

ЮШКОВА Светлана Александровна — кандидат экономических наук, доцент департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ (125993, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; ysa67@mail.ru)

КРАСНИКОВСКИЙ Владимир Ярославович — кандидат экономических наук; доцент департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ; krvl2007@yandex.ru)

КУЛЬТУРНАЯ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ И УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация. В статье рассматривается проблема соответствия профессиональных знаний и навыков выпускников вузов реальным требованиям, предъявляемым к ним со стороны работодателей. Решение обозначенной проблемы может быть связано с формированием адекватных стратегий трудового поведения, которые определяются организационно-культурной предрасположенностью выпускника, с одной стороны, и организационной культурой в организации, предоставившей ему рабочее место, — с другой. Статья содержит краткий обзор теоретических разработок по данной проблематике и некоторые результаты эмпирических исследований авторов.

Ключевые слова: организационная культура, организационно-культурная предрасположенность, жизненная стратегия, профессиональная стратегия, профессиональная адаптация, успешность на рынке труда, выпускники вузов, диагностика

Формирование в процессе обучения у выпускников профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, является важнейшей задачей любого вуза. Однако для повышения конкурентоспособности выпускников вузов и успешности их вхождения в сферу профессиональной деятельности необходимо учитывать стратегии трудового поведения выпускника, а также тип доминирующей организационной культуры организации-работодателя.

Ключевые понятия наших дальнейших рассуждений — это стратегия (в контексте реализации человеком его жизненной или профессиональной траектории) и организационная культура. Поэтому начнем с их рассмотрения.

Понятие «стратегия» как более общее по отношению к жизненным и профессиональным стратегиям ныне получило широкое распространение в науке. Среди характеристик стратегии человека отмечают: представление о предстоящей деятельности, ее осуществлении и сопутствующей обстановке; формирование ее результатов с учетом тенденций развития; направленность на цель; наличие разнородных и разномасштабных целей; определение реальных возможностей и ресурсов [Альбуханова-Славская 1991: 56].

Понятие «стратегия жизни» («жизненная стратегия») сегодня трактуется либо как система перспективных представлений и ориентаций личности, либо как система целей, планов и ценностных ориентаций [Головаха 1988].

При этом жизненная стратегия может пониматься как социально и культурно обусловленная система ориентирования личности в будущей жизни, принятая на долговременную перспективу [Солнышкина 2006: 36].

Однако большинство сложившихся на сегодняшний день трактовок рассматриваемого явления страдают чрезмерной обобщенностью и излишней размытостью. А это затрудняет их операционализацию и, как следствие, эмпирическое исследование соответствующих явлений.

Понятие стратегии вообще можно сформулировать как направление, способ осуществления какой-либо деятельности, характеризующийся ориентацией

на долговременные цели общего характера и/или крупномасштабные задачи. Стратегия определяет долгосрочные цели, основные этапы их достижения, их последовательность, принципы, приоритеты и средства мобилизации ресурсов. Значит, стратегию можно понимать как жизненные планы человека, спроецированные, наложенные на связанную с определенной сферой его жизнедеятельности (трудовой, досуговой, политической или иной) жизненную ситуацию. Эти планы выстраиваются исходя из его отношения к ключевому предмету этой сферы жизнедеятельности (труду, семье и пр.) и служат его адекватному вписыванию в социальную среду с учетом сформировавшихся в его психике особенностей ценностного сознания. Отношение же к этому ключевому фактору, в свою очередь, формируется на основе базовых ценностей, усвоенных человеком в процессе его развития. Следовательно, ситуативно привнесенные факторы на стратегию прямо повлиять не могут – такое влияние может быть лишь опосредованным.

Предполагается, что исходным моментом формирования стратегий является система базовых ценностей человека. Наложение сформировавшихся у человека базовых ценностей на все важнейшие сферы его жизнедеятельности как раз и выражается в его отношении к ключевому предмету каждой из этих сфер – труду, родным и близким, обществу и государству и т.п. Затем происходит наложение этого сформировавшегося отношения на конкретную жизненную ситуацию данного человека. Жизненная ситуация включает в себя как совокупность характеристик той социальной общности, к которой относит себя данный человек, и характеристик ее физического существования, так и совокупность характеристик (точнее, свойств), присущих конкретному человеку.

С профессиональными стратегиями выпускников прямо и непосредственно связано понятие «профессиональное становление», которое показывает направление движения молодых специалистов в пространстве и времени профессиональной деятельности, потребности выпускников в развитии и самореализации. В процессе профессионального становления молодых людей происходит реализация их профессиональных стратегий [Социальные изменения... 2010: 40, 217-235]. Однако профессиональное становление сопряжено и с организационной культурой той организации, где трудится выпускник.

Организационная культура – это комплекс предположений, норм и эталонов поведения, разделяемых большей частью членов конкретной организации, задающий общие рамки их должностного и внеслужебного (но проявляющегося в рамках организации и/или по отношению к ней) поведения. Она проявляется в системе объяснительных взглядов на осуществление управления в организации и реализуемые в управлении идеи, в ценностных ориентациях, организационных мифах, ожиданиях сотрудников, традициях и нормах поведения; регламентирует поведение человека – сотрудника организации и дает возможность прогнозировать его поведение в критических и стереотипных ситуациях.

В нашем исследовании¹ мы опирались на широко известную типологию организационных культур Т. Дила (*T. Deal*), А. Кеннеди (*A. Kennedy*) [Рюттингер 1992: 146-158], на основе которой была разработана использовавшаяся нами диагностическая методика Г.И. Марасанова [Марасанов 1995: 138-146].

Ниже приводятся типология и краткая характеристика организационных культур Дила–Кеннеди.

¹ Исследование «Профессиональные стратегии выпускников московского ВУЗа» выполнено совместно с Л.В. Примако.

I. Культура мелких успехов характеризуется интенсивной обратной связью и относительно малым риском (обычно развивается в сфере торговли, сбытовых организациях и отчасти в политике).

II. Административная культура отличается медленной обратной связью и низкой степенью риска (характерна для устоявшихся отраслей, управленческих служб и бюрократических учреждений; проявляется в системе государственной службы, в образовании, крупных фирмах с развитым административным аппаратом, в политике и иногда – в банковской сфере).

III. Культура перспектив (инвестиционная культура) характеризуется значительной степенью риска и медленной обратной связью (характерна для инвестиционных компаний, банков; встречается в строительстве, науке и армии, а также в тяжелой, добывающей и оборонной промышленности, иногда – в политике).

IV. Культура мгновенных побед (результата) характеризуется высокой степенью риска и высокой скоростью обратной связи (характерна для организаций – участниц спекулятивного рынка, модельного бизнеса, рекламы и финансирования рискованных предприятий).

В инструментарий нашего исследования был заложен данный Г.И. Марасановым перечень профессионально-психологических качеств, что позволило нам собрать информацию о качествах выпускников и с помощью обозначенной методики выявить, к какому типу организационной культуры они более предрасположены [Марасанов 2007: 193].

Для дальнейшего анализа профессиональных стратегий выпускников нами был предложен перечень сфер трудоустройства, в которых они могли бы работать. В итоге была составлена таблица соответствия, в которой указано, в каких в отраслевых сферах трудоустройства может встречаться та или иная организационная культура.

Это позволило оценить оптимальность профессиональных стратегий выпускников и косвенно – вероятность у них возникновения проблем с адаптацией на будущем рабочем месте.

Вот как выглядит выявленное взаимосоответствие оргкультур и отраслевых сфер трудоустройства (см. табл. 1).

Чтобы проиллюстрировать, как полученные результаты позволяют оценить оптимальность профессиональных стратегий выпускников и вероятность у них возникновения проблем с адаптацией на будущем рабочем месте, ниже дается материал в текстовой форме.

Итак, материалы таблицы говорят о следующем.

1. Государственное и муниципальное управление, работа в чиновнических структурах предполагает, что оптимальной является организационно-культурная предрасположенность сотрудника к административной культуре.

2. Для занятий наукой и/или преподавания в вузе оптимальна организационно-культурная предрасположенность сотрудника к административной культуре и культуре перспектив...

И так далее по всем 13 строкам таблицы.

Исследование во многих случаях выявило несоответствие между организационной культурой, характерной для организаций, относящихся к желаемой для трудоустройства сфере деятельности, и собственной предрасположенностью выпускников к конкретной организационной культуре. Однако имелись и примеры обратного характера.

Каковы же планы относительно собственного трудоустройства у выпускников после окончания вуза? Оказалось, что наиболее часто они связаны с работой по специальности в коммерческих структурах – 25,0%; с работой по специ-

Таблица 1

**Взаимосоответствие организационных культур
и отраслевых сфер трудоустройства**

Отраслевые сферы возможного трудоустройства	Типы организационных культур, характерные для соответствующих сфер трудоустройства			
	I. Культура мелких успехов	II. Административная культура	III. Культура перспектив	IV. Культура мгновенных побед
1. Государственное и муниципальное управление		+		
2. Наука и/или преподавание в вузе, научная работа в НИИ		+	+	
3. Работа в коммерческой исследовательской организации	+	+		
4. Военные (силовые) структуры		+	+	
5. Политическая сфера, работа с политическими партиями, работа в рамках выборных кампаний, политический <i>PR</i> и т.п.		+	+	+
6. Сфера рекламы, неполитический <i>PR</i>	+			+
7. Коммерческие, торговые и сервисные сетевые структуры		+		
8. Производственная сфера, строительство; работа на крупных промышленных предприятиях		+	+	
9. Социальные государственные службы		+		
10. Финансово-банковская сфера	+	+	+	+
11. СМИ				+
12. Мелкие торговые, строительные, транспортные или производственные организации	+			
13. Негосударственные общественные организации	+	+		

альности в государственных структурах – 19,6%; с работой не по специальности в коммерческих структурах – 18,5%.

Наиболее желательными для обследованных выпускников оказались такие отраслевые сферы трудоустройства, как сфера рекламы и политического *PR* – 22,0%, государственное и муниципальное управление, работа в чиновнических структурах – 17,3%, коммерческие исследовательские организации – 10,1%, СМИ – 9,5%, производственная сфера, строительство, производственные организации (в службах по управлению персоналом) – 8,9%, коммерческие торговые и сервисные сетевые структуры – 7,1%.

Соотношение выпускников, предрасположенных к различным типам орг-

культур, составляет: культура мелких успехов – 26,8%; административная культура – 11,3%; культура перспектив – 5,4%; культура мгновенных побед (результата) – 4,2%; не определена – 52,3%.

Таким образом, для части выпускников характерно соответствие их организационно-культурной предрасположенности типу доминирующей в местах их будущего трудоустройства организационной культуры; для части – нет. Однако большинство из них хочет работать в сферах «денежных» или «престижных», причем без учета рассматриваемой предрасположенности.

Оценка экспертами – работниками и руководителями банков качеств молодых работников банковской сферы – недавних выпускников профильных вузов в плане их подготовки/соответствия требованиям работодателей приведена в табл. 2 [Красниковский, Евдокимова 2012].

Таблица 2

Оценка сотрудниками и руководителями банковских организаций доли профнепригодных или требующих серьезного переучивания среди выпускников финансовых вузов, ежегодно приходящих на работу в банки

Суждения о числе профнепригодных или требующих серьезного переучивания	% экспертов, согласившихся с соответствующими суждениями
Таких нет	6,0
Таких единицы	21,0
Таких не более половины	38,0
Таких более половины	36,0

Если говорить обо всех выпускниках финансовых вузов, поступающих ежегодно на работу в банковские организации, то среди них доля профнепригодных по своим деловым качествам, своему характеру или же просто требующих серьезного переучивания довольно велика: около 40% опрошенных работников банков полагают, что среди выпускников таких более половины. Однако именно этого во многом можно было бы избежать, наладив более тесную и системную связь образовательного процесса в вузах с организациями банковской сферы, в рамках которой окажется весьма уместной и рассматриваемая нами диагностика организационно-культурного соответствия. Какие же каналы трудоустройства популярны? (См. табл. 3.)

Приведенные цифры иллюстрируют упомянутую выше рассогласованность стратегий в деле содействия трудоустройству.

И здесь открывается возможность перевода теоретизирований об оргкультурах и предрасположенности выпускников в реальные кадровые решения. Так, выпускники, чья предрасположенность к определенной оргкультуре комплементарна оргкультуре той сферы деятельности, в которой они планируют трудоустроиться, будут чувствовать себя наиболее комфортно на рабочем месте, и их адаптация пройдет успешно. Стратегии, приводящие к этому, можно назвать адекватными (или оптимальными).

Результаты нашего исследования показали, что большая часть обследованных выпускников хотят работать по полученной специальности в коммерческих структурах. Кроме этого, достаточно популярными сферами трудоустройства у выпускников являются сфера рекламы и неполитический PR, а также государственное и муниципальное управление. Последнее не противоречит результатам, полученным рядом других исследователей.

Таблица 3

Распространенность каналов, используемых при трудоустройстве и закрытии вакансий (% в каждой группе)*, в % от общего числа опрошенных в каждой группе

Варианты стратегий поиска рабочего контакта между молодым специалистом и потенциальным работодателем	Доля опрошенных в каждой группе		
	Сотрудники вузов	Студенты	Сотрудники банков
С помощью вуза (студенты)	—	24,0	—
Используя прямые связи с вузами	—	—	7,0
Используя личные связи с банками	54,0	—	—
Через кадровые агентства	17,0	5,0	13,0
Используя личные знакомства	—	29,0	39,0
Используя интернет-ресурсы	4,0	41,0	40,0
Затрудняюсь ответить	25,0	—	—

* Формулировки вопросов и вариантов ответов на них для представителей каждой группы несколько различались и были составлены с учетом специфики их деятельности.

Целенаправленное изучение взаимосоответствия типа доминирующей в организациях-работодателях организационной культуры и организационно-культурной предрасположенности приходящих на работу выпускников при создании на этой основе системы их адаптационного сопровождения может стать перспективным направлением повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Список литературы

- Альбуханова-Славская К.А. 1991. *Стратегия жизни*. М.: Мысль. 299 с.
- Головаха Е.И. 1988. *Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи*. Киев: Наукова думка. 144 с.
- Красниковский В.Я., Евдокимова С.Ш. 2012. Проблемы и ситуация в области российского высшего финансового образования. — *Экономика и социум: современные модели развития: межвузовский сборник научных трудов*. Вып. 3 (отв. ред. А.А. Конюховский). М.: ИД «Наука». С. 142-152.
- Марасанов Г.И. 1995. *Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге*. Киров. 152 с.
- Марасанов Г.И. 2007. *Социально-психологический тренинг*. 4-е изд., испр. и доп. М.: Когито-Центр; МПСИ. 251 с.
- Рюттингер Р. 1992. *Культура предпринимательства*. М.: ЭКОМ. 240 с.
- Солнышкина М.Г. 2006. *Профессиональные стратегии личности в условиях трансформации российского общества: дис. ... д.соц.н.* М. 398 с.
- Социальные изменения российского общества в контексте глобального кризиса: коллективная монография* (под общ. ред. В.И. Жукова). 2010. М.: Изд-во РГСУ. 516 с.

YUSHKOVA Svetlana Aleksandrovna, *Cand.Sci. (Econ.)*, Associate Professor of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125993; ysa67@mail.ru)

KRASNIKOVSKY Vladimir Yaroslavovich, *Cand.Sci. (Econ.)*, Associate Professor of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125993; krvl2007@yandex.ru)

THE CULTURAL PREDISPOSITION AND SUCCESSFUL PROFESSIONAL ADAPTATION OF UNIVERSITY'S GRADUATES

Abstract. *The article deals with the problem of compliance of professional knowledge and skills of graduates with the real requirements imposed on them by employers. The solution to this problem may be associated with the formation of adequate strategies of labor behavior, which are determined by the organizational and cultural predisposition of the graduate, on the one hand, and the organizational culture in the organization that provided him with a job, on the other. The present article contains a brief review of theoretical developments on this subject and some results of the authors' empirical research.*

Keywords: *organizational culture, organizational and cultural predisposition, life strategy, professional strategy, professional adaptation, success in labour market, university graduates, diagnosis*