

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИИ У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА

Новикова Елена Юрьевна

доктор философских наук, профессор кафедры истории и философии РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: novikovaelena77@yandex.ru

В статье исследуется ориентация учащихся на экономическое образование в зависимости от типа профессионального развития. Выделено несколько типов построения линий профессионального развития и карьерного роста. Первый тип основан на самостоятельном достижении результатов и работе на крупных предприятиях с иностранным участием. Второй тип карьеры связан с работой на российских предприятиях на управленческих должностях и самостоятельной активностью. Третий тип ориентирован на профессиональное развитие при помощи друзей и знакомых. Самостоятельное построение карьерных линий сочетается с высокой потребностью в профессиональных знаниях и предпочтениях различных дисциплин. Выявлены противоречия в оценке значимости дисциплин, необходимых для профессионального развития.

Ключевые слова: профессия, карьера, образование, студент, знания, гуманитарные науки, ценности.

ECONOMICS UNIVERSITY STUDENTS' IDEAS ABOUT THEIR PROFESSION

Novikova, Elena Yu.

Doctor of Philosophy, Professor of the Department for History and Philosophy of the PRUE. Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: novikovaelena77@yandex.ru

The article investigates orientation of learners to economic education depending on the type of professional development. Several types of building lines of professional development and career growth were identified. The first type is based on individual achievement of results and work at big enterprises with foreign participation. The second type of career is connected with work at Russian enterprises in managerial positions and individual activity. The third type is oriented at professional development through help of friends and acquaintances. Individual building of career lines is combined with a serious need in professional knowledge and preferences for different subjects. Certain contradictions in assessing subjects' importance necessary for professional development were found.

Keywords: profession, career, education, student, knowledge, arts, values.

Исследование профессионального развития представляет интерес как для зарубежной, так и отечественной социологии. На основе недавних публикаций можно выделить некоторые подходы к исследованию профессий, которые являются наиболее актуальными для решения современных задач социально-экономического развития и модернизации системы профессионального образования.

Так, Р. Н. Абрамов указывает направления исследования профессий, актуальные для отечественной социологии. По его мнению, профессии должны исследоваться в контексте широкой системы взаимодействия. Теории профессионализма должны рассматривать культуру, социальную структуру, интрапрофессиональную и транспрофессиональную динамику, а также факторы правового, социального и экономического характера [1].

К основным направлениям относятся исследование предметной специфики профессии, изучение ее социального статуса, исследование механизмов профессионализации и депрофессионализации на основе англо-американских традиций подхода к профессиям, изучение профессий на основе широкого социального контекста с акцентом на субкультурные компоненты профессиональных сообществ с применением методов социальной антропологии и антропологии организаций. Профессии трактуются в контексте субкультур на основе использования методов этнографии. В русле еще одного направления профессии анализируются в аспекте социально-профессиональной структуры российского общества. Выделяется также социально-этический подход к профессиям [1].

В литературе образовательные установки и ценностные ориентации учащихся рассматриваются как фактор подготовки к профессиональной деятельности. Актуальным предметом исследования является также профессиональная мотивация.

Непосредственным поводом для проведения нашего исследования послужила работа А. Г. Эфендиева и Е. С. Балабано-

вой «Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента», в которой исследовались типы карьеры и отношение к образованию.

Важными факторами карьеры, по мнению авторов, являются раннее начало трудовой деятельности и приобретение опыта. Отмечается, что в российском бизнесе наблюдается приоритет опыта над квалификацией, знаниями, уровнем подготовки. Но раннее начало трудовой деятельности отрицательно влияет на качество образования. Среди высших руководителей и успешных работников значительно выше доля пользующихся шпаргалками и меньше доля отличников [7. – С. 104].

В работе выделяется несколько типов профессионального поведения. Авторы показывают, что неуспешные специалисты – выходцы из простых семей, часто женщины. Среди них наблюдается самая высокая доля обладателей красных дипломов. Не имея связей, они вынуждены прикладывать больше профессиональных усилий. У них высокие формально-квалификационные показатели, но низкие зарплаты. Начинаящие руководители находят работу по формализованным каналам. Причину неуспеха они видят в отсутствии связей. Успешные специалисты – самые динамичные работники, сменившие несколько мест работы. Они ниже всех оценивают роль качественного образования. Но среди них самая высокая доля тех, кто нашел работу по семейно-дружественным каналам. В этой группе высокая удовлетворенность карьерой и зарплатой, а неудачи объясняются собственными ошибками.

Успешные руководители – как правило, дети крупных бизнесменов. Они работали, еще учась в вузе, чаще пользовались шпаргалками, чаще использовали неформализованные каналы при устройстве на работу. В этой группе чаще остальных в качестве факторов успеха отмечают предприимчивость [7. – С. 108].

Авторы отмечают, что образование служит не столько для повышения, сколь-

ко для сохранения статуса. Они выделяют универсалистски-достижительный сегмент бизнеса – это крупные иностранные компании, где преобладают формальные каналы подбора кадров и профессионализм. В нем делают карьеру средне- и низкоресурсные группы населения, которые интересуются качеством образования.

В работе отмечается и партикуляристски-аскриптивный сегмент в малом бизнесе и высокозарплатных отраслях, где для карьеры активно используются связи и предпринимательские способности. Дипломы важны для престижа, а не для качества образования. Для учащихся такого типа главное в вузе – приобретение связей. Им соответствуют и карьерные стратегии [7].

На протяжении ряда лет в РЭУ им. Г. В. Плеханова читался спецкурс для магистров «Профессиональное развитие личности», на основе которого проводилось исследование процесса планирования профессиональных стратегий учащимися, а также отношения к образованию как фактору профессиональных достижений. В отличие от многих работ, исследующих отношение к образованию как единому целому, мы изучали отношение учащихся к различным компонентам образования и степень востребованности тех или иных дисциплин в зависимости от планирования будущей профессиональной деятельности. Исследовались контрольные работы учащихся, подготовленные эссе. В конце курса проводился опрос учащихся, в ходе которого предлагалось оценить факторы карьерного роста по 100%-ной шкале.

Цель исследования – выяснение предпочтений в построении линий профессионального развития, выявление факторов, которые, по мнению учащихся, влияют на успех в карьере, а также определение предпочтений в сфере профессионального образования. В исследовании принимали участие магистранты факультетов маркетинга, менеджмента, факультета гостинично-ресторанной, туристической и спортивной индустрии, обучающиеся по направлению

«Менеджмент», а также факультета дистанционного образования. При этом в исследовании участвовали только те магистранты, которые посещали аудиторные занятия. Учащиеся, которые по тем или иным причинам не ходили на занятия и сдавали зачет по результатам компьютерного тестирования, в опросе не участвовали. Возраст опрошенных варьировал от 22 до 35 лет. Все учащиеся имели опыт работы. Было опрошено 80 человек.

В качестве наиболее предпочитаемых мест работы опрошенные указывали предприятия среднего и крупного российского бизнеса (75%), бизнеса с иностранным участием (20%), незначительная часть опрошенных допускала работу в малом бизнесе (5%). Наиболее предпочитаемая должность – руководитель среднего звена (68%), но многие допускали и высококвалифицированную, высокооплачиваемую работу рядового специалиста (32%).

При реализации карьерных линий большинство опрошенных собирались рассчитывать на свои силы (88%), не надеясь на помощь родителей. Значимость нужных связей, клана и друзей в карьере была оценена высоко – на ведущую роль этих факторов указали 67% опрошенных, но заводить нужные знакомства большинство опрошенных собирались самостоятельно. Достаточно высоко были оценены коммуникативные компоненты карьеры. Роль деловых коммуникаций в успешной карьере подчеркнули 82% опрошенных, высокую значимость отношений с начальником – 79% опрошенных.

По мнению магистров, важнейшим фактором успеха в карьере выступает высокая квалификация труда работника. Ее первостепенную значимость отметили 82% опрошенных. Квалификация складывается из многих составляющих, включает в себя знания, умения, способы выполнения деятельности. По мнению опрошенных, научное знание теоретического характера имеет небольшую значимость для квалификации – всего 55%. Существенную роль играет знание прикладного характера, свя-

занное с практикой. Знание экономических дисциплин по своей значимости было оценено в среднем на 92%, что вполне ожидаемо, поскольку именно оно входит в основную квалификационную компетенцию. Оценка значимости социогуманитарных дисциплин, дающих знания о человеке, значительно варьировала у разных групп учащихся. Высокую значимость гуманитарных дисциплин отмечали студенты-отличники, регулярно посещающие занятия, – 87%. В группе троечников, даже тех, кто подчеркивал роль связей, знакомств и человеческого фактора в карьере, интерес к гуманитарным дисциплинам был значительно ниже – 45%.

Оценка практических умений, необходимых для карьеры, строилась по двум направлениям: оценка формализованных умений, входящих в должностные инструкции, а также неформализованные умения, не отраженные в нормативных документах и требующие активности и самостоятельности, например, решение нестандартных задач, налаживание связей с нужными людьми, умение договариваться и т. п. Оценка значимости умений в карьере также была различной в разных группах опрашиваемых. Формализованные умения высоко оценили студенты, имеющие хорошую успеваемость и рассчитывающие сделать карьеру самостоятельно, – 89%. В группе студентов, редко посещающих занятия, значимость формализованных умений была ниже – 57%. Многие из них отмечали возможность приобрести эти умения не в вузе, а в процессе работы по специальности. Значимость для карьеры неформализованных умений в среднем также была оценена достаточно высоко – 69%, но оценка этого показателя варьировала в широких пределах. Необходимость неформализованных умений наиболее высоко оценивали студенты, планирующие сделать карьеру с опорой на друзей и знакомых, – 92%.

Поскольку карьерный рост часто связан с материальным достижением, мы исследовали отношение студентов к заработной

плате и механизмам ее повышения. Почти половина опрошенных (49%), несмотря на опыт работы, не имела четких представлений об объективных факторах, на основе которых они получали заработную плату. В качестве объективного критерия для начисления заработной платы чаще всего указывался один количественный и один качественный показатель работы, например, количество продаж и отсутствие рекламаций со стороны покупателей (для торговли).

В качестве других объективных оснований для начисления заработной платы назывались наличие дипломов об образовании, знание иностранных языков, вежливость и коммуникативность при работе с клиентами, выполнение всех указаний начальника и др. Лишь немногие учащиеся понимали связь заработной платы с решением целостной задачи фирмой. Большинство же опрошенных называли показатели деятельности и квалификации, которые влияют на эффективность решаемой задачи достаточно косвенно либо могут не влиять совсем. Так, фирма может доплачивать специалисту за знание иностранного языка, но объем работы на иностранном языке слишком мал. Точно так же само по себе наличие диплома отнюдь не гарантирует решение производственной задачи.

В процессе исследования изучались самостоятельные работы учащихся по анализу профессиональной мотивации и методам ее повышения. По мнению большинства учащихся (79%), качество труда необходимо стимулировать прежде всего материально. В сознании опрошенных отражался массовый стереотип: если больше будут платить, будем лучше работать. Учащиеся с удивлением знакомились с работами психологов, показывающими важность внутренней мотивации для решения профессиональных задач и раскрывающими недостаточность внешней мотивации.

Трудовые ценности в виде содержательной работы и ценности профессиона-

лизма за последние двенадцать лет потеряли свою значимость. Отмечается и снижение хозяйственной мотивации у работников, связанной с социальной ответственностью и самостоятельностью в профессиональном поведении [5].

Правомерно сделать следующие выводы: учащиеся, рассчитывающие делать карьеру самостоятельно, с достижением руководящей должности в целом высоко оценивают необходимость квалификационных знаний и умений, получаемых в вузе. Однако оценка значимости отдельных дисциплин для будущей карьеры может быть противоречивой.

Исследование выявило недооценку роли фундаментальных наук, входящих в картину мира и дающих знание об общих принципах деятельности. Между тем именно эти знания обеспечивают самостоятельность профессионального поведения, способность решать широкий круг профессиональных задач и способность к дополнительному самообучению специалиста.

По мнению работодателей, основательная фундаментальная подготовка специалиста при пятилетнем сроке обучения обеспечивала его преимущества перед бакалавриатом и востребованность выпускника вуза даже без опыта работы на рынке труда. В настоящее время установка многих учащихся на узкоспециализированное, конкретизированное знание, дающее эффект сразу, приводит к неоправданному отвержению общих принципов, раскрываемых в процессе преподавания. Это отчасти характерно даже для аспирантов [4].

Многие магистранты, участвовавшие в опросе, рассчитывали, что в университете дадут конкретные советы, предложат конкретные стратегии, и были разочарованы тем, что решения придется принимать все-таки самостоятельно, поскольку готовых рецептов просто не существует. Чем вызвана такая тенденция? Является ли она следствием снижения интереса к общетеоретическим «бесполезным» знаниям или отражением культуры Yandex.ru, позволяющей

получать конкретные ответы на вопросы без фундаментальной подготовки?

Исследование выявило недооценку гуманитарных дисциплин на фоне высокой значимости именно человеческого фактора в карьерном росте, когда, казалось бы, знания о человеке должны быть остро востребованными. Причины такого явления могут быть неоднозначными. Есть ли запрос на научные знания о человеке или учащиеся приобретают знания из практического опыта? Дают ли гуманитарные дисциплины знания о человеке в той форме, в которой они востребованы практикой? Получают ли учащиеся знания о профессиональном поведении человека из других источников? Ведь в настоящее время появилась обширная зарубежная литература по профессиональному развитию. Книги многих авторов написаны популярным, ярким языком, содержат массу конкретных примеров, анализ деловых ситуаций и т. п. Они активно покупаются, что свидетельствует о потребности получения такой информации.

При выборе спецкурсов магистранты часто интересуются практическим опытом преподавателя – имел ли он практику управления и др. В связи с этим необходимо ставить вопрос о формах преподавания, распределении часов на аудиторную и самостоятельную работу. Обсуждение конкретных ситуаций, привязанных к практике, с анализом жизненных примеров и оценками идет преимущественно на аудиторных занятиях, но в учебном плане большая часть нагрузки приходится на самостоятельную работу. Насколько это эффективно для самих учащихся? Какими должны быть учебные пособия для практической работы? Кто должен финансировать их издание? Каковы гарантии авторских прав преподавателей, предлагающих уникальную учебную продукцию на флешке?

Проведенное исследование выявило феномен раздвоения в сознании учащихся понятия «человек» в экономических и гуманитарных дисциплинах [3]. Человек как

целостный субъект, как носитель духовности, сочетающий рациональность с чувственностью и иррациональностью, связывается с гуманитарными науками. В экономических же дисциплинах человек – рациональный максимизатор прибыли, носитель исключительно монетаристских ценностей. На фоне такого понимания гуманитарные науки воспринимаются учащимися в контексте общего развития, косвенно связанного с профессиональным достижением. Такое представление о человеке, как нам кажется, формируется благодаря широкому распространению неолитализма в учебной литературе по экономическим дисциплинам.

Между тем в самих экономических науках часто подчеркивается роль всестороннего изучения человека и его включения в экономическую теорию, причем вопрос этот ставится на уровне ведущих парадигм. Насколько оправдано выделение неолитализма в современных условиях развития России, когда практика рыночной модернизации во многих странах доказала эффективность стратегий, построенных на альтернативных принципах? Это поднимает вопрос о структуре учебных пособий по базовым профессиональным дисциплинам.

Исследование обнаружило, что стремление к карьерному росту и материальному достижению часто сочетается с искаженной картиной заработной платы – опрошенные до конца не осознавали, за что именно им платят деньги. Анализ ответов показал, что получение заработной платы связывается с работой как таковой, с работой как видом деятельности, четкое понимание которой отсутствует. Такой тип восприятия реальности в экономической социологии характеризуется как постмодернистский.

Как отмечает Н. Н. Зарубина, отражение денег в российской мифологии «принимает постмодернистский характер со всеми присущими ему особенностями – релятивизмом, иррационализмом, эклектичностью и т. д. Это формирует и особый тип поведенческих стратегий в финансо-

вой области, которые все больше утрачивают специфическую рыночную рациональность» [2. – С. 44].

В итоге в сознании работника деньги *получают, но не зарабатывают*. Очевидно, что заработная плата выполняет стимулирующую функцию, если отражает качество труда работника. Соответствуют ли научные исследования качества труда потребностям современной практики? Знакомы ли с их результатами работодатели и сами работники?

Мы считаем, что тестовая оценка знаний не является адекватной современным профессиональным запросам. Во-первых, любой компьютерный тест легко «обмануть» при хорошем знании программирования. Во-вторых, при тестировании легко можно использовать различного рода подсказки, шпаргалки. В-третьих, критерии тестовых оценок хорошо известны заранее, в жизни же профессионал призван решать задачи, как правило, инновационного содержания, часто далекого от стандарта. В-четвертых, российская методика тестирования достаточно мягкая по сравнению с западной или американской, когда, к примеру, за использование подсказок или шпаргалок при тестировании студента отчисляют и т. п. Виртуальные занятия являются необходимостью, но методологией оценки знаний должен быть проблемный подход. Студент должен уметь решать задачи, приближенные к профессиональной практике, а не давать односложный ответ на стандартный вопрос.

Тенденция к сокращению сроков обучения в настоящее время сохраняется. Но это не должно снижать качество образования. Совмещение учебы и работы также можно рассматривать как естественный процесс. Вместе с тем успеваемость студентов должна учитываться не только при выдаче дипломов, но и при трудоустройстве. Во многих странах Европы, США, Японии средний балл студентов учитывается работодателем при приеме на работу, при предоставлении вакансий разной престижности. В должностных требованиях нередко

указывается средний балл, необходимый для занятия той или иной вакансии. В России же лишь иногда учитывается красный диплом, во многих же случаях троечники имеют более выгодное трудоустройство за

счет связей, знакомств, опыта работы в студенческие годы, что отнюдь не гарантирует высокого уровня качества труда. В целом исследование выявило ряд проблем, которые требуют дальнейшего изучения.

Список литературы

1. *Абрамов Р. Н.* Социология профессий и занятий в России: обзор текущей ситуации // Социологические исследования. – 2013. – № 1. – С. 99–109.
2. *Зарубина Н. Н.* О мифологии денег в российской культуре: от модерна к постмодерну // Социологические исследования. – 2007. – № 3. – С. 43–51.
3. *Новикова Е. Ю.* Гуманитарный потенциал экономических дисциплин // Право и образование. – 2014. – № 7. – С. 47–55.
4. *Новикова Е. Ю.* Компетенции аспирантов: мнения учащихся // Вестник высшей школы (Alma mater). – 2015. – № 2. – С. 85–89.
5. *Новикова Е. Ю.* Профессиональное развитие личности и образование // Право и образование. – 2015. – № 8. – С. 40–49.
6. *Понизовкина И. Ф.* Современный образовательный процесс: по пути ли будущему экономисту с философией // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2014. – № 1 (67). – С. 35–43.
7. *Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С.* Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 100–110.

References

1. *Abramov R. N.* Sotsiologiya professiy i zanyatiy v Rossii: obzor tekushchey situatsii [Sociology of Professions and Occupations in Russia: an Overview of the Current Situation]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2013, No. 1, pp. 99–109. (In Russ.).
2. *Zarubina N. N.* O mifologii deneg v rossiyskoy kul'ture: ot moderna k postmodernu [About the Mythology of Money in Russian Culture: from Modern to Postmodern]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2007, No. 3, pp. 43–51. (In Russ.).
3. *Novikova E. Yu.* Gumanitarnyy potentsial ekonomicheskikh distsiplin [Humanitarian Potential Economic Disciplines]. *Pravo i obrazovanie* [Law and Education], 2014, No. 7, pp. 47–55. (In Russ.).
4. *Novikova E. Yu.* Kompetentsii aspirantov: mneniya uchashchikhsya [Competence of Graduate Students: Opinions of Pupils]. *Vestnik vysshey shkoly (Alma mater)* [Herald of High School (Alma mater)], 2015, No. 2, pp. 85–89. (In Russ.).
5. *Novikova E. Yu.* Professional'noe razvitie lichnosti i obrazovanie [Professional Personal Development and Education]. *Pravo i obrazovanie* [Law and Education], 2015, No. 8, pp. 40–49. (In Russ.).
6. *Ponizovkina I. F.* Sovremennyy obrazovatel'nyy protsess: po puti li budushchemu ekonomistu s filosofiy [Modern Educational Process: Towards a Future Economist with the Philosophy]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2014, No. 1 (67), pp. 35–43. (In Russ.).
7. *Efendiev A. G., Balabanova E. S.* Professional'naya kar'era vypusknikov fakul'teta menedzhmenta [Professional Career Management Graduates]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2010, No. 2, pp. 100–110. (In Russ.).