

Министерство образования и науки РФ
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Российское общество социологов
Центр исследований социально-трудовой сферы Социологического института РАН
Межрегиональная общественная организация
«Академия Гуманитарных Наук»

III Всероссийский научный форум
«Наука будущего – наука молодых»

Международная научно-практическая конференция

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
В КОНТЕКСТЕ СТОЛЕТИЯ**

14–15 сентября 2017 г.

Том 2

Нижний Новгород
2017 г.

УДК 316
ББК 60.5
С 77

Рецензенты:

Кошарная Галина Борисовна

д.соц.н, профессор, зав. кафедрой социологии и управления факультета экономики и управления ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»

Сучков Юрий Александрович

главный врач ГУЗ НО «Клиническая психиатрическая больница № 1 г. Нижнего Новгорода»

С 77 **Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия** / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т 2. – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2017. – 903 с.

В сборнике представлены материалы научных исследований, обсуждавшихся на пленарном заседании и секциях международной научно-практической конференции «Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия» (14–15 сентября 2017 г., г. Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

Сборник предназначен для исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников социальных учреждений и общественных организаций.

ISBN 978-5-93116-195-2 (Т. 2)
ISBN 978-5-93116-193-8

2. European Agency for Safety and Health at Work (2010). European survey of Enterprises on new and emerging risks managing safety. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: https://osha.europa.eu/en/publications/report/s/esener1_osh_management/view.
3. Hale A. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34(1-3), 1–14.
4. Langenhan M., Leka S., & Jain A. (2013). Psychosocial risks: Is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and Health at Work*, 4(2), 87-94. doi:10.1016/j.shaw.2013.04.003.
5. Leka S., & Cox T., (2008). The European Framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. Nottingham: I-WHO Publications.
6. Leka S., & Jain A., (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: WHO.
7. Pidgeon N.F. (1991). Safety culture and risk management in organizations. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 22(1), 129-140.
8. Reader T.W., Noort M.C., Shorrock S., & Kirwan B. (2015). Safety sans frontières: An international safety culture model. *Risk Analysis: An International Journal*, 35(5), 770-789. doi:10.1111/risa.12327/
9. Silva S. (2008). Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: Valores organizacionais declarados e em uso [Safety cultures and work accidents prevention in a psychosocial approach: Organizational values espoused and in practice]. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

**РЕСУРСНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА НИЖЕГОРОДСКОМ
РЫНКЕ ТРУДА КАК ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**RESOURCING OF GRADUATES OF UNIVERSITY ON THE NIZHNY
NOVGOROD LABOR MARKET AS A HUMAN POTENTIAL INDICATOR
IN THE INNOVATIVE ECONOMY**

Г.Л. Воронин, И.А. Анисимова
*Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского*
G.L. Voronin, I.A. Anisimova
Lobachevsky University

Представлен авторский социологический подход к концепту «ресурсность выпускника вуза», разработанный на основе социологического исследования «Высшее университетское (классическое) образование: мотивы получения и применения на рынке труда». Приводится анализ ресурсности выпускников ННГУ на нижегородском рынке труда.

The article presents the author's sociological approach to the concept of "resourcing of a graduate of a university", developed on the basis of a sociological survey "Higher university (classical) education: motives for obtaining and applying

on the labor market." An analysis is given of the resource availability of graduates of the UNN in the Nizhny Novgorod labor market.

Ключевые слова: ресурсность личности, профессиональные компетенции, профессиональная самореализация, профессиональная мотивация, профессиональная идентичность, социальное взаимодействие, трудоустройство, инновационная экономика

Keywords: resource personality, professional competencies, professional self-realization, professional motivation, professional identity, social interaction, employment, innovative economy

Институционализация рынка труда, осуществлявшаяся на протяжении 20 лет в России, вышла на рубеж, который характеризуется формированием четких критериев входа и профессиональной социальной мобильности. Изучение этих критериев имеет практическое значение и представляет интерес для социологии труда, неравенства, экономической социологии.

Исследования нижегородского рынка труда показывают, что для выпускников классического вуза лифтом профессиональной социальной мобильности является комплекс взаимосвязанных характеристик, учитываемых работодателем в процессе трудоустройства и определяющих уровень и качество профессионального статуса. К таким характеристикам относятся: опыт работы, профессиональные компетенции, профессиональная мотивация, способность и качество социального взаимодействия, в частности в будущем коллективе. Это описывает ресурсность выпускника вуза на рынке труда, т.е. способность к успешной профессиональной самореализации для достижения значимого социально-профессионального статуса и созидательного инновационного влияния на деятельность организации работодателя.

Ресурсность выпускника вуза на рынке труда показывает, насколько быстро и успешно молодой специалист может приступить к профессиональной самореализации, каковы будут показатели социальной профессиональной мобильности, а также, какой вклад он может внести в развитие организации и (или) предприятие работодателя и профессиональной сферы (отрасли), в целом.

Данный показатель не акцентирует внимания на качестве образования, полагая, что современная система ФГОС обеспечивает требуемый экономикой базовый уровень владения профессиональными знаниями и умениями.

Ресурсность выпускников вуза на нижегородском рынке труда является социологическим концептом, который находится в процессе конструирования и уточнения и был выявлен авторами И.А. Анисимовой и Г.Л. Ворониным в ходе социологического исследования «Высшее университетское (классическое) образование: мотивы получения и применения на рынке труда» (апрель-май

2016 г.). Была получена социологическая информация от 1600 студентов ННГУ им. Н.И. Лобачевского 2, 3, 4 курсов бакалавриата и 1 курса магистратуры. В ходе исследования была применена квотная выборка с учетом факультета, специальности и курса обучающихся. Цель исследования – выявление основных типов экономической активности студентов при подготовке к вступлению на рынок труда. Обработка и анализ данных осуществлялись с использованием программы IBM SPSS Statistics v21.0.0.

Опыт работы – стержень ресурсности выпускников ННГУ на рынке труда. Опыт работы с возможностью заработка обладают 80.2% старшекурсников ННГУ, при этом 46% из них продолжают работать в постоянном режиме (42% официально трудоустроены). Работа в большинстве случаев либо полностью, либо свыше половины замещает учебное время, а как следствие – процесс получения профессиональных знаний. Каждый четвертый работающий студент работает 5 дней в неделю. Каждый второй занят на рабочем месте от 2 до 4-х дней. Большинство студентов работает свыше 6 часов в день, из них – 16.8% более 8 часов в день. Такая картина свойственна в основном гуманитарным и социально-экономическим факультетам.

Максимальное число трудоустроенных во время обучения в университете студентов реализует личностный и профессиональный потенциал в сфере торговли (31.9%) и образования (24.3%). Это говорит о том, что данные сферы максимально открыты для молодых специалистов, зачастую не обладающих профессионально-практическим опытом, с одной стороны, а также испытывают колоссальный кадровый голод – с другой. В этих сферах, как правило, у студентов развиваются компетенции сервисности, клиентоориентированности, качества прагматичности, умения объяснять, структурировать и систематизировать информацию.

Также студентам ННГУ удается найти возможности для первичной профессиональной реализации в сфере отдыха и развлечений (16.3%) и рекламно-маркетинговом направлении (14.5%). В этих сферах возможно развитие творческих, нестандартных подходов к обеспечению производственных задач, планирование и стратегическое мышление, сервисность и клиентоориентированность.

Максимально выраженными профессиональными компетенциями выпускников ННГУ являются лидерство, анализ и структурирование информации, организация и планирование работы. Менее выражены: работа в команде, коммуникабельность, ориентация на результат и системно-стратегическое мышление. Слабо проявляются инициативность, гибкость, инновационность, клиентоориентированность, способность к изменениям.

Компетентностная модель студентов ННГУ отличается от модели, востребованной на рынке труда, с приоритетами в инновационности, инициативности, умении работать в команде. Поэтому требуется комплексный подход в развитии профессиональных компетенций выпускников ННГУ как на уровне общеуниверситетских, так и факультетских/ институтских системно-методических организованных мероприятий.

Социальное взаимодействие – сильный компонент в ресурсности выпускников ННГУ, который характеризуется уважением к людям (Возлюби ближнего своего, как самого себя – 80.4%; человек человеку друг, товарищ и брат – 80.5%), поиском (Просите, и дано будет вам, ищите и найдете, стучите и отворят – 82.6%) и добром (Худо тому, кто добра не делает никому – 85.2%). Максимальная выраженность таких характеристик социального взаимодействия говорит о глубинных ценностях конструктивного, равного, спокойного, миролюбивого и созидающего диалога, сформированных у большинства студентов ННГУ. Такой духовный фундамент может быть продуктивным для компетентностного развития требуемых в инновационной экономике деловых качеств: инновационность, умение работать в команде, инициативность.

Мотивация профессиональной самореализации студентов ННГУ проявляется неравномерно по факультетам и институтам, но в целом может быть признана на высоком уровне – свыше 70% старшекурсников планируют трудоустройство по получаемой специальности. Каждый третий категорично настроен на реализацию в выбранном профессиональном направлении, и такое же количество студентов планируют к этому стремиться.

В целом, изучение ресурсности студентов ННГУ на нижегородском рынке труда показывает средний ее уровень. Профессиональный капитал студентов ННГУ требует развития в аспектах профессиональной идентичности личности и профессиональных компетенций. Сильными сторонами ресурсности выпускников ННГУ являются широко представленный в годы учебы опыт работы и базовые ценности социального взаимодействия, ориентированные на поиск, сотрудничество и взаимоуважение.