

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ
КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ¹**

© 2020 г. Г. Ю. Лазарева

**Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ)
имени М. И. Платова, г. Новочеркасск, Россия**

Проблемы социально-трудовых отношений являются ключевыми в рамках реализации молодежной политики, в частности, вопросы положения молодежного сегмента на рынке труда, трудоустройства выпускников вузов. Ракурс исследования строится на анализе соответствия полученных компетенций в период освоения образовательной программы в высшем учебном заведении и востребованностью этих компетенций среди работодателей. Выводы исследования основаны на результатах экспертного опроса, проведенного среди работодателей Юга России. Интерпретация данных осуществлялась с помощью методов математической статистики, метода балльных оценок.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения; субъекты социально-трудовых отношений; экспертная оценка.*

**PROFESSIONAL ABILITIES OF GRADUATES
AS A FACTOR IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT
OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS**

© 2020 G. Y. Lazareva

Platov South Russian state Polytechnic University (NPI), Novocherkassk, Russia

Problems of social and labor relations are key in the implementation of youth policy, in particular, the situation of the youth segment in the labor market, employment of University graduates. The research perspective is based on the analysis of the correspondence of the obtained competencies during the development of the educational program at a higher educational institution and the demand for these competencies among the employers. The study's conclusions are based on the results of an expert survey conducted among employers in the South of Russia. The data were interpreted using mathematical statistics and the method of scoring.

Key words: *social and labor relations; subjects of social and labor relations; expert assessment.*

¹ Статья выполнена в рамках реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2582.2020.6) на тему «Государственная политика в сфере высшего образования и развитие инновационного потенциала молодежи: экономические и неэкономические детерминанты и механизмы в условиях регионализации социального пространства и становления индустрии 4.0».

Сегодня наша страна сталкивается с серьезными вызовами на пути социального и экономического развития: это и международная нестабильность, и внутривнутриполитические проблемы. Для целей устойчивого развития необходим консенсус, солидарная ответственность власти и граждан, государственных и муниципальных органов и общественных объединений. Особая роль в данном взаимодействии отводится молодежи, так как именно молодежь является будущим страны и от того, какой будет молодежь, какие у нее будут ориентиры и приоритеты, зависит благополучие и развитие нашего государства. Мировые тенденции доказывают, что стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно использовать инновационный потенциал молодежи. Молодое поколение обладает огромным социальным, интеллектуальным и творческим потенциалом. Инновационный потенциал молодежи имеет стратегическое значение в трансформационных и модернизационных процессах современного общества. Успехи такого общества во многом зависят от степени вовлеченности молодежи в модернизационные процессы и от степени её интегрированности в социальную структуру общества [6].

Проблемы развития социально-трудовых отношений являются ключевыми в рамках реализации молодежной политики, в частности, вопросы положения молодежи на рынке труда, трудоустройства выпускников вузов. Реальность конъюнктуры рынка труда такова, что предложение превышает спрос. По данным проведенных исследований, на сегодняшний день невостребованность выпускников вузов достигает от 28% до 50%, а по некоторым специальностям и до 70% [7]. Одна из основных причин отказа работодателей в трудоустройстве — недостаточный уровень профессиональных способностей.

Под профессиональными способностями понимается совокупность общих и специальных особенностей личности, проявляющихся в успешности выполнения профессиональной деятельности, в легкости и скорости ее выполнения или успешности приобретения знаний, умений, навыков. Они соотносимы с профессиональными знаниями и умениями. Профессиональные знания как познание осо-

бенностей профессиональной деятельности и способов ее осуществления дополняются умениями и навыками. Это профессиональные действия, доведенные до определенного уровня автоматизма, образуют «техники» в труде специалиста [10].

Профессиональное саморазвитие человека предполагает выход за пределы повседневности и ориентации развития профессиональных способностей на практические преобразования. Эта конструирующая деятельность позволяет принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессиональной деятельности, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, рассматривать трудности как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов.

Современные условия определяют большой интерес к проблемам, связанным с профессиональной социализацией, которую рассматривают, с одной стороны, как объект социального управления институтов органов власти, а с другой — как самостоятельный субъект конструирования социальной реальности [1, 2]. Актуальность вышеобозначенной проблемы обусловлена социально-экономическим и культурным кризисом российского общества, который эксперты рассматривают как один из основных факторов дестабилизации общества. В условиях кризиса всегда возрастают риск и неопределенность, которые связаны с безработицей, низким уровнем жизни, что повышает потребность в инновационном подходе в социально-экономическом и политическом развитии страны [3].

Процесс профессиональной социализации представляет собой процесс усвоения личностью (индивидом) профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач. Институционализированной формой профессиональной социализации является профессиональное образование, а агентом — профессиональное сообщество, влияние которого определяет овладение профессиональными навыками, приобщение к профессиональной субкультуре.

Профессиональная социализация, являясь частью общего процесса социализации как продолжающейся всю жизнь адаптации

к новым условиям общества, представляется перманентным процессом адаптации к изменяющимся профессиональной культуре общества, условиям труда и технологиям профессиональной деятельности [8]. И в этом процессе профессиональной адаптации непрерывное профессиональное образование играет ключевую роль, обеспечивая непрерывное профессиональное совершенствование (повышение профессионализма как необходимого нормативного набора качеств, позволяющих выполнять трудовую деятельность на высоком уровне).

Одним из результатов процесса профессиональной социализации студенческой молодежи должно стать овладение профессиональными компетенциями. Компетентность представляет собой совокупность профессиональных знаний и умений, способов выполнения профессиональной деятельности, а также личностное отношение человека к ним и предмету профессиональной деятельности. Компетенция выступает маркером профессиональной деятельности, позво-

ляющим оценить способность и готовность индивида к выполнению профессиональных задач в результате освоения образовательной программы в стенах высшего учебного заведения [9].

Успешность профессиональной деятельности зависит от качества, актуальности транслируемых компетенций в образовательном процессе, преемственности и развития. К сожалению, реализуемые в высших учебных заведениях направления подготовки и образовательные программы не соответствуют реальным требованиям рынка и запросам работодателей. Именно поэтому актуализируется проблема социально-трудовых отношений. С целью более глубокого изучения проблемы подготовки студентов высшими учебными заведениями и востребованностью их среди работодателей нами было проведено экспертный опрос среди работодателей Юга России². Одной из задач исследования было определить наиболее востребованные компетенции выпускников среди работодателей и каких компетенций

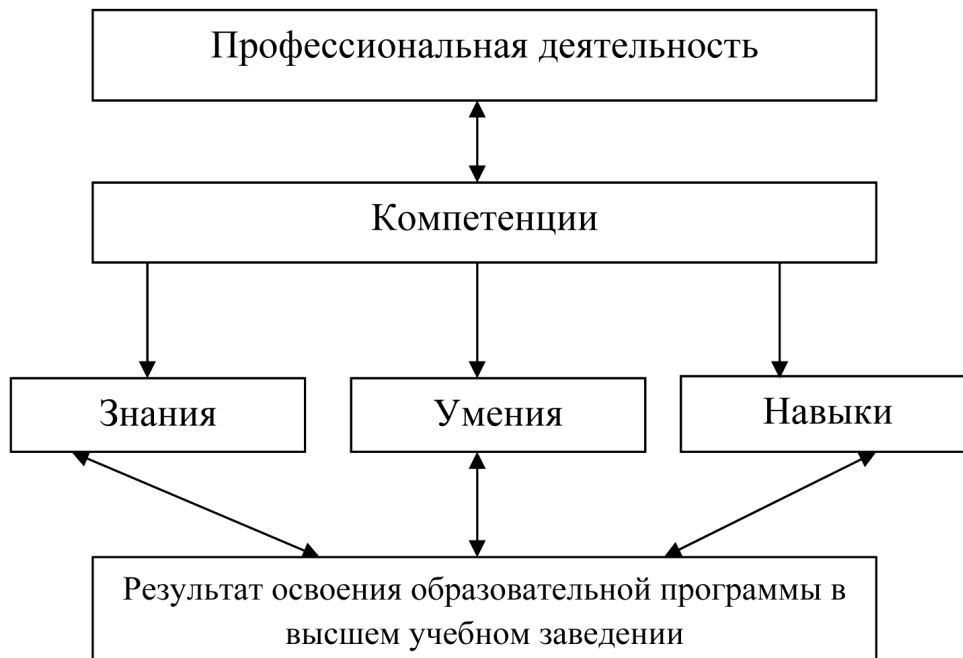


Рис. 1. Составные компоненты профессиональной деятельности

² Расчет количества экспертов, необходимого для проведения опроса, строился в условиях малой выборки ($n < 30$) при уровне значения доверительного интервала $P(t) = 0,95$, уровне зависимости $\alpha = 1 - P(t) = 1 - 0,95 = 0,05$ число степеней свободы $\nu = n - 1$ минимальное количество экспертов составило 25 человек. Опрос экспертов проводился по схеме стандартизированного интервью. Сбор социологической информации осуществлялся по средствам очного интервью, а также с использованием информационно-телекоммуникационных технологий.

не хватает современным выпускникам для успешного трудоустройства.

В ходе исследования было установлено, что для успешной трудовой адаптации и социализации, по мнению экспертов, выпускники вузов должны обладать комплексом профессиональных компетенций, которые формируются в вузе, и должны отвечать реальным потребностям и запросам рынка труда. Формирование реальных представлений и возможных трудностей будущей профессионально-трудовой деятельности помогут выстроить систему социально-трудовых отношений с учетом интересов в первую очередь молодого работника, определить направленность его трудовых и профессиональных интересов, сформировать реальные представления о трудовом процессе, так и работодателя, который получит готового сотрудника с адекватными представлениями и требованиями, что усилит экономический эффект произ-

водства. Так, по мнению экспертов, у студентов-выпускников должны быть сформированы следующие группы компетенций: компетенции профессиональной деятельности, компетенции профессионального общения, компетенции профессионального становления личности. Значимость и востребованность компетенций для успешного трудоустройства производилась с помощью экспертного оценивания, способом измерения был выбран акт присвоения чисел (баллов) фиксированным уровнем достижения цели (в соответствии с задачей исследования «цель» → «владение» определенной группой компетенций (табл. 1)) в соответствии со следующими правилами: эксперты при помощи предельных оценок ($x_{\max}$, $x_{\min}$) ранжировали востребованность и значимость компетенции молодых специалистов в условиях:

«1» — компетенция абсолютна не значима;

«5» — компетенция особо значима.

Таблица 1

Группы компетенций, формирующих эффективность профессиональной деятельности

Группы компетенций	Компетенции	Значение
Компетенции профессиональной деятельности	Владеет профессиональными компетенциями (знаниями, умениями и навыками), позволяющими эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Умеет применять полученные знания, умения и навыки на практике	F_1
	Владеет профессиональными компетенциями (знаниями, умениями и навыками), необходимыми для работы по специальности и одновременно автономности при решении профессиональных задач	F_2
	Интегрированное сочетание профессиональных установок, оптимальных для выполнения трудовых обязанностей	F_3
Компетенции профессионального общения	Владеет приемами профессионального общения	F_4
	Способен к работе в команде и сотрудничеству со всеми звеньями структуры организации	F_5
	Осознает ответственность за результаты своей профессиональной деятельности	F_6
Компетенции профессионального становления личности	Ориентирован в профессиональной деятельности, способен проектировать свое профессиональное пространство	F_7
	Владеет приемами личностного самовыражения, стремится к развитию и самообразованию	F_8
	Владеет приемами самопрезентации, умеет рационально организовывать свой труд и время	F_9

Нормирование характеристик производилось путем отнесения критерия к его интервалу изменений для критериев, удовлетворяющих правилу «чем больше, тем лучше», по формуле:

$$\tilde{x}_i = \frac{x_i - x_{i\min}}{X_{i\max} - X_{i\min}}.$$

Таким образом, по мнению экспертов, наиболее востребованная группа — это компетенции профессиональной деятельности (3,82), с наибольшим критерием значимости компетенции F_2 (владеет профессиональными компетенциями (знаниями, умениями и навыками), необходимыми для работы по специальности и одновременно автономности при решении профессиональных задач) $\tilde{x}_i$ 4,24 ($\alpha = 0,81$). Следует особо подчеркнуть, что работодатели между выбором компетенции F_1 и F_2 отдадут предпочтение не только владению профессиональными компетенциями (знаниями, умениями и навыками), но и автономности (самостоятельности) при решении профессиональных задач. Анализируя группу профессионального общения, можно сказать, что лидирующую позицию занимает компетенция F_5 (способен к работе в команде и сотрудничеству со всеми звеньями структуры организации) $\tilde{x}_i$ 3,92 ($\alpha = 0,73$), также данная значимость данной компетенции занимает вторую

ранговую позицию среди всех компетенций. Работодатели наравне с профессиональными навыками высоко ценят коммуникативные навыки, умение выстраивать межличностные взаимоотношения в коллективе с целью достижения профессиональных задач. Так, по данным социологических исследований, среди причин неуспешной трудовой адаптации и как следствие увольнения сотрудника занимают межличностные конфликты и неумение работать в команде (занимают вторую ранговую позицию) [4, 5].

Среди группы компетенций профессионального становления личности лидирующую позицию занимает компетенция F_9 (владеет приемами самопрезентации, умеет рационально организовывать свой труд и время) — 3,72 ($\alpha = 0,68$). Полученные данные коррелируют с общероссийским мнением работодателей, которые выделяют среди причин отказа молодому соискателю в трудоустройстве по причине плохой самопрезентации [5].

В ходе проведенного исследования работодатели обозначили, какие компетенции особо значимы для них при приеме на работу молодых специалистов. При этом возникает вопрос, а приобретают ли выпускники вузов обозначенные компетенции в процессе обучения? С этой целью нами был проведен перекрестный статистический анализ, где эксперты оценивали наличие (владение)

Таблица 2

**Результаты статистического исследования
«значимости» компетенций выпускников вузов**

Группы компетенций	Компетенции	$x_{\max}$	$x_{\min}$	Средняя оценка $\tilde{x}_i$ «значимости»		Средняя оценка по группам компетенций
Компетенции профессиональной деятельности	F_1	5	1	3,88	0,72	3,82
	F_2	5	1	4,24	0,81	
	F_3	5	1	3,36	0,59	
Компетенции профессионального общения	F_4	5	1	3,44	0,61	3,64
	F_5	5	1	3,92	0,73	
	F_6	5	1	3,56	0,64	
Компетенции профессионального становления личности	F_7	5	1	3,48	0,62	3,61
	F_8	5	1	3,6	0,65	
	F_9	5	1	3,72	0,68	

востребованных компетенций у выпускников вузов. Статистический анализ осуществлялся аналогичным образом, ранжировали наличие групп компетенций в условиях:

«1» — абсолютно не обладает указанной компетенцией;

«5» — всесторонне обладает указанной компетенцией.

В итоге имеем следующие результаты (табл. 3).

Сравнительные результаты статистического исследования говорят о противоречии «желаемых» и «явных» компетенций молодых соискателей, складывается ситуация, что компетенции, которые наиболее «значимы» для профессиональной деятельности и успешной трудовой адаптации, недостаточно сформированы в процессе освоения образовательной программы. По мнению экспертов, у выпускников в наименьшей степени сформированы следующие компетенции: F_2 — $4,24(\tilde{x}_i - 0,81)$, F_5 — $3,92(\tilde{x}_i - 0,73)$, F_1 — $2,96(\tilde{x}_i - 0,49)$. Анализируя данные таблицы, можно прийти к выводу, что сложилась обратно зеркальная ситуация — выпускникам для успешного трудоустройства не хватает именно тех компетенций, которые востребованы среди работодателей. Так, на-

пример, наиболее «значимая» компетенция F_2 — $4,24(\tilde{x}_i - 0,81)$ в отношении сформированности у студентов оценивается экспертами в $2,72(-0,43)\tilde{x}_i$

Данная ситуация говорит о рассогласованности интересов субъектов социально-трудовых отношений, где происходит деформация во взаимоотношениях «вуз — работник — работодатель». Вуз как главный субъект в силу негибкости и инертности системы не может удовлетворить запрос рынка труда в кадрах в соответствии с социально-экономическими условиями, в следствие чего страдает вся система социально-экономического развития.

Эффективные меры по преодолению сложившейся ситуации возможны лишь при помощи продуманной государственной политики, учитывающей не только интересы всех субъектов социально-трудовых отношений, но и прогноз развития социально-экономической ситуации.

Литература

1. *Воденко К.В.* Институциональные аспекты взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и развитие системы

Таблица 3

Сравнительные результаты статистического исследования «значимости» «наличия (владения)» компетенций выпускников вузов (мнение экспертов)

Группы компетенций	Компетенция	«Значимость»			«Наличие (владение)»		
		Средняя оценка		Средняя оценка по группам компетенций	Средняя оценка		Средняя оценка по группам компетенций
Компетенции профессиональной деятельности	F_1	3,88	0,72	3,82	2,96	0,49	2,89
	F_2	4,24	0,81		2,72	0,43	
	F_3	3,36	0,59		3	0,5	
Компетенции профессионального общения	F_4	3,44	0,61	3,64	3,16	0,54	3,02
	F_5	3,92	0,73		2,88	0,47	
	F_6	3,56	0,64		3,04	0,51	
Компетенции профессионального становления личности	F_7	3,48	0,62	3,61	3,12	0,53	3,28
	F_8	3,6	0,65		3,4	0,6	
	F_9	3,72	0,68		3,32	0,58	

современного высшего образования в России // Гуманитарий Юга России. — 2016. — №2. — С. 66–77.

2. *Воденко К.В.* Перспективы государственного регулирования сферы высшего образования // Гуманитарий Юга России. — 2016. — №6. — С. 211–220.

3. *Воденко К.В., Тихоновская С.А., Харчев В.В.* Политические и экономические факторы формирования управленческой культуры в современном мире // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. — 2015. — №2. — С. 167–175.

4. *Гневашева В.А.* Молодежный сегмент на рынке труда в современной России. — М., 2018. — 223 с.

5. *Горшков М.К.* Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. — Т. 2. / Горшков М.К. —

Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.: Новый хронограф, 2016.

6. *Дюжигов С.А.* Современное российское государство в условиях формирующегося рынка образовательных услуг. — Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2010. — 224 с.

7. *Кибанов А.Я.* Управление трудоустройством выпускников вузов: монография. — М., ИНФРА-М, 2017.

8. *Нехода Е.В.* Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. — 2007. — №302. — С. 160–167.

9. *Чуланова О.Л.* Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография. — М.: ИНФРА-М, 2016. — Ст. 18–21.

10. Экономическая социология / Под ред. К.В. Воденко. — М., 2016.

Поступила в редакцию

19 марта 2020 г.



Лазарева Галина Юрьевна — аспирант Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова. Сфера научных интересов — проблемы социально-трудовых отношений и высшего образования.

Lazareva Galina Yurievna — postgraduate student of South-Russian state Polytechnic University (NPI) named after Platov. Her research interests include problems of social and labor relations and higher education.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Russia
E-mail: lazareva.galina.yu@yandex.ru