

Каткова Е. Н., Павлов Р. В.

E.N.Katkova, R.V.Pavlov

08.00.05

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА ГОРОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА IMPACT OF TODAY'S CONDITIONS FOR LABOUR MARKET FORMATION IN THE CITY UPON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS



Каткова Елена

Николаевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г.

Комсомольск-на-Амуре). E-mail: elenakatkova@mail.ru.

Elena N. Katkova — PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of Psychology at the Amur Humanitarian and Pedagogical University (Komsomolsk-on-Amur). E-mail: elenakatkova@mail.ru.



Павлов Родион

Владимирович — кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и финансов Комсомольского-

на-Амуре государственного технического университета. E-mail: radionpavlov@hotmail.ru.

Rodion V. Pavlov — PhD in Economics, Senior Lecturer at the Department of Economics and Finances of Komsomolsk-on-Amur State Technical University. E-mail: radionpavlov@hotmail.ru.

Аннотация: Авторами статьи затронуты вопросы интеграции наук экономики и психологии, на стыке которых возникла самостоятельная отрасль науки, названная «экономической психологией», позволяющая изучать экономическое сознание человека как субъекта экономической деятельности. Проведён контент-анализ рынка труда г. Комсомольска-на-Амуре, показавший непростое положение молодых специалистов с высшим педагогическим и экономическим образованием. Сделаны выводы о необходимости формирования адаптивной и конкурентно-способной личности путем инвестиций в человеческий капитал, через систему высшего образования, формирующую молодого специалиста.

Summary: The paper raises the question of integration of economic sciences and psychology, on the border between which an independent branch of science called the «economic psychology» sprang up that concerns itself with the study of economic awareness of man as an economic actor. Carried out was the content analysis of labour market in the city of Komsomolsk-on-Amur, which showed that young professionals with degrees in education and economics are in rather dire situation. A conclusion is made that we need to help our graduates become more adaptive and competitive personalities, by means of investing in the human capital through the system of higher education that finalizes the development of a young professional and lets him/her out in the world.

Ключевые слова: экономический кризис, экономическая психология, рынок труда, безработица, образование, выпускник вуза, молодой специалист, человеческий капитал, личность.

Keywords: economic crisis, economic psychology, labor market, unemployment, education, graduate, young professional, human capital, personality.

Вопрос о том, как мы отражаем экономическую реальность, кажется на первый взгляд банальным, а механизм внутренней регуляции экономического поведения представляется естественным. Несмотря на кажущуюся простоту, эти процессы сложны, скрыты и требуют последовательного научного изучения. В мировом сообществе активно происходят интегративные процессы: вступление многих стран в экономические союзы, тенденция к созданию единого мирового образовательного пространства, в которое постепенно входит российская система образования. Данные факты свидетельствуют о возможности здоровой конкуренции наших специалистов на западном рынке труда. Современная наука также стремится к интеграции и системности научного знания. Экономика — наука об отношениях людей по поводу хозяйствования, но поскольку она описывает эти отношения прагматично, рационально, упрощенно, на языке вещей и цифр, возникает необходимость в ее содружестве с психологией. Как результат интеграции научного знания на стыке политической эко-

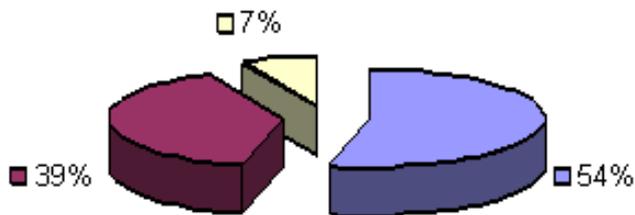


Рис. 1. Требуемый уровень образования на рынке труда Хабаровского края (2009 г.): 54% — образование не требуется; 39% — высшее образование; 7% — среднее специальное образование

номии и частных экономических наук, с одной стороны, и социальной психологии, с другой стороны, возникла и требует дальнейшего развития новая дисциплина — экономическая психология. Экономическая психология — это психология хозяйствующего субъекта. Им может быть один человек, семья, организация, государство или нация. Необходимость развития данного направления психологического знания подчеркивалась на 12-м Международном конгрессе психологии в Праге, который проходил в 2007 году. Многие ученые подчеркивали значимость этой относительно новой науки для будущего развития человечества. Экономическая психология в целом рассматривает «психологическое поле» экономики, то есть воздействие экономической информации на личность через призму ее восприятия, а также психологическое содержание понятия «экономическая мечта» как продукта воображения и стрессовые переживания личности в условиях экономического кризиса. В своей знаменитой монографии «Капитал» К. Маркс [4] возвел экономику, а экономический способ производства определил главенствующим в развитии общественно-экономических формаций. И в то же время именно человека К. Маркс признает основной производительной силой общества. Возникает вопрос: почему только производительной, а не познающей, организующей и направляющей? Деформации в раскрытии и реализации человеческих способностей и неясное их научное обоснование в экономическом пространстве тормозят прогресс способов производства и сознания.

Говоря экономическим языком, система воспитания и образования создает, формирует и развивает человеческий капитал, в связи с этим актуальной становится проблема оценки эффективности и критериев, лежащих в основе проектирования образовательных систем. Психологическая интерпретация данной проблемы отвечает отечественному подходу к образованию. Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском образовании в России» требует «удовлетворения потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии» [5]. Анализ причин общего экономического развития в мире указывает на то, что основным сырьем мировой экономики становится информация. Премьер-министр Великобритании Тони Блэр отмечал: «Эконо-

мика, основанная на знаниях, означает, что главный ее ресурс — люди. Старая идея равенства в смысле одинакового подхода заменена идеей одинаковой ценности каждой личности. У каждого есть свой потенциал, наша общая задача — развивать его» [1, 105]. Следовательно, высшая школа реализует цели, соотносящиеся с современными экономическими критериями, поскольку большая часть прироста сегодняшнего производства осуществляется за счет эффективного использования трудовых ресурсов, повышения их качественных характеристик (образования, квалификации, мастерства). Если в сфере материального производства и в сфере услуг совершенно определено речь идет о потребностях непосредственного клиента, заказчика, то в сфере образования однозначный ответ на этот вопрос дать невозможно, поскольку здесь в единстве проявляются интересы и государства, и общества, и личности. Нельзя забывать о том, что переход нашей страны в систему рыночной экономики породил ряд проблем на уровне макроэкономической нестабильности. Ситуация повальной безработицы коснулась нашей страны во время мирового экономического кризиса 2008-2009 гг., которая и породила кризис на рынке труда г. Комсомольска-на-Амуре.

Мониторинг рынка труда г. Комсомольска-на-Амуре на протяжении 4 лет (с 2006 по 2009 гг.) обнаружил влияние мирового экономического кризиса, которое отчетливо прослеживается в предложениях работодателей. С января по июнь каждого года мы проводили контент-анализ текстов объявлений о вакансиях по периодической печати города и Интернет-сайтов г. Комсомольска-на-Амуре. Обобщенные данные мы приводим в таблице 1, в которой предлагаемые вакансии представлены иерархично по частоте встречаемости в объявлениях.

Таблица 1
Результаты анализа рынка труда г. Комсомольска-на-Амуре за период 2006-2009 гг.

Годы	Вакансии	Требования к претендентам в порядке значимости для работодателя
2006	1 место — продавцы и менеджеры; 2 место — специалисты в области строительства; 3 место — бухгалтеры	Личностные качества: ответственность, коммуникабельность. Профессиональные требования: опыт и стаж работы.
2007	1 место — продавцы и менеджеры; 2 место — специалисты в области строительства; 3 место — водители	Личностные качества: ответственность, коммуникабельность, активность, гибкость, целеустремленность. Профессиональные требования: опыт и стаж работы.

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА ГОРОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

2008	1 место — водители; 2 место — продавцы; 3 место — специалисты в области строительства	Личностные качества: ответственность, коммуникабельность, внимательность, дисциплинированность. Профессиональные требования: опыт и стаж работы, знание специализированных компьютерных программ, личный автомобиль, высшее образование, резюме.
2009	1 место — водители; 2 место — продавцы; 3 место — неквалифицированные разнорабочие	Личностные качества: исполнительность, ответственность, коммуникабельность. Профессиональные требования: резюме, опыт и стаж работы, обязательное высшее образование, проживание в конкретном районе города, личный автомобиль, знание специализированных компьютерных программ.

Как видно из таблицы 3 к 2009 году ситуация на рынке труда изменилась, наиболее востребованными стали квалифицированные специалисты на неквалифицированный труд, при этом требования работодателей к соискателям начали усиливаться примерно с 2008 года, в период начала экономического кризиса. Среди обязательных документов стало необходимым резюме соискателя.

С психологической точки зрения такие требования работодателя в период кризиса вполне естественны, так как в условиях ограниченности рабочих мест и высокой конкуренции специалистов равного уровня сами работодатели среди претендентов видят потенциальных конкурентов. Работодатель сегодня находится в противоречивой ситуации. С одной стороны, нужно принимать специалистов высокого класса для того, чтобы выжить в кризисное время, с другой стороны, этим специалистам нужно обеспечить высокую зарплату, и в то же время претенденты высокого класса могут в будущем сместить того человека, который принимал решение о приеме на работу данного соискателя. Кроме этого, анализ рынка труда Хабаровского края за 2009 год по Интернет-источникам показал требуемый уровень образования, который выстроился в следующем соотношении (см. рис. 1): в 54% объявлений образования не требуется, в 39% случаев требуется высшее образование соискателя и только в 7% случаев требуется среднее специальное профессиональное образование. Не секрет, что сегодня происходит девальвация высшего образо-

вания. Опросы студентов о мотивах поступления в вузы и выбора определенной специальности четко прослеживают доминирование внешней мотивации — получение диплома о высшем образовании.

Приведенные результаты показывают, что группой риска на рынке труда по-прежнему остаются молодые специалисты с высшим образованием, которые не имеют стажа работы. В этой связи возрастает значение экономической психологии, так как она позволяет практикам изучать экономическое сознание человека как субъекта экономической деятельности. С нашей точки зрения основным интегративным понятием экономической психологии должно явиться понятие «человеческого капитала».

Первооткрыватели человеческого капитала как целостной концепции Т. Шульц и Г. Беккер [2] основное внимание обращали на инвестиции в человеческий капитал и оценку их эффективности. В. Н. Костюк [3], исследуя социоэкономические процессы, определяет человеческий капитал как индивидуальную способность человека, позволяющую ему успешно действовать в условиях неопределенности. Опираясь на классификацию В. Т. Смирнова (см. прим. 1), с точки зрения экономической психологии структуру человеческого капитала можно представить следующим образом (см. табл. 2). Система воспитания и образования создает, формирует и развивает человеческий капитал, в связи с этим актуальной становится проблема проектирования образовательных систем и новых методов подготовки молодых специалистов, трудоустраивающихся после окончания вуза. На первый план выходят психологические и профессиональные ресурсы личности, которые могут обеспечить достойную конкуренцию на рынке труда среди равных соискателей.

Таблица 2

Структура человеческого капитала с точки зрения двух наук

Структура человеческого капитала	Область психологии	Область экономики
Типы человеческого капитала	Неликвидный капитал (неотчуждаемые виды человеческого капитала)	Ликвидный капитал (отчуждаемые виды человеческого капитала)
Перечень видов человеческого капитала	Капитал здоровья (биофизический) Культурно-нравственный Трудовой Интеллектуальный Организационно-предпринимательский	Социальный Клиентский (бренд-капитал) Структурный Организационный

Предметом нашего исследования явилась специфика трудоустройства выпускников и молодых специалистов двух высших учебных заведений г. Комсомольска-на-Амуре: ФГОУВПО «АмГПГУ» и ГОУВПО «КНАГТУ». Примерно с 2002 года во многих высших учебных заведениях России начали организовываться центры по трудоустройству выпускников с целью оказания помощи молодым специалистам в поиске работы по полученной специальности. В КНАГТУ с 2005 года существует Центр карьеры, который отвечает за одно из направлений деятельности вуза — трудоустройство выпускников. Основную нагрузку в поиске вакансий для своих выпускников выполняют факультеты и выпускающие кафедры. С 2006 года в АмГПГУ существует Центр профориентации и трудоустройства, который выполняет ту же функцию в деятельности вуза. Контроль за трудоустройством выпускников осуществляется на уровне факультетов. Решением ученого совета АмГПГУ в 2006 г. введена дисциплина «Эффективные технологии трудоустройства» (в качестве обязательной для 5-х курсов) и закреплена за общеуниверситетской кафедрой психологии (см. прим. 2). Учебная работа кафедры психологии АмГПГУ со студентами выпускных курсов показала, что у многих выпускников доминируют «размытые» представления о том, как нужно действовать на рынке труда.

Цель нашего исследования состояла в выяснении возможных причин неудачного трудоустройства выпускников в условиях экономического кризиса, а также в уточнении специфики трудоустройства выпускников разных вузов на одном рынке труда г. Комсомольска-на-Амуре. В эмпирическом исследовании (январь-май 2009 г.) приняли участие студенты выпускных курсов АмГПГУ экономических и педагогических специальностей общей численностью 204 человека. Студенты 5-го курса КНАГТУ экономических специальностей в количестве 20 человек. Молодые специалисты 1-го года работы (выпуск 2008 г.): КНАГТУ — 100 человек (выпускники факультета экономики и менеджмента); АмГПГУ — 62 человека (выпускники экономического факультета — 30 человек и выпускники физико-математического, естественно-географического факультетов педагогических специальностей — 32 человека). Психологическое тестирование всех испытуемых по методике Дж. Голланда обнаружило сформированный профессиональный тип личности в зависимости от осваиваемой специальности. В таблице 3 представлены личностные и профессиональные ресурсы выпускников и молодых специалистов педагогических и экономических специальностей двух вузов, которые имеют качественные различия, определяющие их будущий успех в предстоящем трудоустройстве и профессиональной деятельности. Результаты эмпирического исследования (см. табл. 3) обнаружили полное соответствие профессиональной направленности личности испытуемых профилю получаемой специальности. Следовательно, мы мо-

жем предположить, если выпускники будут работать по специальности, то они будут успешными в своей области.

Таблица 3

Интегрированная характеристика личностных и профессиональных ресурсов выпускников и молодых специалистов КНАГТУ и АмГПГУ

Типология личности	Выпускники педагогических специальностей	Выпускники экономических специальностей
Специфическая типология	<p>Артистический тип: творческая деятельность в области гуманитарных наук. Предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство. Социальный тип: стремление поучать и воспитывать, гуманность, способность к сопереживанию. Сферы деятельности: обучение и лечение (врачи, педагоги, психологи). Интеллектуальный тип: аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Сферы деятельности: математика, география, геология, медицина, творческие профессии.</p>	<p>Предприимчивый тип: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость. Профессии: дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор. Конвенциональный тип: предпочтение четко структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам, консерватизм, подчиненность, зависимость, следует обычаям. Профессии: бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка, канцелярский служащий.</p>
Общая типология	<p>Реалистический тип: несоциальный тип, обладает высокой эмоциональной стабильностью, ориентирован на настоящее. Сферы деятельности: физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.</p>	

Ситуация на рынке труда не всегда предоставляет возможность молодым специалистам трудоустроиться на желаемое место работы. Мы проанализировали результаты трудоустройства выпускников 2008 года, которые приступили к работе. Результаты таблицы 4 говорят о том, что экономические специальности среди молодежи являются престижными и социально желательными. Профессия педагога не столь престижна в сознании молодых специалистов, в качестве основных причин выпускники называют низкую заработную плату и сложность работы с детьми. Однако все желающие работать в сфере образования могут найти себе работу. Среди опрошенных молодых специалистов-педагогов обнаружены те, которые не хотели работать в школе и трудоустроились в другие организации. Все специалисты в области экономики имели желание работать по профессии. Выпускники экономических специаль-

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА ГОРОДА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

ностей КНАГТУ на рынке труда выглядят престижнее, чем выпускники тех же специальностей АмГПГУ, в сознании работодателей срабатывает стереотип восприятия выпускника педагогического вуза. Высокая конкуренция — это главная причина сложного трудоустройства молодых специалистов экономических специальностей АмГПГУ при достаточно квалифицированной подготовке.

Таблица 4

Показатели трудоустроенности молодых специалистов 1-го года работы в зависимости от желания/нежелания работать по специальности

Показатели трудоустройства	Специалисты экономических специальностей КНАГТУ (n=100)	Специалисты экономических специальностей АмГПГУ (n=30)	Специалисты педагогических специальностей АмГПГУ (n=32)
Кол-во испыт-х, не желающих работать по специальности	0	0	20/62,5%
Кол-во испыт-х, желающих работать по специальности	100/100%	30/100%	12/37,5%
Кол-во трудоустр. испыт-х по специальности из числа желающих работать по специальности	89/89%	10/33,3%	12/100%

Молодые специалисты АмГПГУ кроме системы образования активно трудоустраиваются в другие сферы (МВД, банковская система, торговля, туризм, СМИ, рекламная деятельность и пр.) за счет собственной социальной активности, адаптивности в изменяющихся условиях и карьерного планирования, которое активно внедряется в учебный процесс АмГПГУ через психологические тренинги в рамках спецкурса по трудоустройству. Проблема молодых специалистов КНАГТУ, испытывающих затруднения в поиске работы, в том, что они не умеют «продать» себя работодателям как квалифицированного профессионала в области экономики при высокой теоретической и практической подготовке. Однако хочется отметить, что КНАГТУ занимает лидирующие позиции в Хабаровском крае по организации молодыми специалистами собственного бизнеса (выпуск 2009 г. — 25% предпринимателей). В каждом анализируемом вузе нашего города существуют свои приоритеты на рынке труда. Распространена практика заключения целевых до-

говоров с предприятиями и организациями. КНАГТУ, как правило заключает подобные договоры с градообразующими предприятиями, банками и крупными коммерческими организациями во время поступления абитуриентов в вуз и во время прохождения студентами производственной практики. АмГПГУ заключает договоры в основном с образовательными учреждениями Дальневосточного федерального округа, так как он единственный гуманитарно-педагогический университет на Дальнем Востоке.

Результаты эмпирического исследования четко обозначают цель современного высшего образования — формирование и развитие адаптивной и конкурентоспособной личности выпускника. Это так называемые инвестиции в человеческий капитал молодого специалиста, развитие и применение его способностей ведет к росту производительности труда, к росту доходов, в том числе и к росту его заработков. Под профессиональным становлением всегда понимается индивидуальный, личностный процесс, основным элементом которого является личный выбор. Психическая жизнь цивилизованного человека полна проблем. В конечном итоге, для обретения смысла жизни человек должен решить проблему труда, профессионализма и самореализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блэр, Т. Новая экономика требует новой системы образования/Тони Блэр //Высшее образование в России. — 2000. — №2. — С. 103-105.
2. Добрынин, А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования/А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
3. Костюк, В.И. Теория эволюции и социоэкономические процессы/В.И. Костюк. — М.: Едиториал УРСС, 2004. — 220 с.
4. Маркс, К. Капитал. Т. 1/Карл Маркс. — М.: Политиздат, 1967. — 907 с.
5. Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском образовании в России». — Ст. 8.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. Смирнов В. Т., Скобляков И.В. Классификации и виды человеческого капитала в ин-новационной экономике. Электронный ресурс (371 КБ). Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru>.
2. См. учебные пособия, изданные в АмГПГУ по проблеме трудоустройства (Каткова, Е.Н. Эффективные технологии трудоустройства: учебное пособие/Е.Н. Каткова, СМ. Ситяева. — Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПГУ, 2008. — 121 с.; Каткова, Е.Н. Эффективные технологии трудоустройства: практикум/Е.Н. Каткова. — Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПГУ, 2008. — 116 с.).