096.pdf>
3. Канаева Л.П., Лапшова А.М. Стратегии трудовой самозанятости студентов [Электронный ресурс] // Вестник науки и образования. -2018. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-trudovoy-samozanyatosti-studentov/viewer>
4. Сотникова А.В. Профессиональная мотивация как предмет социологического анализа [Электронный ресурс] // Историческая и социально образовательная мысль. -2010. -Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-motivatsiya-kak-predmet-sotsiologicheskogo-analiza/viewer>
5. Усманова Э.З., Рабцевич А.А. Проблема занятости и безработицы молодежи в современном обществе [Электронный ресурс] // Научный электронный архив. - Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/7315>.
6. Харченко В.С. Совмещения работы и учебы в вузе [Электронный ресурс] // ВШЭ. -2012. -С. 92 -104. Режим доступа: <https://vo.hse.ru/data/2014/02/13/1328351996/Harchenko.indd_092.pdf>
7. Харченко В.С. Совмещение работы и учебы в ВУЗе: новые практики или новые смыслы [Электронный ресурс] //ВШЭ. -2013. -С. 92-103. Режим доступа: https://vo.hse.ru/data/2014/02/13/1328351996/Harchenko.indd\_092.pdf

Приложение 1.

Линейный отчет

1. На каком направлении подготовки Вы обучаетесь?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Гуманитарный профиль  | 136  | 49,3  |
| Технический профиль  | 140  | 50,7  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

2. На каком курсе Вы сейчас обучаетесь?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| 1 курс  | 0  | 0,0  |
| 2 курс  | 91  | 33,0  |
| 3 курс  | 88  | 31,9  |
| 4 курс  | 97  | 35,1  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

3. Имеете ли Вы на данный момент работу?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Да  | 208  | 75,4  |
| Нет, но имел опыт работы  | 68  | 24,6  |
| Еще не работал  | 0  | 0,0  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

4. Укажите какое количество времени Вы работали? (учитывая подработки)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Менее 2 месяцев  | 48  | 17,4  |
| От 2 до 5 месяцев  | 56  | 20,3  |
| От полугода до года  | 20  | 7,2  |
| От года до двух лет  | 88  | 31,9  |
| Более двух лет  | 64  | 23,2  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

5. В какой сфере Вы работаете в настоящее время или имели опыт работы в прошлом?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сфера занятости  | Работаю сейчас  | Имел опыт работы |
| 1. Торговля и общественное питание
 | 6% | 35% |
| 1. Транспорт и связь
 | 1,4% | 1,4% |
| 1. Наука
 | 5,8% | 1,4% |
| 1. Промышленность
 | 15% | 5,8% |
| 1. Образование
 | 17,4% | 22% |
| 1. Учреждения культуры и спорта
 | 7,2% | 9% |
| 1. Общественные и политические организации
 | 0% | 4% |
| 1. Предпринимательская деятельность
 | 13% | 10% |
| 1. Строительство
 | 1,4% | 10% |
| 1. Сфера информационных технологий
 | 35% | 4,3% |
| 1. Сельское хозяйство
 | 0% | 0% |
| 1. Органы государственного и муниципального управления; судебные, правоохранительные органы
 | 0% | 4,3% |

6. Вы трудились постоянно или делали перерывы в работе?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Работал круглый год  | 88  | 31,9  |
| Работал в течении нескольких месяцев в году, потом делал перерыв  | 116  | 42,0  |
| Работал в основном на каникулах  | 36  | 13,0  |
| Работал от нескольких дней до нескольких недель в течение года  | 36  | 13,0  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

7. Вы работаете/работали формально или неформально?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Работаю формально, с заключением трудового договора  | 128  | 46,4  |
| Работаю с заключением гражданско-правового договора  | 32  | 11,6  |
| Работаю неофициально  | 92  | 33,3  |
| Самозанятость  | 24  | 8,7  |
| Индивидуальный предприниматель  | 0  | 0,0  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

8. Сколько часов в неделю, примерно Вы работали/работаете с момента поступления в ВУЗ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Менее 10 часов в неделю  | 48  | 17,4  |
| от 10 до 20 часов в неделю  | 92  | 33,3  |
| от 21 до 30 часов в неделю  | 76  | 27,5  |
| от 31 до 40 часов в неделю  | 32  | 11,6  |
| более 40 часов в неделю  | 28  | 10,1  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

9. Почему Вы решили пойти работать во время обучения? Поясните Ваш ответ.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Нужны были деньги для личных нужд  | 152  | 55,1  |
| Хотел получить опыт работы и улучшить профессиональные навыки  | 109  | 39,5  |
| Желание обрести самостоятельность и независимость  | 39  | 14,1  |
| Желание обрести новые связи и знакомства  | 25  | 9,1  |
| Необходимы деньги для помощи близким и друзьям  | 22  | 8,0  |
| Желание развиваться и утвердиться как личность  | 21  | 7,6  |
| Поступило хорошее предложение о работе  | 18  | 6,5  |
| Было много свободного времени  | 8  | 2,9  |
| Не могу не работать  | 3  | 1,1  |
| Сумма:  | 397  | 143,8  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

10. Что из нижеперечисленного в большей степени повлияло на Ваше желание трудоустроиться? (Оцените по 5-балльной шкале: 1 -совсем не важно; 5 -очень важно).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа (в %) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Достижение материального благополучия | 75,4 | 6 | 4 | 6 | 9 |
| Обретение самостоятельности и независимости | 48 | 7,2 | 10,1 | 12 | 23,2 |
| Самореализация и саморазвитие | 52,2 | 20,3 | 7 | 6 | 15 |
| Приобретение профессионального опыта | 39,1 | 17,4 | 3 | 10,1 | 30,4 |
| Желание получить представление о различных видах трудовой деятельности | 26,1 | 2,9 | 17,4 | 7,2 | 46,4 |
| Построение карьеры | 46,4 | 6 | 13 | 10 | 25 |
| Возможность завести новые социальные связи | 16 | 3 | 9 | 24,6 | 47,8 |
| Влияние близких и друзей | 3 | 3 | 9 | 17,4 | 68,1 |
| Престиж работы | 2.9 | 8,7 | 4,3 | 34,8 | 49,3 |

11. Продолжите предложение «Работа во время учебы для меня, в первую очередь, это...»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Возможность повысить свой доход, стать финансово независимым  | 160  | 58,0  |
| Желание обеспечить личностный рост и реализовать свой потенциал  | 80  | 29,0  |
| Возможность получить опыт работы  | 56  | 20,3  |
| Способ занять время, получить новые впечатления  | 8  | 2,9  |
| Желание познакомиться с новыми людьми  | 4  | 1,4  |
| Сумма:  | 308  | 111,6  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

12. Если бы Вы могли выбирать, то какой работе отдали бы предпочтение?

(Оцените по 5-балльной шкале: 1 -совсем не важно; 5 -очень важно)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Интересная, творческая работа | 57 | 7,2 | 6 | 9 | 22 |
| 2. Работа дающая возможность получения востребованного опыта работы | 38 | 30,4 | 1,4 | 13 | 17,4 |
| 3. Работа приносящая пользу людям | 32 | 13 | 7,2 | 10,1 | 38 |
| 4. Работа не вызывающая физического утомления, с хорошими условиями труда | 25 | 19 | 16 | 11,6 | 29 |
| 5. Работа с карьерным ростом | 58 | 9 | 9 | 9 | 16 |
| 6. Высокооплачиваемая работа | 58 | 20,3 | 6 | 12 | 4,3 |
| 7. Работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии  | 46,4 | 15 | 12 | 12 | 16 |
| 8. Работа с хорошим коллективом  | 39,1 | 28 | 13 | 1,4 | 19 |
| 9. Работа с возможностью удаленной занятости | 25 | 19 | 7,2 | 12 | 38 |
| 10. Работа с гибким графиком  | 50,7 | 5,8 | 10,1 | 9 | 25 |
| 11. Предпринимательская деятельность  | 24,6 | 8,7 | 11,6 | 17,4 | 37,7 |
| 12. Не работал бы вообще | 16 | 4 | 3 | 6 | 71 |

13. Согласны ли Вы со следующими утверждениями?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Значения | Согласен (%) | Не уверен (%) | Не согласен (%) |
| 1. Труд это бремя, связанное с необходимостью удовлетворения насущных потребностей | 85 | 95 | 96 |
| 2. Труд дает возможности для развития и реализации личностного потенциала | 95,7 | 4,3 | 0 |
| 3. Труд - это обязанность человека перед обществом | 24,6 | 27,5 | 47,8 |
| 4. Имея достаточно средств к существованию, Вы бы все равно работали  | 53,6 | 29 | 17,4 |

14. Связана ли Ваша работа (подработка) с получаемым образованием?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от ответивших |
| Да, связана  | 96  | 34,8 |
| Связана частично  | 56  | 20,3 |
| Не связана  | 112  | 40,6 |
| Затрудняюсь ответить  | 12  | 4,3 |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0 |

15. Имеет ли (или имело последнее место работы) Ваша работа к дальнейшим профессиональным планам?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Да, моя работа связана с моей будущей карьерой  | 128  | 46,4  |
| Нет, моя работа не связана с будущей карьерой  | 84  | 30,4  |
| Затрудняюсь ответить  | 64  | 23,2  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

16. (Вопрос для тех, кто сейчас не работает) Почему Вы решили отказаться от работы?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Работа занимала много времени  | 34  | 12,3  |
| Решил посвятить себя учебе  | 25  | 9,1  |
| Снижение успеваемости  | 20  | 7,2  |
| Заработал необходимо количество денег  | 5  | 1,8  |
| Работа перестала нравится  | 4  | 1,4  |
| Потерял работу из-за увольнения  | 4  | 1,4  |
| Плохой коллектив  | 4  | 1,4  |
| Неприемлемые условия труда  | 3  | 1,1  |
| Сумма:  | 99  | 35,9  |
| Итого ответивших:  | 66  | 23,9  |

17. Сложно ли Вам совмещать работу и учебу?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| Да  | 76  | 27,5  |
| Скорее да, чем нет  | 108  | 39,1  |
| Скорее нет, чем да  | 72  | 26,1  |
| Нет  | 20  | 7,2  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

18. Насколько выражены у Вас (были выражены, когда Вы работали) следующие проблемы?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Проблемы | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Снижение успеваемости | 19 | 4,3 | 21,7 | 23,2 | 31,9 |
| 2. Конфликты с преподавателями | 2,7 | 0 | 10,3 | 10,1 | 76,8 |
| 3. Хроническая усталость (недосып, нехватка сил и энергии) | 42 | 7,2 | 31,9 | 4,3 | 15 |
| 4. Работа не соответствует моим ожиданиям и возможностям | 11,6 | 8,7 | 27,5 | 23,2 | 29 |
| 5. Нехватка времени  | 47,8 | 11,6 | 15,9 | 5,8 | 18,8 |
| 6. Снижение посещаемости занятий | 2,9 | 13 | 33,3 | 21,7 | 29,0 |

19. Укажите Ваш возраст

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Значения  | Частота  | %от опрошенных  |
| 19-20 лет  | 108  | 39,1  |
| 21-22 лет  | 156  | 56,5  |
| 23-24 лет  | 12  | 4,3  |
| 25 и более лет  | 0  | 0,0  |
| Итого ответивших:  | 276  | 100,0  |

Приложение 2.

**Анкета**

*Здравствуйте уважаемые студенты СПБГУ! Команда социологов проводит социологический опрос о роли работы в жизни студентов. Просим Вас принять участие в опросе. В вопросах с предусмотренными вариантами ответов, просто обведите цифру, соответствующую вашему ответу. В некоторых вопросах надо написать Ваш ответ на свободных строчках. Вы также можете написать собственный вариант ответа на строке после слова «другое». Анонимность гарантируется, результаты опроса будут использованы в обобщенном виде. Благодарю за уделенное время!*

**1. На каком направлении подготовки Вы обучаетесь?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. На каком курсе Вы сейчас обучаетесь?**

1) 1 курс 2) 2 курс 3) 3 курс 4) 4 курс

**3. Имеете ли Вы на данный момент работу?**

1) Да

2) Нет, но имел опыт работы

3) Еще не работал

**4. Укажите какое количество времени Вы работали? (учитывая подработки)**

1) менее 2 месяцев

2) От 2 до 5 месяцев

3) От полугода до года

4) От года до двух лет

5) Более двух лет

**5. В какой сфере Вы работаете в настоящее время или имели опыт работы в прошлом?**

*(Поставьте знак* **+** *в нужной строке/строках)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сфера занятости  | Работаю сейчас  | Имел опыт работы |
| 1. Торговля и общественное питание
 |  |  |
| 1. Транспорт и связь
 |  |  |
| 1. Наука
 |  |  |
| 1. Промышленность
 |  |  |
| 1. Образование
 |  |  |
| 1. Учреждения культуры и спорта
 |  |  |
| 1. Общественные и политические организации
 |  |  |
| 1. Предпринимательская деятельность
 |  |  |
| 1. Строительство
 |  |  |
| 1. Сфера информационных технологий
 |  |  |
| 1. Сельское хозяйство
 |  |  |
| 1. Органы государственного и муниципального управления; судебные, правоохранительные органы
 |  |  |
| 1. Другое *(укажите что именно)*
 |  |  |

**6. Вы трудились постоянно или делали перерывы в работе?**

1) Работал круглый год

2) Работал в течении нескольких месяцев в году, потом делал перерыв

3) Работал в основном на каникулах

4) Работал от нескольких дней до нескольких недель в течение года

**7. Вы работаете/работали формально или неформально?**

1) Работаю формально, с заключением трудового договора

2) Работаю с заключением гражданско-правового договора

3) Работаю неофициально

4) Самозанятость

5) Индивидуальный предприниматель

**8. Сколько часов в неделю, примерно Вы работали/работаете с момента поступления в ВУЗ?**

1) Менее 10 часов в неделю

2) от 10 до 20 часов в неделю

3) от 21 до 30 часов в неделю

4) от 31 до 40 часов в неделю

5) более 40 часов в неделю

**9. Почему Вы решили пойти работать во время обучения? Поясните Ваш ответ.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**10. Что из нижеперечисленного в большей степени повлияло на Ваше желание трудоустроиться?** *(Оцените по 5-балльной шкале: 1 -совсем не важно; 5 -очень важно).*

|  |  |
| --- | --- |
| Список причин |  |
| 1. Достижение материального благополучия |  |
| 2. Самореализация и саморазвитие |  |
| 3. Построение карьеры |  |
| 4. Приобретение профессионального опыта работы |  |
| 5. Обретение самостоятельности и независимости |  |
| 6. Влияние близких и друзей |  |
| 7. Престиж работы  |  |
| 8. Возможность завести новые знакомства |  |
| 9. Желание получить представление о различных видах трудовой деятельности  |  |
| 10. Другое *(укажите что именно)*  |  |

**11. Продолжите предложение «Работа во время учебы для меня, в первую очередь, это...»**

1) Возможность получить опыт работы

2) Возможность повысить свой доход, стать финансово независимым

3) Желание обеспечить личностный рост и реализовать свой потенциал

4) Способ занять время, получить новые впечатления

5) Желание познакомиться с новыми людьми

**12. Если бы Вы могли выбирать, то какой работе отдали бы предпочтение?**

*(Оцените по 5-балльной шкале: 1 -совсем не важно; 5 -очень важно)*

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика работы |  |
| 1. Интересная, творческая работа |  |
| 2. Работа дающая возможность получения востребованного опыта работы |  |
| 3. Работа приносящая пользу людям |  |
| 4. Работа не вызывающая физического утомления, с хорошими условиями труда |  |
| 5. Работа с карьерным ростом |  |
| 6. Высокооплачиваемая работа |  |
| 7. Работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии  |  |
| 8. Работа с хорошим коллективом  |  |
| 9. Работа с возможностью удаленной занятости |  |
| 10. Работа с гибким графиком  |  |
| 11. Предпринимательская деятельность  |  |
| 12. Не работал бы вообще |  |

**13. Согласны ли Вы со следующими утверждениями?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Согласен | Не уверен | Не согласен |
| 1. Труд это бремя, связанное с необходимостью удовлетворения насущных потребностей |  |  |  |
| 2. Труд дает возможности для развития и реализации личностного потенциала |  |  |  |
| 3. Труд - это обязанность человека перед обществом |  |  |  |
| 4. Имея достаточно средств к существованию, Вы бы все равно работали  |  |  |  |

**14. Связана ли Ваша работа (подработка) с получаемым образованием?**

1) Да, связана

2) Связана частично

3) Не связана

4) Затрудняюсь ответить

**15. Имеет ли (или имело последнее место работы) Ваша работа к дальнейшим профессиональным планам?**

1) Да, моя работа связана с моей будущей карьерой

2) Нет, моя работа не связана с будущей карьерой

3) Затрудняюсь ответить

**16. Сложно ли Вам совмещать работу и учебу?**

1) Да

2) Скорее да, чем нет

3) Скорее нет, чем да

4) Нет

**17.** *(Проставьте баллы* ***по каждой строке****: 1 -наименее выражено; 5 -наиболее выражено)*

|  |  |
| --- | --- |
| Проблемы | Баллы |
| 1. Снижение успеваемости |  |
| 2. Конфликты с преподавателями |  |
| 3. Хроническая усталость (недосып, нехватка сил и энергии) |  |
| 4. Работа не соответствует моим ожиданиям и возможностям |  |
| 5. Нехватка времени  |  |

**18. Укажите Ваш возраст \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Благодарю за Ваши ответы!**