

Грязнов Сергей Александрович

канд. пед. наук, доцент, декан

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация: сегодня вузы тщательно изучаются на предмет того, насколько хорошо они могут максимизировать занятость выпускников и их экономический потенциал после окончания университета. В статье трудоустройство выпускников рассматривается с макро-, мезо- и микроперспектив. Таким образом, работа направлена на предоставление разностороннего социального и контекстуального анализа трудоустройства выпускников как теоретической концепции, императива дискурса и политики, а также социальной практики.

Ключевые слова: вуз, выпускник, трудоустройство, трудоспособная идентичность, навыки, квалификация.

Современные университеты сталкиваются с императивом трудоустройства, который заставляет их позиционировать себя как институты рынка труда. Это привело к появлению технически-рационального и инструментального взгляда на образование, который подчеркивает его способность трудоустройства как возможности для выпускников получить и сохранить работу, а также обеспечить предложение компетентности. Сегодня трудоустраиваемость стала нормативным эталоном, который устанавливает новые виды требований к выпускникам. Уже недостаточно обладать «твердой валютой» в форме традиционных академических квалификаций, а необходимо преодолевать новые вызовы и демонстрировать свою готовность к работе, предъявляя такие личные качества, как ответственность, гибкость, активность, независимость, готовность идти на риск, креативность. Соответственно, дискурс трудоустройства создает новые стандарты для «*homo academicus*» и бросает вызов традиционным интерпретациям того, что значит быть выпускником вуза и начинающим профессионалом в трудовой жизни, одновременно вызов предъявляется ценности тради-

ционных академических документов и квалификаций. Рассматриваемая таким образом трудоустранимость понимается как нечто, что можно развивать в абсолютных терминах посредством улучшения личных качеств, навыков и способностей, связанных с трудоустройством, которые делают выпускника привлекательным для разных работодателей.

Процессуальный подход рассматривает трудоустройство выпускников как структурную проблему, которая отражает социальное позиционирование и статус, связанные с пересекаемостью таких социальных различий, как пол, возраст и социальный класс, и их взаимодействием с возможностями на рынке труда. Кроме того, возможности для выпускников, конкурирующих на рынке труда, зависят не только от их собственных навыков, опыта и способностей, но и от того, как действуют другие выпускники и от различных форм капитала, которые они приобрели и могут мобилизовать. С другой стороны, такой подход подчеркивает построение и согласование трудоустройства во времени и в разных контекстах. Учитывая временность, не существует единой конечной точки в трудоустройстве, такой как наличие установленного набора навыков, который можно было бы измерить как конечный результат высшего образования. Вместо этого трудоустройство – непрерывный процесс социального самопостроения, в котором выпускники приобретают разные идентичности и ценности в разных образовательных и трудовых контекстах [1].

Трудоустройство выпускников как описательное, статическое и притягательное понятие, относящееся к навыкам и качествам выпускников, является доминирующим дискурсивным фреймом, который влияет на политику и институциональные формулировки относительно того, как эффективно поставлять на рынок труда кадры с соответствующими навыками, которые будут оказывать прямое экономическое влияние. Однако альтернативный подход, основанный на идентичности, переключает внимание на то, как выпускники воспринимают себя по отношению к будущей работе, конструируют представления о своем «я», формируют ценности, цели и идентифицируют себя с различными областями рынка труда.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

К концепции идентичности нет единого подхода. Во-первых, на фундаментальном уровне идентичность понимается как рефлексивно организующее измерение человеческого опыта, которое включает в себя высокую степень само-концептуализации о том, кем человек является и какое место занимает в мире. Во-вторых, идентичности являются скорее текучими, чем статичными, поскольку они перемещаются во времени и пространстве, через контекст и социальную среду, а также опосредуются более широкими жизненными обстоятельствами индивидов. В-третьих, и это связано с вышеизложенным, идентичности имеют публичное измерение: любые самовосприятия, которые формируются индивидами, реализуются в социальной сфере и подразумевают некий согласованный порядок между носителем идентичности и теми, кто может социально ее подтвердить.

Идентичности в отношении работы и карьеры имеют продольное измерение, которое формирует траекторию, соединяющую прошлое и настоящее «я» человека, что дает некий «компас», который позволяет осмысливать будущее и формирует основу для выбора и поведения. Этот включает в себя непрерывный процесс переговоров, формирования и реформирования в социально интерактивных пространствах сред рынка труда, поэтому трудовая идентичность не всегда гармонично развивается, особенно когда существует диссонанс между публично поддерживаемой профессиональной ролью и борьбой за личную идентичность. Например, многие специалисты могут достичь устоявшейся публичной профессиональной роли, но это будет вступать в противоречие с личными проблемами и выражаться, например, в конфликте ценностей, отсутствии самореализации, что препятствует формированию более аутентичного самовыражения. Таким образом, трудоустройство – это процессуальная динамика, которая подразумевает, что выпускник проходит через различные модальности идентичности с течением времени и в различных контекстах.

Наиболее значимым переходным моментом является движение между формальным обучением и трудоустройством, при котором выпускник переходит от идентичности студента и идентичности выпускника. Во время формаль-

ного обучения или опыта работы студенты развиваются дополнительные идентичности, относящиеся либо к определенной роли, либо к более широкому месту на рынке труда, которые они сохраняют после окончания вуза. Сила этих идентичностей может зависеть от того, насколько студенты смогли разработать соответствующие нарративы, которые позволяют сопоставить ее с выбранной сферой занятости. Также важно, что эти идентичности должны быть реализованы и активно подтверждены посредством живого взаимодействия между выпускниками и основными фигурами на рынке труда – работодателями [2].

Другой подход заключается в том, чтобы рассматривать идентичность выпускника как форму ресурса, который он может использовать для улучшения своего положения на рынке труда и развития диспозиций и поведения, способствующих трудоустройству. Например, выпускники могут инвестировать себя в свое будущее трудоустройства и выстраивать карьерный нарратив, который информирует о стратегических выборах и обеспечивает основу для действий. Построение согласованных, целенаправленных и целеустремленных идентичностей становится формой «капитала идентичности», который позволяет выпускнику принимать агентские и целенаправленные решения, одновременно обсуждая структурные проблемы в определенных рамках. Недавние исследования изучали конструирование профессиональных идентичностей посредством форм профессиональной аккультурации, в которые студенты вовлекаются до и во время выпуска, и которые позволяют им согласовывать свою формирующуюся самоидентичность с ожидаемыми профессиональными ролями и опытом [3].

Сегодня необходимы нарративные и дискурсивные методы для иллюстрации построения выпускниками трудоустраиваемых идентичностей по мере их перемещения во времени, пространстве и различных контекстах. Нарративные и дискурсивные подходы позволяют выйти за рамки доминирующего «владения», а также «позиционных» подходов к трудоустройству и оспорить гегемонические предположения о трудоустройстве выпускников. Например, анализ позиционирования является плодотворным, но редко используемым методологическим инструментом для изучения того, как выпускники стремятся достичь,

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

оспорить или подтвердить определенные версии своего прошлого, настоящего и будущего «я» в дискурсивном и нарративном смыслообразовании. Также в контексте трудоустройства выпускникам необходимо использовать новые измерения своих «я» – личные идентичности, стили отношений и аффективные переживания, такие как счастье и энтузиазм. В сегодняшней трудовой жизни «я» человека находится в основе трудоустройства и связанных с ним требований и ожиданий. Например, здоровье и благополучие все чаще воспринимаются как карьерный потенциал. Следовательно, формирование трудоспособной идентичности выходит за рамки навыков и квалификаций и охватывает более широкий спектр менталитетов, видов деятельности и социальных практик.

Список литературы

1. Пак Л.Г. Трудоустройство выпускников как проблема современного высшего образования / Л.Г. Пак, Е.Г. Каменева, Л.А. Кочемасова // Бизнес. Образование. Право. – 2021. – №4 (57). – С. 317- 321. – DOI 10.25683/VOLBI.2021.57.425. – EDN CTYPMG
2. Налиткина О.В. Формирование основ профессиональной идентичности в высшей школе как путь повышения привлекательности выпускника для потенциального работодателя / О.В. Налиткина // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – №82–5. – С. 70–73. DOI 10.18411/trnio-02-2022-203. EDN STZSWK
3. Tomlinson M., & Jackson D. Professional identity formation in contemporary higher education students // Studies in Higher Education. – 2021. – No. 46 (4). – P. 885–900.