

УДК 316.444.5

Трудовой потенциал студенчества как социальная база экономических перемен**Ключникова Т.Н.**

Кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и информационной технологии Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орел)

Старший преподаватель кафедры социологии и информационной технологии Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орел)

Давыдова О.В.

Авторами выделены типы трудового потенциала студенческой молодёжи, имеющие разный уровень готовности к решению сложных задач обновляющейся экономики. В статье представлены результаты социологического исследования по изучаемой проблеме. Предложенный авторами комплексный подход по стимулированию трудового потенциала обучающихся будет способствовать процессам инновации. Это позволит снизить социальные риски при интеграции в профессиональную среду и повысить производительность труда в отраслях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовой потенциал молодёжи, студенческая молодёжь, социальная база инноваций, модернизация экономики.

Государственная политика в экономической сфере в качестве основной цели стремится к прорыву в энерго- и ресурсосберегающих, информационных, медицинских, технологических и других наукоёмких отраслях. Модернизация экономики, решение задач по импортозамещению в ответ на вызовы политических реалий требует высокой мобильности системы профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Актуальным становится научный поиск факторов и условий для реализации государственной экономической политики. Решением данной задачи может стать подготовка в высших учебных заведениях высококвалифицированных специалистов, готовых к непрерывному обновлению своих знаний и навыков, имеющих аналитические умения и оснащенных средствами моделирования, проектной деятельности и порождения нестандартных идей.

Проблемой сегодня является слабость социальной базы для обновления экономики, недостаток профессионалов в условиях растущего числа невостребованных выпускников вузов. В целях решения данной проблемы было проведено социологическое исследование.

Гипотезой, положенной в основу анализа, стало выявление связей между учебной стратегией и уровнем трудового потенциала студенческой молодёжи. Было выдвинуто предположение, что молодые люди, совмещающие обучение и работу, имеют специфическую структуру трудовых стратегий и мотивации, отличную от полностью посвящающих себя только получению образования.

Методом, выбранным для исследования, стал анкетный опрос студенческой молодёжи г. Орла (май 2019 г., $N = 389$ человек). Методологическая база – концепция жизни В.А. Ядова [1]. Основой логи-

ческого замысла была определена зависимость отношения к будущей трудовой стратегии личности и складывающимися обстоятельствами жизни в региональных экономических условиях.

Под трудовым потенциалом принято понимать способность работников самостоятельно и качественно выполнять производственные функции и решать сложные профессиональные задачи [2]. Принципиальной характеристикой потенциала исследователи в социологии чаще всего называют способность к порождению инноваций, предложений по поиску нового, обновлению и преобразованию. Именно такого работника ждёт экономика страны. Обеспечение таких качеств возможно при сформированной готовности дипломированного специалиста любых отраслей к универсальным компетенциям – способности к прогнозной, проектной, инновационной деятельности. Данные навыки предполагают стремление к непрерывному пополнению и обновлению знаний в течение всей жизни. Эта мотивация является системообразующей для инновационного трудового поведения.

Проблемой выявления условий и факторов инновационного трудового поведения и потенциала занимались В.А. Ядов [1], Ж.Т. Тощенко [3], Б.М. Генкин [4] и другие.

Изучение основных тенденций интеграции студенческой молодёжи в сфере труда в современной России отображается в работах отечественных социологов: З.Т. Голенковой [5], Д.Л. Константиновского [6], Г.А. Чередниченко [7] и других.

Исследовательский замысел состоял в проверке связи следующих индикаторов: социального самочувствия, универсальных профессиональных компетенций, условий для развития инновационных способностей, открытости к непрерывному профессиональному развитию и управленческого потенциала. Уровни этих переменных предполагалось сопоставить у двух групп обучающихся – сочетающих работу с обучением и не имеющих профессионального опыта. Именно совокупность данных индикаторов позволяет увидеть условия для развития трудового потенциала студенчества.

Одной из задач настоящего исследования было выяснение представлений о получении необходимых качеств профессионала для дальнейшей самореализации работающей студенческой молодёжи. В оценках занятых студентов приобретенные в практической деятельности навыки выстроились в следующей последовательности, представленной на рисунке 1.

На рисунке 1 респонденты чаще всего указывали на приобретенные в труде такие качества: ответственность (23%), честность (17%), организованность (14%) и исполнительность (12%). Следует отметить, что основными сферами занятости студентов являются торговля (18,3%) и коммуникация

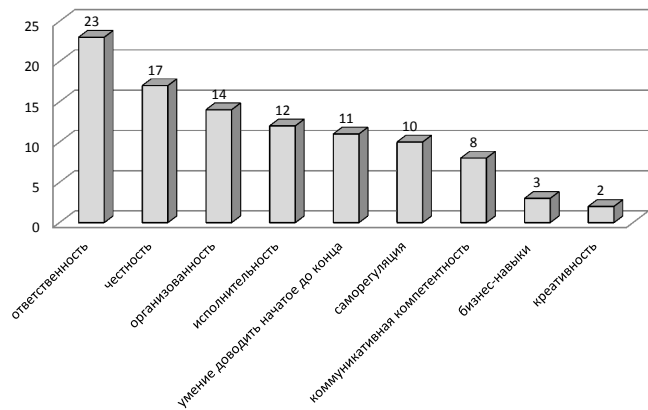


Рис. 1. Полученные навыки в процессе трудового опыта

(операторы мобильной связи) (16,4%) [8]. Данные трудовые посты предполагают оперативность, умение ладить с клиентами, терпение, настойчивость, эрудированность, коммуникативную компетентность. Указанные респондентами навыки соответствуют требованиям данной деятельности. В логике замысла настоящего исследования важно было определить возможности развития трудового потенциала, центральным звеном которого является способность к порождению нового, инициативность и креативность, так необходимые для предпринимательского стиля мышления, условий современной рыночной экономики. Как видно из ответов респондентов, именно эти качества оказались на последних позициях. Следовательно, в данных сферах не стимулируются или не предполагаются важные для развития трудового потенциала компетенции, что соответствует результатам других исследований в сфере занятости молодёжи [9].

Следующей задачей было сопоставление социального самочувствия работающей группы студентов и не имеющей опыта работы, занятых только получением высшего образования. Анализ сопряженности ответов позволил сформулировать следующие результаты, представленные в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, удовлетворенность жизнью выше у работающих студентов (80%). Социальное самочувствие является важным регулятором трудовой активности и отражает доступность и до-

Таблица 1
Сравнительный анализ социального самочувствия групп

Группы	Удовлетворенность жизнью			
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет
Студенты, совмещающие учебную и трудовую деятельность	36	44	18	2
Студенты без трудового опыта	31	51	16	2

статочность необходимых в разных сферах жизни благ, возможностей и свобод. Уровень данного индикатора работающих студентов выше (36 %), чем у тех, кто имеет высокую материальную зависимость от поддержки родителей (31 %). Социальная стипендия студентов сегодня находится ниже корзины прожиточного уровня и не может способствовать высокому или среднему уровню социального самочувствия. Поэтому совмещение учебной и трудовой деятельности учащейся молодёжью в данном случае выполняет стимулирующую функцию и должно способствовать развитию профессионального потенциала.

Обновление знаний – необходимое условие способности к порождению инноваций. Поэтому не менее важной частью настоящего исследования было определение мотивации к непрерывному развитию в труде. Сопоставление готовности к продолжению обучения после получения диплома бакалавра оказалось также различным у двух групп студентов (рис. 2).

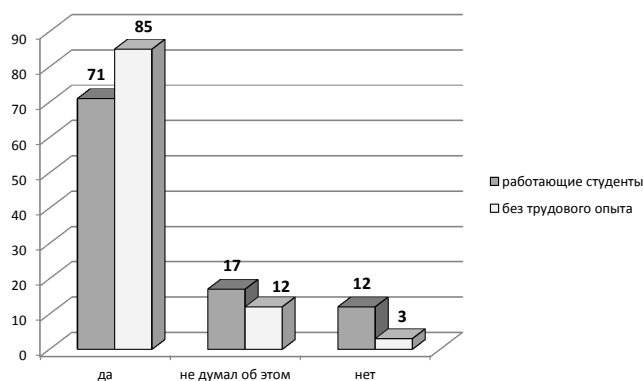


Рис. 2. Открытость непрерывному профессиональному развитию

Из рисунка 2 видны различия в дальнейшем стремлении к обучению как базовой составляющей трудового потенциала. Студенты, уже имеющие опыт работы, продемонстрировали несформированную мотивацию к непрерывному образованию в течение всей жизни (85 %). Эта компетенция является сегодня универсальной, ведь именно она обеспечивает способность порождать нестандартные идеи, свежие решения, трудовое поведение при реализации проектной функции. Возможно, на такую позицию влияют неработающие социальные лифты, дискредитирующие квалификацию и дипломы, а также разрыв между системой профессиональной подготовки и требованиями работодателя. Данный результат соотносится с общероссийскими тенденциями сферы занятости [10].

Видится важным обеспечение условий в рамках вузовской подготовки для системного формирования ценности непрерывного профессионального развития [11].

Следующим шагом в проверке гипотезы об уровне трудового потенциала работающих и не имею-

щих опыта студентов было сопоставление управленческих амбиций будущих специалистов (рис. 3).

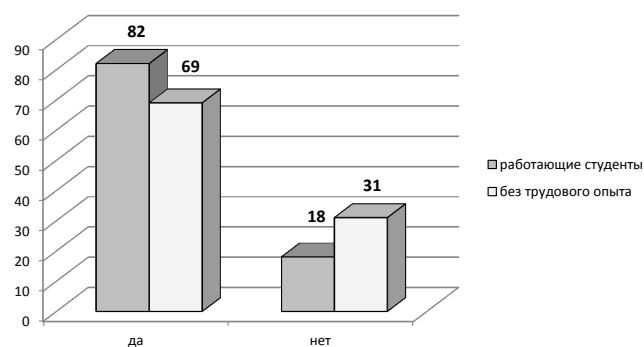


Рис. 3. Стремление обучающихся к управленческой деятельности

Как видно из рисунка 3, лидерский или управленческий потенциал двух групп также оказался различным. Имеющие опыт трудовой деятельности показали менее выраженное стремление в дальнейшем занимать лидерские позиции в организации (82 %). Это можно объяснить отсутствием специальных способностей к отрасли, в которой они заняты в настоящее время или неразвитыми профессиональными амбициями. Этот результат озадачивает в связи с тем, что рыночная экономика опирается на самостоятельность, инициативность и ответственность как условия для самореализации своего трудового потенциала. Становится важным своевременное усиление внимания к формированию необходимых и востребованных временем профессиональных качеств, обеспечивающих достижение успеха и возможностей быть полезными экономике страны в ситуации обновления и движения вперёд.

Анализ полученных эмпирических результатов позволяет выделить следующие особенности процесса формирования трудового потенциала у студенчества:

- получаемый в профессиональной сфере опыт у обучающихся недостаточно обеспечивает развитие таких качества, как инициативность и креативное мышление. Именно эти характеристики трудового поведения способствуют в дальнейшем реализации потенциала;

- социальное самочувствие у работающих студентов выше, чем у тех, кто занят только учебной деятельностью, что указывает на обеспечение стимулирующей функции вторичной занятости;

- открытость к непрерывному профессиональному развитию у студенческой молодёжи, совмещающей учёбу и работу, ниже, что свидетельствует о несформированной мотивации к дальнейшему росту, а также не соответствует современным требованиям к компетенциям специалистов и самореализации в рыночной экономике;

- управленческий потенциал у студенчества с трудовым опытом ниже, чем у тех, кто полностью посвящает себя учебной деятельности, что не соот-

ветствует условиям конкурентной среды и предпринимательству;

– уровень развития трудового потенциала студентов показывает, что необходимо разработать ряд мер для обеспечения условий формирования важных компетенций молодых специалистов, способных решать важнейшие задачи экономики народного хозяйства.

Решение данной задачи в рамках комплексного подхода может быть реализовано с помощью следующей системы рекомендаций:

– повышение профессионально-квалификационного уровня молодого поколения за счёт их информирования о потенциальных возможностях саморазвития и оказания поддержки в социально-экономической и политической активности;

– разработка на базе органов государственного и местного самоуправления социальных проектов, позволяющих молодому человеку найти себя в профессиональной сфере;

– реализация программ, поддерживающих предпринимательство в молодёжной среде;

– стимулирование инноваций в творчестве молодых людей.

Таким образом, трудовой потенциал студенческой молодёжи находится в прямой зависимости не только от её индивидуальных особенностей, но и от наличия и реализации в обществе принципов комплексной молодёжной политики. Государству необходимо развивать благоприятные условия для профессионального становления молодёжи в целях формирования социально полезного трудового поведения, мировоззрения и образа жизни.

Литература:

1. Социология Ядова: методологический разговор: избранные труды В.А. Ядова / ред.-сост., авторы предисл.: Е.Н. Данилова, Л.А. Козлова, П.М. Козырева, О.А. Оберемко. – М.: Новый хронограф, 2018. – 944 с.
2. Меркулов П.А. Кадровое обеспечение сферы государственной молодежной политики // Вестник государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 62-70.
3. Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. – 2004. – № 4. – С. 40-61.
4. Генкин Б.М. Теоретические основы и методы реализации принципов достойного труда в инновационной экономике // Актуальные проблемы и развитие человеческого потенциала: сб. ст. по матер. межвуз. конф. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2014. – С. 31-36.
5. Голенкова З.Т., Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда // Интеграция образования. – 2018. – № 2(91). – С. 262-273.
6. Константиновский Д.Л. Российская молодёжь перед современными вызовами рынка труда // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сб. ст. Международного форума / под ред. Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. – Уфа: Мир печати, 2019. – С. 210-214.
7. Чередниченко Г.А. Российская молодёжь: от образования к труду (на материалах социологических исследований и профессиональных траекторий): монография. – СПб.: «Издательство РХГА», 2016. – 392 с.
8. Среднегодовая численность занятых в экономике Орловской области в 2017-2018 гг. / Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – URL: http://orel.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/orel/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 15.01.2020).
9. Анфимова Е.В., Шилина С.А. Социологическое исследование проблемы социологического сопровождения управления кадрами // Дискурс. – 2019. – № 5(31). – С. 48-63.
10. Бубнова А.Ю., Казорина Ж.А., Моисеенко С.А., Шилина С.А. Социологическое исследование востребованных услуг службы занятости населения // Дискурс. – 2018. – № 12(26). – С. 199-207.
11. Бубнова А.Ю., Казорина Ж.А., Моисеенко С.А., Шилина С.А. Социологическое исследование повышения качества и доступности услуг по содействию в подборе кадров специалистов отраслей народного хозяйства // Дискурс. – 2018. – № 12(26). – С. 208-222.

The Labor Potential of Students as a Social Basis for Economic Change

Klyuchnikova T.N., Davydova O.V.
Central Russian Institute of Management – a branch
of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

The authors highlighted the types of labor potential of students who have different levels of readiness to solve the complex problems of a renewed economy. The article presents the results of a sociological study on the studied problem. A comprehensive approach proposed by the authors to stimulate students' labor potential will contribute to innovation processes. This will reduce social risks when integrated into a professional environment and increase labor productivity in industries.

Key words: labor potential, youth labor potential, student youth, social base of innovations, modernization of the economy.

