

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

УРАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра теории и социологии управления

Орлов Владимир Анатольевич

ДИССЕРТАЦИЯ

на тему:

**Социально-профессиональные ориентации молодежи
на горные профессии на Среднем Урале**

Направление подготовки 39.06.01 Социологические науки

Профиль 22.00.04. «Социальная структура, социальные институты и
процессы»

Научный руководитель:

д.с.н., доцент

Кох Иван Адамович

Екатеринбург – 2019

Содержание

Введение	3
Глава 1. Методологические проблемы исследования социально- профессиональной ориентации молодежи на горные профессии	19
§ 1.1. Концептуальные подходы и специфика социально- профессионального самоопределения молодежи	19
§ 1.2. Развитие горного образования в России и становление горной профессии как факторы формирования профессиональной ориентации молодежи на Урале.....	37
Глава 2. Особенности социально-профессиональной ориентации молодежи на горные профессии на Среднем Урале.....	56
§ 2.1. Профессиональные ценности и формирование социально- профессиональной ориентации учащейся молодежи на горные профессии в промышленных городах Среднего Урала	56
§ 2.2. Профориентационные практики выбора профессии и профессиональное самоопределение молодежи на Среднем Урале	89
Заключение	129
Список литературы	135
Приложения	149
1. Анкета: Профессионально-ценностные ориентации студентов.	
2. Профессионально-ценностные ориентации студентов. Линейные распределения результатов массового опроса студентов УГГУ (2017).	
3. Список предприятий и число экспертов по оценке качества горного образования в Уральском государственном горном университете.	
4. Рабочие и инженерные профессии горных работ	

Введение

Актуальность темы исследования. В России продолжается процесс поиска путей, способных выстроить конкурентоспособную экономику страны. Учитывая сложившуюся особенность российской экономики – сырьевую направленность и преобладание горнодобывающих предприятий, возникает острая необходимость в кадрах горной профессии. Между тем, молодежь неохотно приобретает горные профессии и молодые люди без особого желания поступают работать на горнопромышленные предприятия. При этом постоянно выбывают с этих предприятий работники старшего трудоспособного возраста, количество которых не восполняется молодыми рабочими и специалистами. Это приводит к заметному и все время прогрессирующему дефициту кадров в горнодобывающей отрасли. Возникает острое противоречие между потребностями экономики в кадрах горной профессии и дефицитом трудовых ресурсов на горнопромышленных предприятиях.

Причины возникшего дефицита кадров горной профессии неразрывно связаны с комплексом явных и латентных факторов. Во-первых, это социальные последствия, порожденные переходными процессами и становлением рыночной экономики, что закономерно сопровождается сменой профессионально-ценностных ориентаций населения, прежде всего молодежи. Во-вторых, в настоящее время происходит смена технологического уклада в мировой экономике, становление информационного общества. Вследствие этого развиваются компьютерные технологии, возникают новые разнообразные профессии, которые привлекают молодежь при выборе профессионального самоопределения гораздо больше, чем традиционные. Горные профессии проигрывают по своей привлекательности новым профессиям. В-третьих, профессия горняка,

шахтера по-прежнему остается опасной для здоровья и жизни, очень рискованной, часто требует больших физических усилий, но при этом непривлекательность и опасность горняцкой профессии не компенсируется соответствующими заработной платой и доходами работников.

В настоящее время в горной промышленности Урала, всегда считавшейся одной из базовых в стране, наблюдается острый дефицит кадров, прежде всего, рабочих специальностей. Профориентационная работа, направленная на выбор горных профессий в регионе, сегодня проводится недостаточно. Для решения этих актуальных проблем необходимо осуществить ряд неотложных мер. Среди них центральное место занимает работа по формированию профессионально-ценностных ориентаций молодежи, ориентации учащейся и рабочей молодежи на горные профессии.

Острый дефицит рабочих кадров актуализирует необходимость реставрации и возрождения учебных заведений системы профессионально-технического образования. Наиболее остро вопросы социально-профессиональной ориентации молодежи в настоящее время стоят именно в горной отрасли, поскольку кризисные процессы данной области могут замедлить темпы технического прогресса и экономического развития страны. По отношению к другим отраслям шахтерский труд – физически тяжелый и очень опасный, а оплата не всегда соответствует затратам и рискам. В сравнении с советским обществом, когда моральная и стимулирующая материальная мотивация горных профессий были очень высоки, сегодня их престижность падает.

Все это остро обнажает возникающие противоречия в системе: потребности рынка труда – недостаток рабочих квалифицированных кадров; потребности рынка труда – подготовка рабочих горных специальностей, недостатки профессиональной ориентации молодежи на горные специальности. С каждым годом актуализируется проблематика социологических исследований, направленных на изучение ценностных ориентаций подрастающего поколения, факторов социализации и социально-

профессиональной ориентации российской молодежи. Исследованию этих актуальных проблем и предпринимается в настоящей работе.

Степень научной разработанности проблемы. С учетом специфики представленной проблематики, возникающей при изучении состояния и особенностей современной российской системы образования, нами анализировались научные работы отечественных ученых и зарубежных специалистов. В отечественной литературе проблема социально-профессиональной и ценностной ориентации учащейся и работающей молодежи стала активно подниматься еще в 60-е годы XX века. Проблемы студенческой молодежи изучали Н.И. Алексеев, И.В. Бестужев-Лада, Т.И. Заславская, А.Г. Здравомыслов, В.Т. Лисовский, Н.М. Римашевская, Л.Я. Рубина, Р.В. Рыбкина и другие ученые.

Молодежную субкультуру 70-80-х гг. активно исследовали ученые В.Н. Боряз, Ю.Р. Вишневский, В.А. Дмитриев, Г.Е. Зборовский, С.Н. Иконникова, А.А. Козлов, Ю.С. Колесников, В.Т. Лисовский, М.Х. Титма, Ф.Р. Филиппов, В.Т. Шапко и др. Особый интерес представляют труды, посвященные проблемам профессиональной ориентации молодого поколения, переходу от образования к трудовой деятельности, вопросам трудоустройства и реальной адаптации молодых работников в организации (В.А. Мансуров, Г.В. Осипов, Б.С. Павлов и др.).

Центральное место в социализации молодежи занимает профессиональное самоопределение. Выбор профессии основан на знании и понимании содержания профессиональной деятельности, во многом определяющей социальный статус личности. Разделение труда обусловило многообразие видов трудовой деятельности, что усложняет выбор профессии

Социология профессий является одним из ведущих направлений западной и российской социологии, имеющего собственную теоретическую традицию и методологию исследования. Начало было положено работами Г. Спенсера, раскрывшие роль профессий в сложных промышленно развитых

обществах¹. Большое значение имела работа Эмиля Дюркгейма «О разделении общественного труда», в которой профессии рассматривались как важный социальный институт². Его главной функцией являлось поддержание положительных социальных норм и образцов поведения. Определенный вклад в социологию профессий внес Макс Вебер, который показал специфику профессионального труда ученого и политика, определил место профессионалов в социальной структуре общества³. Большой интерес к изучению профессиональных групп проявлял Талкотт Парсонс, который органически вписал профессиональную структуру в теории социальных систем⁴. Т. Парсонс рассматривал профессиональные отношения в качестве важного звена воспроизводства социетальной системы и анализировал поведение профессиональных групп, используя теоретические категории социального действия. Это подчеркивало институциональный аспект в понимании профессиональных отношений.

В настоящее время социология профессий живо откликается на экономические, технологические и социальные изменения, структурные преобразования сферы труда и профессиональной деятельности в современном обществе. В связи с сокращением рабочих профессий и расширением сферы обслуживания, расширения сферы прекариального труда (Г. Стэндинг⁵) происходит пересмотр профессиональных иерархий и сложившихся статусных позиций различных профессиональных групп. Растущая глобализация рынков высококвалифицированного труда приводят к тому, что профессиональные сообщества формируются не в отдельных

¹ См.: Spenser H. The Principles of Sociology. Abridged by Stanislaw Andreski. London: Macmillan, 1969.

² См.: Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.

³ См.: Вебер М. Наука как призвание и профессия /Избранные произведения. Пер. П.П. Гайденко, А.Ф. Филиппов М.: Прогресс, 1990, с.707-735; Вебер М. Основные понятия стратификации /Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. М.: На Воробьевых, 1997, с. 160-179.

⁴ См.: Parsons T. Professions//International Encyclopedia of the Social Sciences. New York: The Macmillan Company & The Free Press., 1968, p.530-544; Parsons T. The Professions and Social Structure//Social Forces, 1939, #17(4), p.457-467.

⁵ См.: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ad Marginem, 2014.

странах, а охватывают крупные регионы мира. В этих условиях возникают концепции расслоения профессиональных групп, формирования групп, занятых творческим трудом и работающих в мегаполисах мира, в частности, концепция «креативного класса» Р. Флориды и другие.

Большое внимание уделялось изучению проблемы, связанных с ценностными ориентациями при выборе профессии. Практически малоизученной остается тема вхождения в профессию, тенденций изменения ценностных отношений к своей работе в процессе профессионального образования будущих специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях. Этой теме посвятили свои работы Л.М. Архангельский, Л.П. Буева, В.А. Блюмкин, В.Н. Шубкин, В.А. Ядов, которые выделяли аксиологический аспект в качестве фактора детерминации и регулирования закономерностей формирования и переосмысления ценностных ориентаций, приводящих к осознанию их сущности в молодежной среде.

Огромное значение для изучения этих вопросов имели исследования по подготовке учащейся и работающей молодежи к профессиональной деятельности крупнейшими учеными в области горного дела академиками К.И. Сатпаевым, А.А. Скочинским, А.М. Терпигоревым, Л.Д. Шевяковым, член-корреспондентами АН СССР Г.И. Маньковским, А.О. Спиваковским, Б.М. Крупинским, а также Н.И. Трушковым, Е.Ф. Шешко, известными практиками горного дела Е.Т. Абакумовым, С.С. Борисовым, А.Ф. Засядько, Н.Н. Патрикеевым. Их труды в той или иной мере затрагивали вопросы, связанные с социально-профессиональной подготовкой и профориентацией молодого поколения на горные профессии, а также посвящены изучению влияния социальных условий на формирование ценностных ориентаций школьников и студентов.

В области педагогики и психологии – Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, Ю.А. Зубок, И.С. Кон, Т.Н. Мальковская, А.В. Меренков и другие, – рассматривали социальные и профессионально-ценностные ориентации с точки зрения выражения отношения человека к социальной

действительности, определения мотивации поведения. При изучении ценностных ориентаций важно использовать исторический подход. У истоков социологии молодежи и образования на Урале стояли известные ученые Ю.Р. Вишневский, Г.Е. Зборовский, Л.Н. Коган, Л.Я. Рубина, В.Т. Шапко.

Особо значимый вклад в современную теорию профессионального самоопределения молодежи в условиях перехода страны к рыночной экономике внесли В.И. Блинов, С.С. Гриншпун, Д.А. Ендовицкий, Е.А. Климов, И.А. Колесников, О.С. Логунова, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова, в работах которых анализируются проблемы выбора профессии и профессиональное становление молодежи в социальном, психологическом, экономическом аспектах в сложных условиях трансформации российского общества.

Концепции цифрового профессионального образования и обучения развивают Блинов В.И., Дулинов М.В., Есенина Е.Ю., Осадчева С.А., Попов А.А., Сергеев И.С.¹ Деятельностный подход в образовании разрабатывают и используют Попов А.А., Львовский В.А., Проскуровская И.Д.²

Педагогическая составляющая проблемы профессионального самоопределения заключается в том, чтобы профессиональные ценности и потребности рынка труда личность усваивала как субъективно значимые, чтобы они становились устойчивыми ориентирами развития личности, определяющими ее поведение, цели и содержание деятельности. Эти вопросы ценностей учащейся молодежи изучали И.С. Батраков, Н.К. Скворцова, Н.К. Щенкина, труды которых отражали идеальный образ жизни советской молодежи. Вместе с тем, налицо неоднозначность оценки современными студентами получаемого образования, соответствие получаемого ими образования содержанию и характеру дальнейшей

¹ Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Основные идеи дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. — Москва: 2019.

² Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Основные идеи дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. — Москва: 2019.

профессиональной трудовой деятельности. Развитие ценностных ориентаций – показатель зрелости личности, индикатор меры ее социализации.

Отличительной особенностью современного периода времени является формирование профессиональных ценностей и ориентаций студенческой и учащейся молодежи в условиях становления рыночных отношений в нашей стране, что вызывает новые социальные проблемы и противоречия. Проводимое нами исследование показало, что учащаяся и работающая молодежь утратила структурную однородность, характерную для нее в советский период. В то время молодежная политика государства сводилась к преодолению социальных различий между классами, слоями и группами, а в молодежной политике особое внимание уделялось вопросам всеобщности целей разных групп молодежи.

Все это и обусловила выбор темы и проблематики диссертационного исследования, главной задачей которого стала поиск социальных условий и факторов, влияющих на эффективное формирование социально-профессиональных ориентаций учащейся и работающей молодежи Среднего Урала на горные профессии.

Объектом исследования являются профессионально-ценностные ориентации учащейся и работающей молодежи Среднего Урала.

Предметом исследования выступают формирование социально-профессиональных ориентаций учащейся и работающей молодежи на горные профессии.

Целью диссертационного исследования является изучение внутренних и внешних факторов формирования социально-профессиональных ориентаций молодежи на горные профессии для обеспечения экономики региона квалифицированными рабочими и инженерно-техническими работниками.

В связи с поставленной целью возникают следующие исследовательские **задачи**:

- раскрыть условия и факторы формирования профессиональных

ориентаций на горные профессии учащейся и работающей молодежи в современных условиях;

- выявить общее и особенное в социально-профессиональных ориентациях на горные профессии молодежи в условиях горнопромышленного региона на Среднем Урале;
- выявить основные противоречия, существующие в настоящее время в профориентационной деятельности в работе с молодежью;
- определить тенденции и причины изменения социально-профессиональных ориентаций на горные профессии учащейся и работающей молодежи;
- определить наиболее эффективные формы и способы формирования профессиональных ориентаций на горные профессии учащейся и работающей молодежи в современных условиях на Среднем Урале.

Теоретико-методологической основой исследования послужили фундаментальные научные труды отечественных социологов, теории мотивации трудовой деятельности, современные концепции самоопределения, саморазвития и самореализации личности на стадии выбора профессии, являющиеся реализацией деятельностного подхода. В диссертационном исследовании использован системный анализ ориентации молодежи на горные профессии в условиях дефицита рабочих и специалистов в горной отрасли, особенности сырьевой направленности российской экономики и потребности кадров для горнодобывающей промышленности в современном мировом рынке. Аксиологический подход использован при анализе системы ценностей современной молодежи, профессионально-ценностных ориентаций учащихся. Таким образом, в диссертационном исследовании использованы системный, деятельностный и аксиологический подходы, которые позволили комплексно и всесторонне изучить поставленные проблемы.

Для решения этих задач нами использован **комплекс методов**

социологических исследований, прежде всего, наблюдение в процессе личного общения автора с молодежью, трудовая деятельность которого была непосредственно связана на протяжении 20 лет с профориентационной работой; анализ документов, статистики по школам, колледжам и вузам; массовые опросы работающей молодежи, школьников и студентов колледжей и вузов (УГГУ, НТГПИ), метод экспертных оценок (руководители и специалисты горных предприятий, ветераны труда); мониторинг профессионально-ценностных ориентаций и отношения к горной профессии молодежи. Важнейшей эмпирической базой стали результаты анкетных опросов, позволившие выявить динамику изменения профессиональных ориентаций молодежи в последние 20 лет.

Эмпирической базой работы послужили материалы исследований, проведенных автором с 2008 г. по 2017 г. в образовательных учреждениях города Нижний Тагил, в учреждениях среднего (горная школа), специального среднего (горно-металлургический колледж) и высшего образования (Уральский государственный горный университет, в его представительствах в городах Нижний Тагил и Качканар), а также на Высокогорском горно-обогатительном комбинате.

Первый этап исследования проходил в 2008-2009 гг. Методом анкетирования по квотной репрезентативной выборке было опрошено 894 учащихся школ г. Нижнего Тагила, 225 студентов горно-металлургического колледжа, 50 студентов дневного отделения и 304 студента заочных отделений филиалов Уральского государственного горного университета, а также 222 молодых рабочих горных специальностей Высокогорского горно-обогатительного комбината.

Второй этап исследования проходил в 2011-2017 гг. Методом анкетирования по квотной репрезентативной выборке было опрошено 432 человека, в том числе: 95 учащихся горной школы г. Нижнего Тагила, 105 студентов горно-металлургического колледжа, 92 студента дневного отделения и 130 студентов заочных отделений филиалов Уральского

государственного горного университета в г. Качканар и г. Нижний Тагил. Кроме этого, методом экспертного опроса было опрошено 43 ветерана труда Высокогорского горно-обогатительного комбината.

Автор также принял активное участие в **мониторинге качества обучения и удовлетворенности студентов учебным процессом** и условиями обучения в Уральском государственном горном университете – основном высшем учебном заведении по подготовке кадров для горнодобывающей промышленности в Уральском регионе, – который проводился с 2007 по 2017 год, в том числе проведены социологические исследования по репрезентативной выборке в 2007, 2008, 2010, 2012, 2014 и 2017 годах в рамках программы Рособнадзора «Системы обеспечения качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования». Проводились опросы студентов, преподавателей и представителей работодателей.

Общие сведения об участниках анкетного опроса – студентов горного университета по годам см. в таблице 1.

Таблица 1

Общие сведения о выборке мониторинговых опросов в УГГУ

Годы		2007	2008	2010	2012	2014	2017
Число респондентов		455	323	310	310	410	430
Пол, %	муж.	64,0	62,2	56,1	49,0	46,6	51,4
	жен.	36,0	37,8	43,9	51,0	54,4	48,6
Возраст, %	17-19 лет	48,0	48,0	41,6	46,0	45,0	47,0
	20-22 года	52,0	47,1	54,5	53,2	49,6	52,5
	23-25 лет	1,3	4,3	3,6	1,5	4,8	4,1
	свыше 25 лет	0,4	0,6	0,3	0,6	0,8	0,7

В рамках мониторинга проводился **экспертный опрос**, в котором в 2017 году приняли участие 57 экспертов из 28 предприятий горного профиля (см. Список Приложение 5). В опросе участвовали в основном представители

производственных предприятий – 73,1 % экспертов, еще 7,7 % опрошенных представляли коммерчески-ориентированные организации, столько же работают в организациях с административно-управленческим профилем деятельности. Место работы 3,9 % экспертов связано с образовательной деятельностью. Часть экспертов представляли организации, занимающиеся проектной и научно-исследовательской деятельностью.

Научная новизна исследования заключается в выявлении и анализе социально-профессиональных ориентаций на горные профессии учащейся и работающей молодежи в условиях промышленных городов Урала:

- 1) Конкретизировано определение «социально-профессиональной ориентации» молодежи, которое представлено как единство понятий «социальная ориентация» и «профессиональная ориентация», рассматриваемые в неразрывной связи между собой. Социальная составляющая подчеркивает связь профессиональной ориентации с интересами общества, потребностями рынка труда, интересами личности.
- 2) Раскрыта специфика социально-профессиональных ориентаций молодежи на горные профессии в условиях становления и утверждения рыночных отношений в горнопромышленных районах Среднего Урала, которая проявляется в необходимости учета опасности труда на горнодобывающих и горнопромышленных предприятиях; физическая тяжесть и неадекватно низкая оплата горняцкого труда способствует возникновению виктимности у горняков;
- 3) Определены особенности содержания и факторы формирования социально-профессиональных ориентаций молодежи при выборе горных профессий, обусловленные спецификой горного производства;
- 4) Выявлены существенные несоответствия между потребностями рынка труда Среднего Урала в квалифицированных кадрах для горной промышленности и наличием этих кадров, обусловленные недостаточной эффективностью системы социально-профессиональной ориентации с точки зрения выбора личностью жизненного и профессионального

самоопределения, жизненных стратегий и притязаний молодежи в динамично изменяющемся российском обществе;

- 5) На основании эмпирических исследований раскрыта роль профессионально-ценностных ориентаций в профессиональном самоопределении молодежи, а также степень влияния различных факторов (родители, школа, сверстники) на выбор профессии: 1) творческий характер труда, интересная работа, соответствующая склонностям (призвание); 2) популярность профессии, обеспечение ею высокого заработка, 3) поступление в вуз, получение профессии вне зависимости от конкретной специальности);
- 6) Выявлено влияние региональной идентичности горнопромышленного и горнозаводского Урала на выбор молодежью горных профессий.

Основные положения, выносимые на защиту:

- Специфика социально-профессиональных ориентаций молодежи Урала определяется совокупностью условий и факторов, определяющих стратегию их профессионального и жизненного выбора, самоопределения и самореализации. Ведущими ценностями современных студентов образовательных профессиональных учреждений, определяющими выбор профессии, являются: 1) терминальные ценности, или ценности-цели: а) материально обеспеченная жизнь, б) саморазвитие, в) здоровье; 2) ценности-средства: а) образованность и широта знаний, б) ответственность и чувство долга, в) аккуратность и порядок в вещах, четкость в ведении дел.
- В новых социальных условиях российского общества изменились методология и методика, содержание и организация учебного процесса, меняются убеждения молодежи, выражающиеся в ценностных ориентациях на образование, профессиональную подготовку, выбор профессии, на моральные принципы отношения к труду;
- Раскрыты причины дефицита трудовых ресурсов в горнопромышленной

отрасли, связанные с непривлекательностью горных профессий, обусловленной опасностями горняцкого труда, рисками для жизни и несопоставимой с этим низким уровнем оплаты труда;

- Формирование социально-профессиональных ориентаций личности школьника и студента осуществляется в процессе индивидуального развития личности, связано с особенностями социокультурной среды Урала и испытывает влияние следующих основных факторов: устойчивых личностных мотивов, стремления получить или продолжить образование, статус и престижность горной профессии, личных профессиональных склонностей молодого человека, развития самостоятельности в деятельности и принятии решений, в том числе по выбору профессии;

Соответствие темы диссертации специальности ВАК:

22.00.04. – «Социальная структура, социальные институты и процессы» выражается в реализации требований следующих пунктов:

«Области исследований:

26. Социальные функции системы общего образования; функциональность и дисфункциональность профессионального образования. Рынок труда и профессиональное образование.

30. Возрастные когорты в системах социально-структурных отношений. Молодежь на рынке труда, перспективы трудоустройства. Региональные особенности. Отрасль наук: социологические науки»¹.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что:

- раскрыто содержание понятия социально-профессиональной ориентации в рамках профессионально-личностного развития учащейся и работающей молодежи в условиях формирования рыночных отношений;

¹ Сайт ВАК: <http://arhvak.minobrnauki.gov.ru/web/guest/316>. – Дата обращения 13.04.2019.

- исследованы условия, факторы формирования, ожидания и притязания учащейся и работающей молодежи в отношении будущей работы по горным профессиям учащейся и работающей молодежи в Уральском регионе;
- показана динамика изменений социально-профессиональных ориентаций учащейся и работающей молодежи в Свердловской области.

Практическая значимость работы: результаты как теоретических, так и эмпирических исследований могут быть использованы в процессе разработки программ, направленных на формирование социально-профессиональных ориентаций молодежи на горные профессии, углубление профессиональных знаний в области подготовки учащейся и работающей молодежи к трудовой деятельности, формирование добросовестного отношения к учебе и труду, получению профессионального образования и работе по полученной горной профессии.

Предложены способы формирования социально-профессиональных ориентаций учащейся и работающей молодежи в процессе профессионально-личностного становления личности при выборе горных профессий. Материалы исследований будут полезны преподавателям школ, колледжей и вузов в профориентационной работе, службам управления персоналом для разработки программ профориентации, переподготовки и повышения квалификации, организации наставничества, для вузов – формирование ответственного отношения к профессии.

Предложены научно обоснованные методические рекомендации по формированию социально-профессиональных ориентаций учащихся в учебном процессе в учреждениях среднего, средне-специального и высшего образования Урала. Представлены научно обоснованные методические рекомендации по эффективной организации социально-профессиональной ориентации по горным профессиям учащейся и работающей молодежи на Среднем Урале.

Апробация и внедрение результатов проведенного исследования.

Основные теоретические выводы и положения диссертационной работы нашли отражение в 16 научных публикациях, в том числе в двух монографиях. Основные положения диссертации обсуждались и докладывались на 10 всероссийских и международных конференциях: «Общество – Культура – Человек»: Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием памяти проф. В. Т. Шапка (Екатеринбург, УрФУ им. первого президента России Б. Н. Ельцина, 28–29 февраля 2012 г.); «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны»: Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27–28 апреля 2012 г.); «Школа–ВУЗ: достижения и проблемы фундаментального образования»: Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. УрФУ, 4–5 декабря 2012 г.; «Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления»: Международная конференции (Екатеринбург, 28 февраля, 2014 г.); «Социокультурное развитие большого Урала: тенденции, проблемы, перспективы»: Всероссийская научно-практ. конф. XX Уральские социологические чтения (Екатеринбург, 27-28 февраля 2015 г.); «Инновационный потенциал молодежи: патриотизм, образование, профессионализм»: Межд. молод. научно-практ. конференция (г. Екатеринбург, 27–28 октября 2015 г.); «XIX Международ. конф-ция «Культура, личность, общество в современ. мире: методология, опыт эмпирич. исследований»: (Екатеринбург, УрФУ, март 2016 г.); «Актуальные проблемы социологии образования, культуры, молодежи и управления»: Всероссийская науч.-практич. международная конференция (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.); «Инновационный потенциал молодежи: глобализация, политика, интеграция»: Междунар. молодежн. науч.-исслед. конф. (Екатеринбург, 25–26 октября 2016 г.); «XX Международная конф-ция памяти проф. Л.Н. Когана: «Культура, личность и общество в современ. мире: методология и опыт эмпирич. исследования». Екатеринбург, УрФУ, 26-28 октября 2017 г.

Материалы исследования широко использованы в многолетней

практике работы соискателя директором филиала Уральского государственного горного университета в г. Нижний Тагил. Методические рекомендации могут быть полезны для работы по профессиональной ориентации в других формах образования, учреждениях дополнительного профессионального образования, подготовки и переподготовки кадров.

По теме диссертации опубликовано 14 статей и две монографии, в том числе в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК, – 3 статьи.

Диссертация содержит: Введение, две главы, Заключение, библиографический список и 4 приложения.

Глава 1. Методологические проблемы исследования социально-профессиональной ориентации молодежи на горные профессии

§ 1.1. Концептуальные подходы и специфика социально-профессионального самоопределения молодежи

На протяжении всего исторического периода подрастающее поколение является объектом исследования в зарубежных и отечественных научных работах. На каждом этапе выделяется свой аспект изучения, используются различные методологические подходы. Одним из первых определений понятия «молодежь» в нашей социологии дал в 1968 г. В. Т. Лисовский: «Молодежь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции»¹.

Несколько иначе определил понятие молодежи И. С. Кон, который рассматривал молодежь как социально-демографическую группу, обладающая возрастными характеристиками, личными качествами. Часто это определение используется как основное в отечественной социологии. Молодость рассматривается как определенный этап жизненного цикла индивида, однако при этом конкретные возрастные рамки, социальный статус и социальная зрелость имеют культурно-историческую природу и зависят от социокультурных обстоятельств и свойственных данному обществу закономерностей социализации².

Молодежь вполне обоснованно выделяется в отдельную социальную группу, имеющую особые характеристики, отличающими ее от других социальных групп, в частности детей и взрослых. Основой выделения этих

¹ См.: Социология молодежи. Под ред. В. Т. Лисовского. СПб.: Изд-во СПбГУ. 1996.

² См.: Кон И. С. Социология молодежи. В кн.: Краткий словарь по социологии М., 1988

групп выступает возрастной критерий. При определении возрастных границ молодежи обычно используют интервал от 14 до 30 лет, причем в зависимости от сферы профессиональной деятельности верхняя граница поднимается. В частности, молодой ученый – до 33 лет, молодой писатель – до 35 лет. Однако для социологии важен не сам возраст человека как биологическая характеристика, сколько социальное содержание этой данности. Возраст лишь формально определяет пределы демографической группы, а основным критерием группообразования, безусловно, выступают социальные характеристики людей¹.

Согласно данным ВЦИОМа, каждый второй молодой человек в России в возрасте от 14 – 30 лет учится. Многие учащиеся общеобразовательных школ по их окончании намерены поступить в вузы, около половины – на работу и каждый седьмой – в колледж.

Аналитические отчеты Министерства образования Российской Федерации показывают, что в структуре приема в высшие учебные заведения профессионального образования в начале XXI века преобладали молодые люди, желающие получить гуманитарные профессии, прежде всего экономические, юридические, педагогические, культуры и искусства².

В отличие от молодежи западных стран, которой вступает во взрослую жизнь позднее и этот возраст постоянно повышается, российская молодежь вступает в трудовые отношения несколько раньше. При этом разные отрасли экономики пополняются молодыми трудовыми ресурсами крайне неравномерно. Если в сфере коммерческих услуг молодежь составляет сегодня значительную долю работников, то в бюджетной сфере доля молодежи сегодня незначительна, а это приведет к тому, что невозможно будет обеспечить преемственность в передаче опыта и функций в будущем при сохранении нынешних тенденций и условий. Однако при этом совершенно очевидным остается тот факт, что структура занятости молодежи

¹ См.: Шаламова Л.Ф. Студенческая молодежь и государственная молодежная политика // Социально-гуманитарные знания. 2007. № 4. С. 117.

² См.: Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в Российской Федерации. Электронный ресурс. - <http://medznate.ru/docs/index-22976.html?page=5>. - дата обращения 20 марта 2019 г.

явно не соответствует потребностям рынка труда Урала: в частности, доля потребности в кадрах для горной промышленности велика, а предложение явно значительно ниже. В связи с вышесказанным проблема социальной ориентации чаще всего предстает в контексте несоответствия профессиональной структуры подготовки кадров и потребностей рынка труда.

Термин «социально-профессиональная ориентация молодежи» введено в научный лексикон в 60-70-х годах и с тех пор широко используется в исследованиях проблем молодежи, особенно в связи с выбором профессии, проектирования карьеры после завершения общего образования¹. Структура, содержание и сущность данного понятия определяется соотношением двух его компонентов: профессиональная ориентация и социальная ориентация

Социальная ориентация основательно рассмотрена отечественными социологами. Принято различать социальные ориентации в узком и широком смысле слова. По мнению Ф.Р. Филиппова, в широком смысле слова социальная ориентация связана с определением личностью своего места в «социальном пространстве», в социальной структуре общества, в системе социальных институтов. В узком смысле слова социальная ориентация означает осознание личностью своего социального происхождения и своей социальной позиции, места и статуса в социальной группе.² Часто социальную ориентацию определяют как в широком смысле слова – поиск своего места в социуме, так и в узком – стремление приобрести профессию и определить свою принадлежность к социальной группе. Отсюда следует, что социальная ориентация имеет двойственный характер и выступает не только осознанием личностью своего социального статуса, но и деятельность индивида в соответствии с определенными целями³. Ориентация на достижение определенного социального статуса и имеющийся потенциал

¹ См.: Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. С. 479.

² См.: Филиппов Ф.Р. Социология образования. М.: Изд-во «Наука», 1980. С. 106.

³ См.: Высшая школа как фактор изменения социальной структуры развитого социалистического общества. М: Изд-во «Наука», 1978. С. 23.

индивида формируют жизненные планы молодежи, в которых центральное место занимает выбор профессии.

Профессиональная ориентация включает в себя профессиональное просвещение, консультирование и психологическую поддержку молодых людей, выбирающих профессию. Задача профессионального просвещения – ознакомление молодых людей с различными видами трудовой деятельности, социальными и психофизиологическими особенностями разных профессий, с требованиями, которые предъявляются профессиями к человеку, возможностях профессиональной карьеры в процессе трудовой деятельности. Профессиональная ориентация сопровождается психологической поддержкой, способствующей снижению морально-психологической напряженности, формированию уверенности в себе. По мнению одного из видных специалистов в области профориентации молодежи профессора МГУ Н.С. Пряжникова, «профориентация понимается как специально организованное сопровождение профессионального и личностного самоопределения с целью помочь школьнику ответить на вопрос, зачем он вообще учится».¹

Понятия «социальная ориентация» и «профессиональная ориентация» неразрывно связаны между собой. Профессиональная ориентация представляет собой интерес личности и устойчивый комплекс установок в отношении различных сторон к определенному виду профессиональной деятельности. По мнению Ф.Р. Филиппова, социальная ориентация, как правило, предшествует часто профессиональной и является ее основой².

Ряд авторов – Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер и др. – подходят к определению этого понятия с позиций личностно ориентированного подхода, предполагающего комплексный и многосторонний характер

¹ Пряжников Н. С. Перспективы развития профориентации в системе кадровой политики государства // Проблемы профориентационной работы в современных условиях. - Материалы Всеросс. науч-практич. конф. 25 - 26 марта 2010. Тюмень, изд-во ТюмГУ, 2010. С. 6

² См.: Филиппов Ф. Р. Высшая школа: социальная ориентация и социальные перемещения молодежи // Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С. 95.

профессиональной ориентации в процессе социализации личности¹. В общественном сознании существующая иерархия социальных статусов личности определяется престижем профессий. Исследуя ориентации учащейся молодежи на инженерные профессии, Ф. К. Канников и О. В. Трунькина в содержании социального престижа профессии выделяют несколько компонентов, определяющих детерминацию профессиональных ориентаций. Наиболее важными из них являются содержание труда и творческие возможности профессии, уровень доходов, а также ретроспективные, актуальные и перспективные аспекты профессии².

Одной из важнейшей составляющей понятия «социально-профессиональная ориентация» является образовательная компонента. Профессиональное самоопределение учащейся молодежи, по мнению М. Х. Титмы, осуществляется в зависимости от предпочтений в системе образования.

Комплексный подход к профессиональной ориентации в современных условиях предполагает активное участие и взаимодействие всех субъектов воспитательного и образовательного процессов: органов государственной власти и муниципального управления, школ и учреждений дополнительного образования, семьи и общественных организаций. При этом необходимо учитывать потребности рынка труда, интересы экономики в регионе. «Профессиональная ориентация граждан является одной из форм регулирования рынка труда, содействует развитию человеческих ресурсов, обеспечивает связь профессионального образования с реальной потребностью в квалифицированных кадрах»³, – отмечает член-корр. РАО С.Н. Чистякова.

¹ См.: Зеер Э. Ф. Психология профессий. - М., Академический проект, 2008. - 336 с.; Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2012. – 304 с.

² См.: Канников Ф.К., Трунькина О.В. Ориентация учащейся молодежи на инженерную профессию // Социс. 2004. № 11. С. 112.

³ Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Сахарова В.И. Тенденции развития профессиональной ориентации учащейся молодежи и вызовы времени // «Профессиональное образование в России и за рубежом», 2013, № 2. с. 23.

Ценностные представления об образовании могут классифицироваться в зависимости от его функций. Образование выступает способом реализации множества целей. В системе терминальных ценностей общее и профессиональное образование является важнейшей ценностью само по себе, поскольку связано с освоением знаний, удовлетворением когнитивных потребностей, с самосовершенствованием личности. Обучение в каждом конкретном учебном заведении может быть привлекательным педагогическим составом, качеством обучения, микроклиматом, в котором проходит учебный процесс. Ценностные ориентации в образовании выступают элементами механизма внутренней регуляции социального поведения, в том числе при выборе профессии.

Система ценностных ориентаций является важнейшим элементом структуры личности, определяющей избирательное отношение индивида к окружающему миру и определяющий стратегию поведения и деятельность по достижению своих целей. Ценностные ориентации личности формируются как совокупность субъективных предпочтений и выступают основным фактором выбора жизненной стратегии, определяют приоритеты, соподчинения и согласования потребностей, интересов и мотивов деятельности в разных сферах жизни, включая и профессиональную.

Вместе с тем нет оснований связывать выбор профессии исключительно только с ценностными ориентациями личности. Несмотря на их неразрывную связь с потребностями и интересами, мотивами и установками личности, ценностные ориентации все же не являются непосредственными побудителями и регуляторами поведения. Они скорее всего определяют вектор деятельности, задают ориентиры движения к цели. Как известно, поведение индивида в конечном счете определяется системой ценностей личности.

Одним из обстоятельств, которым объясняются противоречия между ценностными ориентациями и конкретным поведением человека, является противоречивость самих ориентаций. Если две или несколько социальных

ценностей равнозначны для человека, а на реализацию обеих не хватает ресурсов, то достижение желаемого результата окажется невозможным. В этом случае возникает моральная коллизия, вызванная необходимостью отказа от реализации одних ценностей в пользу других. Такие ситуации очень часто возникают в процессе профессионального самоопределения личности. Выбор профессии осложняется тем, что в сознании молодого человека, ценностные ориентации далеко не всегда согласованы в такой степени, чтобы желаемая профессия могла соответствовать им по всем параметрам. Разумеется, среди множества существующих профессий есть такая, которая отвечает ценностным ориентациям индивида, но молодой человек не всегда располагает достаточной информацией для выбора профессии из всего многообразия, о котором в подавляющем большинстве не имеет никакого представления.

Сформированные высокие материальные запросы молодежи большей частью не подтверждаются ориентацией на соответствующий заработок, что является одним из проявлений недостаточной ориентации на профессиональную деятельность как источник материального благосостояния. Если при этом отсутствует интерес к содержанию труда, то на первый план выдвигаются внепрофессиональные ценности, а достижение личных целей переносится за пределы профессиональной деятельности.

Российская экономика и задачи ее развития требуют эффективного использования трудового потенциала страны, улучшения качества работы с персоналом. Среди основных факторов интенсификации производства первостепенное значение имеет рациональное использование трудовых ресурсов. Важнейшей предпосылкой более полного использования имеющегося трудового потенциала является совершенствование работы по социально-профессиональной ориентации молодого поколения, всемерное содействие профессиональному самоопределению молодежи.

Профессиональное самоопределение личности – длительный процесс, в течение которого происходят возрастные, психологические и социальные

изменения личности. Результат этого самоопределения – сформировавшаяся устойчивая ориентация на достижение желаемого социального статуса и места в профессиональной структуре общества. Центральное место в этом процессе занимает выбор профессии. Профессиональное самоопределение личность представляет собой такой выбор, который осуществляется на основе анализа имеющегося потенциала субъекта и соотнесения его с требованиями профессиональной деятельности и рынком труда – востребованности в обществе.

Существует мнение, что чем раньше сформируется у человека знание и отношение к профессии, тем более осознанный выбор профессии он может сделать и тем результативнее профессионально-трудовая деятельность. Более ранние и длительные сроки формирования профессиональной ориентации личности часто сопровождается удачной профессиональной адаптацией и говорит о правильности выбора профессии. Однако раннее формирование социально-профессиональной ориентации нельзя в полной мере абсолютизировать, поскольку ряд профессий требуют большей социальной зрелости, чем у молодого человека, скажем, выпускника школы. По всей видимости, слишком ранняя профориентация вредна для гармоничного развития личности, поскольку может привести к случайному профессиональному самоопределению.

Вместе с тем, чем раньше начинается профессиональное развитие, тем в большей мере можно ожидать и прогнозировать социальное благополучие, психологическая удовлетворенность жизнью и личностный рост каждого человека. Профессиональное развитие человека на разных этапах жизнедеятельности попеременно выступает то средством развития личности, то результатом.

В связи с этим возникает вопрос, чем различаются понятия социально-профессиональные ориентации и профессиональное самоопределение? Если профориентация является деятельностью различных воспитательных и образовательных организаций и учреждений, включая и семью, по

формированию представлений о мире профессий, а также активность молодого человека по усвоению информации о содержании и потребностях общества в различных профессиях, то профессиональное самоопределение выступает результатом сознательного выбора профессии для себя с учетом ее содержания, своих склонностей и ценностей, статуса и престижа в обществе. Таким образом, профессиональное самоопределение выступает важнейшим элементом социализации личности, показателем ее зрелости и способности сделать собственный выбор жизненного пути.

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение неразрывно связаны друг с другом. Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер и другие авторы в своих работах подчеркивают значимость профориентации как для самой личности, так и важность профессионального самоопределения для общества. Общество заинтересовано в личности, получившей профессию и готовой с интересом и большой отдачей трудиться и создавать социально ценный продукт.

Ключевой составляющей профессионального самоопределения является формирование профессионального сознания, осознание личностью своей принадлежности к определенной профессиональной общности («мы – горняки!»), оценка своего соответствия сложившемуся профессиональному образу и своего статуса в системе социальных ролей. Поэтому государство уделяет или должно уделять большое внимание к профессиональному самоопределению личности, поскольку здесь есть сфера взаимного интереса.

В основном, процесс социально-профессионального самоопределения рассматривается с точки зрения воздействия на него различных социальных факторов. Можно выделить, по крайней мере, три группы факторов, которые влияют на выбор профессии.

1. Факторы социальной структуры. Социальная структура общества устанавливает границы социального пространства, в рамках которого в возможен выбор профессии, а вместе с ней достижение ожидаемого социального статуса. В зависимости от типа социальной структуры

социальное пространство может быть выражено в форме организованных групповых барьеров, либо представлять собой континуум функциональных ролей.

Если границы социального пространства ограждены групповыми барьерами, то жизненный путь индивида в значительной степени детерминирован его принадлежностью к своей социальной группе, к определенному общественному классу или слою. Характер влияния социальной структуры на границы возможностей свободного выбора профессии индивидом определяет степень закрепления отдельных видов трудовой деятельности за представителями определенных общественных групп.

Анализ профессиональных предпочтений современной молодежи показал, что нередко юноши и девушки выбирают профессию, которая является престижной и сулит высокую оплату труда в будущем, пренебрегая своими склонностями и способностями. В результате снижения социальной ценности труда у значительной части молодых людей формируется социальный пессимизм, потеря веры в возможность реализовать свои способности в интересной и творчески содержательной работе с достойной оплатой в соответствии с затраченными усилиями.

В современном российском обществе на распределение молодежи в сфере трудовой занятости все большее влияние оказывает ее отношение к собственности. Несмотря на то, что в 1998 г. по сравнению с 1990 годом численность молодых людей, занятых в частном секторе, выросло на 15 %, большинство молодежи начинает свою трудовую деятельность в государственном секторе¹. Причиной этого противоречия является стремление значительной части современной молодежи к постоянству, которую ищет в государственном секторе, на государственных предприятиях.

Перманентный экономический кризис и рецессии в последнее

¹ См.: Зубок Ю. А. Исключение в исследовании молодежи // Социологические исследования 1998. №8. С. 47-56.

десятилетие заметно сократил сферы востребованности и использования квалифицированного труда, в первую очередь в массовых профессиях. Как следствие, по разным оценкам около половины молодых людей работает не по специальности, примерно столько же не имеют возможности повысить квалификацию и продвинутся по служебной лестнице.

Не менее противоречиво происходит вхождение молодежи в негосударственную сферу экономики. Исследования свидетельствуют о снижении интереса молодежи к занятию предпринимательской деятельностью. В сравнении с прошлыми годами все меньшее число молодых людей готовы заниматься популярной в прошлом торговлей, а все больше ориентируются на престижные профессии.

Согласно многочисленным социологическим исследованиям, оценки престижности конкретных профессий у молодежи значительно расходятся¹. На оценки престижности профессий влияют географические условия, наличие промышленных предприятий, наличие в этой местности профессиональных учебных заведений, а также объем информации, которым располагает молодежь. Повышение или снижение «престижности» работы в общественном мнении молодых людей не означает снижения престижности квалифицированного труда вообще, но показывают смену приоритетов и критериев оценок отдельных специальностей квалифицированного и особенно высококвалифицированного труда.

Подытоживая, можно утверждать, что молодые люди считают престижными те профессии, которые имеют особую значимость в условиях рыночной экономики. Если в 60 – 70 годы наиболее престижными были профессии инженера, физика, космонавта, которые отражали приоритеты

¹ См.: Молодежь новой России: ценностные приоритеты. – 1.2. О какой работе мечтают молодые россияне? – Таблица 1.6. Престижность профессий в оценках представителей разных поколений россиян. – https://www.isras.ru/analytical_report_Youth_1_2.html (режим доступа 15.08.2019); Социология профессий. Престиж профессий в обществе. – https://studme.org/92779/sotsiologiya/prestizh_professiy_obschestve (режим доступа 15.08.2019); Какие профессии сегодня выбирает современная молодежь? - Миасский Рабочий, 18.04.2013. – Источник: <https://2018.miasskiy.ru/kakie-professii-segodnya-vyibiraet-sovremennaya-molodezh/> (режим доступа 15.08.2019).

СССР в плане поддержания его статуса как великой державы, то в настоящее время молодые люди в своих ориентациях верно отражают современные реалии российского общества, обусловленные переходом к рыночной экономике и стремительным ростом сферы услуг. Тем не менее, не случайно молодежь считает, что найти хорошую работу можно при наличии хорошего профессионального образования, что свидетельствует о высокой значимости знаний и квалификации при трудоустройстве.

Наряду с требованием достойной оплаты труда важным для молодежи является содержание работы, творческий характер и интерес к ней. В этом отношении требования к работе представителей поколений «отцов» и «детей» похожи, что говорит о преемственности трудовых ценностей.

Конечно, профессиональные предпочтения и пожелания молодых людей часто не соответствуют реальным потребностям общества в специалистах определенной профессии и квалификации. Оптимизация профессионального самоопределения молодых людей важна как для общества, так и для человека. Соответствие реального выбора профессии предпочтениям и склонностям молодых людей заметно влияет на профессиональную и трудовую адаптацию, удовлетворенность профессией и трудом, производительность труда, что повышает эффективность использования трудового потенциала. Это также способствует росту трудовой активности, формированию творческого отношения к труду, реализации способностей человека и самореализации его как личности.

2. Факторы, связанные с исторической сменой социальной структуры общества. Именно особенности конкретного общества определяют общность жизненного и социального опыта поколений, что влияет на профессиональное самоопределение, содержание и характер трудовой деятельности и социальный статус личности.

3. Социокультурные факторы, обусловленные взаимодействием личности и окружающей среды. Первостепенное значение имеют способности и личные качества самих индивидов, неповторимые особенности трудового

пути личности. Можно утверждать, что по мере ослабления социальной детерминации, т. е. уменьшения силы действия факторов, принадлежности к определенной социальной группе общества на профессиональную судьбу, усиливается воздействие факторов, которые не поддаются учету. Региональные социокультурные условия создают условия выбора профессии. Эти факторы оказывают непосредственное влияние на профессиональное самоопределение личности. Таким образом, говоря о свободном выборе профессии, следует помнить об исторически меняющейся степени этой свободы¹.

Совокупность данных факторов представляет собой условное пространство, на котором разворачивается процесс социально-профессионального самоопределения. Наряду с исследованием пространственных характеристик, особенностей выбора профессии, не менее важно учитывать динамический аспект данной проблемы. Отличительной особенностью субъекта выбора профессии является его интенсивное развитие, изменение во времени. Изменяются также и те обстоятельства, которые детерминируют профессиональное самоопределение индивида. На различных этапах процесса профессионального самоопределения воздействие внутренних и внешних факторов на выбор профессии проявляется по-разному.

Социально-профессиональная ориентация способствует не только более рациональному выбору профессии, но и помогает молодому человеку построить жизненные планы, стратегию самоутверждения, занятия определенной позиции и статуса в социальной структуре общества. Если противоречия социально-профессиональных ориентаций и условий их реализации приобретают несовместимый характер, то чисто личные проблемы могут вызывать внутриличностные конфликты. Полученная вопреки личным устремлениям или ошибочно профессия, не соответствующая способностям и склонностям личности, может стать источником моральной

¹ См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. – 304 с.

неудовлетворенности и приводит к решению сменить профессию¹. В частности, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, по данным исследований психологов, является источником внутриличностных конфликтов и так называемых профессиональных деформаций и фрустраций².

Экономические последствия возникновения внутриличностных конфликтов на почве несовпадения профессиональных устремлений и возможностей их реализации перерастают в негативные последствия социального характера. В широком социальном плане трудовая, социально-профессиональная ориентация, система жизненных ценностей, лежащая в ее основе, непосредственно влияют на видение и оценку личностью состояния и перспектив своего профессионального развития.

В последние годы дефицит рабочих кадров на промышленных предприятиях Уральского региона имеет ярко выраженную тенденцию к росту. Эта проблема стала предметом углубленного исследования со стороны экономистов, психологов, специалистов в области управления персоналом на промышленных предприятиях, особенно горнодобывающего комплекса. Несмотря на различия в конкретных оценках специалисты выделяют две главные причины. Во-первых, это недостаточный приток молодых кадров и старение персонала, среди которого как раз и сосредоточены квалифицированные специалисты. Во-вторых, дефицит кадров – это следствие неудовлетворительной организации труда, упущений в его ресурсном обеспечении и планировании, применяемой системы мотивации и стимулирования персонала. Именно поэтому назрели принципиально иные качественные подходы к анализу и решению проблем профессионального самоопределения молодежи. В частности, идея кадрового дефицита, как

¹ См.: М.П. Миронов, Б.С. Павлов, В.Г. Попов. Выбор и освоение профессии риска как социологическая проблема. Екатеринбург, 2006. С.98 –99; Скутин А.С. Профессионально-ценностные ориентации студентов. – Социологический вестник // Выпуск 67. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2018. – С. 25.

² О профессиональных деформациях и фрустрациях как формах внутриличностных конфликтов: См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект, 2003. – Глава 4; Большакова Ю. М. Личностно-профессиональные фрустрации субъектов предоставления государственных и муниципальных услуг. – «Управленческое консультирование», 2014, № 6. - с. 7 - 14.

исходного принципа стратегии социально-профессиональной ориентации молодежи относительна и необоснованна. Надо заметить, что на рынке трудовых ресурсов наблюдается ярко выраженное и много лет существующее несоответствие между наличием вакантных мест и нежеланием молодежи занимать низкооплачиваемые и малопрестижные вакансии, к которым относятся и часть горных.

С другой стороны, не имея развитой системы социально профессиональных установок, объединенных в социально профессиональную ориентацию, молодой человек, уже находясь на рабочем месте, вынужден обосновывать свой выбор. Субъект выбора профессии сталкивается на рабочем месте с множеством трудностей. Избранная им профессия открывается не только положительными, но и отрицательными, теневыми сторонами трудовой деятельности. Много времени и усилий требуется молодому человеку для того, чтобы успешно войти в производственный коллектив, усвоить ценностно-нормативный комплекс избранной им трудовой деятельности, в конце концов, достигнуть определенного уровня профессионализма, компетентности и мастерства. Для тех, кто приходит на рабочее место с четко сформированной социально-профессиональной ориентацией, процесс профессиональной адаптации происходит гораздо ровнее, легче. Кризисы и проблемы, которые неизбежно подстерегают молодого человека в данный временной промежуток, преодолеваются благодаря четко сформировавшимся социальным установкам на данный вид профессионально-трудовой деятельности. Для тех же, кто попал на конкретное рабочее место без определенных профессиональных ожиданий и притязаний, первые же столкновения с трудностями и требованиями, предъявляемыми профессией к человеку, представляются непреодолимыми. Бывает и обратная ситуация, когда разочарование наступает и при наличии устойчивого и длительного интереса к данной профессиональной деятельности. В этом случае проверка трудом показывает, что сформированная предварительно социально-

профессиональная ориентация была не адекватной, аморфной или противоречивой. Она не соответствовала реальным потребностям и способностям к определенному виду профессиональной деятельности субъекта выбора. Практика свидетельствует, что существует группа людей, которая, выбрав профессию в краткие сроки, вместе с тем успешно адаптируется к ней и даже достигает определенных трудовых успехов. В данном случае имеются в виду не социологические закономерности, а специфические социально-психологические особенности этой группы людей. Для них характерно умение или способность быстро принимать решения и без промедления осуществлять задуманное. Выход из кризисных ситуаций дается им легче, чем основной массе людей, умение вовремя сориентироваться и быстро приспособливаться к изменяющимся ситуациям помогает достичь успехов в избранной профессии.

Для разрешения проблемы профессионального самоопределения молодежи первоочередное значение имеет создание информационной базы, которая сможет дать достаточно достоверное знание о состоянии и динамике количественных и качественных характеристик рабочих мест, определяющих в конечном счете потребности в воспроизводстве и развитии социально-профессиональной структуры общества. Именно такая база может и должна служить ориентиром для тех, кто прямо или косвенно связан с практическими вопросами профессиональной ориентации молодежи.

Решение проблем профессионального самоопределения молодежи нельзя себе представлять как простое достижение механического совпадения, достижения тождества правильно познанных объективных общественных потребностей и профессиональных предпочтений молодых людей, стоящих на пороге самостоятельной трудовой жизни.

Практический поиск критериев оптимального решения проблемы профессионального самоопределения сам по себе представляет достаточно сложную социальную проблему и тесно переплетается с целым комплексом других социальных проблем. Для принятия эффективных мер экономического,

социального, правового воздействия на формирование планов профессионального самоопределения, крайне необходимо знать как эти меры отразятся в сознании различных социальных групп и категорий молодежи, как они повлияют на мотивы выбора той или иной профессии.

Проблеме профориентации большое внимание уделяется в зарубежных странах. В европейской научной литературе изучаются квалификационные маршруты, способы и методы проведения профориентационной работы, проблемы планирования жизни в рамках единства образования и профориентации школьников¹. В Швеции проблемы профориентации анализируются в области высшего образования². В ряде стран (Дания, Германия и др.) разработаны специальные руководства по проведению профориентационной работы³. Во Франции остро ставится вопрос о государственной политике в области профориентации, о преодолении разрыва между личными интересами и потребностями общества, личным выбором занятий и востребованными профессиями рыночной экономики, которые способствовали бы экономическому сотрудничеству и развитию⁴. Зарубежный опыт может быть использован в профориентационной практике в нашей стране, не забывая о социокультурных особенностях и богатом историческом опыте российского общества.

Совершенствование социально-профессионального самоопределения молодежи вызывает в настоящее время «необходимость создания единой

¹ См.: Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. Cedefop panorama series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 107 p.; Guide on Life Planning Education and Career Guidance for Secondary Schools. 1st Edition. Career Guidance Section School Development Division, Education Bureau (May 2014). 36 p.

² См.: Career Guidance in Sweden. Swedish Council for Higher Education. Erasmus+, 2015. 18 p.

³ См.: Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark. 3rd edition, 1st impression. Danish Agency for Universities and Internationalisation, 2012. 23 p.; Omprakash Pal. Educational And Vocational Guidance In Higher Education. Methods And Approaches. LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 256 p.; Noel Mwenda. Educational and Career Guidance and Counseling. An Introduction. LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 116 p.

⁴ Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris: Organisation for economic co-operation and development, 2004. 171 p.

государственной системы профессиональной и социальной ориентации», которая объединит усилия и обеспечит более эффективную совместную деятельность школы, семьи, детских дошкольных учреждений, культурно-просветительных учреждений, профессиональных учебных заведений, администрации и общественных организаций производственных коллективов, средств массовой информации и пропаганды.

Воздействие системы профориентации на профессиональную направленность молодежи возможно в следующих направлениях. Во-первых, достижение наиболее полного совпадения профессиональных намерений, предпочтений молодежи с наличными вакансиями рабочих мест.

Но тогда исчезают стимулы к продвижению, достижениям, творчеству, что ведет к застою в общественном развитии. Во-вторых, противоречие между предпочтениями молодежи и реальной профессионально-квалификационной структурой, которое, как отмечалось выше, является характерным для нынешнего этапа развития общества. В-третьих, оптимальное соотношение между потребностями общества в кадрах и склонностями молодежи. Это направление является наиболее предпочтительным и перспективным. Поэтому задача социально-профессиональной ориентации молодежи (задача формирования ее социально-профессионального самоопределения) может быть сформулирована как устранение несоответствия между личными профессиональными планами и их реальным осуществлением, с одной стороны, и поддержание в оптимальном режиме некоторого несоответствия между профессиональными предпочтениями (привлекательностью) и профессиональными намерениями (личными планами) – с другой.

Эффективное управление рациональным распределением трудовых ресурсов предполагает наличие объективной информации как о ценностных ориентациях молодежи в сфере трудовой деятельности, так и научно обоснованных направлений и общих принципов профориентационного

воздействия на молодежь.

§ 1.2. Развитие горного образования в России и становление горной профессии как факторы формирования профессиональной ориентации на Урале

Горнодобывающая промышленность всегда занимала и сегодня занимает ведущее место в экономике нашей страны начиная с Петровских времен. Добыча полезных ископаемых – черных и цветных металлов, угля, нефти, газа, минералов и др. всегда составляли основу промышленности и считались базовыми отраслями экономики страны. Сырьевые ресурсы и сегодня составляют базу российской экономики.

В 2012 году вышло распоряжение «О Долгосрочной программе развития угольной промышленности России на период до 2030 года»¹, где было заявлено следующее: «По оценкам экспертов, в ближайшие десятилетия спрос на уголь будет увеличиваться, причем как внутри России, так и на глобальных рынках, что особенно важно. Наша угольная промышленность, смежные отрасли, транспортная инфраструктура должны быть готовы этот спрос удовлетворить»². Поставлена задача сохранить и значительно расширить свои позиции»³, вывести угольную индустрию на лучшие мировые стандарты, для чего потребуются квалифицированные кадры и научные разработки.

Согласно Энергетической стратегии страны до 2030 года долгосрочными целями и задачами развития угольной промышленности

¹ См.: О Долгосрочной программе развития угольной промышленности России на период до 2030 года (утратило силу на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 21.06.2014 N 1099-р) - <http://docs.cntd.ru/document/902332090>

² Там же.

³ Там же.

должны стать полное удовлетворение спроса на твердое топливо на внутреннем и внешнем рынке, повышение конкурентоспособности продукции угольной промышленности, повышение уровня безопасности работы угледобывающих предприятий, а также снижение их вредного воздействия на человека и окружающую среду.

В Долгосрочной программе предусматривается подготовка и повышение квалификации кадров, занятых в угольной промышленности. В том числе поставлена задача увеличить обеспеченность организаций угольной промышленности персоналом до 80 процентов, тем самым признается факт катастрофической нехватки кадров.

Организацию первых учебных заведений горного дела в России связывают с отправленным Петром I в 1702 указанием Никите Демидову, которым предписывалось построить в г. Невьянске горную школу для обучения работников металлургического делу. Она была открыта в 1709 году и стала прообразом целого семейства горнозаводских школ, которые повсеместно распространились в начале XVIII века в России. В 1715 году Вильгельм де Геннин открывает горнозаводскую школу в г. Петрозаводске при Олонецком заводе. В.Н. Татищев на Урале в 1721 году создает горнозаводские арифметические и словесные школы в заводских поселках Кунгур и Уктус. Уктусская арифметическая школа в марте 1724 года была переведена в город Екатеринбург. В 1735 году в городе Екатеринбурге одну за другой открыли пять школ: арифметическая и знаменованная, словесная, немецкая и латинская.

Позднее горные школы были открыты в городе Пермь при заводах Пермского начальства – Кунгурском, Егошинском и Пыскорском. В середине XVIII века такие же учебные заведения появились в Сибири, на Алтае, в частности в Барнауле (1753 г.), затем при в поселках горных рудников (в 1827 год).

Развитие горной промышленности в XIX веке привело к открытию целой сети горных учебных заведений. В 1834 году в Штабе Корпуса горных

инженеров состояли, 57 горных технических школ, 4 горных училищ. В 30-х годах XIX в. был создан ряд низших горнозаводских училищ в нескольких горных округах и при заводах Александровском, Нерчинском, Кутомарском, Шилькинском, Петровском, Заректуйском, Кличкинском, Колывано-Воскресенском округе¹.

В 1836 г. были созданы учебные заведения на Алтае при горных заводах. При заводах и руднике планировалось открыть частные училища, горнозаводские школы, Барнаульское окружное училище с двумя отделениями – заводское и горное. В горнозаводские училища на учебу принимались дети в возрасте от восьми лет и обучались 5 лет. Учащиеся бесплатно снабжались учебниками и письменными принадлежностями, получали паек и жалование.

В 1847 году при горных казенных заводах на Урале создаются школы трех типов: первоначальные школы со сроком обучения 2 года, окружные училища с четырехлетним обучением, а также Уральское горное училище с четырехлетним обучением. В конце XVIII века в Донбассе, в Лисичанске открывается школа штейгеров с четырехгодичным обучением, в которую принимались молодые люди от 15 до 20 лет. В 1878 г. открыто 3-годичное горное училище в Горловке, готовившее машинистов, маркшейдеров, штейгеров и мастеров. В 1896 году Нижнетагильское училище было реорганизовано в Низшее горнозаводское, в котором велась подготовка лесничих, горных смотрителей, счетоводов.

В России первое высшее горное учебное заведение учреждено в 1773 г. в Петербурге. Оно разместилось в зданиях бывшего Петербургского горного училища. Второе высшее учебное заведение горного профиля было открыто в 1899 году в Екатеринославле, в настоящее время Днепропетровский горный институт на Украине, переименованный в Национальный горный университет, который является одним из ведущих государственных учебных заведений в геологоразведочной службе и горнодобывающей отрасли.

¹ Горная энциклопедия. В 5-ти книгах. Под. Ред. Е. Козловского. Изд-во «Советская энциклопедия». 1987.

В структуре горного университета на Украине 53 кафедры, 9 факультетов, которые ведут занятия на дневном и заочно-дистанционном обучении, институт непрерывного образования, отделения аспирантуры и докторантуры. На всех формах обучения проходят подготовку по 27 специальностям около 16 000 студентов, аспирантов и докторантов.

В 1901 году в Томском технологическом институте – старейшем техническом вузе за Уралом (сейчас Томский политехнический институт, переименованный в Национальный исследовательский университет) создан горный факультет. Затем в 1907 году открылся Донской политехнический институт, сейчас Новочеркасский политехнический институт, в составе горного, механического, инженерно-мелиоративного и химического факультетов. В 1914 году был издан Указ об учреждении Уральского горного института в городе Екатеринбурге (переименован в Уральский государственный горный университет), занятия в нем начались осенью 1917 года.

В 1918 году создается Московская горная академия. В 1921 и 1922 годах было открыто еще несколько горных институтов на Украине (в Юзовке (ныне Донецк, в Харькове и Кривом Роге). При Советской власти создаются горные факультеты в ряде вузов Владивостока, Новочеркасска, Баку, Тифлиса. В 1929 году открывается институт по подготовке инженерных кадров для предприятий нефтяной промышленности СССР – Грозненский нефтяной институт, Политехнический институт им. М. Азизбекова в Баку. В 1930 г. Московская горная академия в Москве была преобразована в ряд институтов по подготовке инженеров горных профессий: геологоразведочный, горный, нефтяной, стали, цветных металлов и золота, торфяной. Начинает подготовку по горным профессиям Магнитогорский, а затем и Сибирский (в г. Новокузнецк) горно-металлургические институты.

После окончания Великой Отечественной войны в стране в городах Иркутск, Караганда, Пермь, Тула и др. были открыты горные факультеты на базе политехнических вузов. В стране бурно развивается индустриализация,

промышленное и гражданское строительство. В этих условиях ряд горных вузов были перепрофилированы в политехнические, в составе которых сохранились горные факультеты. В конце 80-х годов в стране подготовку горных инженеров вели более 50 вузов.

Главной задачей горных учебных заведений была подготовка специалистов горных профессий, владеющих навыками управления технологическими процессами и организации горнопромышленного производства, а также готовили научно-педагогические кадры для горных учебных заведений, занимались повышением квалификации преподавателей учебных заведений и специалистов горного производства с высшим образованием.

Параллельно развивается в стране сеть средних профессиональных учебных заведений. Уже после 1917 года в стране создаются первые горные техникумы, обычно на базе горных школ и училищ. Организационная структура техникумов, а также организация учебного процесса была аналогична вузовской. Как правило, техникумы в первое время вели учебные занятия по вечерней и заочной формам обучения, как и вузы. В техникумах открывались краткосрочные курсы, которые готовили квалифицированных горных рабочих-специалистов и десятников (мастеров), а в последствии – курсы штейгеров горных мастеров), буровых мастеров. Подготовку рабочих для горной промышленности вели Краткосрочные курсы. В 20-х годах, наряду с ними повсеместно открывались горные школы, школы фабрично-заводского обучения – ФЗО. В школах ФЗО проводилась подготовка квалифицированных бурильщиков.

В 70-х годы в нашей стране возник новый тип учебного заведения – среднее ПТУ – профессионально-техническое училище, которое давало учащимся одновременно рабочую профессию и общее среднее образование. Создавались технические училища, которые готовили квалифицированных рабочих из выпускников общеобразовательных школ; вечерние и сменные школы по подготовке квалифицированных рабочих. Зачисленные в училища

обеспечивались общежитием, обмундированием, спецодеждой, получали 3-х разовое питание. За работу, выполненную во время производственной практики, им выплачивалась заработная плата. Прием в училища проводился без экзаменов, путем конкурсного отбора по оценкам, указанным в документах об образовании. Преимущественным правом при зачислении в дневные профессионально-технические училища пользовалась молодежь, направляемая на учебу коллективами шахт, горнопромышленных и горнозаводских предприятий. Предпочтение отдавалось детям работников базовых угольных предприятий, для которых училище готовило кадры.

При многих училищах были вечерние и сменные отделения, где специальность можно было получить без отрыва от производства, посещая занятия в удобное время – днем или вечером. Выпускники профессионально-технических училищ, получавшие более высокую подготовку и свидетельства, имели право на поступление в вузы.

Профессионально-технические училища, курсовые комбинаты, учебно-консультационные пункты располагали всем необходимым для обучения квалифицированных рабочих. Преподавательские кадры формировались, как правило, из числа новаторов и передовиков производства, становившихся достойными наставниками для учащейся и работающей молодежи. Предприятия горнодобывающей промышленности выделяли большие финансовые средства для поддержки учебных заведений данного типа. Учебные кабинеты, лаборатории и полигоны оснащались необходимым оборудованием, в том числе действующими машинами, механизмами и приборами.

Основной аудиторией учебных заведений данного типа являлся кабинет горного дела. Стенды, макеты, наглядные пособия знакомили учащихся со строением горных пород, залегающих в них угольных пластов, с классификацией углей и их использованием. Макет шахты давал представление о порядке подготовки и отработки угольных пластов в пределах шахтного поля, показывал технологический процесс добычи и

транспортировки угля. Разрез ствола раскрывал весь проходческий комплекс: бурильные установки, подвесной полук, погрузочные машины, оборудование для вентиляции, водоотлива и подачи бетонной смеси в забой ствола. Особое внимание при обучении уделялось вопросам безопасного ведения работ и технике безопасности.

Лаборатории оборудовались полигоном «лава-штрек» – точной копией шахты: горные машины, механизированная крепь, вентилятор местного проветривания, другое оборудование для очистных, проходческих и других работ. Получив на полигоне практические навыки управления горными машинами и механизмами, выполнения различных вспомогательных операций с соблюдением техники безопасности, учащиеся направлялись в действующую лаву на производственную практику. Она проходила на рабочем месте под руководством опытного рабочего-инструктора. После практики инструктор давал заключение о способности практиканта самостоятельно выполнять операции, устанавливаемые единым тарифно-квалификационным справочником. По окончании обучения, для проверки знаний проводились экзамены, которые принимала квалификационная комиссия, в составе которой руководители шахты с участием горнотехнического инспектора, представителя профкома, работника учебного комбината и инструктора. Результаты экзаменов оформлялись протоколом с записью в нем оценок и заключении комиссии о присвоении рабочему тарифного разряда.

Стремление молодежи к приобретению профессии вызывало одобрение и поддержку со стороны администрации угольных предприятий. Многие горняки имели возможность получать образование в школах рабочей молодежи, в вечерних и заочных высших, а также средних профессиональных учебных заведениях.

Студенты горных техникумов и вузов обеспечивались бесплатным общежитием и повышенной (в 25%-ном размере) стипендией. Ежегодно для угольной промышленности 58 техникумов выпускало около 18 тысяч

человек, а вузы около трех тысяч горных инженеров.

До 2009 г. подготовка горных инженеров проводилась в 31 вузе и в 26 филиалах вузов, в том числе в трех горных университетах (Московский, Санкт-Петербургский и Уральский государственные горные университеты), в семи классических университетах и 19 технических университетах, академиях и институтах. Всего за 17 лет с 1992 по 2009 год в России подготовлено 45 тысяч горных инженеров по различным специальностям. При этом фактически 90 % этого числа обеспечивали 12 вузов.

Таким образом, в стране была создана система горного образования с различными формами обучения – очное, заочное, дистанционное, на которых осуществляется подготовка и повышение квалификации рабочих и специалистов. Для успешной подготовки кадров по горному делу насущной проблемой остается подбор учащихся и работников, склонных и способных работать на горнопромышленных предприятиях страны. Основой этой работы является активная работа по профессиональной ориентации человека, прежде всего молодежи.

Особенно важно, как формируется система ценностного отношения у молодежи к горным профессиям. Данное отношение в основном складывается опосредовано, путем усвоения ценностных стандартов, переданных через обучение, воспитание в семье, средства массовых коммуникаций. Сложившиеся ценностные представления выступают в качестве основы профессионального самоопределения молодежи. Особенность их у выпускников школы в том, что ценностные представления о трудовой деятельности еще не проверены собственным трудовым опытом, и поэтому не глубоко вошли в психологию индивида (отсюда и их большая подвижность). Работающая молодежь, в свою очередь, имеет угрозу разочарования в выбранной профессии.

Поэтому во второй главе на материалах конкретно-социологических исследований будет сделан анализ особенностей и механизмов формирования социально-профессиональных ориентаций рабочей и

учащейся молодежи на горные профессии в промышленных городах Свердловской области.

Высокий экономический потенциал России обусловлен прежде всего богатством природных запасов. Недра страны содержат практически все известные сегодня полезные ископаемые, значительная часть из которых сосредоточена на Урале. Реализация этого потенциала и создание мощной экономики невозможно без горной промышленности. Поэтому горнодобывающая отрасль была и остается ключевой для обеспечения поступательного устойчивого развития страны. Уральский регион занимает здесь особенное место.

В настоящее время выход России к устойчивому развитию напрямую связан с развитием горнодобывающей промышленности. Верный выбор вектора региональной экономической политики является важнейшим условием решения проблем регионов и укрепления экономики страны. В «монопрофильных» и к тому же часто «депрессивных» территориях, которые есть и на Урале, необходим поиск новых дополнительных резервов развития. Особенно важна совершенно новая политика в области подготовки рабочих кадров, поскольку их дефицит ощущается уже давно и будет усиливаться по мере смены поколений.

Горнопромышленный Урал – один из ведущих регионов России, опорный край и основа для промышленного развития Урала и всей страны. Урал включает в себя не только Свердловскую (северная территория), но и Челябинскую (южная территория) и Курганскую (юго-восточная территория) области, а также Тюменскую область, ранее определяющую часть Западной Сибири. В сознании многих людей, не только проживающих в этом краю, чаще всего эта территория именуется как Урал, и это наименование значимо как социокультурный символ региона, что наиболее полно отражается именно в этом топониме. Урал как географический регион, расположенный на стыке Европы и Азии, не являлось искусственным образованным, а сложился в соответствии с границами историко-культурного района.

Историко-культурный район характеризуется возрастом территории, производственной и бытовой культурой народа, единством хозяйственной и духовной жизни. В данном примере с Уралом это – «Уральская земля».

Исходное значение слова «Урал» ассоциируется с горнопромышленным районом – крупнейшей из известных кладовых железных, медных и других полиметаллических руд, а также угольных залежей. На начало XXI века положение Урала принципиально не изменилось: на официальном сайте Администрации Свердловской области отмечается: «Свердловская область – один из наиболее привлекательных субъектов Российской Федерации, обладающий большим природным, индустриальным, кадровым, научно-техническим потенциалом. Именно на Среднем Урале зарождалась российская горная промышленность. По большинству основных социально-экономических показателей развития Средний Урал входит в первую десятку регионов Российской Федерации. Здесь расположены 25 рудосодержащих месторождений общим объемом 13,1 миллиардов тонн руды черных металлов. Запасы Свердловской области составляют 14 % от общероссийских запасов, в том числе марганцевых руд – 28,7 %, 8 рудников с перспективами обнаружения новых месторождений меди, более 500 тыс. тонн запасов цинка. Обеспеченность Серовского рудника разведанными запасами составляет 15 – 20 лет при современных темпах добычи. Наконец, в Свердловской области добывается 100 % ванадия и 70 % бокситов (от общего количества добываемого минерального сырья в России); 20 % от общероссийского запаса мрамора – на Урале его ежегодная добыча составляет 600 тыс. тонн – 15 % добычи по всей стране¹. Кроме того, «добыча полезных ископаемых представлена добычей железных и медных руд, угля, бокситов, асбеста, талька, торфа. Это позволяет рассматривать Уральский железорудный бассейн как основную существующую и наиболее

¹ См.: Инвестиционный паспорт Свердловской области [Электронный ресурс] // Администрация Свердловской области: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.Regionalistica.ru>. (дата обращения 15 февраля 2010 г.)

перспективную сырьевую базу металлургии России»¹.

С XVIII века образ Урала приобрел отчетливые индустриальные черты, как регион железорудной и металлургической промышленности. Таким образом, горняцкая профессия для Урала – нечто большее, чем просто профессия. Это базовый критерий культурно-исторического образа региона. Профессию горняка, шахтера для Урала можно считать важнейшим регионообразующим символом. Это очевидно не столько в экономико-демографическом смысле, сколько в определении базисности данного фактора в структуре региональной «уральской» идентичности.

Уральская идентичность, прежде всего, понимается – «для других» – это образ уральцев, направленный вовне, народам других регионов. Эта идентичность содержит множество идеологических понятий, выработанных во времена расцвета профессии в нашем обществе в 1930-е годы. Причем, существует некоторая принудительность этого образа для уральцев других профессий, не связанных с горным делом, прежде всего в их взаимодействиях с жителями других мест. Шахтеры, горняки оказываются той референтной группой, по отношению к которой другие социальные группы вынуждены определять собственную социокультурную позицию. Следует заметить, что механизм аффилиации, то есть самоприписывания к определенной группе, не осознается субъектом. Культурно-символический смысл горняцкого труда выступают эмоционально-культурной основой уральцев, земли Уральской в качестве горнопромышленного Урала. Веками исторически формировалось в Уральском регионе «символическое превосходство» горняцкой, шахтерской профессии, которая фактически выступает репрезентантом региональной «уральской» идентичности.

Уральская идентичность выражается и в локально-пространственной символике. Общеупотребительной является речевая практика с заменой

¹ См.: Топливо-энергетический комплекс в 2010 году [Электронный ресурс] // Администрация Свердловской области: официальный сайт. – Режим доступа: [http:// energy. midural.ru](http://energy.midural.ru). (дата обращения 15 февраля 2010 г.)

официального административно-территориального названия – «Свердловская область» – на полуофициальное наименование «Урал», «Средний Урал». Кроме того, «шахтерский след» просматривается в названиях городов, улиц, географических объектов. Например, в локальной топонимике уральских городов: в Нижнем Тагиле и Североуральске – крупнейших шахтерских городах – имеются улицы Рудничная, Маркшейдерская, Угольная, Антрацитная, Стахановская, Горноспасательная, Горняцкая и др.

«Шахтерская» идентификация нашла свое яркое отражение в так называемом «паспорте» поселения – города, поселка, области. Эпоха интенсивной регионализации началась в 1990-х годах. Вместе с тем паспорт региона – это не просто модное нововведение отечественного постсоветского менеджмента, а документ, определяющий состояние и будущее поселения. «Паспорт» региона определяет перспективы развития на ближайшее будущее, в пределах 15 – 20 лет, поскольку определяет ресурсы развития и является основой стратегического планирования развития, в данном случае Урала.

В соответствии со сложившимися традициями советской хозяйственно-экономической оценки регионов, Урал представляется в виде перечисления показателей, процентов и т. п., отражающие состояние экономики региона, материальное производство и духовную жизнь области. Сегодняшний уровень добычи железных и медных руд, редкоземельных металлов и минералов, безусловно, не сравним с аналогичными показателями 20-30-летней давности. Резкое снижение мировых цен на металлы во второй половине 2008 – первой половине 2009 годов вызвало масштабное сокращение объемов промышленного производства в Свердловской области. Упали практически все экономические показатели, индекс промышленного производства по итогам 2009 года в добыче полезных ископаемых составил 90 %. Спад объемов производства в 2008 – 2009 годах обусловил резкий рост напряженности на рынке труда Свердловской области.

Основные задачи развития на период до 2020 года связаны с

опережающим развитием минерально-сырьевой базы Урала: освоение новых месторождений черных и цветных металлов, коксующегося угля и других месторождений по программе «Урал Промышленный – Урал Полярный» с разработкой современных технологий от добычи и обогащения до получения готовой продукции по каждому месторождению и каждому виду полезных ископаемых; комплексное использование минерального сырья¹.

История Свердловской области неразрывно связана с освоением недр. Общеизвестна устойчивая метафора Урала как «опорного края державы». Она определила место Уральской земли, сыграла решающую роль на локализацию Урала в символической пространственной структуре регионов страны в целом.

Горняцкий, шахтерский социокультурный символизм в уральских городах утверждает и развивает идентификацию Урала как горнодобывающего региона. В этом плане широко используются:

1) Широкая сеть краеведческих музеев, музеи крупных горнодобывающих предприятий, создание «образцово-показательных» шахт своими экспозициями подчеркивают «горняцкий» характер Уральского края. Проведение регулярных экскурсий в музеях, посещение шахты «Магнетитовая» в Нижнем Тагиле в 80-е годы было обязательным для многих школьников, частью многих туристических маршрутов и местом посещения официальных делегаций на Урале. На улицах уральских городов можно видеть баннеры социальной темы, посвященные шахтерскому труду, что напоминает наглядную агитацию эпохи СССР. Красочно оформленные презентационные и юбилейные фотоальбомы городов Урала и ряда крупных горнодобывающих промышленных предприятий также способствуют позиционированию Урала как шахтерского края.

2) сакрализация и социокультурная локализация пространства – установка памятников, монументов, лозунги в ландшафте, которые

¹См.: Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ekonom.midural.ru>. (дата обращения 15 февраля 2010 г.)

символизируют героизм горняцкого труда: возводят храмы, часовни, устанавливают памятные мемориальные доски и т. п. Например, монумент «Слава шахтерам!» в микрорайоне медного рудника им. III Интернационала, выделение внутригородских микрорайонов – мест компактного проживания горняков, например, в Нижнем Тагиле это Рудничный и Выйский микрорайоны.

3) формирование локальных календарей с символическими профессиональными праздниками: День шахтера, установленный в 1947 году Министерством угольной промышленности СССР, который уже давно, наряду с Днем металлурга, приобрел статус областного. Для ряда городов День шахтера отмечается народными гуляниями, концертами под открытым небом и другими мероприятиями

Все это показывает, что профессия горняка, шахтера, наряду с профессией металлурга, является «регионообразующей» для Урала. Культурно-символический портрет Уральского региона раскрывает его как угольный и металлургический край, следовательно, шахтерский, горняцкий труд можно рассматривать в качестве основы региональной идентичности. В перечне возможных вариантов аффилиации (самопричисления) – возрастная, этническая, гендерная, конфессиональная, сословная, профессиональная и другой идентичности – одной из самых важных является территориальная. В иерархии ее структуры принято выделять национальную или государственную, региональную и локальную идентичности. В стабильном обществе формируется устойчивая национальная идентичность, при этом региональная и локальная находятся на втором плане, как бы в «свернутой» форме¹. Перестроечные процессы в нашей стране привели к девальвации государственной идентичности. По мнению Т. Кувеневой «в условиях ослабления или кризиса национальной идентичности региональная может составить ей конкуренцию и, получив политический оттенок, поставить под

¹ См.: Союз геральдистов России. Описание герба Свердловской области [Электронный ресурс]. – // Администрация Свердловской области: официальный сайт. – Режим доступа: <http://gerbs/sverdlovskayaoblast.htm>.

угрозу единство страны»¹. Можно говорить о том, что территориальная идентичность компенсирует ослабление государственной идентичности.

Шахтерские города Урала в этих условиях выполняют роль символов местного патриотизма. Региональная идентичность жителей горняцких городов Урала – пока тема малоизученная. Однако предварительные подходы к изучению этого явления дают почувствовать символическую связь уральцев с «местом» неразрывно связан с региональной идентичности. Профессии горняка, шахтера и металлурга по-прежнему являются основным образом Урала, фундаментом легитимной «метафизики региона». Этот элемент региональной идентичности в последние годы все больше актуализируется.

Эта символическая акцентуация шахтерского труда может обернуться серьезной проблемой для части жителей Урала. Регионообразующий статус профессии указывает на корреляцию между содержанием, характером и статусом шахтерской идентичности – «для себя» и сложившейся и развивающейся региональной «уральской» идентичности. Деформация идентичности шахтеров в форме усиления или ослабления является, во-первых, индикатором неблагополучия для региона, и, во-вторых, угрожающим дестабилизирующим фактором, который может нарушить устойчивое развитие региона.

В настоящее время возник существенный разрыв между, с одной стороны, стремлением официально позиционировать горные профессии в статусе престижных, одной из ведущих на Урале, а с другой стороны, снижением реального социального статуса горняков, шахтеров. Объективно складывается и усиливается разрыв между шахтерской идентичностью «для себя» и идентичностью «для других». Это обстоятельство может стать серьезной причиной для социальных конфликтов в регионе.

В советское время регионообразующий статус шахтерской профессии

¹ См.: Кувенева, Т. Н. Формирование пространственных идентичностей в порубежном регионе [Текст] / Т.Н. Кувенева, А.Г. Манаков // Социологические исследования. – 2003. – № 7.

всячески поддерживался, горняки были элитой рабочего класса. Имидж горняка героизировался различными средствами. Получившие высокую оценку советские кинофильмы «Шахтеры» (1937), «Большая жизнь» (ч. 1 – 1939, ч. 2 – 1946), «Донецкие шахтеры» (1950) являются яркой демонстрацией различных моделей рабочей на примере именно шахтерской идентичности, они прославляли горняцкую профессию и подкреплялись идеологической пропагандой. Наверно, не случайно «стахановское движение» – движение передовиков производства – зарождается именно на примере шахтерской профессии, символизируя ее приоритет. Тяжелая и опасная работа на промышленных объектах романтизировалась, почетность и престижность шахтерской профессии превозносились в категориях «шахтерская слава», «трудовая доблесть горняков», «шахтерский подвиг». Этот романтизм поддерживали не только морально (почетные звания, ведомственные и государственные награды, например, ордена «Шахтерская слава» трех степеней), но и материально – в виде высокой зарплаты, социальных льгот, специальных распределителей промышленных товаров, самые высокие пенсии. О высокой обеспеченности горняков, шахтеров в период расцвета профессии (1950 – 1980-х гг.) ходили легенды среди представителей других профессий в советском обществе.

Шахтеры представляли собой элиту рабочего класса в советскую эпоху. Шахтерские способности превратились в своеобразное наследственное качество, которое приобрело популярное в СССР идеологическое понятие «шахтерская династия» как одна из разновидностей рабочей династии. Институционализация особого статуса горняцкой профессии в системе профессиональных ценностей была идеологическая поддержка шахтерских династий, сооружение памятников Героям социалистического труда в шахтерских городах Урала и др. Среди профессиональных сообществ только шахтеры обладали групповой идентичностью, проявлявшееся в гордости за принадлежность к профессии и представлении об ее исключительности. Групповая сплоченность шахтеров

стало одним из факторов социально-политической активности в 1980 – 1990-х годы, когда шахтеры стали реальной политической силой, за поддержкой которой обращались разные политические группировки.

В дореволюционной России профессия шахтера не была статусной и не относилась к престижной. Даже в словаре В.И. Даля термин «шахтер» отсутствует, правда дана справка о слове «шахта». В западных странах шахтер – это пролетарский рабочий такой же, как фабричный и т. п., вышедший из социальных низов, о чем хорошо написано в романе Эмиля Золя «Жерминаль», написанный в 1885 году. Короткая история и отсутствие стойких традиций во многом объясняют причины происшедшего в 1990 – 2000-х годах снижения шахтерской активности и престижа шахтерской профессии. Инвертирование ценности тяжелого физического труда по отношению к «легкому» интеллектуальному осталось достоянием советского общества с его системой ценностей. Транзитивное российское общество формирует новую иерархию профессий, в которой признает новых героев – менеджеров, предпринимателей, юристов и др.

После разрушения советского общества ранее престижные профессии, в том числе горняцкие, утратили былые преимущества. Драматизм ситуации усугубился тем, что эти события совпали по времени со становлением принципиально новой системы профессий в связи со становлением нового технологического уклада, информационного общества. После падения советского режима шахтеры пытались продолжать демонстрировать протестное поведение. Но энергия иссякла уже к концу 1990-х годов. Без поддержки советской идеологии, поддерживавшей престиж шахтерской профессии, горняцкие профессии заняли вполне рядовое место в новой профессиональной иерархии. Современное общество потребления весьма цинично определяет современный статус горняцкой профессии.

В настоящее время профессия горняка почти приравнена ко многим другим, хотя по-прежнему относится к профессиям тяжелого физического труда и высоких опасности. Шахтерские зарплаты, пенсии и пособия в

настоящее время снизились до уровня, несопоставимого с профессиональным риском. Из самой материально обеспеченной категории трудящихся шахтеры превратились фактически в дискриминируемую. Положение шахтеров сегодня характеризуется такими понятиями, как эксплуатация, бедность и опасность. Фактически положение горняков, шахтеров сегодня представляет собой пример отчуждения от труда и собственной профессии.

В процессе приватизации горнодобывающей отрасли и стремлением владельцев шахт и рудников к максимизации прибыли все более значимой становится проблема обеспечения безопасности, особенно в угольной промышленности, на угольных шахтах. Необходима разработка комплексной, учитывающей антропологию профессии, концепции безопасности на угольных и других шахтах, требуется анализ данных проблем в широком социокультурном контексте. Этими вопросами начинали заниматься еще в 90-ые годы с учетом транзитивности современного российского общества.

Проблемам безопасности в горнодобывающей промышленности обычно уделяется внимание лишь в нескольких аспектах, в основном в части экономических и правовых вопросов, не затрагивая проблемы корреляции безопасности с другими аспектами переходных постсоциалистических обществ. Между тем есть веские основания для изучения менее очевидных, но тоже весьма значимых влияний транзитивности на работников горной профессии и на имидж Уральского региона как горняцкой территории.

Между тем, горнодобывающая промышленность по-прежнему остается базовой в структуре региональной экономики, и останется таковой в обозримой перспективе. Профессия горняка, шахтера по-прежнему является символом Урала и неоспоримым основанием региональной идентичности.

В сложившейся ситуации необходимы меры по восстановлению престижа шахтерской профессии. Важно сократить разрыв между статусом профессии и положением шахтеров в соответствии с общественной

значимостью горняцкого труда в экономике. Для этого потребуется новая идеология профессии. Известно, что «Чувство профессиональной гордости, которое встречается в особенности в наиболее тяжелых и опасных сферах занятости (шахтеров, металлургов, крестьян и т. д.) является не чем иным как делом чести, которое разделяют те, кто по необходимости обязан эти занятия исполнять и внушать их исполнение своим детям»¹.

Таким образом, в современной ситуации, когда горнодобывающая отрасль остается базовой в экономической и социокультурной жизни региона, необходимо укреплять профессиональную горняцкую идентичность. Для этого следует решить ряд вопросов шахтерской профессии, прежде всего в области заработной платы. Предстоит выработать адаптационные механизмы, которые могли бы компенсировать горнякам утрату прежнего престижа профессии, вернуть чувство профессиональной гордости. Это позволит повысить безопасность на горнодобывающих шахтах, снизить риски шахтерского труда, будут способствовать стабилизации экономической и политической жизни на Урале.

¹ См.: Шампань П. Делать мнение: новая политическая игра [Текст] / Патрик Шампань; пер. с франц. Н.Г. Осиповой. – М., Socio-Logos, 1997. С. 117.

Глава II. Особенности социально-профессиональной ориентации молодежи на горные профессии на Среднем Урале

§ 2.1. Профессиональные ценности и формирование социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи на горные профессии в промышленных городах Среднего Урала

Теоретический анализ содержания и сущности социально-профессиональной ориентации молодежи, представленный в первой главе, показывает актуальность и необходимость социально-профессиональной ориентации учащейся молодежи в соответствии с общественными потребностями и состоянием рынка труда. Организация социально-профессиональной ориентации молодежи начинается с исследования тех ориентаций и установок, которые имеются у молодых людей по поводу своего профессионального самоопределения. Нами было проведено в 2011-2017 гг. ряд сравнительных исследований представлений учащейся молодежи (учащиеся выпускных 11-х классов средних школ и учащихся 11-х классов средней горной школы города Нижний Тагил). Задачей исследования было, во-первых, выявить жизненные цели, планы и «притязания» учащихся, а также средства их достижения. Во-вторых, выявить специфику формирования профессиональных ориентаций учащихся на горные профессии.

Как показали исследования, сложность выбора профессии для учащихся обусловлена прежде всего тем, что школьники не располагают достаточным знанием о существующих профессиях, о содержании труда, положительных и негативных сторонах каждой из них, а знакомы обычно лишь с тем перечнем, который обсуждается в кругу общения – со

сверстниками, с родителями, реже – в школе. С другой стороны, школьнику трудно соотнести свои способности с требованиями профессии, поскольку психологическая консультация по этим вопросам проводится лишь в отдельных школах. Можно допустить, что среди огромного многообразия ныне существующих профессий есть такая, которая во всем отвечает ценностным ориентациям и индивидуальным способностям конкретного молодого человека, однако достаточной информацией для выбора он располагает лишь о нескольких из них, а полной информации у него нет.

Результаты проведенного нами исследования представлений школьников старших классов общеобразовательных школ г. Нижнего Тагила выявили, что старшеклассники имеют весьма общие представления о профессиях и специальностях горной отрасли, а многие профессии им вообще незнакомы. В проведенном нами опросе в среднем один учащийся смог назвать всего 19 наименований профессий, а индивидуальные беседы с ними показали, что старшеклассники, которые уже определились со своим выбором профессии, зачастую смутно представляют себе содержание и характер деятельности выбранной профессии.

Особое внимание нами было уделено вопросам, касающимся горных профессий. Так, 54 % школьников практически ничего не знают о специальностях такой профессии как «шахтер», «горняк». Те 46 % опрошенных, которые что-то слышали об этих профессиях, очень затруднялись пояснить, в чем заключается содержание профессиональной деятельности работника. Вряд ли здесь будут справедливы обвинения в адрес неэффективной системы профессиональной ориентации, поскольку даже полученную информацию о профессиях не под силу упорядочить учащимся.

Разрабатывая блок вопросов о жизненных планах школьников, мы стремились охватить наиболее существенные стороны будущей жизни молодого человека, включая его профессиональную и учебную деятельность, семью, быт и материальное потребление. Одна из групп вопросов

фиксировала притязания, относящиеся к образованию, содержанию труда, должностному статусу, общественному признанию, размеру заработной платы.

Притязания в сфере семьи и быта фиксировались с помощью вопросов об ожидаемом количестве детей, о заработной плате и образовании будущего супруга, о количестве комнат в квартире, которую респонденты предполагают иметь в перспективе. Для изучения материально-потребительских притязаний старшеклассников были избраны наиболее крупные материальные приобретения – автомобиль, коттедж, садовый участок. Апробация отдельных вопросов и пилотаж анкеты показали, что ответы на такого рода вопросы, характеризующие жизненные события и достижения зрелого возраста, не вызывают затруднений при заполнении анкеты у школьников.

Исследования целеполагания свидетельствуют о том, что уровень личных притязаний молодого человека, как правило, колеблется в определенных границах. С учетом этого мы сформулировали вопросы так, чтобы актуализировать цели, связанные с профессиональным самоопределением. В то же время респондента спрашивали о том, что он считает «желаемым» и «достаточным» для себя. Эти притязания наиболее реалистичны и человек более целеустремленно их отстаивает, активно стремится воплотить их в жизнь, чем те, осуществление которых требует повышенных усилий.

Для выбора целей респондентам были предложены наборы альтернативных вариантов. Число вариантов, как правило, равнялось пяти. (См. Анкету в Приложении). Различные по своей привлекательности варианты достаточно четко социально «артикулированы», и молодые люди в своих повседневных размышлениях действительно могут их осознанно сравнивать. Но по отношению к уровню признания и к содержательности труда, введенные нами в анкету градации соответствующих благ, носили ориентировочный характер.

Свои цели человек более или менее последовательно соотносит со средствами их осуществления. Наше предположение состояло в том, что ключевым при восприятии средств осуществления цели является предполагаемое субъектом распределение своих сил, своих вкладов и вклада других людей в достижение значимых для него результатов. В соответствии с этим предположением в анкету были включены вопросы об ожидаемой помощи других людей в достижении поставленных целей. По отношению к семейным планам нами было намечено получить более детальную информацию. Мы сформулировали отдельные вопросы относительно каждого из источников ожидаемой помощи: родителей респондента, родителей будущего супруга, других родственников и знакомых, различных государственных учреждений и общественных организаций.

Мы также исходили из предположения об ограниченности многих ресурсов, которыми располагает индивид, об их недостаточности для удовлетворения всех имеющихся у него потребностей. Отсюда следует, что, планируя достижения в какой-то области, человек вынужден чем-то жертвовать, соглашаться на некоторые лишения в удовлетворении других своих потребностей. Таким образом, проблема ресурсов, средств, неизбежно ведет к проблеме цены достижения поставленных человеком целей и его готовности эту цену платить. Чтобы зафиксировать указанные аспекты «перспективных линий» человека, в анкету был включен специальный блок вопросов о том, согласится ли молодой человек для осуществления своих планов терпеть те или иные лишения: выполнять физически тяжелую, вредную, или монотонную работу; жертвовать своим свободным временем; работать в условиях сурового климата; разлучаться с семьей; выполнять работу, связанную с опасностью для здоровья, жизни и т. д. Мы фиксировали также некоторые психофизиологические издержки, которые, по мнению старшеклассников, характерны для их учебы (утомляемость, преобладающий эмоциональный фон), чтобы определить зависимость жизненных планов от данных факторов.

Ограниченность возможностей, которыми располагает человек для удовлетворения своих потребностей, выражается, например, в том, что его ресурсы определенным образом рассредоточены и дозированы во времени. Поэтому любой запланированный субъектом результат не может быть получен мгновенно, его появлению всегда предшествует некоторая отсрочка. Длительность ее при фиксированном уровне притязаний определяется скоростью поступления привлекаемых человеком средств и суммарным объемом потребности в них. Если же почему-либо фиксирована указанная отсрочка, то есть если у человека имеется определенный контрольный срок для достижения цели, то это неизбежно окажет влияние на уровень его притязаний, и чем отпущенный срок больше, тем, при прочих равных условиях, выше будут и притязания. Из этого следует, что проблема ресурсов естественно связана с вопросом о временной структуре жизненной перспективы личности. Последняя выражается, в частности, в ожиданиях человека относительно сроков достижения планируемых им результатов. Система подобных ожиданий образует своеобразное жизненное расписание человека на будущее. Чтобы зафиксировать его, мы включили в анкету вопросы о воспринимаемых субъектом примерных сроках реализации его планов и стремлений.

Эти вопросы в анкете следовали непосредственно после вопросов о целях, которых старшеклассники хотели бы достичь в различных сферах своей жизни. Так, например, после вопроса о достаточном уровне образования или заработной платы респондент указывал возраст (или возрастной диапазон), в котором эти цели, по его мнению, будут осуществлены. После этого в анкете следовал вопрос об ожидаемой помощи со стороны других людей. Таким образом, для каждой жизненной цели и соответствующего уровня притязаний определялись сроки и способы (самостоятельно или в расчете на помощь других) реализации. Благодаря такой процедуре мы получили возможность исследовать разносторонние жизненные планы старшеклассников как целостную систему

взаимосвязанных элементов – целей, уровней притязаний, средств и сроков реализации.

Человек планирует на годы или даже на десятилетия вперед, поэтому велика неопределенность осуществления этих планов. Степень уверенности, или наоборот, неуверенности старшеклассников по поводу осуществимости их притязаний фиксировалась специальным вопросом, в котором респондента спрашивали о том, насколько он уверен в реализации своих жизненных планов. Степень уверенности – показатель четкости жизненной перспективы, ее способности направлять реальную жизненную активность человека.

Особенности профессионального самоопределения старшеклассников фиксировались с помощью традиционных вопросов о привлекательности и степени конкретности выбора будущей профессии, а также о ближайшей перспективе, связанной с продолжением учебы в колледже или поступлением на работу (для выпускников средней школы). В анкету были включены также вопросы об удовлетворенности выбором профессии, учебой, своими личностными качествами и способностями, состоянием здоровья, материальной обеспеченностью семьи и проведением свободного времени. В итоге были получены три ряда показателей: отдаленной жизненной перспективы; ближайшей учебной и профессиональной перспективы; жизненной ситуации в настоящее время (объективной и по самооценкам).

Проведенное исследование среди старшеклассников Нижнего Тагила показало принципиальное соответствие теоретико-методических предпосылок, положенных в основу разработки анкеты, предмету и задачам исследования. Анализ полученных в нашем исследовании данных опроса учащихся 11-х классов г. Нижнего Тагила позволил определить, что существует некоторая рассогласованность и противоречивость в понимании взаимосвязи ближайшей профессиональной и отдаленной жизненной перспективы старшеклассников, что негативно может сказаться на процессе их профессионального самоопределения. На наш взгляд, согласование

профессиональной и жизненной перспективы возможно на основе формирования в сознании молодежи непротиворечивой системы профессиональных и жизненных ценностей.

Данные исследования профессиональных и жизненных планов старшеклассников показали, что только 48 % одиннадцатиклассников заявили о том, что они сделали свой выбор профессии и считают его твердым и окончательным. Поскольку опрос проводился за два-три месяца до окончания школы, можно сделать вывод, что около половины выпускников школы к самостоятельному выбору будущей профессиональной деятельности и трудоустройства оказались не готовы.

Подавляющее большинство выпускников средней общеобразовательной школы ориентированы на получение высшего образования и намерены поступать в высшие учебные заведения (87 % опрошенных). Всего лишь 1,5 % опрошенных старшеклассников планируют искать работу сразу после окончания школы, остальные намерены поступить в колледж. Однако поступить в высшие учебные заведения на бюджетные места смогут только небольшая часть выпускников школы, а остальные окажутся перед выбором – поступить в вуз на платное обучение или заняться трудоустройством. Несомненно, такая ситуация может вызвать стресс из-за нереализованных жизненных планов, а также вызовет необходимость повторного выбора профессии. Результаты исследования красноречиво обнажают противоречие между потребностями рынка труда и профессиональными ориентациями старшеклассниками, несоответствие профессиональной перспективы и ее оценки выпускниками школы.

Если выпускники школы смутно представляют себе свои профессиональные планы, то гораздо более определенно они представляют себе более отдаленную жизненную перспективу в различных сферах деятельности, в том числе и трудовой. Например, достаточным для себя уровень образования смогли назвать 98 % выпускников; будущую должность определили 96,4 % опрошенных школьников. Кроме того, 95 %

одиннадцатиклассников указали устраивающий их размер зарплаты; 96 % респондентов указали желаемое количество детей в своей будущей семье. В целом 90 % выпускников указали возрастной диапазон, в котором они планируют получить соответствующее профессиональное образование, место работы, зарплату, жилье, создать семью.

Разумеется, такие долговременные планы – всего лишь прогнозы и абстрактные ответы, спровоцированные ситуацией социологического опроса, требующая дать ответ на поставленный вопрос в анкете. Впрочем, можно ли ожидать продуманных ответов об отдаленном будущем, когда еще не решены вопросы профессионального самоопределения?

Вполне реалистичной выглядит и картина распределения возрастных ожиданий. Известно, что в молодости временная перспектива отличается от той, которая формируется в зрелые годы. Как правило, учащиеся рассматривают возраст после 30-35 лет как весьма «почтенный», близкий, скорее, к закату, чем к вершине, как это становится ясно с годами. Но подобный максимализм не проявляется в полной мере применительно к профессиональной карьере. На достижение высоких должностных ступеней респонденты отводят 15-25 лет, что вполне соизмеримо с реальными этапами профессионального пути. Показателен также и семилетний период между рядовыми работниками и руководителями небольших коллективов, который свидетельствует о понимании одиннадцатиклассниками того, что руководящей должности должен предшествовать достаточно длительный период исполнительской трудовой деятельности.

Следовательно, есть основания утверждать, что у старшеклассников есть осознанные представления долговременных жизненных перспектив. Однако согласованность различных жизненных сфер проявляется не всегда. В частности, обнаруживаются существенные противоречия между профессиональной и жизненной перспективами выпускников школ. Согласно результатам опроса, около половины опрошенных выпускников школ не ставят перед собой цель занять высокую руководящую должность, но и не

намерены оставаться всю трудовую жизнь рядовыми исполнителями. Парадоксальность ситуации состоит в том, что каждый выпускник школы в отдельности проявляет умеренные притязания, а все вместе придерживаются ориентации на карьеру.

Эти противоречия проявляются и в формировании отдаленной жизненной и профессиональной перспективы при анализе данных, характеризующих материальные притязания выпускников школы. Желают иметь в будущем автомобиль 98 % опрошенных, коттедж или квартиру 97 % выпускников школы. Уровень материальных запросов учащихся очень высок, для их удовлетворения могут потребоваться определенные материальные средства из государственного бюджета и длительное время, а возможно и определенные жертвы. В этом также проявляется рассогласование жизненной и профессиональной перспективы, что еще раз подчеркивает важность формирования именно социально-профессиональной ориентации молодежи, а не профессиональной в отрыве от социальной.

Исследование показало взаимосвязь элементов отдаленной жизненной перспективы с учебной успеваемостью в школе, однако она вовсе неоднозначна. Прилежание в школе и притязания в сфере образования напрямую связаны с успеваемостью и успехами в учебе очень тесно. Естественным образом, кто лучше учится, имеют основания претендовать на высокий уровень образования. В меньшей степени, но статистически значимо, связаны успешность учебы с ориентацией на творческое содержание труда, статус и социальное признание.

Нет корреляции и между успеваемостью в учебе и притязаниями школьников в сфере материального потребления. Казалось бы, низкая успеваемость в учебе должна обусловить более умеренные материальные запросы. В общественном мнении обоснованно считается, что от отношения к учебе зависят будущие трудовые достижения человека, соответственно и материальное благополучие. Аналогичную картину можно видеть при сопоставлении материальных притязаний выпускников школы с выбором

профессии. Материальное благополучие школьники практически не увязывают со стратегией в сфере образования и профессионально-трудовой деятельности.

Таким образом, в сознании школьников формируется своеобразный феномен: жизненные планы и притязания в профессиональной деятельности могут складываться до выбора профессии и зачастую не зависят от него. Это обстоятельство усложняет работу по профессиональной ориентации молодежи. Между тем выбор профессии определяет жизненный путь личности. Именно поэтому процесс выбора профессии должен осуществляться в неразрывном единстве с формированием жизненной перспективы, а обеспечить это можно только в единстве социальной и профессиональной ориентации.

О профессиональных предпочтениях старшеклассников можно судить по их представлениям о привлекательности профессий. Исследование показало, что ожидания молодежи в сфере трудовой деятельности дифференцированы в зависимости от привлекательности различных профессий. Если сравнить группы школьников, которых привлекают профессии физического или умственного труда, то увидим, что старшеклассники, ориентированные на физический труд, заявили о готовности работать сверхурочно и выполнять работу, требующую больших трудовых усилий и самоотдачи, для увеличения заработка, чем школьники, ориентированные на умственный труд (соответственно 43 % и 35 % опрошенных, ответивших утвердительно).

Иное отношение у старшеклассников к трудовой мобильности – готовности часто менять место жительства по условиям трудовой деятельности: согласны это делать 37 % старшеклассников, ориентированных преимущественно на умственный труд, и только 2 % одиннадцатиклассников, предпочитающих физический труд. При этом согласны выполнять физически тяжелую работу 12 % опрошенных школьников, ориентированных на рабочие профессии, и 23 % школьников,

намеренных заниматься высококвалифицированным умственным трудом. Заниматься однообразной, монотонной работой согласны по 5 % в каждой группе респондентов. Таким образом, наблюдается определенная дифференциация в оценках профессиональной перспективы у различных по ориентациям групп школьников.

Социально-профессиональные установки учащейся молодежи противоречивы. Влияние времени выбора профессии на отношение к трудовой деятельности, оценка времени возникновения интересов к профессии зависит от многих обстоятельств. Прежде всего, имеет значение возраст респондента. Большое влияние на оценку времени формирования социально-профессиональной ориентации и самоопределения оказывает местонахождение респондента относительно реального процесса профессионально-трудовой деятельности и рабочего стажа. Одно дело, когда свое «прошлое» оценивает субъект выбора профессии, молодой человек, стоящий на пороге трудовой жизни, совсем иными критериями пользуется работник, уже занятый в сфере общественного производства. Сам момент возникновения интереса к профессии слабо связан с «настоящим», сегодняшним днем профориентации, который может быть представлен такими показателями, как удовлетворенность выбором и степенью конкретности выбора профессии.

Суть этой закономерности заключается в следующем. Чем больше профессионально-трудовой стаж личности, тем более работник стремится представить свой социально-профессиональный и квалификационный статус как следствие целенаправленных усилий всей своей предыдущей жизни. В современном же российском обществе для молодежи характерным является отсутствие раннего интереса к миру рабочих профессий.

На наш взгляд, целесообразным является изучение специфики формирования социально-профессиональных ориентаций и с учетом вышеназванных факторов. Если изначально нами был представлен анализ результатов исследования, в котором респондентами выступали учащиеся

общеобразовательных школ и учащиеся горной школы, то возникает необходимость рассмотреть, каким образом происходит это изменение во времени. Сравним особенности времени формирования социально-профессиональных ориентаций студентов колледжа и молодых рабочих. Это близкие между собой группы респондентов, по разным причинам сориентированные на горные профессии. Отличительной чертой студентов колледжа является то, что они находятся в прожективной ситуации. Это их сближает с учащимися горной школы. Молодые же рабочие оценивают различные аспекты социально-профессиональной ориентации с учетом конкретных обстоятельств рабочего места, специфического содержания и условий труда.

Всего было опрошено 225 студентов горно-металлургического колледжа и 222 молодых рабочих Высокогорского горно-обогатительного комбината г. Нижнего Тагила (генеральная совокупность 447 человек). Сравнение респондентами оценок времени возникновения интереса к избранной профессии показало, что в выборке студентов более длительные сроки формирования социально-профессиональных ориентаций, чем у молодых рабочих. Если большинство будущих рабочих, студентов колледжа впервые заинтересовались рабочей профессией в восьмом – девятом классе, то у молодых рабочих пик возникновения интереса к своей будущей профессии падает на время профессиональной адаптации – время непосредственной работы на производстве.

В группах респондентов обоих выборок оценки распределились следующим образом. До школы впервые заинтересовалось своей будущей профессией 1,2 % студентов колледжа и 0,4 % молодых рабочих. В начальных классах в обеих выборках по 0,5 %; в 5-7-х классах 12,4 % студентов и лишь 0,7 % молодых рабочих; 8-м – 66 % и 14,5 %, а в 9-11-х классах соответственно 10 % и 12,7 %. 14,3 % студентов колледжа, 15,9 % молодых рабочих заинтересовались своей профессией непосредственно на производстве.

Отсутствие времени на формирование предварительного отношения к миру профессии неизбежно сказывается на профессионально-трудовом поведении и трудовом пути человека в целом. Только 20 % респондентов ответили, что их профессия совпадает с той, которую они хотели избрать в начале трудного пути. На частичное расхождение между профессиональными планами и реальным положением указали 27,8 % опрошенных. 36,7 % молодых рабочих заявили о полном несовпадении желаемого и реального профессионального статуса, а 19,2 % так и не смогли дать однозначной оценки своему профессиональному выбору. 39,3 % молодых рабочих собирается сменить профессию, так как выбрали ее случайно. 27,8 % респондентов колеблется в оценке своего профессионального статуса несмотря на то, что речь идет уже не о времени выбора, но о необходимости профессиональной адаптации к избранной профессии.

Эти различия в оценках «прошлого» процесса социально-профессионального самоопределения объясняются, прежде всего, различиями в местонахождении респондента относительно реального трудового процесса. Рабочие оценивают свою позицию с точки зрения первоначального производственного опыта, с учетом конкретных обстоятельств их трудовой деятельности. Кроме того, смещение пика оценок возникновения интереса к своей профессии на более поздние сроки, вероятно, говорит о том, что у молодого рабочего, в трудный для него период профессиональной адаптации к избранному виду деятельности, происходит переоценка степени развитости своей социально-профессиональной ориентации. К тому же, подавляющее большинство опрошенных молодых рабочих не получило систематической профессионально-технической подготовки в учебных заведениях. Эти данные свидетельствуют, что возраст респондента и степень его участия в производственном процессе серьезным образом корректирует социально-профессиональные представления опрашиваемых.

На основе полученных результатов исследования о времени формирования социально-профессиональных ориентаций нами было разделено все время формирования и укрепления интереса к профессии на три этапа. Первый – это время пребывания в школе. Второй – поиск работы или места учебы сразу после школы, который характеризуется множеством различного рода случайных обстоятельств, отрицательно воздействующих на процесс выбора профессии, и сам по себе является самым коротким отрезком времени. Третий период – время работы.

В целом анализ полученных данных свидетельствует, что в период обучения в школе только 32,9 % респондентов впервые заинтересовались своей будущей профессией, что указывает на низкий уровень профориентационной работы школы. Стали формировать свое отношение к миру профессий только после окончания школы в процессе поиска работы или места учебы 14,7 % опрошенных. Иными словами, достаточно велика доля тех, кто к началу своей трудовой деятельности не выработал устойчивой социально-профессиональной ориентации, что неизбежно отразилось на его дальнейшем профессионально-трудовом поведении (практически каждый седьмой работник).

Существует тесная связь между временем формирования профессиональных планов респондента и его профессионально-квалификационным статусом. Среди рабочих низкой квалификации впервые заинтересовались своей будущей профессией в начальной школе – 7,5 %, среди квалифицированных 15,8 %, а высококвалифицированных – 14,5 %. В группе респондентов, имеющих среднее специальное и высшее образование, в этот период заинтересовалось своей будущей профессией соответственно 28 % и 36,3 %. Эти данные свидетельствуют, что ранняя профориентация – это преимущество тех, кто ориентируется на умственный труд.

Среди заинтересовавшихся своей профессией в 8-м классе, 38,3 % квалифицированных и 16,4 % высококвалифицированных рабочих и всего 15 % респондентов, имеющих высшее образование. В 9-11-х классах только

9,7 % высококвалифицированных рабочих определили свое профессиональное будущее и 39,5 % служащих с высшим образованием.

Школа, как отмечалось выше, сильнее влияет на тех, кто ориентируется на получение высшего образования, чем на тех, кто ориентируется на рабочие профессии. Между тем в настоящее время у школы обратная задача – ориентировать большинство своих выпускников на получение рабочих специальностей, которые становятся все большим дефицитом.

Большую роль в решении этой задачи играют специальные профессиональные учебные заведения – колледжи. Среди опрошенных в период учебы в средне-специальных образовательных учреждениях впервые заинтересовались своей будущей рабочей профессией 50,8 % квалифицированных и 29,4 % высококвалифицированных рабочих. 69,3 % низкоквалифицированных, 64,9 % квалифицированных и 68,4 % высококвалифицированных рабочих стали формировать свое отношение к профессии только после окончания школы. Низкая эффективность профориентационной работы в школе касается не только рабочих профессий. Так, 40,8 % опрошенных с высшим образованием решали кем быть только после окончания школы. Школа остается главным резервом для совершенствования профориентационной работы с учащейся молодежью. За годы учебы в школе только 28,3 % высококвалифицированных рабочих впервые заинтересовались своей будущей профессией.

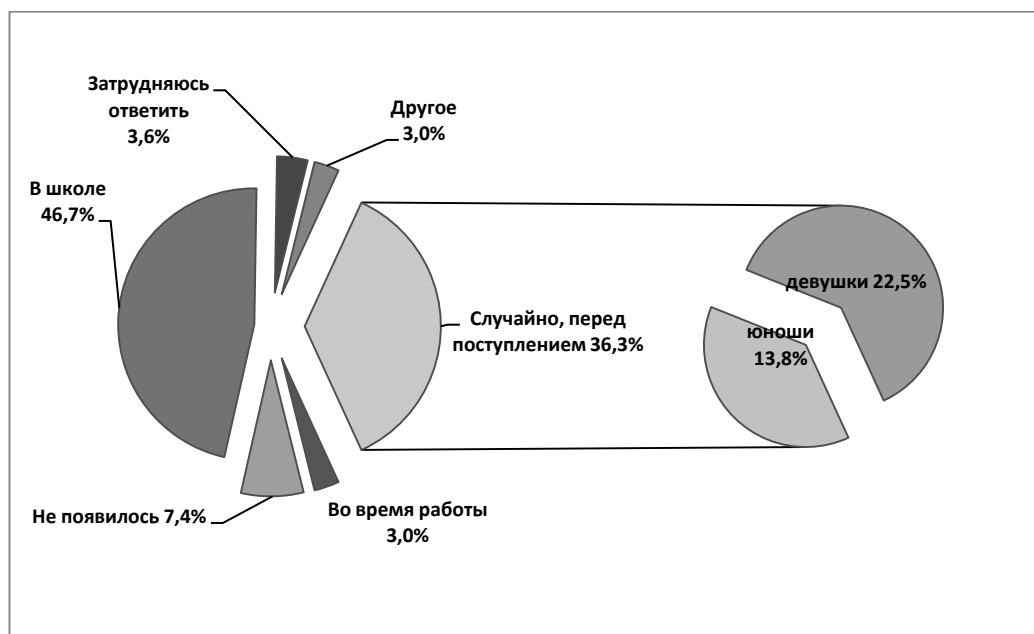
Время формирования социально-профессиональной ориентации отражается и на общей удовлетворенности избранной профессией. Чем раньше субъект выбора профессии формирует свое отношение к различным видам профессиональной деятельности, тем больше он удовлетворен своим выбором. В группе, впервые заинтересовавшихся своей будущей профессией еще в начальных классах, индекс удовлетворенности своей профессией в целом равен 0,69; в 9-м классе – 0,67, а среди тех, кто впервые заинтересовался своей профессией, лишь в период поиска работы после окончания школы этот индекс достигает всего 0,45.

Сходная ситуация наблюдается и с выбором профессии студентов горного университета. О степени осознанности в некоторой мере позволило судить определение момента возникновения у молодых людей желания учиться по горной профессии и прояснение мотиваций, повлиявших на их выбор той или иной специальности.

Почти каждый второй определился со специальностью еще в школе (см. диаграмма 1). Важно, что выбор специальности большинство студентов сделали в связи с заинтересованностью будущей работой. Среди них для 36,3 % опрошенных студентов выбор специальности оказался случайным решением, принятым перед самым поступлением в УГГУ.

Диаграмма 1

**Когда у Вас появилось желание
получить определенную специальность?**
(В % к числу опрошенных. Всего опрошено 447 человек)



Неопределенность, стихийность принимаемого решения впоследствии приводит к значительному числу студентов, сомневающих в правильности сделанного выбора, к внутренней неудовлетворенности, к разочарованности и желанию сменить получаемую специальность

В группе респондентов из числа учащихся колледжа, заинтересовавшихся своей будущей профессией еще в начальной школе, 80,5 % тех, чья нынешняя профессия полностью или частично совпадает с той,

которую опрашиваемые хотели избрать в начале своей трудовой деятельности: определившихся в 5-7-х классах – 69,3 %; в 9-м классе – 58,7 %. В группе тех, кто начал впервые формировать свои профессиональные планы только после школы – 44,4 %, в период работы по другой специальности – 27,3 % и, наконец, в группе респондентов, формирующих свое отношение к профессии только во время работы по данной профессии 20,3 % опрошенных указали на совпадение своих профессиональных притязаний с реальным состоянием. Очевидно, чем меньше времени занимает процесс социально-профессионального самоопределения, тем менее стабилен и удовлетворен работник своей профессией. Отсюда четко прослеживается связь между проблемами социально-профессиональной ориентации и социально-экономическими проблемами повышения производительности труда, закрепления кадров, общей удовлетворенности работника различными сторонами своей жизнедеятельности.

Временная специфика процесса выбора профессии оказывает большое влияние на профессионально-трудовую мобильность работника. В своих проектах на будущее 67,3 % респондентов, заинтересовавшихся своей будущей профессией еще в начальных классах, и 48,5 % среди тех, кто ограничил время социально-профессионального самоопределения периодом поиска работы после школы, не планируют в дальнейшем изменить свой профессионально-квалификационный статус. Между тем индекс удовлетворенности своей профессией у них в целом ниже, чем у тех, кто стал гораздо раньше формировать свои профессиональные планы.

Результаты наших исследований показывают, что существует определенная специфика в формировании социально-профессиональной ориентации человека в зависимости от возраста. Так, например, в группе респондентов до 29 лет, в 9-м классе заинтересовались своей профессией 69,9 %. В группе тех, кто сформировал свое отношение к профессии уже во время работы, молодых работников оказалось 25,2 %.

С целью поиска единой технологии формирования профессиональной и

жизненной перспективы школьников общеобразовательных школ города Нижнего Тагила и учащихся, которые уже определились с профессией, нами был проведен опрос учащихся 11-х классов средней горной школы.

На вопрос о существовании запасного варианта трудоустройства положительно ответили 35,2 %, отрицательно – 18,3, а 46,5 % школьников не смогли ответить на этот вопрос однозначно. Как видно, в этом случае большая часть респондентов (64,8 %) строят свою профориентацию исключительно на интересе к одному какому-то виду деятельности. Между тем именно существование профессиональной альтернативы во многом снимает остроту и напряженность в решении вопроса о выборе профессии. Ведь социальной проблемой является не сам факт несовпадения структуры профессиональных предпочтений молодежи и потребностей экономики, а отсутствие у субъекта достаточно разнообразных вариантов выбора места работы, учебы в том случае, если по каким-то причинам не удалось занять рабочее место в соответствии с принятым в школе решением.

В целом, необходимо с осторожностью относиться к высокому проценту имеющих запасной вариант среди школьников. В то время, как только 43,6 % опрошенных окончательно сделали выбор, на вопрос о наличии запасного варианта положительно ответило 71,6 % респондентов. Такого рода противоречия в профессиональных представлениях старшеклассников очень характерны для данного периода развития процесса социально-профессионального самоопределения.

На несовершенство социально-профессиональной ориентации выпускников горной школы указывает и тот факт, что подавляющее большинство концентрируют свое внимание на достоинствах и недостатках привлекательного для них вида профессиональной деятельности и, в меньшей степени, они осознают, что центром любой социально-профессиональной ориентации должна быть ценность и результат труда, независимо от конкретного содержания профессии. Среди учащихся горной школы 37,4 % считают, что могут достигнуть высокого уровня мастерства и

трудовых успехов в избранной профессии, и 39,4 % заявили, что в случае, если им придется работать не по самой привлекательной для них профессии, то, как только появится возможность, сменят ее на ту, которая была наиболее привлекательна и высокооплачиваема.

На первый взгляд, необходимо приветствовать подобную целеустремленность. Однако настораживает тот факт, что изначально в горную школу пришли учащиеся, нацеленные на горные профессии а, уже обучаясь в горной школе в выпускных классах, не испытывают желание работать по данной профессии.

Результаты исследования показывают, что 86 % выпускников горной школы собираются продолжить обучение в вузе. Многим из них придется довольно длительное время работать, и, возможно, занимать отнюдь не самые привлекательные и престижные рабочие места в социально-профессиональной структуре общества. Приоритет достоинств профессии над ценностью труда в структуре социально-профессиональной ориентации в современном российском обществе неизбежно приводит к серьезным разочарованиям, текучести кадров среди молодежи.

Особого внимания заслуживает структура влияния различных факторов на процесс социально-профессионального самоопределения учащихся горной школы. Процесс социально-профессионального самоопределения возникает и развивается не только во времени, но и под активным влиянием различных социальных институтов. Они составляют социальное пространство, в рамках которого происходит выбор профессии. На различных этапах формирования социально-профессиональной ориентации влияние различных факторов неодинаково. Вероятно, усиление одних происходит за счет ослабления других и собственного развития субъекта выбора профессии.

Нами были выделены лишь те факторы, которые, на наш взгляд, оказывают самое большое влияние на молодежь: семейный фактор – влияние отца и матери; школьный – оценка респондентом влияния личности учителя

на формирование интереса к избранной профессии, и успехов в учебе на стратегию выбора профессии; производственный – информация о процессе работы на производстве и оценка значимости влияния членов данной социально-профессиональной группы на самоопределение субъекта выбора профессии и т.д. (см. Таблица 2.1). Конечно, факторов, влияющих на выбор профессии, гораздо больше. В данном исследовании выделены только те, которые, являются ведущими и представляют наибольший интерес для совершенствования подготовки молодежи к горной профессии.

Таблица 1

Как Вы считаете, если человек выбирает профессию горняка, что им движет?

№	Варианты ответов	В % от числа опрошенных
1	Человеку просто нравится эта профессия	64
2	Выбранная профессия – его призвание	39
3	Эта профессия обеспечит высокий заработок	25
4	С этой профессией у него не будет проблем при трудоустройстве	23
5	Выбрал профессию по настоянию родителей	16
6	Выбрал профессию «за компанию» с друзьями	11
7	Эта профессия престижна и уважаема в обществе	7
8	Эта профессия не требует длительного и сложного обучения	7
9	Затрудняюсь ответить	4,5

Особенностью ответов учащихся являются низкие оценки влияния друзей и сверстников на выбор профессии – 11 % и родителей – 16 %. Необходимо заметить, что варианты: «Человеку просто нравится эта профессия», «Выбранная профессия – его призвание» отметили 64 % и 39 % опрошенных школьников соответственно.

Как показали данные нашего исследования, в выпускных классах по-прежнему ведущее место занимают информация о характере и специфике трудовых процессов данного вида профессиональной деятельности и общение с представителями различных социально-профессиональных групп. Достаточно высока оценка влияния отца на выбор профессии. Это связано со специфическими процессами, переживаемыми современной семьей. Прежде всего, речь идет о значительном перераспределении реальных прав и обязанностей в пользу женщин. Вероятно, это относится и к формированию профессиональных предпочтений детей и выбора профессии. В недавнем прошлом ведущую роль здесь, как и во многом другом, играл мужчина. В настоящее время происходит интенсивный процесс перераспределения семейных ролей, в том числе и такой, как обязанность помочь детям в выборе профессиональных предпочтений. Разумеется, в различных типах семей, выделенных по социально-профессиональному статусу респондента, соотношение влияния членов семьи на социально-профессиональную ориентацию различно.

С возрастом увеличивается влияние знакомых, родителей и значимых других. Иными словами, субъект выбора профессии по мере приближения ситуации выбора интенсифицирует и расширяет поиски информационных каналов, позволяющих получить всестороннюю и содержательную информацию о мире профессий. В том случае, если влияние какого-то фактора со временем падает, на его место обязательно выдвигается другой, более влиятельный и убедительный с точки зрения субъекта выбора профессии. Эту особенность формирования социально-профессиональной ориентации школьников – изменение различных факторов во времени – необходимо учитывать в конкретной профориентационной работе в школе. Прежде всего, отметим, что наиболее ценное время для выбора профессии – это время учебы в школе. Отсюда не следует, что можно полностью положиться на возможности учителей в этом вопросе. По-прежнему они способны энергично оказывать воздействие только на тех школьников,

которые собираются продолжать свое образование и ориентированы, прежде всего, на получение высшего образования. Наши данные свидетельствуют, что наиболее верный путь совершенствования профориентационной работы и самоопределения в школьный период – это объединение усилий семьи, представителей трудовых коллективов и учителей.

Влияние школьного фактора проявляется через значение личности учителя и успехов в школе, однако он в ходе исследования не получил должной оценки. Из данных исследования видно, что влияние школы падает и практически исчезает, как только молодой человек покидает стены школы. Поэтому очень важно в профориентационной работе учитывать именно этот период становления профессиональных планов молодежи. До девятого класса учитель пользуется повышенным авторитетом и может активно воздействовать на профессиональную ориентацию учащейся молодежи. Не последнюю роль в этот период играют и успехи в учебе.

При сравнении влияния различных факторов выбора профессии в зависимости от времени формирования социально-профессиональной ориентации в старших классах горной школы, при выборе горных специальностей наблюдаются некоторые различия. Наиболее сильное влияние на формирование социально-профессиональной ориентации, по мнению опрошенных, оказывают представители привлекательной профессии – около 50 %.

Влияние других родственников, друзей и сверстников особенно возрастает накануне окончания школы. Из всех факторов наибольшие изменения происходили в оценках роли представителя профессии и учителя. Одиннадцатиклассники выше, чем десятиклассники оценивали значение этих факторов в течение всего времени обучения в школе.

Несколько иначе выглядит структура факторов, повлиявших на выбор профессии, у студентов горного университета. Это можно объяснить тем, что выбор профессии студенты делали уже после окончания школы, обычно уже в более зрелом возрасте. Поэтому выбор специальности более половины

студентов сделали вследствие заинтересованности в будущей работе. Для 30,6 % опрошенных критерием выбора оказалась популярность профессии. На выбор каждого пятого студента повлияла как таковая потребность поступления в вуз и настояния родителей. Другие причины, повлиявшие на выбор студентов, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Что повлияло на Ваш выбор будущей специальности?

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХИГС – 201 чел.)

№	Значение	В % к числу опрошенных	В % к числу ответивших
1	Интересная работа	29,0	53,2
2	Популярность профессии	16,7	30,6
3	Интересовало лишь поступление в ВУЗ, вне зависимости от специальности	11,3	20,7
4	Настояния родителей	11,1	20,3
5	Творческий характер профессии	8,9	16,4
6	Возможность перемены места жительства	6,9	12,7
7	Друзья/знакомые поступали на эту же специальность	6,8	12,4
8	Средства массовой информации	3,4	6,3
9	Возможность продолжить семейную династию	2,7	5,0
10	Другое	3,2	5,8
	Итого	100,0	183,4*

* Сумма превышает 100 %, так как каждый опрошенный мог дать несколько ответов, но не более трех.

Результаты исследования показали, что с возрастом расширяется сфера источников информации о мире профессий, увеличивается количество противоречивых факторов, воздействующих на профессиональные представления субъекта выбора. С одной стороны, это увеличивает возможности поиска вариантов выбора, а с другой – усложняет усилия человека по координации между ведущими и второстепенными факторами, влияющие на процесс социально-профессионального самоопределения. К выпускному классу проблема согласования управляемых и

неконтролируемых факторов выбора также обостряется. Например, чем выше влияние учителя, тем ниже влияние друзей и сверстников. Но к моменту наступления реальной ситуации выбора путей и средств достижения желаемого вида обучения или рабочего места, значение друзей возрастает. Такое положение нельзя признать удовлетворительным. Хотя учителя не всегда активно проводят профориентационную работу, все же именно через школу общество может влиять на формирование общественно одобряемой и экономически обоснованной направленности социально-профессиональной ориентации школьников в то время, как друзья и сверстники, наряду с семьей, создают тот фон, на котором приходится впоследствии решать проблему согласования профессиональных предпочтений молодежи и потребностей общества.

В современной научной литературе часто встречается упоминание роли, которую играет творческий характер труда в профессиональных планах старшеклассников и студентов¹. Респондентам были предложены вопросы, связанные с привлекательностью профессии горняка, результаты опроса приведены в таблице 3. Обычно творческому характеру труда вполне логично противопоставляется размер заработной платы. Действительно, подобное противопоставление, как отмечалось выше, прочно проникло и в молодежное сознание (отметила одна треть опрошенных студентов). Наряду с этим студенты отмечают высокую значимость содержания работы и хотят, чтобы она была интересной (отметили 29 %).

Таблица 3

Чем, по Вашему мнению, может быть привлекательна профессия горняка?

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХИГС – 201 чел.)

¹ Особенности социальной мобильности молодежи XXI века. Монография. Под ред. Гаврилюк В.В. – Тюмень, Тюменский индустриальный университет, 2016. – С. 91; О. Г. Грачева. Ценности и мотивы личности как факторы выбора профессии выпускниками школ. – Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития, 2012. – КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-i-motivy-lichnosti-kak-factory-vybora-professii-vypusknikami-shkol>; Скутин А.С. Профессионально-ценностные ориентации студентов. – Социологический вестник // Выпуск 67. – Екатеринбург: Изд-во УГГУ, 2018. – С. 24, 28 – 30.

№ п/п	Привлекательность профессии	% от числа опрошенных
1	Работа горняка хорошо оплачиваема	32
2	Интересная работа	29
3	Профессия горняка включает много специальностей. Есть из чего выбрать.	16
4	Возможности сделать карьеру	16
5	Связана с техникой	7

Интересен другой факт. Когда ставится вопрос об оценке творческого труда, школьники предпочитают форму его материального поощрения. В советском обществе горные специальности были одними из самых высокооплачиваемых. Так, 48 % одиннадцатиклассников горной школы одновременно хотели бы иметь высокую заработную плату и творческую работу, вместе с тем только 13,6 % опрошенных хотели бы, чтобы привлекательная профессия давала возможность достичь высокого социального статуса, получить признание окружающих, известность, славу. Эти данные свидетельствуют, что в сознание молодежи уже проникли некоторые острые проблемы распределительных отношений в условиях рыночной экономики. Вопрос: в каком соотношении должно находиться материальное и моральное стимулирование профессионально-трудовой деятельности работника в последние годы все чаще становится предметом полемики. Взаимодействие двух ведущих элементов институционального механизма оценки конкретного трудового вклада работника – одна из острейших проблем совершенствования распределительных отношений. Так, критерием общественного положения индивида в социалистическом обществе являлся не сам социально-профессиональный статус, не должность или рабочее место, а достигнутый уровень производительности труда, мастерства, степень творческой отдачи, компетенции, профессионализма. Передовики производства, несмотря на возраст, уровень образования

награждались высокими государственными наградами, им квотировались места в законодательных органах, в том числе и в высших.

Сегодня в российском обществе процесс формирования социально-профессиональной ориентации и самоопределения полон противоречий и далек от завершения. Эта аморфность и неопределенность фиксируется и в оценках учащейся молодежи своих социально-профессиональных представлений. Так, например, отрицательные стороны привлекательной профессии оцениваются учащимися горной школы одинаково независимо от времени формирования выбора профессии. Только 12 % школьников с ранней профориентацией и 13,4 % с поздней включают занятия однообразным монотонным физическим трудом в характеристики привлекательной для себя профессии. Это относится как к восьмиклассникам, так и к девятиклассникам. Что касается положительных моментов в избранной профессии и воспринимающимся субъектом выбора как достоинства данного вида профессиональной деятельности, то среди одиннадцатиклассников, заинтересовавшихся профессией еще в начальных классах, гораздо больше готовых работать с повышенной ответственностью, жертвовать своим отдыхом, заниматься творческим трудом без высокого материального вознаграждения.

Казалось бы, чем выше удовлетворенность выбором профессии, тем выше должна быть общая удовлетворенность респондента. Однако в действительности это не так. Доля удовлетворенных жизнью в целом в группе с поздней профориентацией выше, чем в группе с ранней профориентацией – 48,6 % и 38,1 % опрошенных соответственно.

Эти данные исследования убедительно свидетельствуют о благотворном влиянии ранней профориентации на ведущие показатели профессиональной ориентации. Однако сделать однозначный вывод сложно, поскольку ведущие элементы социально-профессиональной ориентации связаны и взаимодействуют между собой. Так, в группе одиннадцатиклассников, вполне удовлетворенных выбором будущей

профессии – 61,2 %; полностью удовлетворенных учебой – 10,2 %; своими способностями – 12,7 %; тем, как складывается жизнь в целом – всего 14,9 %. Тот факт, что степень развития способностей не связывается с выбором профессии, можно рассматривать как противоречие в системе социально-профессиональной ориентации учащихся.

Наконец, обратимся к результатам социологического исследования 2017 года, проведенного в Уральском государственном горном университете и для сравнения – в гуманитарном вузе – Уральском институте управления РАНХиГС. Всего было опрошено 606 студентов по репрезентативной пропорциональной выборке, из них 405 студентов УГГУ и 201 студент УИУ. При анализе общемировоззренческих оснований самоопределения студенчества использовалась методика определения ценностных ориентаций М. Рокича¹, прежде всего, предложенные им классификации терминальных и инструментальных ценностей². Терминальными ценностями считаются те, которые рассматриваются в качестве конечной цели индивидуального существования, такой цели, к которой стоит стремиться (ценности-цели). Инструментальные ценности – это образ действия или свойство личности, которая является предпочтительным в любой ситуации (ценности-средства). Выявление инструментальных ценностей осуществлялось путем определения имеющихся у студентов представлений об успешном человеке, о внешних и содержательных сторонах его поведения, через установление приоритетного или образцового для них характера достижения придающих их жизни смысл ценностей-целеполагания. Полученные данные по ценностям-целям представлены в таблице 2, а по инструментальным ценностям в таблице 4.

Таблица 4

Ценностные ориентации студентов (Ценности-цели)

¹ В отличие от осуществляемого в методике М. Рокича прямого ранжирования списка ценностей, студентам было предложено отметить не более пяти наиболее значимых ценностей в каждом из двух перечней: ценности-цели и ценности-средства.

² Среди терминальных ценностей выделяются конкретные и абстрактные, а также ценности, направленные на профессиональную самореализацию и личную жизнь. Инструментальные ценности различаются по трем основаниям. По одному из них ценности делятся на этические, ценности общения и дела. По второму – на индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности. По третьему – на ценности самоутверждения и принятия других людей. См.: Гарванова М. З., Гарванов И. Г. Исследование ценностей в современной психологии [Текст] // Современная психология: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). Казань: Бук, 2014. С. 6 – 8.

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХиГС – 201 чел.)

№	Ценности	Число ответов	В % к числу опрошен.	В % к числу ответивших
1	Материально обеспеченная жизнь	362	12,9	59,8
2	Саморазвитие	348	12,4	57,5
3	Физическое и психическое здоровье	265	9,6	43,7
4	Счастье в семейной жизни	264	9,5	43,5
5	Хорошие и верные друзья	261	9,4	43,2
6	Интересная творческая работа	255	9,2	42,3
7	Любовь	229	8,2	37,6
8	Уверенность в себе	203	7,4	33,5
9	Жизненная мудрость	164	5,8	27,2
10	Удовольствия	125	4,5	20,7
11	Творчество	109	3,9	18,0
12	Полное использование своих возможностей, сил и способностей в жизни	101	3,6	16,7
13	Общественное признание, уважение окружающих, коллектива, коллег	82	2,9	13,6
14	Счастье других	36	1,3	6,0
	Итого	2802	100 %	463,2*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать до пяти ответов).

Задача достижения материальной обеспеченности остается приоритетной для 64,1 % студентов из УГГУ и для 51,3 % опрошенных из УИУ РАНХиГС. В Институте управления 58,2 % студентов придают значение самообразованию, практически каждый второй мечтает о счастливой семейной жизни и стремится к любви. Наряду с желанием материальной обеспеченной жизни и необходимостью саморазвития, молодежь дорожит общением со своими друзьями и сориентирована на поиски интересной работы. Для трети студентов важно чувство уверенности в себе, а для четверти – сопричастность жизненной мудрости. Каждый пятый стремится к удовольствиям, либо к творчеству, либо к полному использованию своих возможностей, сил и способностей в социальной

жизни. Единицы молодых людей сосредоточены на счастье других людей.

Интерес составляет анализ представленного ценностного перечня в контексте различия в нем конкретных и абстрактных ценностей, ценностей профессиональной самореализации и ценностей личной жизни. В намеченных аксиологических границах могут быть осмыслены основополагающие стороны не только студенческой, но и в целом социальной жизнедеятельности. За счет коррекции данных, полученных по выделенным группам ценностей, возникает достаточно объективная картина аксиологических ориентаций студентов.

Наибольшее значение современная молодежь придает конкретным ценностям, сквозь мировоззренческую специфику которых ею воспринимается и истолковывается последующая по значимости группа ценностей личной жизни. Разница в приоритетности рассматриваемых ценностных групп практически нивелируется, если отталкиваться от усредненных показателей и учитывать особенности ценностных ориентаций девушек, с их количественным превосходством. Поскольку 55,7 % из них сориентированы на счастливую семейную жизнь, против 26,5 % среди молодых людей, в группе которых ценности личной жизни оказались в самой незащищенной и требующей своего укрепления позиции. Важность ценностей профессиональной самореализации в незначительной мере превосходит значимость абстрактных ценностей.

Не меньший интерес представляет формируемый посредством инструментальных ценностей характер образа действий, которым руководствуется молодежь при достижении конкретных и профессиональных ценностей-целей. По мнению 56,7 % студентов, успешный в реализации этих целей человек, прежде всего, должен быть образованным. Каждый второй считает, что ответственность, чувство долга и умение держать свое слово являются теми качествами, которыми должен обладать человек, достигший успеха. Немногим меньшее число студентов придают значение аккуратности, порядку в вещах, четкости в ведении дел, умению принимать обдуманные

решения и, не позволяющей отступать перед трудностями, твердости воли. Для 41,7 % молодежи критерием успеха остается самостоятельность. Каждый третий студент обратил внимание на необходимость хороших манер (39,9 %), трудолюбия (39,4 %), понимания чужой точки зрения (37,5 %). Четверть студентов сориентировано на сопутствующую успеху честность, правдивость и искренность. Согласно мнению немногих, если человек не обладает сдержанностью и терпимостью, или умением прощать другим их ошибки и заблуждения, то его нельзя назвать успешным. В наименьшей степени в сознании молодежи достижение успеха согласуется с чуткостью и способностью позаботиться (4,0 %).

Представленный в таблице 5 перечень инструментальных ценностей допустимо разделить на несколько групп. Лидирующая позиция молодежью отводится ценностям дела (48,2 %), далее – этическим ценностям (30,9 %) и ценностям общения (20,9 %). Выявляемая мировоззренческая динамика конкретизируется при сравнении показателей по группам ценностей самоутверждения (38,2 %) и принятия других людей (19,4 %). Она дополняется тем, что значение в студенческой среде индивидуалистических (27,3 %) и конформистских ценностей (19,3 %) в существенной мере отличается от значимости альтруистических ценностей. Таким образом, индивидуалистические и конформистские ценности, а также ценности самоутверждения являются определяющими на пути профессионального самоопределения молодежи.

Таблица 5

Ценности-средства в ракурсе имеющих у студентов представлений о характеристиках успешного человека

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХИГС – 201 чел.)

№	Ценности	Число ответив- ших	В % к числу опрошен- ных	В % к числу ответивших
1	Образованность, широта знаний	343	11,9	57,0
2	Ответственность, чувство долга и умение держат свое слово	323	11,2	53,6
3	Аккуратность, порядок в вещах, четкость в	272	9,5	45,2

	ведении дел			
4	Рациональность, умение принимать обдуманные решения	268	9,3	44,5
5	Твердость воли, не отступать перед трудностями	266	9,3	44,2
6	Самостоятельность	251	8,7	41,7
7	Хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения	240	8,4	39,9
8	Трудолюбие	238	8,4	39,5
9	Умение понять другую точку зрения, уважать вкусы и обычаи других	225	7,8	37,4
10	Честность, искренность, правдивость	148	5,2	24,6
11	Жизнерадостность	116	4,0	19,3
12	Сдержанность	87	3,0	14,4
13	Терпимость, умение прощать другим их ошибки и заблуждения	71	2,5	11,8
14	Чуткость, заботливость	24	0,8	4,0
	Итого	2872	100,0	477,1*

* Сумма выше 100 %, поскольку респондент мог дать несколько ответов (*не более пяти*).

Представленная ценностная картина и соответствующее ей миропонимание являются фундаментом профессионального самоопределения современной молодежи. Наряду с этим характер профессионально-ценностных ориентаций молодых людей изучался исходя из степени их осознанности при выборе профессии, специфики непосредственного отношения студентов к избранной специальности и их представлений о своей будущей специальности. О степени осознанности в некоторой мере позволило судить определение момента возникновения у молодых людей желания учиться по конкретной специальности и прояснение мотиваций, повлиявших на их выбор той или иной специальности. Осмысление непосредственного отношения студентов к избранной профессии связывалось с определением степени их удовлетворенности сделанным выбором, личной и общественной оценкой ее престижности, а также с их оценкой ее востребованности на российском рынке труда,

отсутствием или наличием у них желания сменить специальность. При наличии работы определялась ее взаимосвязь с получаемой специальностью. Понимание представлений молодых людей о будущей профессии, по большей мере, происходило через определение наиболее значимых ее составляющих и ограничений, на которые они готовы ради реализации своих профессиональных планов.

Важно, что выбор специальности более чем у половины студентов состоялся по причине их заинтересованности в связи с будущей работой. Для 30,6 % критерием выбора оказалась популярность профессии. На выбор каждого пятого студента повлияла как таковая необходимость поступления в вуз и настояния родителей. Другие причины, повлиявшие на выбор студентов, представлены в таблице 6.

Таблица 6

Что повлияло на Ваш выбор будущей специальности?

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХИГС – 201 чел.)

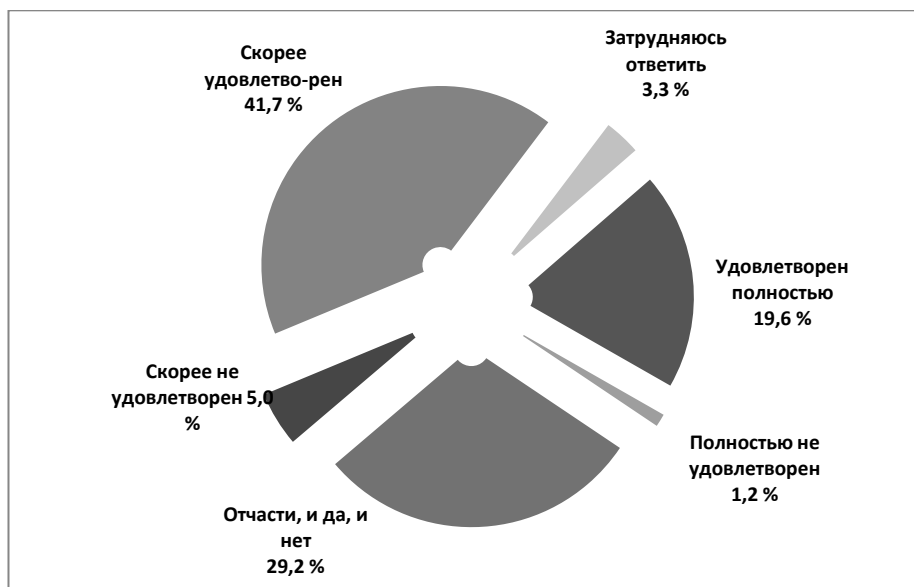
№	Значение	В % к числу опр.	В % к числу отв.
1	Интересная работа	29,0	53,2
2	Популярность профессии	16,7	30,6
3	Интересовало лишь поступление в ВУЗ, вне зависимости от специальности	11,3	20,7
4	Настояния родителей	11,1	20,3
5	Творческий характер профессии	8,9	16,4
6	Возможность перемены места жительства	6,9	12,7
7	Друзья/знакомые поступали на эту же специальность	6,8	12,4
8	Средства массовой информации	3,4	6,3
9	Возможность продолжить семейную династию	2,7	5,0
10	Другое	3,2	5,8
	Итого	100,0	183,4*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать несколько ответов (не более трех).

О положительном отношении студентов к выбранной (профессии) специальности говорит их общая удовлетворенность обучением (см. диаграмма 2). Число отчасти удовлетворенных и скорее неудовлетворенных девушек в два раза превысило число юношей.

Диаграмма 2

Удовлетворены ли Вы выбранной специальностью?
(в % к числу опрошенных; опрошено 606 чел.)



Таким образом, профессию школьники выбирают иногда случайно, а более осознанно начинают относиться к этой важной задаче уже в старшем возрасте, о чем говорят данные опроса студентов колледжа и вуза. Как показали наши исследования, около половины студентов выбор будущей профессии сделали более или менее сознательным, тогда как каждый третий осуществил его в большей степени стихийно (36,3 %). Каждый второй студент при выборе своей профессии был убежден в том, что она будет связана с интересной работой, которая для многих из них является одним из ключевых жизненных приоритетов (42,2 %). При выборе будущей профессии молодые люди обращают внимание на ее популярность и престиж, на ангажируемую в нашем обществе необходимость получения высшего образования для будущего.

§ 2.2. Профессиональные практики выбора профессии и профессиональное самоопределение молодежи на Среднем Урале

Одним из главных принципов реформирования общеобразовательной и профессиональной школы в России был провозглашен принцип соединения обучения с участием в производительном труде, однако реализовать его на практике оказалось невозможным. Предприятия (особенно частные, негосударственные) и школы не имеют общих хозяйственно-экономических интересов. Поэтому не было оснований для совместной деятельности школы и предприятий по развитию потребности к труду у школьников, развитию их профессионально-ценностных ориентаций. К тому же производственная деятельность предприятия оценивается по множеству показателей, исключая вклад в профессиональную подготовку кадров, необходимую для формирования рабочей смены. Эта функция была полностью отдана в ведение государству – органам образования. Оценки хозяйственной деятельности предприятия и педагогической деятельности школы невозможно соединить в рамках современного социально-экономического механизма. Считается, что система образования должна непосредственно заниматься развитием трудового потенциала и формированием ценностно-нормативных представлений субъекта по выбору профессии. Но в силу абстрактных и словесных методов воздействия на индивида система образования не может справиться с этой задачей. Проблема состоит в качественной и своевременной подготовке молодежи к труду и включении ее в трудовую деятельность.

Раскрывая причины существующих противоречий в социально-профессиональной ориентации и самоопределении молодежи, укажем на глубокую связь проблем профориентации с проблемой совершенствования распределительных отношений. Как уже отмечалось, на современном этапе развития распределительных отношений обществу крайне трудно выявить реальный вклад предприятия или школы в подготовку молодого человека к

труду в различных сферах общественного производства и услуг. Вот почему на практике профориентационная работа в школе сводится к набору легко фиксируемых в отчетности мероприятий по профессиональной пропаганде. Наряду со специфическими методами воспитания, данное обстоятельство во многом объясняется формальным характером профориентационной работы в школе и часто низкой ее эффективностью.

Другой аспект этой проблемы заключается в совершенствовании общественных и хозяйственных механизмов оценки трудового вклада работника, а также меры его ответственности, степени развитости трудового потенциала, уровня профессионализма.

Современный трудящийся, обладая определенным трудовым потенциалом (единство потребностей и способностей к определенному виду профессиональной деятельности), стремится занять такое рабочее место, где бы его трудовой потенциал и трудовой вклад были оценены по достоинству. Часто данное обстоятельство оказывается важнее, чем творческий характер труда.

Противоречия в методиках оценки профессиональных способностей, трудовых навыков, рабочего опыта сдерживают развитие системы профессионального отбора и оценки профпригодности субъекта выбора профессии. Сегодня процедуру оценки профессиональной пригодности могут позволить себе только либо очень крупные, либо известные, престижные предприятия страны.

Хронический дефицит рабочих ресурсов по множеству массовых рабочих профессий с начала XXI века постоянно нарастает. Несмотря на титанические усилия многих специалистов своего дела, централизованная и массовая система профессионального отбора и оценки профессиональной пригодности остается нерешенной проблемой. Это создает трудности в раннем выявлении профессиональных способностей, планомерной профессиональной подготовке рабочих кадров, развитии трудового потенциала в целом. Поэтому не удивительно, что ранняя профессиональная

ориентация, которая обязательно включает в себя своевременное обнаружение и развитие потребностей и способностей к труду, возможна только для небольшой группы молодежи.

Между тем, исследования показали, что ранняя профессиональная ориентация оказывает благоприятное влияние на трудовую судьбу личности, производительность работы и удовлетворенность трудом. Признание ценности ранней профориентации в обыденном сознании позволяет сделать принцип ранней профориентации одним из критериев профориентационной работы социальных институтов. Тем более, что ранние сроки социально-профессиональной ориентации и самоопределения не только призваны изменить широко распространенную практику быстрых и случайных выборов профессии, но и позволяют планировать и регулировать процесс социально-профессиональной ориентации. Чем раньше возникает интерес к профессии, тем больше шансов согласовывать профессиональные притязания молодежи с потребностями экономики.

В настоящее время невозможно представить себе создание эффективного общественного механизма регулирования процесса социально-профессионального самоопределения без реализации принципа ранней профориентации. Речь идет не о том, чтобы уже в начальных классах добиваться стойких профессиональных установок у школьников. Это нереально и даже вредно. Ведь школьные годы – время интенсивного социального и психологического созревания и развития личности. Многие скептики небезосновательно считают более продуктивным выбор профессии не в юном, а более зрелом возрасте. Для некоторых профессий это бесспорно. Как уже отмечалось, сверхранняя профессиональная ориентация так же неприемлема для гармоничного развития личности, как и случайный или неосознанный выбор профессии.

Ранняя профориентация выступает как принцип организации профориентационной работы в школьные годы и на практике призвана, прежде всего, противостоять той ситуации, когда основная часть

выпускников школы оказывается перед необходимостью скорейшего и важнейшего решения жизненного вопроса – выбрать профессию. Реализация этого принципа позволит увеличить продолжительность и повысить эффективность социально-профессиональной ориентации молодежи в школьные годы.

В ходе исследования в 2011 г. нами была проанализирована динамика изменений отношения к учебе у студентов 1 – 4 курсов Уральского государственного горного университета (см. Таблица 7).

Таблица 7

Нравится ли Вам учиться? (в % от числа опрошенных)

(Всего опрошено в 2011 г. 440 чел.)

Варианты ответов	1 курс	4 курс
1. Нравится	41	44
2. Скорее нравится, чем не нравится	59	48
3. Скорее не нравится, чем нравится	0	4
4. Не нравится	0	0
5. Затрудняюсь ответить	0	4

Небольшие сроки формирования социально-профессиональной ориентации, низкая степень конкретности выбора, перевес профессии над ценностью мастерства, профессионализма трудовой деятельности, в структуре профессиональных ориентаций в сторону достоинств – это противоречия, серьезно осложняющие процесс профессионального самоопределения молодежи. Такой перевес связан с тем, что у студенческая молодежь рассматривает творческое отношение к труду как нечто присущее только определенной группе профессий. В целом это правильно, однако в современной трактовке считается, что творческое отношение к труду мало зависит от содержания вида профессиональной деятельности. Между тем у выпускников творчество тесно связано, прежде всего, с содержательным высококвалифицированным умственным трудом.

Если на первом курсе Нижнетагильского горно-металлургического колледжа отношение к творчеству характеру труда более взвешенное, а соотношение творческих и нетворческих составляющих в содержании будущей профессиональной деятельности более сбалансировано, то на старших курсах, в частности к четвертому курсу, растет число желающих заниматься квалифицированным умственным трудом, увеличивается доля желающих заниматься творческим трудом: желающих заниматься творческим трудом – доля первокурсников 40,7 %, доля выпускников – 47 %. В группе студентов колледжа, готовых заниматься регламентированным, репродуктивным, не требующего творчества трудом, 1 курс – 30,3 % и выпускной курс – 19,8 % опрошенных соответственно. Общеизвестно, что в любом виде профессионально-трудовой деятельности содержится в разных пропорциях как репродуктивные, так и творческие компоненты деятельности. Сравнение мнений студентов колледжа показывает, что первокурсники не представляют себе в полной мере эти различия, чем выпускники, которые имеют более осознанное представление о характере труда.

Студенты-выпускники достаточно хорошо знают специфику современного производства по своей профессии. Они довольно уверенно дают оценки положительным и отрицательным факторам профессиональной деятельности и производственных процессов. Первокурсники в этом отношении реалистичнее. Они не только стремятся к более содержательному труду, но и готовы ради достижения своих профессиональных намерений заниматься работой, связанной с действием неблагоприятных факторов. И хотя структура оценок специфических факторов современного производства в обеих группах студентов примерно одинакова, все же выпускники гораздо терпимее относятся к перспективе занимать рабочие места с неблагоприятными или тяжелыми условиями труда. Правда, в том случае, если этот труд будет для них высокооплачиваемым и привлекательным. Так, трудиться во вредных условиях производства для реализации своих планов

готовы 4,1 % первокурсников и 9,3 % выпускников. Одинаково негативно студенты младших и старших курсов оценивают перспективы заниматься монотонной и однообразной работой – около 19 % опрошенных. Делать грязную работу готовы 14 % опрошенных первокурсников и 21 % студентов выпускного курса. Эти два фактора ассоциируются у студентов колледжа с наиболее непривлекательными видами трудовой деятельности. Однако именно на таких рабочих местах прежде всего и существует огромный дефицит рабочих кадров.

На другом, положительном полюсе, в качестве специфических характеристик привлекательной профессии были названы: работа интересная, но малооплачиваемая, к тому же с повышенной ответственностью (от 45,1 до 50,1 % выпускников и от 39,8 до 50,3 % первокурсников); работа, постоянно требующая жертвовать отдыхом, досугом (35,4 % и 28,6 % опрошенных соответственно). Если учесть, что подавляющее большинство выпускников собирается поступать в вузы, то, вероятно, именно эти специфические характеристики привлекательной профессии оказываются связанными с рабочими местами, требующими высшего образования, что особенно характерно для большой группы инженерных специальностей.

Подводя итог, можно выделить в структуре профессиональной ориентации студентов колледжа три сегмента. Первый и самый крупный – привлекательность профессионально-трудовой деятельности, которая формируется оценками субъекта выбора профессии тех достоинств и преимуществ, которые присущи данной профессии с точки зрения его склонностей, качеств и способностей, а также потребностей. Вторым сегментом – это непривлекательный труд, базирующийся на оценках отрицательных условий трудовой деятельности. Так как школьник и современной России практически не принимает участия в производственной деятельности, то общие достоинства профессии он связывает с привлекательностью и творческим характером трудовой деятельности.

Наконец, третий сегмент – это ценность труда вообще, независимо от достоинства и недостатков, положительных и отрицательных характеристик профессиональной деятельности. Эмпирическими показателями общественной значимости труда, независимо от его содержания и характера, вида профессиональной деятельности, являются оценки готовности молодых людей осваивать любую профессию и добиваться высокого мастерства и трудовых успехов в этой малопривлекательной профессии – таких среди опрошенных оказалось 25 %. Безусловно, можно было бы задать прямой вопрос респондентам, предложив им оценить важность общественного предназначения труда вообще, однако здесь почти неизбежен положительный ответ, который становится ритуально-обязательным для респондента и тривиальным для исследователя. В таком виде он не дифференцирует исследуемые группы респондентов и, тем самым, плохо поддается интерпретации.

Труд является общественно одобряемой ценностью, между тем проблема повышения дисциплины труда или заполнения рабочих мест, не имеющих выраженного творческого характера, для общества остается по-прежнему очень актуальной и важной задачей. Прежде всего, из-за того, что в структуре социально-профессиональной ориентации достоинства и недостатки профессиональной деятельности, их соотношение, специфические характеристики конкретного вида деятельности преобладают над ценностью мастерства, профессионализма, основывающихся на ценности любой социально-перспективной и экономически необходимой трудовой деятельности.

С точки зрения содержания, социально-профессиональной ориентации студентов представляется интересным сочетание готовности взять на себя ответственность с желанием заниматься творческой работой не только в рабочее, но и в свободное время. Для общества такая модель социально-профессиональной направленности, безусловно, является предпочтительной.

Очень важно сформировать у работника ответственное отношение к

результатам и качеству своего труда. Между тем в воспитательной работе в трудовом коллективе преобладает, в основном, просветительский подход. Молодому работнику стремятся объяснить высокую значимость его труда для общества в целом и для производства конечного продукта в частности через призму экономической составляющей – получение прибыли. Однако этот абстрактный подход с трудом находит себе дорогу к сознанию работника. Гораздо эффективнее для повышения сознательности и, соответственно, трудовой активности работника, оказывается, с одной стороны, занятие высокосодержательным творческим трудом, требующим от него максимального напряжения интеллектуальных сил и способностей и, с другой – широкое непосредственное участие работника в управлении производством. Сочетание этих двух факторов благотворно отражается как на уровне дисциплинированности и продуктивности работника, так и на удовлетворенности трудом.

Рассматривая полученные нами результаты с точки зрения социологического обоснования принципов профессиональной ориентации, следует подчеркнуть, что проблема профессиональных ценностей не ограничивается периодом выбора профессии и первичной профессиональной ориентации. По-видимому, принцип непрерывной и систематической профориентации имеет практическое значение для воздействия на профессиональное сознание работающей молодежи, особенности жизненной и профессиональной ситуации которых должны учитываться в процессе профессиональной пропаганды, при организации социологической, юридической и психологической службы на производстве.

Разумеется, один только факт распространенности доминирующих профессиональных и непрофессиональных ориентаций на не связанную с профессией деятельность не может быть убедительным основанием для утверждения об их негативном влиянии на профессиональное самоопределение личности. Поэтому остановимся подробнее на исследованиях, характеризующих группы респондентов с различными

типами ценностных ориентаций. Как уже отмечалось ранее, согласно методике М. Рокича, выделяют три типа ценностных ориентаций: непротиворечивый профессиональный (человек с четкой профессиональной доминантой), противоречивый (доминируют и профессиональные, и непрофессиональные ориентиры), непротиворечивый внепрофессиональный (человек ориентирован на деятельность, не связанную с профессией). Так, по результатам нашего опроса работающей молодежи Высокогорского горно-обогатительного комбината, постоянно выполняют производственные задания в полном объеме 36 % опрошенных работников с непротиворечивым, 31 % – с противоречивым типом и 24 % – с внепрофессиональными типами ценностных ориентаций. Эти данные убедительно показывают зависимость производственных показателей от ценностных ориентаций работника. При этом удовлетворительно оценивают свое физическое состояние к концу рабочего дня 42 % опрошенных с противоречивым и 56 % опрошенных – с непротиворечивым и внепрофессиональным типами ориентаций. Причем, размером заработной платы вполне удовлетворены 30 % опрошенных с противоречивым типом, около 40 % – с непротиворечивым и 41 % работников – с внепрофессиональным типами ориентаций. Приведенные данные показывают некоторые различия между работниками с различными типами ориентаций. Наихудшие производственные показатели у работников с внепрофессиональным типом профессиональной ориентации сочетаются с низким уровнем удовлетворенности трудом. Противоречивость ценностных ориентаций отражается, прежде всего, на ухудшение самочувствия и удовлетворенности заработной платой в сравнении с двумя другими типами.

Противоречивость ценностных ориентаций проявляется в сознании человека доминированием конкурирующих ценностей, а это и вызывает неудовлетворенность своим положением в трудовом коллективе. Внепрофессиональная направленность, с одной стороны, на практике приводит к более низким трудовым показателям, а с другой, –

сопровождается высокой удовлетворенностью, так как притязания в профессиональной сфере занижены, а другие потребности могут быть удовлетворены, другими способами, без напряженной работы на производстве.

Причем, низкие производственные показатели трудовой деятельности не влияют на удовлетворенность своим трудом у работников, принадлежащих к внепрофессиональному типу ориентаций. Как показали наши исследования, среди них удовлетворенных – 68 % работников, столько же среди относящихся к непротиворечивому типу ориентации, и только 53 % удовлетворенных трудом лиц с противоречивым типом профессиональной ориентации. Таким образом, согласно полученным данным, непротиворечивый тип профессиональных ориентаций работника является одним из факторов, благоприятствующих повышению производительности труда, росту профессиональной активности личности. Поскольку стихийные факторы трудовой деятельности личности не способствуют усилению ее профессиональной направленности, а с возрастом профессиональная активность работника несколько снижается, то особо значимым становится необходимость формирования устойчивой профессиональной направленности работника. Еще в юношеском возрасте социально-профессиональная ориентация должна быть направлена на формирование непротиворечивых профессионально-ценностных ориентаций личности.

Определение доминанты в социально-профессиональных ориентациях исследуемых категорий молодежи позволяет выделить наиболее типичные группы студентов в зависимости от устойчивости и направленности их ориентаций. Для изучения изменений в ориентациях, происходящих под влиянием обучения в вузе, более близкого знакомства с функциональным содержанием будущей профессии, были опрошены студенты первых и выпускных курсов Уральского государственного горного университета.

По данным социологического исследования профессионально-ценностных ориентаций студентов 1 – 4 курсов Уральского государственного

горного университета, ведущей ориентацией является ориентация на максимальное раскрытие и реализацию творческого потенциала личности (см. Таблицу 8).

Таблица 8

**Оценка студентами первого и четвертого курсов УГГУ
своего выбора профессии («Повторили бы Вы свой выбор?»)
(Всего опрошено 440 человек – в % от числа опрошенных)**

Варианты ответов	1 курс	4 курс
1. Да, повторил бы	96	68
2. Нет, выбрал бы другой профиль учебы	4	0
3. Пошел бы работать после окончания школы	0	32
4. Пошел бы работать и одновременно учиться по другой профессии	0	0

Наиболее сознательной и наиболее готовой к выполнению профессиональных функций является «стабильная» в своей профессиональной ориентации часть студенчества. Ее структура ценностей-объектов в сфере труда в основном соответствует принятому в современном российском обществе отношению к труду. Вне зависимости от курса обучения в данной группе доминирует такая ценность профессиональной деятельности, как «возможность проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть интеллектуальные способности». Очевидно, что задачу повышения качества подготовки специалистов, формирования у них достойного отношения к труду надо начинать формировать с более строгого профессионального отбора, который минимизировал бы возможность попадания в вуз случайных или неуверенных в правильности своего выбора профессии студентов.

Присутствие категории «нестабильных» в составе студенчества – это

своего рода «издержки», недостатки профессиональной ориентации и отбора. Причины его различны: недостатки профессионально-ориентационной работы в школе, отсутствие качественного отбора при приеме в вуз, выявление способностей, а также склонности к данной профессии.

Проанализируем некоторые результаты проведенных нами исследований по поводу выбора профессии и профессионально-ценностных ориентаций студентов горного университета. У группы работающих студентов первое место занимает ценность высокого заработка. Причем, материальное вознаграждение как ценность в иерархии ценностей студентов не меняется в период всего времени обучения в вузе и не зависит от характера профессионального выбора (т.е., намерения сменить специальность). Это можно объяснить множеством факторов. Во-первых, студенчество – часть молодежи, для которой заработок – необходимое средство удовлетворения материальных потребностей. Во-вторых, студенты, это большей частью выпускники школы, которые находились на иждивении родителей и не сталкивались, как правило, с материальными проблемами. Но реальность студенческой жизни, малый размер или отсутствие стипендии, а если еще платное обучение, то это заставляют по-другому отнестись к материальным проблемам: многие студенты начинают трудовую деятельность нередко с первых курсов.

Совмещение работы и учебы порождает у студентов множество проблем. Прежде всего, приходится как-то согласовывать график работы, расписанием учебных занятий, очень часто работодатели отказываются учитывать учебу, приходится пропускать лекции и практические занятия. Все это негативно отражается на успеваемости работающих студентов. Необходимость совмещать учебу и работу сокращает свободное время, повышает утомляемость, не оставляет времени для полноценного отдыха, что негативно, в свою очередь, может отразиться на психическом и физическом здоровье студенческой молодежи.

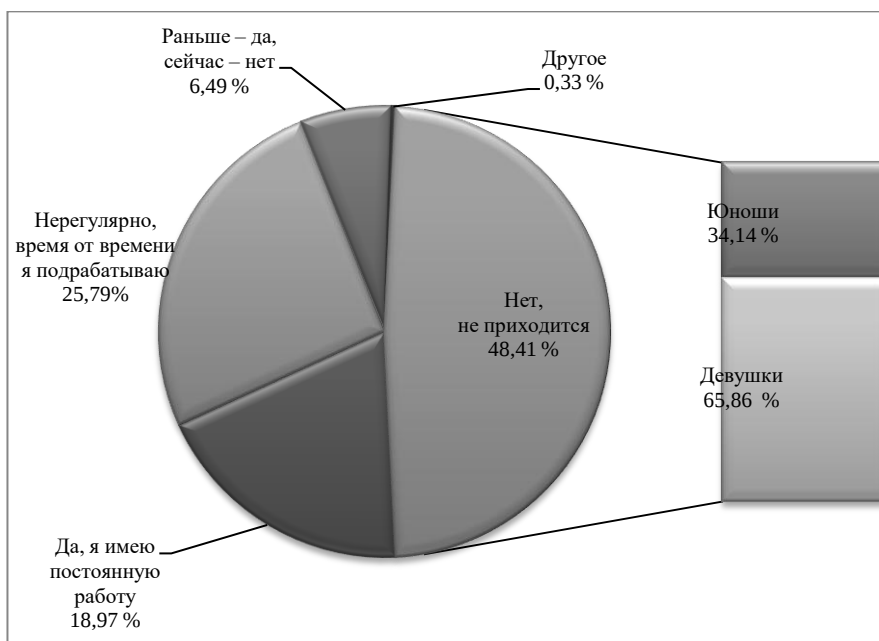
Среди студентов УГГУ и УИУ РАНХИГС (опрос проводился в 2017 г.)

около половины студентов (44,7 %) совмещают учебу с работой (см. диаграмму 3), причем 18,9 % опрошенных работают регулярно, а 25,8 % – нерегулярно. По результатам опроса, можно отметить, что студенты-юноши устраиваются на работу в почти в два раза чаще, чем студенты-девушки (соответственно, 65,9 % и 34,1 % опрошенных).

Диаграмма 3

Приходится ли Вам совмещать работу с учебой?

(Всего опрошено в 2017 г. 606 чел., в том числе УГГУ – 405 чел. и УИУ РАНХИГС – 201 чел.)



Выявленное соотношение между количеством работающих юношей и девушек является одной из причин, объясняющих разницу в показателях их успеваемости. Заметим, некоторые студенты вынуждены работать в связи с необходимостью оплачивать образование. К сожалению, для большинства неизбежно возникающая в такой ситуации установка на выживание, как правило, создает почти непреодолимый противовес сосредоточенности на образовательном процессе. Необходимо также отметить, что во время обучения в университете многие студенты стремятся к большей материальной самостоятельности, что и подталкивает их поиску работы.

Если ранее работу и учебу совмещали преимущественно старшекурсники, то все чаще студенты начинают работать уже с первого курса. По

результатам нашего опроса 28,4 % опрошенных начали работать еще во время учебы в школе, 21,1 % студентов – на 1-м курсе, 17,0 % опрошенных студентов

– на 2-м курсе. Старшекурсники большей частью уже работают, поэтому начинаю работу уже немногие: 2,6 % начали это на четвертом курсе и всего лишь 0,5 % – на пятом.

Какие мотивы побуждают студентов устраиваться на работу во время обучения в университете? Результаты опроса представлены в таблице 9.

Таблица 9

**Мотивы устройства на работу
(в % к общему числу работающих студентов)
(Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)**

Что побуждает работать в студенческие годы?	Студенты 1-4 курсов
Улучшить материальное положение	53,5
Быть менее зависимым от родителей	38,5
Завести полезные связи, которые пригодятся в будущем	19,0
Лучше подготовиться к своей профессиональной деятельности	14,0
Получить практику работы по другим профессиям	12,0
Обеспечить послевузовское трудоустройство	9,5
Получить хорошее резюме, рекомендации	8,0
Занять чем-то свободное время	5,5
Отдохнуть, сменив вид деятельности	4,0
Не выделяться из среды других студентов	0,5

Результаты опроса студентов показали, что основная причина, побуждающая студентов совмещать учебу и работу, – материальная. Это отметили более половины из числа всех опрошенных работающих студентов, и еще более трети стремятся к материальной независимости от родителей. Эти два мотива значительно превосходят все другие.

Особое внимание надо обратить на содержание и характер работы, совмещаемой с учебой: работает студент по своей будущей специальности

или в соответствующей отрасли, развивает ли он свои профессиональные навыки, Или студенты работают по любой специальности, рассматривая работу как дополнительный источник дохода? Предположение о том, что будущая профессия слабо связана с работой в студенческие годы, подтверждают наши опросы. Лишь у 13,9 % всех работающих студентов деятельность отдаленно или тесно связана с получаемой в вузе профессией. Большинство же работающих студентов занято работой, совершенно не совпадающей со специальностью обучения (30,9 %). Результаты массового опроса представлены в таблице 10.

Таблица 10

Сферы трудовой занятости студентов

(Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)

Сфера трудовой занятости студентов	Количество ответивших (в процентах к общему числу работающих студентов)
Охрана	23,5
Торговля, посредническая деятельность	11,5
Горная промышленность	10,8
На погрузочно-разгрузочных работах	10,5
Компьютерные услуги	9,5
Сфера обслуживания	8,5
Рекламная деятельность	8,5
Жилищно-коммунальное хозяйство	6,5
Промышленное производство	6,5
Предпринимательская деятельность	4,5
Наука	4,0
Делопроизводство	4,0
Сфера финансов	2,0
Менеджмент, маркетинг	2,0

Согласно представленным данным, разнообразие видов трудовой занятости студентов, достаточно велико. Однако преобладают неквалифицированные виды трудовой деятельности, преимущественно в сфере услуг, потребность в которых на рынке труда велика: охрана, торговля,

погрузочно-разгрузочные работы.

Включение студентов в общественно полезный труд способствует формированию ответственного отношения к труду, отношение молодежи к своей профессии, приходит понимание необходимости соотносить свои личные интересы с потребностями рынка труда в регионе. Как отмечалось ранее, неудовлетворенность профессиональным выбором может привести студента к намерениям сменить профессию или специальность. Наш опрос студентов Нижнетагильского горного колледжа показал, что к четвертому курсу увеличивается количество студентов, «разочаровавшихся» в избранной профессии. Это обусловлено не только недостаточной информированностью о будущей специальности, но и чрезмерно завышенными ожиданиями от профессии в плане возможностей для творчества и профессионального развития личности (см. Таблицу 11).

Таблица 11

**Намерения выпускников Нижнетагильского горного колледжа
работать по окончании по специальности**
(в % от числа опрошенных; всего опрошено в 2009 г. – 225 чел.)

По окончании колледжа намерены ли Вы работать по получаемой профессии?	1 курс	4 курс
1. Обязательно буду работать по специальности	59,0	33,0
2. Окончу колледж, а потом решу	4,0	0
3. Будет зависеть от наличия вакансий	18,0	33,0
4. Сменю профессию, мне эта профессия не подходит	4,0	14,0
5. Затрудняюсь ответить	1,0	19,0

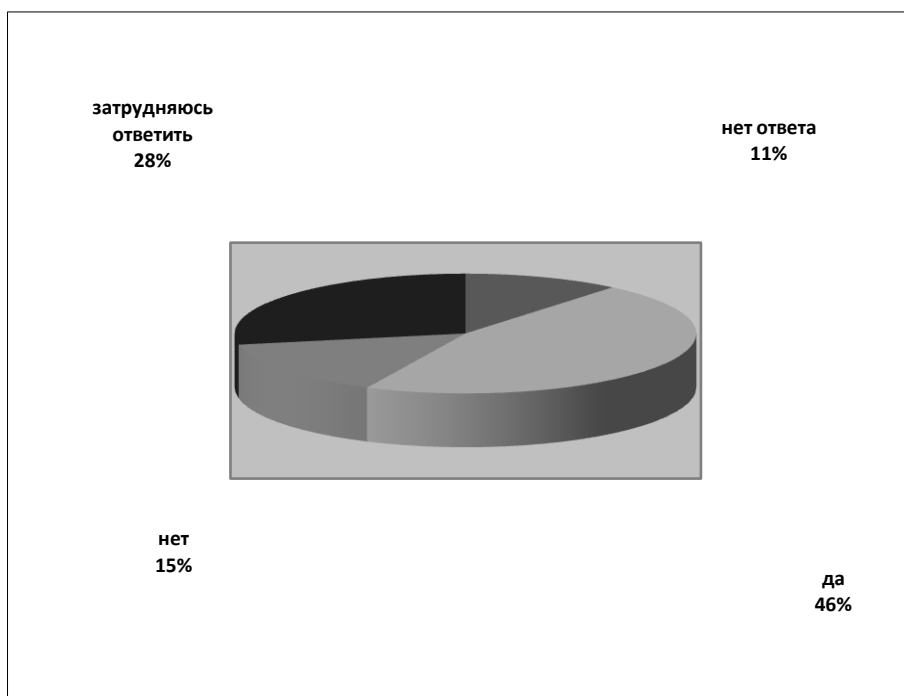
Учебным заведениям профессионального образования необходимо не только улучшить отбор студентов, но и повысить эффективность профориентационной работы. Эти проблемы возникают вследствие высокой коммерциализации вузов, для которых приоритетной задачей в данной рыночной ситуации становится привлечение финансовых потоков, а проблемы профессионального отбора будущих студентов сдвигается на второй план.

Рассмотрим отношение работающих студентов горного университета к той работе, которую они выполняют. Удовлетворенность работающих студентов своим трудом показана на диаграмме 4.

Диаграмма 4

Нравится ли вам ваша работа?

(Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)



Как можно видеть из представленных результатов опроса, что работа, которую студенты выполняют, нравится только 46 % опрошенных. Для многих студентов работа – всего лишь вынужденная необходимость для пополнения своего бюджета. Есть существенные различия в удовлетворенности работой в зависимости от содержания и характера труда. Те студенты, которые трудятся постоянно или периодически, как правило, отметили, что работа им нравится (соответственно 61,9 % и 54,4 % опрошенных студентов). Среди тех, кто подрабатывает редко, от случая к случаю, удовлетворенных своей работой значительно меньше – только 29,8 % опрошенных.

Как мы уже отметили, совмещение учебы и работы, в свою очередь,

порождает определенные проблемы, которые представлены в таблице 12.

Таблица 12

Какие проблемы возникают при совмещении учебы и работы?

(в % к общему числу тех, кто работает. Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)

Какие проблемы возникают при совмещении учебы и работы	Количество ответивших
1. Совсем мало свободного времени	26,35
2. Мало времени для подготовки к учебным занятиям	20,65
3. Очень устаю	15,55
4. Приходится пропускать учебные занятия	12,95
5. Негативно отражается на состоянии здоровья	3,15
7. Другие проблемы	0,52
6. Особенных проблем не возникает	32,03

Таким образом, у трети работающих студентов не возникает никаких проблем в связи с тем, что приходится подрабатывать. Основными проблемами опрошенные студенты считают недостаток свободного времени, сокращение возможностей для полноценного отдыха. О вынужденных пропусках занятий и учебной успеваемости беспокоятся немногие.

Как было отмечено выше, некоторые студенты из-за недостатка финансовых средств или отсутствия материальной помощи со стороны родителей, вынуждены совмещать учебу и работу, чтобы компенсировать затраты на обучение. Прежде всего, это касается тех, кто обучается на «внебюджетных» специальностях и должны каждый семестр оплачивать образовательные услуги учебного заведения, а также проживание в общежитиях. Это и создает одну из основных проблем российского образования – снижение качества получаемых студентом знаний, а производство получает в результате этого очередного слабо подготовленного специалиста (см. Таблица 13).

Таблица 13

Сложности с учебой из-за совмещения учебы с работой

(Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)

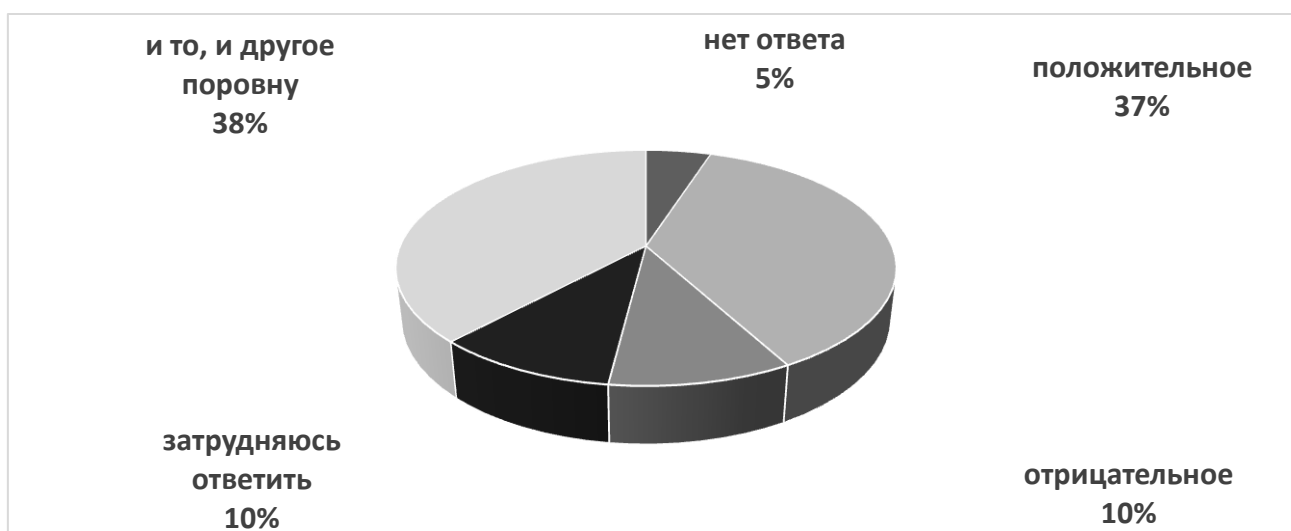
Сложности с учебой из-за совмещения учебы с работой	Кол-во ответивших (в % к числу работающих)
Пропуски занятий по сложным темам	14,9
Неуспеваемость (контрольные, лабораторные)	12,4
Неудовлетворительные отметки	5,2
Пересдача контрольных	3,6
Отсутствие аттестаций	2,6
Не было сложностей	54,1

Согласно результатам исследования, около половины работающих студентов никаких сложностей с успеваемостью не имели. Чаще других на возникающие проблемы при совмещении учебы с работой указывают те, кто работает постоянно и имеют по предметам не повышенные, а лишь удовлетворительные оценки. Часть опрошенных заявили, что иногда приходилось пропускать занятия, постоянно есть задолженности, другими словами работа отрицательно влияет на успеваемость.

Как влияет совмещение учебы и работы на профессиональную подготовку специалиста? (см. диаграмму 5).

Диаграмма 5

Влияние работы на подготовку специалиста
(Всего опрошено в 2017 г. студентов УГГУ – 405 чел.)



Примерно треть опрошенных (37 %) полагает, что работа

преимущественно положительно влияет на учебу, поскольку в процессе трудовой деятельности приобретаются практические навыки. Столько же (38 %) студентов считают, что отрицательное и положительное влияние работы равнозначно.

Таким образом, большинство студентов УГГУ полагают, что работа учебе не мешает. Многие из них уверены, что практические навыки, которые приобретаются ими в трудовой деятельности, в будущем будут полезны не меньше, чем теоретические знания, полученные на учебных занятиях. Однако, работа далеко не всегда согласует график трудовой деятельности с учебным расписанием.

Совершенствование подготовки горных инженеров по-прежнему является необходимым для развития горнопромышленной отрасли страны как сырьевой базы экономики России. «От качества формирования корпуса горных инженеров зависит эффективность освоения георесурсов, направление и темпы развития современных технологий и техники в горном деле, уровни безопасности и технической оснащенности труда горняков – все то, что определяет инновационный характер развития горных предприятий»¹. Большой вклад в подготовку горных инженеров, специалистов для геологической службы и горного дела вносит Уральский государственный горный университет. Как известно, каждый восьмой горный инженер, получивший высшее образование в России в 1992–2014 гг., – выпускник УГГУ. Сегодня в УГГУ ведется подготовка около 800 студентов по специальности «Горное дело»². УГГУ принимает активное участие в

¹Петров В. Л. Высшее горное образование России в условиях реформирования образовательной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://maxi-exkavator.ru/articles/different/~id=41> (дата обращения: 03.06.2017).

² Готовим горных инженеров по новым федеральным образовательным стандартам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pressa.ursmu.ru/5963.html> (дата обращения: 21.02.2017).

³Комплексная программа «Уральская инженерная школа» на 2015–2034 гг. [Электронный ресурс]: утв. Указом губернатора Свердловской области № 453-УГ от 06.10.2014. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/422448790> (дата обращения: 09.06.2017).

реализации комплексной программы «Уральская инженерная школа» на 2015–2034 гг.», направленной на подготовку горных инженеров, развитие интереса к технике с детства, формирование интереса к техническим специальностям¹.

Работа по социально-профессиональной ориентации молодого поколения на инженерные специальности, на горные профессии сталкивается сегодня с множеством проблем, возникших вследствие изменения престижа горных профессий, проблемами российского высшего профессионального образования, и горного образования особенно, в постсоветское время.

Горная промышленность Уральского региона исторически всегда считалась ведущей. В настоящее время она столкнулась масштабными проблемами. Прежде всего это острый дефицит рабочих и специалистов горного дела. Недостатки в профессиональной ориентации школьников наиболее болезненно в настоящее время отражаются именно в горнодобывающей промышленности. Кризисные процессы в этой отрасли усугубляются, что может привести к замедлению темпов научно-технического прогресса в России. Шахтерский труд всегда был физически тяжелым и опасным, поэтому он всегда оплачивался по более высоким ставкам. Мотивация и стимулирование работников горных профессий были на высоком уровне, поэтому и престижность горняцкого труда в обществе была высока. Сегодня по признанию многих специалистов его оплата значительно ниже целесообразных показателей, учитывая сложность и опасность труда. Это является одной из причин падения престижа горняцкой профессии. Непосредственно с ней связана недостаточная работа, которая проводится среди молодежи по социально-профессиональной ориентации².

¹ См.: Орлов В. А. Социально-профессиональные ориентации молодежи Урала на профессию горняка: монография. – Екатеринбург : УрФУ, 2015. – 146 с.

² Хтонические Силы (от греческого <<Хтон>> – земля) – боги и энергии, которые так или иначе были связаны с производительными силами земли, с неуправляемым людьми и твердым в своих намерениях миром глубин, земных разломов, чашоб.

По результатам опроса старшеклассников в городе Нижний Тагил – столицы горнозаводского Урала (2013–2014 гг. N = 430 человек. Квотная выборка, 10 – 11 классы) – 54 % опрошенных не знают ничего о такой профессии, как «горняк». Другие 46 % опрошенных школьников что-то слышали об этой профессии, но затруднялись рассказать что-либо о содержании и характере труда горняка. Произошли серьезные изменения и в идентификации профессий горного дела. Символическая связь горняцкой профессии с «хтоническими силами»¹, которая имеется в других опасных профессиях, создает амбивалентную профессиональную идентичность своеобразный симбиоз героизма и жертвенности. Эти две стороны горняцкой профессии неотделимы друг от друга и от культурного образа горняка, складывавшегося в последние 100 лет. Однако в настоящее время девальвация героизма как элемента горняцкой идентичности, актуализирован другой ее элемент – жертвенность.

Гибель шахтеров сегодня нередко рассматривается как своеобразная символическая плата за дерзкое проникновение в недра земли. Риски, постоянная опасность в советское время рассматривались как неминуемые издержки взаимодействия шахтера и природы. Этим порождена идея героизма в борьбе с природой, популярная в первой половине XX века характерная для пафоса технической цивилизации. В современный период риск и опасность приобретают фаталистические очертания.

Вместе с тем горнодобывающая отрасль остается базовой в структуре региональной экономики и останутся такой в обозримом будущем. Поэтому профессия горняка по-прежнему будет символом Урала, основанием региональной идентичности, культурно-символический образ, с которым должен сопоставлять себя каждый уралец. А для проведения профессионально-ориентационной работы необходимо использовать такие приемы, которые компенсируют утрату прежнего престижа горняцкой

профессии. Уральским горнякам важно вернуть чувство профессиональной гордости.

Особое место здесь принадлежит университетам, которые тоже принимают участие в работе по социально-профессиональной ориентации молодежи, в том числе школьников. Во-первых, это необходимо для привлечения в вуз наиболее способных и профессионально ориентированных на вузовские специальности абитуриентов. Практика показывает, что эту функцию вузы выполняют недостаточно активно и не в полной мере. Во-вторых, лишь незначительное число университетов имеют прочные связи на уровне договоров, соглашений или совместных программ, которые обеспечили бы места для производственных практик и для послевузовского трудоустройства. Это имеет неоценимое значение для студентов и для будущих абитуриентов, что позволяет сделать обучение привлекательным и внесет свой вклад профессиональную ориентацию студентов и школьников.

Приходится с сожалением констатировать, что существовавшие в обязательном порядке в советское время связи «учебное заведение – производство» разрушены. Это привело к снижению качества подготовки специалистов и к разбалансировке количества и пропорций подготовки специалистов разных, профессий. Результат – перепроизводство одних и недостаток других разных отраслях в отраслях производства. Причем, ошибочная работа по профориентации обусловило перепроизводство специалистов гуманитарного профиля (экономистов, бухгалтеров, юристов, менеджеров) и недостаток инженерных кадров. Смена стратегии уже произошла, сегодня приоритетной задачей университетов считается подготовка специалистов инженерных профессий, однако выправить ситуацию получится лишь спустя несколько лет.

Дисбаланс в пропорциях и структуре профессиональной подготовки кадров свою роль сыграли и проникшие в систему образования рыночные механизмы при наборе абитуриентов. С переходом на профессиональную подготовку специалистов в 90-х годах, помимо бюджетной, на платной

основе почти все учебные заведения стали готовить кадры по тем профессиям, которые были в данный момент наиболее востребованы на рынке труда, хотя для этого не было должных условий – не было специалистов по подготовке по новым профессиям, не было материально-технической базы. Больше всего не повезло инженерным профессиям, в том числе и горным: как известно, подготовка специалистов по техническим специальностям в обязательном порядке требует больших затрат на оборудование, поддержание и обслуживание лабораторной базы, в то время как подготовка специалистов гуманитарного профиля обходится без этих затрат. Надо заметить, что лабораторная база технических университетов, несмотря на все усилия государственных органов и руководителей вузов, а также спонсорской помощи профильных предприятий, десятилетиями обновляется недостаточно, компьютеризация отстает от потребностей современного учебного процесса. Все эти обстоятельства привели к тому, что качество подготовки кадров в университетах, к сожалению, резко упало и находится на низком уровне.

Важной задачей является преодоление отрыва деятельности учебных заведений горного образования от изменяющегося рынка труда. В настоящее время в вузах России, количество которых в процессе «оптимизации» постоянно сокращается), ежегодно готовится около 5000 горных инженеров. Однако на горнодобывающих предприятиях России работает свыше 100 тыс. специалистов горного дела¹. Очевидно, что масштаб подготовки горных инженеров не может обеспечить даже процесс естественного воспроизводства. Другой неожиданной проблемой горного образования является своеобразная «феминизация»: как справедливо отмечает Ю.Н. Малышев, «среди студентов много представительниц женского пола, а профессия горняка, все-таки, мужская»².

¹ Кадровые проблемы горной отрасли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://miningmedia.ru/ru/article/anonsy/6444-kadrovye-problemy-gornoj-otrasli> (дата обращения: 11.06.2017).

² Малышев Ю. Н. Развитие горнодобывающей индустрии – залог успешной экономики

Как мы уже отмечали во «Введении», нами проводился мониторинг качества обучения и удовлетворенности студентов учебным процессом и условиями обучения в Уральском государственном горном университете – основном высшем учебном заведении по подготовке кадров для горнодобывающей промышленности в Уральском регионе, – с 2007 по 2017 год, в том числе проведены социологические исследования по репрезентативной выборке в 2007, 2008, 2010, 2012, 2014 и 2017 годах в рамках программы Рособнадзора «Системы обеспечения качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования». Проводились опросы студентов, преподавателей и представителей работодателей. Участие студентов горного университета в мониторинге вузов позволяет определить, как отразились перечисленные проблемы на их представлениях об образе будущей профессии, а также на их профессиональном самоопределении, жизненных и профессиональных планах.

Исследование удовлетворенности студентов качеством получаемого образования и различными аспектами сформированного в вузе образовательного пространства позволяет судить о природе и успешности осуществляемых в российской системе образования перемен, помогает выявить необходимые меры по улучшению качества взаимодействия между конкретными участниками образовательных отношений, способствует совершенствованию различных элементов сложившейся в образовательном учреждении системы самоорганизации.

Обобщая некоторые ключевые показатели проведенного мониторинга удовлетворенности студентов условиями обучения, можно отметить следующее. Прежде всего важными являются мнения обучающихся о наличии условий, обеспечивающих реализацию различных видов учебной и внеучебной деятельности. В целом около трети студентов полагает, что в

России [Электронный ресурс] // Горная промышленность. – 2007. № 1. – Режим доступа: <http://mining-media.ru/ru/article/intervyu/1028-razvitie-gornodobyvayushchej-industrii-zaloguspeshnoj-ekonomiki-rossii> (дата обращения: 11.06.2017).

УГГУ в целом есть соответствующие условия. В то же время возможности для учебы, спорта и досуга около половины опрошенных рассматривает как частичные. Условия для художественного и научного творчества треть респондентов считают хорошими, а каждый четвертый затруднился дать ответ, что косвенно говорит о различных критериях оценивания. Ситуацию в целом обучающиеся считают вполне приемлемой, однако условия для проведения учебных занятий и научного творчества по мнению студентов недостаточны.

В этом контексте важно также, насколько студенты удовлетворены материальной базой горного университета. Большинство обучающихся вполне удовлетворены наличием необходимой учебной и научной литературы в библиотеке и количеством мест в читальных залах. Около половины опрошенных студентов в целом удовлетворены наличием лабораторий и специализированных аудиторий, однако лишь около трети опрошенных вполне довольны их оснащением.

Между тем в горном университете на протяжении ряда лет практически мало что изменилось. Об этом говорят данные таблицы 14, которые показывают, что порядок студенческих проблем за последние пять лет практически не изменился.

Таблица 14

Какие из студенческих проблем Вас особенно волнуют?

(Всего опрошено в 2017 г. 430 студентов УГГУ)

№	Проблемы, которые волнуют студентов	В % к числу ответов		
		2012	2014	2017
	Число опрошенных	310	410	430
1	Высокая стоимость питания в студенческой столовой и буфетах	42,62	42,1	41,1
2	Трудоустройство по специальности после окончания вуза	38,13	41,1	40,2
3	Неудовлетворительное качество преподавания по некоторым дисциплинам	30,05	30,5	39,0
4	Плохие бытовые условия проживания в общежитии	33,23	35,5	38,5
5	Возможности для дополнительной работы во внеучебное время	22,31	22,8	27,2

6	Организация учебного процесса	13,62	13,7	19,9
7	Поиск работы на время обучения	19,43	21,0	17,3
8	Неудовлетворительные условия для отдыха и проведения досуга	10,73	11,0	8,5
9	Высокая стоимость проживания в студенческом общежитии	11,62	12,0	6,1
10	Другие проблемы	3,63	3,7	6,6
11	Итого	236,5*	243,8*	256,2*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать несколько ответов (не более трех)

Судя по результатам мониторингового опроса, студентов в первую очередь беспокоят высокая стоимость питания в студенческой столовой и буфетах и трудоустройство по специальности после окончания вуза. Около трети опрошенных студентов обеспокоены неудовлетворительным преподаванием по некоторым дисциплинам и неудовлетворительными условиями проживания в общежитии. Около четверти студентов хотели бы иметь возможности для подработки во внеучебное время.

Острой проблемой в последние десятилетия стало качество образования в условиях перманентных перемен. Качество преподавания зависит от различных условий, в том числе – применение новых методов обучения. В горном университете широко используются активные методы, компьютерные технологии и технические средства обучения. Мнения студентов по данному вопросу приведены в таблице 15.

Таблица 15

Использование новаторских методов обучения (в %)

(В % к числу опрошенных; число опрошено студентов УГГУ указано в таблице)

Методы	2007	2008	2010	2012	2014	2017
Число респондентов	455	323	310	310	410	430
Балльно-рейтинговая система оценки учебы (аттестация)	64,3	70,2	64,5	-	51,3	46,2
Активные методы проведения учебных занятий (лекций, семинаров)	36,5	40,4	37,7	37,4	43,4	63,5
Компьютерные технологии и др. технические средства обучения (ТСО, ПК, Интернет)	31,5	32,1	34,1	46,1	52,9	40

Другие методы	7,5	4,6	2,6	7,8	8,3	9,1
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Результаты опроса говорят о том, что новые методы обучения с использованием технических средств применяются все более активно. Вместе с тем ощущается недостаток технических средств в учебном процессе, морально устаревшие компьютеры и другая оргтехника.

В рамках учебного процесса кроме обязательных программ существуют также виды дополнительного образования. Студенты информированы об этом и проявляют определенный интерес к ним (см. таблицу 16).

Таблица 16

**Интересовались дополнительными образовательными услугами
(в % к числу ответов, можно было выбрать два ответа)**

Образовательные услуги	2007	2008	2010	2012	2014	2017
Число респондентов	455	323	310	310	410	430
Высшее образование по второй специальности	72,2	75,7	78,7	61,9	29,95	53,9
Дополнительная подготовка по иностранному языку	45,4	46,3	39,9	37,4	41,12	34,5
Дополнительные спецкурсы по специальности	21,9	33,0	25,7	29,4	7,61	29,6
Спецкурсы по факультативным дополнительным дисциплинам	14,2	14,6	13,5	28,7	12,94	29,3
Курсы подготовки и переподготовки по дополнительным профессиям (оператор ЭВМ, водитель)	13,9	9,7	28,0	15,2	30,20	22,5
Другие формы дополнительного образования	18,8	19,1	14,9	11,9	17,51	18,1
Дополнительная подготовка по информатике	8,5	9,4	3,0	7,7	67,01	6,0
				192,3*	206,35	193,9*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать несколько ответов.

Студентам наиболее известны две дополнительные образовательные услуги: высшее образование по второй специальности (в 2017 г. указали 53,9 % опрошенных) и дополнительная подготовка по иностранному языку (34,5 % ответов). Кроме того, в этом году о дополнительных спецкурсах по

специальности написал каждый третий. Таким образом, в УГГУ по мнению студентов имеются достаточно разнообразные дополнительные образовательные услуги.

Немаловажное значение в формировании высококвалифицированных специалистов играют созданные в вузе условия для самосовершенствования студентов и развития их творческого потенциала. В 2017 году по мнению 35,1 % опрошенных студентов, в университете созданы хорошие условия для занятий научным творчеством, однако 34,9 % опрошенных не удовлетворены этими условиями. При этом каждый третий студент имеет опыт участия в студенческих научных конференциях (36 %), а 60 % опрошенных указали на то, что их мнение в какой-то степени учитывается при организации научных мероприятий. Более трети студентов считают, что в университете в полной мере имеются возможности для занятий художественной самодеятельностью, четверть указали на то, что условия не вполне достаточны, а каждый десятый не удовлетворен ими (10,6 %). Каждый четвертый опрошенный затруднился с оценкой наличия в университете соответствующих возможностей, поскольку далеко не для каждого студента актуальны данные виды творческой самореализации. На наличие в университете благоприятного психологического климата для творческого саморазвития указали 68 % студентов.

Для современной российской системы образования определяющей остается проблема качества подготовки квалифицированных кадров, которые владеют профессиональными компетенциями и были бы способны к принятию ответственных решений. Если в первую очередь очень важно отобрать способных и профессионально сориентированных абитуриентов, то не менее важно, чтобы выпускники имели возможность пройти производственную практику и решить вопрос с трудоустройством. Сделать это успешно невозможно без тесных связей вуза с горнопромышленными предприятиями. Последние также должны вести работу по профессиональной ориентации среди работающей молодежи для подготовки

их к поступлению в вуз и получить через 4 – 5 лет квалифицированного специалиста. Для исследования этих проблем мы провели **экспертный опрос** работодателей и представителей работодателей, занимающихся управлением персонала на предприятиях.

Мировоззренческие координаты поиска решений, направленных на достижение надлежащей планки качества и на его совершенствование, прописаны в теории Всеобщего управления качеством¹, принципы которой нашли широкое применение и в производстве продуктов интеллектуальной деятельности, и в сфере образования. В их число вошли, прежде всего, принцип ориентации на потребителя, а также вовлеченность работников, процессный и системный подходы к менеджменту, постоянное совершенствование качества подготовки и непрерывное повышение квалификации работников.

Полученный за последние десятилетия опыт внедрения в российское образовательное пространство принципов международных стандартов качества и механизмов их обеспечения, непрекращающаяся внутри учебных учреждений работа над созданием эффективной системы менеджмента качества, служат решению задачи по формированию действительно востребованной в нашей стране системы оценки качества образования и образовательных результатов. В основе некоторых из ключевых элементов такой системы стоит принцип ориентации высшего образования на потребителя, который предполагает нацеленность вузов на достижение должного качества подготовки выпускаемых специалистов, соответствующей реальным требованиям конкретных потребителей-работодателей на рынке труда.

В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) также предусмотрено

¹ Total Quality Management – философская концепция, которая возникла в результате развития и обобщения мыслей выдающихся людей своего времени – Г. Тагути, Э. Деминга, Ф. Кросби, Дж. Джурана, Т. Сейфи, С. Синго, А. Фейгенбаума, В. Шухарта и др. См.: Коровкин М.В., Могильницкий С.Б., Чучалин А.И. Система менеджмента качества в вузе // Инженерное образование. 2005. № 3. С. 62 – 73; URL: <http://www.kpms.ru/> – менеджмент качества (Дата обращения: 06.07.2017).

изучение мнений работодателей о том, насколько выпускник вуза удовлетворяет требованиям профессии. Поэтому адекватное функционирование системы менеджмента качества вуза невозможно без понимания сложившейся у работодателей оценки качества подготовки выпускаемых вузом специалистов, то есть без анализа их фактической удовлетворенности выпускниками вузов. Многими вузами уже применяется «модель управления качеством образовательного процесса, системообразующим элементом которой является учет требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием»¹.

В связи с этим отметим, что в Программе стратегического развития Уральского государственного горного университета (УГГУ) на 2014 – 2020 годы² одной из ключевых целей долгосрочного развития вуза является «интеграция его деятельности с промышленными предприятиями – партнерами, прежде всего, направленной на формирование научной и образовательной кооперации, активизацию инновационной деятельности». Отмечается необходимость реанимации наблюдательного совета, в составе которого горному университету хотелось бы видеть представителей крупных производственных компаний Уральского региона, прежде всего горнодобывающих предприятий.

Тем самым актуализируется необходимость мониторинга отношения партнеров-работодателей к осуществляемой в УГГУ образовательной деятельности, к качеству подготовки выпускаемых в нем специалистов.

Социологическая лаборатория УГГУ на протяжении многих лет ведет работу по сбору и анализу мнений всех участников образовательного процесса, в том числе работодателей. В 2017 году сотрудниками социологической лаборатории горного университета при участии отдела учебно-производственных практик и распределения – центра содействия

¹ Опфер Е.А. Модель управления качеством образовательного процесса в вузе на основе учета требований работодателей // Вектор науки ТГУ. 2015. № 2 (32-1). С. 190 – 195.

² Протокол Ученого совета университета от 4 октября 2013 г. № 1.

занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников был проведен очередной экспертный опрос работодателей и их представителей (ранее такие опросы проводились в 2007, 2008, 2010, 2012, и 2014 годах). В исследовании по оценке качества подготовки специалистов в УГГУ работодателями приняли участие руководители организаций и их подразделений (5,3 %), основную часть составили начальники и сотрудники служб управления персоналом на предприятиях (50,9 %), в которых трудоустроены выпускники, либо проходили производственную практику студенты. В экспертном опросе приняли участие представители организаций, которые известили университет о вакансиях на трудоустройство специалистов в 2017 году. Состав экспертов определен названными категориями сотрудников организаций, поскольку именно они в достаточной мере осведомлены о качестве подготовки работающих у них выпускников УГГУ и студентов, проходивших у них производственную практику. В экспертном опросе приняли участие 57 представителей работодателей из 28 организаций горного профиля, в каждой из которых было опрошено от 1 до 5 сотрудников (см. Приложение 4).

В число показателей, указывающих на степень удовлетворенности потребителей качеством специалистов горного университета, вошли: уровень подготовки выпускников, динамика их профессионального роста, оценка их способности решать задачи в различных областях деятельности, уровень конкурентоспособности на рынке трудовых ресурсов. Большое внимание в опросе уделено выяснению мнения работодателей о качестве опыта их взаимодействия с горным университетом и привлекательности вуза, поскольку именно ему отводится краеугольная роль в формировании надежного фундамента в отношениях между выпускаемым специалистом и сотрудниками трудоустроившей его организацией. Экспертов просили также дать оценку работы по профессиональной ориентации вуза и предприятия.

Многие работодатели выразили свою удовлетворенность способностями специалистов горного университета решать задачи в

производственно-технической сфере (см. таблица 17). Четверть экспертов указали на эффективность специалистов горного университета в организационно-управленческой деятельности, несколько меньшее число опрошенных отметили, что выпускники вуза обучены решать задачи в области проектирования. Немаловажно, что 15,4 % экспертов указали на успешное применение выпускниками вуза своих способностей в научно-исследовательской работе.

Таблица 17

**Удовлетворенность работодателей способностями выпускников
решать задачи в различных областях деятельности
(число экспертов - 57 чел.)**

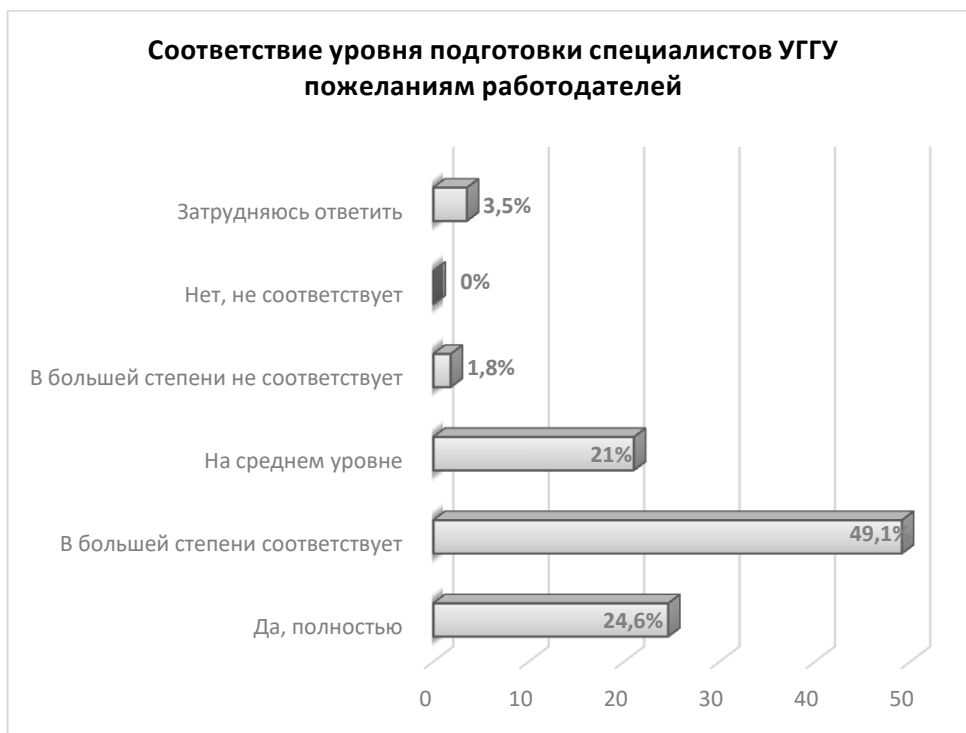
№	Область деятельности	В % к числу ответивших
1	Производственно-технологическая	75,0
2	Организационно-управленческая	25,0
3	Проектная	21,2
4	Научно-исследовательская	15,4
	Итого	136,6*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать несколько ответов.

Мнения экспертов относительно соответствия уровня подготовки выпускников УГГУ пожеланиям работодателей представлены на диаграмме 6. Практически половина участников опроса указали на то, что уровень подготовки выпускников в большей степени соответствует пожеланиям работодателей, а для 24,6 % полностью соответствует. Каждый пятый опрошенный отметил, что окончившие горный университет студенты имеют средний уровень подготовки. Полученные данные соответствуют тому, что почти 70 % из них отдают предпочтение специалистам из УГГУ, против 10 % опрошенных, которые не выразили подобного приоритета, а еще 20 % затруднились с однозначным ответом на этот вопрос. При этом только 35,7 % экспертов посчитали, что спрос работодателей на выпускников УГГУ больше, чем на выпускников других вузов. Была выражена уверенность в

том, что среди геологических и горнопромышленных предприятий спрос, конечно же, высокий. Для 48,2 % опрошенных спрос работодателей на выпускников горного университета несколько не отличается от спроса на выпускаемых другими вузами специалистов.

Диаграмма 6



Среди экспертов 64,3 % указали на высокий уровень конкурентоспособности выпускников УГГУ на рынке труда, а 26,8 % считают, что она на среднем уровне. Несмотря на высокую оценку конкурентоспособности только 33,3 % представителей от работодателей точно уверены в том, что руководители других региональных организаций делают заказы на выпускников горного университета. При этом заказ на будущих специалистов горного университета формируется в половине участвующих в опросе предприятий. Вместе с тем половина этих организаций взаимодействуют с университетом по вопросам прохождения студентами производственной практики и набора абитуриентов, в том числе и по вопросам целевого набора.

Наиболее значимым в воссоздании объективной картины сложившихся

между УГГУ и потребителями взаимоотношений является взаимодействие администрации, преподавателей и сотрудников вуза с работодателями (см. таблица18). Благодаря анализу полученных при опросе данных выяснилось, что ни с одной организацией не осуществляется сотрудничества по вопросам содержания учебных дисциплин. Наиболее популярным поводом для поддержания партнерских взаимоотношений оказалась прохождение студентами горного университета производственной практики. Безусловно, многие из работодателей понимают важность практического вовлечения студентов в производственный процесс и заинтересованы в привлечении молодых специалистов. Немногие из участвующих в опросе предприятий взаимодействуют с УГГУ по вопросам прохождения их сотрудниками дополнительных форм обучения. Несколько представителей работодателей отметили, что их организация взаимодействует с горным университетом по вопросам поставок учебного оборудования и в связи с необходимостью обучения сотрудников организации дополнительным специальностям. Некоторое беспокойство вызывает то, что некоторые эксперты отметили, что профориентационная работа проводится слабо.

Таблица 18

**Направления взаимодействия администрации,
преподавателей и сотрудников УГГУ с работодателями
(число экспертов - 57 чел.)**

№	По вопросам	В % к числу ответивших
1	Прохождения производственной практики	58,9
2	Дополнительных форм обучения	10,7
3	Организации учебного процесса	8,9
4	Чтения профильных спецкурсов	8,9
5	Перечня учебных дисциплин	3,6
6	Поставок учебного оборудования	3,6
7	Получения дополнительных специальностей, необходимых для Вас	3,6
8	Содержания учебных дисциплин	0,0

9	Другое	10,7
10	Затрудняюсь ответить	21,4
	Итого	130,3*

* Сумма выше 100 %, поскольку каждый респондент мог дать несколько ответов.

При анализе полученных при опросе данных выяснилось, что у подавляющего большинства организаций запросов и жалоб к вузу в связи с качеством подготовки специалистов не было. В 14,0 % случаях уполномоченные от университета лица реагировали быстро и удовлетворяли запросы предприятия. Эксперты в достаточной мере осведомлены о различных сторонах образовательного процесса, дали им конкретную оценку (см. таблица 19).

Таблица 19

Удовлетворенность работодателей различными сторонами образовательного процесса в УГГУ
(в % к числу опрошенных, число экспертов - 57 чел.)

№	Стороны образовательного процесса	Да	Частично	Нет	Затрудн. ответить
1	Организацией учебного процесса	35,8	13,2	1,9	49,1
2	Условиями обучения	34,6	15,4	0,0	50
3	Внеучебной работой	32,7	7,7	0,0	59,6
4	Содержанием обучения	32,1	15,1	5,6	47,2
5	Материальной базой обучения	28,9	19,2	1,9	50,0

Полностью и частично удовлетворены содержанием обучения 47,2 % экспертов, организацией учебного процесса – 49 %, материальной базой обучения – 48,1 %, условиями обучения – 50 %, внеучебной работой – 40,4 % экспертов. Для многих участников опроса вполне закономерным остается необходимость соучастия в подготовке кадров, соответствующих нужным предприятию профессий.

Наряду с этим, важным показателем в оценке качества подготовки специалистов является наличие необходимых студентам для проведения занятий и досуга (см. таблица 20). По мнению 60,7 % экспертов в университете имеются в полной мере благоприятные для проведения занятий условия, в том числе для занятий физкультурой и спортом, для самостоятельной подготовки к занятиям, для проведения досуга, а также для научной работы и художественным творчеством.

Таблица 20

**Мнение работодателей о наличии условий,
необходимых для проведения занятий и досуга
(в % к числу опрошенных, число экспертов - 57 чел.)**

№	Условия и возможности	В полной мере	Частич- но	Отсутст- вуют	Затруд- няюсь ответить
1	Комфортные условия для учебных занятий	60,7	10,7	0,0	28,6
2	Условия для научных занятий (студенческое научное общество)	56,4	5,4	0,0	38,2
3	Благоприятные условия для физкультуры и спорта	52,7	5,5	1,8	40,0
4	Условия для отдыха и проведения досуга	52,7	7,3	0,0	40,0
5	Возможности для художественного творчества	52,7	7,3	0,0	40,0

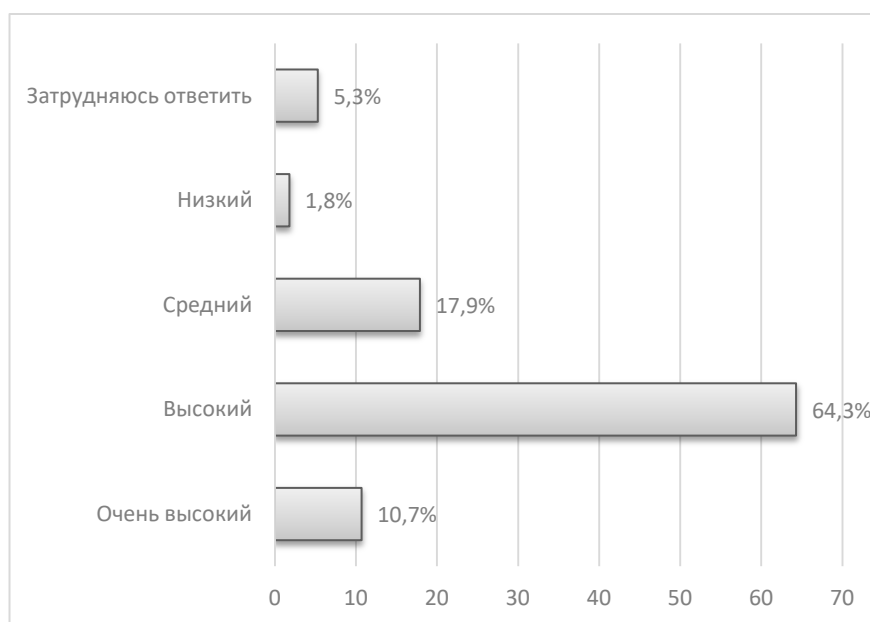
В 2017 году более 60,0 % представителей от работодателей указали на высокий уровень квалификации, информационной открытости и надежности работников горного университета, что в ряде случаев превышает соответствующие показатели мониторинга за 2012 и 2014 годы. Достаточно высок уровень отзывчивости сотрудников университета, несколько в меньшей степени уровень активности и гибкости, показатели по которой возросли в сравнении с предыдущими годами.

На неподдельную заинтересованность стороны работодателей указывает выраженное 94,6% (2014 – 84%) желание развивать свои связи и сотрудничать с УГГУ по различным направлениям деятельности и высокая оценка престижности вручаемого окончившим его специалистам диплома

(см. диаграмм 7). Некоторые специалисты полагают, что престиж диплома горного университета высок в профессиональной среде.

Диаграмма 7

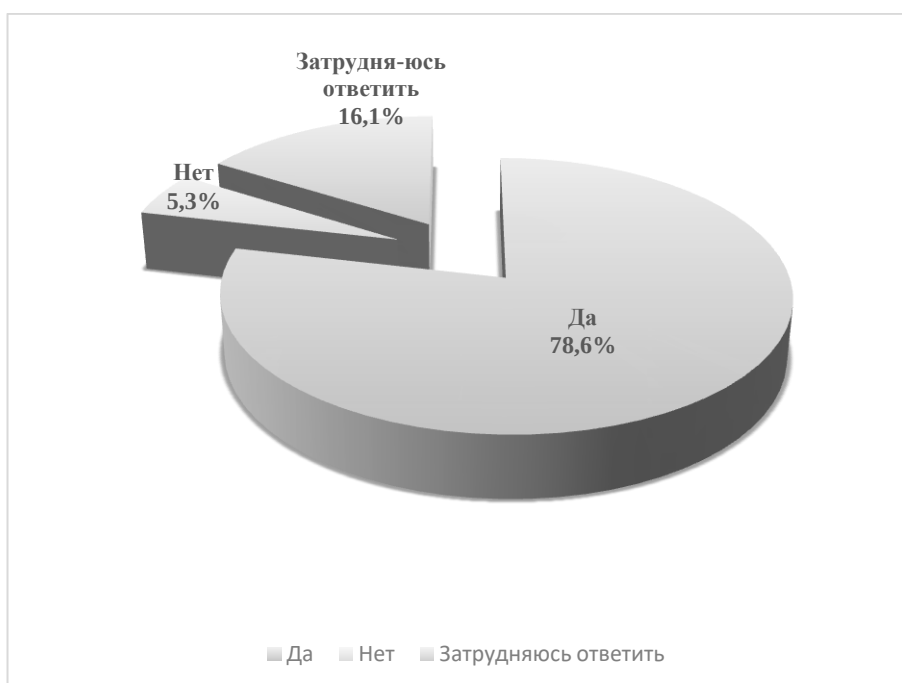
Оценка работодателями престижа диплома УГГУ
(в % к числу опрошенных, число экспертов - 57 чел.)



В связи с выявленной оценкой качества подготовки выпускников горного университета, их способностей решать задачи в различных областях деятельности, а также уровня их конкурентоспособности на рынке труда и престижности университетского диплома, 64,3 % экспертов – представителей работодателей уверены в наличии желания у других потребителей в дальнейшем получать новых специалистов из УГГУ. Хотя 35,7% затруднились оценить ситуацию на рынке труда в этом отношении. При этом 78,6% (2012 – 70,7%) представителей от организаций указали на то, что хотели бы рекомендовать другим (потенциальным) потребителям работать со специалистами из УГГУ (см. диаграмма 8).

Диаграмма 8

**Желание работодателей рекомендовать другим организациям
выпускников УГГУ (в % к числу опрошенных)**
(число экспертов - 57 чел.)



Таким образом, в целом, по оценке экспертов, уровень подготовки специалистов в УГГУ достаточно высок и в большой степени соответствует пожеланиям работодателей. Около половины экспертов – представителей работодателей отмечают, что спрос на выпускников – геологов и горняков УГГУ высокий на рынке труда, они востребованы в геологических и на горнопромышленных предприятиях.

Выявлена высокая удовлетворенность работодателей способностями выпускаемых УГГУ специалистов решать задачи в производственно-технологической сфере деятельности. Большинство экспертов действительно

отдают предпочтение специалистам – выпускникам горного университета. При этом около половины работодателей, по оценке экспертов, взаимодействует с вузом по вопросам прохождения студентами производственной практики.

Несмотря на недостаточную вовлеченность многих работодателей в процесс подготовки будущих специалистов большинство из них имеют рабочие отношения с администрацией, преподавателями и другими сотрудниками УГГУ. С сожалением приходится констатировать, что активной работы по профессиональной ориентации молодых рабочих на высшее образование горного профиля предприятия не ведут.

Многими работодателями отмечается высокий уровень конкурентоспособности специалистов из УГГУ и соответствующим образом оценивается престиж получаемого ими диплома, который по-прежнему остается на особом счету в профессиональной среде. Практически всеми работодателями выражена заинтересованность в дальнейшем развитии своих связей с университетом, отмечены стремление продолжать сотрудничать с ним по различным направлениям деятельности и уверенность в наличии аналогичного желания у других потребителей на рынке труда.

Таким образом, исследования показали, что организация и проведение профориентационной работы в школах и учреждениях среднего и высшего профессионального образования оказывает существенное влияние на выбор профессии, профессиональное самоопределение молодежи. Не случайно исследования выявили довольно высокую удовлетворенность работодателей подготовкой выпускаемых УГГУ специалистов, которые показывают хорошие способности решать задачи в производственно-технологической сфере деятельности. Вместе с тем в профориентационной работе с молодежью остается немало проблем и есть резервы ее улучшения. Особое внимание следует обратить, с одной стороны, на формирование профессионально-ценностных ориентаций молодежи, а с другой – улучшение условий работы и образа жизни горняков.

Заключение

Теоретический и эмпирический анализ организации, содержания и функций социально-профессиональной ориентации молодежи показал ее многогранный и комплексный характер. Социальная и профессиональная социализация молодежи проходит в переломный сложный период развития российского общества, а система образования и воспитания переживают не лучшие времена. В настоящее время система образования и воспитания в деятельности по профессиональной ориентации, выбора профессии и дальнейшего трудоустройства молодежи, отстает от темпов социальных и экономических преобразований, а обеспечить свободу выбора профессии и жизненной стратегии молодежи в должной мере не удастся. Образовательные учреждения используют далеко не весь арсенал методов и средств в работе по социально-профессиональной ориентации учащихся. В частности, не используется имеющийся опыт советских времен, когда в школах стенды и плакаты украшали портреты и рассказы о героях и передовиках труда, трудовых и рабочих династиях, которые служили примерами верности своей профессии и самоотверженного труда. Портреты Героев труда размещались на Досках почета, они выступали в школах, рассказывая о своем трудовом пути молодежи, которая стояла перед выбором профессии.

Если в советское время преобладал культ технических профессий инженерных специальностей, то в постсоветской России произошел сдвиг в область выбора профессий интеллектуального труда. В частности, в горнодобывающей промышленности мотивационная составляющая тех, кто «добывает и производит» крайне невысока: низкий уровень заработной платы, тяжелые и опасные для жизни горняка условия труда, отсутствие престижа горных профессий в современном российском обществе, неуверенность в завтрашнем дне, недостаточный уровень пенсионного обеспечения и социального страхования, некомфортные бытовые условия. Проблема формирования социально-профессиональных ориентаций

подростающего поколения выявляет сложные и неоднозначные механизмы, а цели воспитания расплывчаты, неопределенны и часто противоречивы. Эти проблемы продолжают относиться к категории «вечных» в жизни общества.

Чрезмерная опека со стороны родителей, строгая регламентация деятельности обучаемых, централизованный контроль преподавателя – все это значительно снижает уровень самостоятельного выбора молодого человека, негативно отражается на его индивидуальных потребностях и интересах. Процесс приобщения учащейся и работающей молодежи к основным социально-профессиональным ценностям имеет различные формы и уровни. На них, как было отмечено выше, воздействует группа разнообразных факторов. Вместе с тем, ценностные и профессиональные ориентации есть результат выбора индивида, определение его собственной жизненной позиции и активности. Каждый человек обладает индивидуальными качествами, способностями и потребностями, в соответствии с которыми он выбирает профессию.

Индивидуальный опыт может стать уникальным и явиться базой, на которой и будет происходить формирование ценностных ориентаций, жизненного пути, сознательного выбора профессии. В условиях социальной напряженности возрастает роль самой личности в выборе социальных ориентаций. Социализация молодежи неразрывно связана с активным включением в общественную жизнь. Сегодня это часто происходит лишь на основе собственного опыта, собственного анализа и восприятий реалий современной жизни.

Для любого человека система ценностей выступает в качестве наиболее стабильных образований, сквозь призму которых он воспринимает явления окружающего мира, отношения с людьми. Именно в молодости формируются ценности и появляются ориентиры в выборе жизненного и профессионального пути, социального и профессионального самоопределения.

Социологический анализ позволил выделить ряд противоречий в социальном и профессиональном самоопределении молодежи, основными из которых являются противоречия между:

- возрастающей потребностью экономики страны в добыче природных полезных ископаемых для различных отраслей промышленности и отсутствием необходимого количества специалистов горного дела в результате недостаточной подготовки кадров;
- уровнем знаний выпускников средних образовательных учреждений и требованиями со стороны горных учебных заведений к подготовке по математическим и естественным наукам, необходимые при изучении горного дела.
- потребностями рынка труда в рабочих и специалистах горных профессий и эффективностью, уровнем и содержанием деятельности по социально-профессиональной ориентации учащейся и работающей молодежи.

На основании проведенного исследования и высказанных суждений правомерно сделать вывод о необходимости совершенствования работы по социально-профессиональной ориентации учащейся и работающей молодежи на основе реализации соответствующих программ. Для этого важно разобраться в поведении и психологии молодежи, изучить мотивацию ее действий, а также факторы, влияющие на выбор профессии и на этой основе оказать помощь молодому человеку при выборе жизненной стратегии, профессии, способов адаптации к меняющимся социальным условиям. Необходимы реальные дела, которые смогли бы заинтересовать подрастающее поколение при выборе жизненного пути и будущей профессии как морально, так и материально. Важно обеспечить возрождение престижности и статуса рабочих профессий, в первую очередь, горных. Именно горные профессии, горнодобывающая промышленность и металлургия являются базой других отраслей экономики. Рост

экономического потенциала, благосостояния населения страны немыслим без возрождения горнодобывающего комплекса, подготовки грамотных и конкурентоспособных рабочих и специалистов горного дела.

Базовые потребности молодежи в доходах, в социальном и профессиональном статусе, материальном и духовном потреблении удовлетворяются преимущественно посредством профессиональной деятельности. Инструментальное отношение личности к труду, для которого характерно стремление к получению высокого дохода, заслоняет перспективу самореализации в трудовой деятельности. Нередко человек стремится удовлетворить свои потребности и запросы в работе, не связанной с полученной профессией, но обеспечивающей высокий доход. Такая жизненная стратегия на рынке труда размывает профессиональные ценности молодого человека.

Сложность и неопределенность социально-профессионального статуса молодежи в современных условиях можно интерпретировать двояко. С одной стороны, неопределенность статуса отрицательно влияет на социальную адаптацию и ведет к маргинализации личности, повышению неуверенности в завтрашнем дне. С другой стороны, неопределенность социально-профессионального статуса выступает мотивом поиска жизненной стратегии и фактором освоения социокультурной среды обитания.

Теоретический и эмпирический анализ форм проявления, содержания и структуры социально-профессиональной ориентации учащейся и работающей молодежи позволяет наметить направления дальнейшего развития и совершенствования этого процесса:

- возрождение престижности горных профессий в общественном сознании, создающих основания для подготовки конкурентно способной, нравственно зрелой и социально активной личности;
- разработку гибкой системы материальной и моральной (нематериальной) мотивации и стимулирования работников горнодобывающих и горнопромышленных предприятий;

- создание условий формирования у молодого поколения профессионального самоопределения и социального самоутверждения в профессиональной и общественной деятельности;
- обращение к опыту советского периода, возрождение института наставничества в горнодобывающей промышленности, повышение эффективности профориентационной работы на горных предприятиях и в образовательных учреждениях.

Профессиональная ориентация молодежи начинается в школе. Основными направлениями профориентационной работы в школе являются обеспечение школьников знаниями о профессиях, различных видах профессиональной деятельности, состоянии рынка труда в конкретном городе, регионе, оказание консультативной помощи учащимся при выборе профессии и профессиональным самоопределением. Очень важно, чтобы учреждения профессионального образования, особенно вузы, подключались к этой работе на первых этапах обучения, используя свои информационные, технические и интеллектуальные ресурсы.

Наше исследование показало, что в проведении профессионально-ориентационной работы имеются большие резервы. Особого внимания требует работа по ориентации молодежи на горные профессии, острый дефицит кадров по которым испытывают горнодобывающие предприятия. Проведение социально-профессиональной ориентации среди молодежи становится в современных условиях важнейшей частью государственной кадровой политики в стране. Учитывая значение и роль горнодобывающей промышленности – обеспечение сырьевыми ресурсами промышленность страны, – целесообразно совершенствовать разнообразные методы профориентационной работы. Решение этой задачи усложняется демографическими и социальными обстоятельствами. Поэтому необходимы систематические мониторинговые социологические и психолого-педагогические исследования, необходимые не только для усиления

ведущейся работы, но и для разработки новых методов и специальных программ профориентационной работы.

В рамках этих исследований целесообразно предусмотреть выявление и развитие способностей молодых людей, разработка методических рекомендаций, направленных на повышение человеческого потенциала. Наконец, необходимо учитывать в работе по профессиональной ориентации молодежи на горные профессии, что в своем профессиональном самоопределении человек сегодня ориентируется не столько на выбор вуза или специальности, сколько на образ жизни представителей той или иной профессии. На это их нацеливают и ближайшее окружение – родители, родственники, друзья, знакомые, которые по итогам наших исследований, оказывают наибольшее влияние на молодого человека при выборе профессии. Отсюда следует, что необходимо принимать меры по улучшению материальных условий жизни горняков и шахтеров в совокупности с мерами повышения престижа горняцкой профессии и социального статуса горняков.

Только реализация комплекса мер по активизации профориентационной работы, ориентации молодежи на горные профессии и совершенствованию образа жизни горняков позволит решить обостряющийся дефицит кадров рабочих и специалистов для горнодобывающей и горнопромышленной отрасли.

Список литературы

1. Абрамов Р. Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т. Парсонса) // Социологические исследования. – 2005. – № 1.
2. Актуальные проблемы социологии молодежи / Под общей ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ.2010.
3. Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры и образования: материалы международной конференции. В 3-х т. /под общей ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург. УГТУ-УПИ. 2010.
4. Александрова Т.Л. Методологические проблемы социологии профессий// Социологические исследования, 2000, №8, с.11-17.
5. Алистратов А.С., Орлов В.А. Трудовая социализация молодежи в условиях современного рынка / Материалы Всероссийской конференции «XVII Уральские социологические чтения» УГТУ-УПИ, гуманитарный университет. Екатеринбург. 2008.
6. Анохин С. В. О концепте «поколение» / С. В. Анохин // Социально-гуманитарные знания. – 2003. № 2.
7. Бабинцев В. П., Бояринова И. В., Реутов Е. В. Статус молодежи в российском обществе: между лидерством и аутсайдерством // Університетські наукові записки. – 2007. № 3 (23).
8. Бабочкин П. И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе. – М.: МГСА, 2000.
9. Банникова Л. Н., Боронина Л. Н., Вишневский Ю. Р. Новые явления в ценностных ориентациях уральского студенчества // Социологические исследования. – 2013. № 2.
10. Белоусов С.О., Орлов В.А. Социокультурный портрет шахтера через призму региональной идентичности / Общество. Культура. Человек. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. УрФУ. Екатеринбург. 2012.
11. Бергер П., Коллинз Г. Личностно-ориентированная социология / пер. с англ. В. Анурина. – М.: Академический проект, 2004.

12. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Основные идеи дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения. [—](#) Москва: 2019.
13. Блинов В.И., Сергеев И.С., Есенина Е.Ю. Основные тенденции развития среднего профессионального образования в мире // Профессиональное образование. Москва, Столица, 2019.
14. Богданов И.Я. Проблемы адаптации студентов вуза к учебной деятельности в условиях рынка // Профессиональная ориентация молодежи в условиях рыночной экономики. Красноярск, 1994.
15. Большакова Ю. М. Личностно-профессиональные фрустрации субъектов предоставления государственных и муниципальных услуг. – «Управленческое консультирование», 2014, № 6. - с. 7 - 14.
16. Бондаревская Е.В. Ценностные основания личностно-ориентированного воспитания // Педагогика. 1995. № 4.
17. Бучева Л.П. Социальная среда и сознание личности. М.: Изд. МГУ, 1968.
18. Васенина И. В., Гусев А. В., Добренков В. И., Смакотина Н. Л. Социальный потенциал молодежи: монография / под ред. Н. Л. Смакотиной. – М.: МАКС-Пресс, 2009.
19. Васенина И. В., Кухтевич Т. Н. Российское студенчество: вчера и сегодня // Высшее образование в России. – 2011. № 10.
20. Вебер М. Наука как призвание и профессия /Избранные произведения. Пер. П.П. Гайдено, А.Ф. Филиппов. – М.: Прогресс, 1990, с. 707-735;
21. Вебер М. Основные понятия стратификации / Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. М.: «На Воробьевых», 1997, с. 160-179.
22. Вишневский Ю. Р. История зарубежной социологии образования: тенденции развития и уроки. Ч. I. Классический этап (сер. XIX – нач. XX вв.). – Екатеринбург: УрФУ, 2014.
23. Вишневский Ю. Р., Банникова Л. Н., Дидковская Я. В. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области // Университетское управление. – 2000. – № 2 (13).
24. Вишневский Ю. Р., Ковалева А. И., Родионов В. А., Ручкин Б. А., Шапко В. Т. Практикум по социологии молодежи. – М.: Социум, 2013.

25. Вишневский Ю. Р., Трынов Д. В., Шапко В. Т. Гражданская культура студентов. Тенденции и проблемы формирования // Социологические исследования. – 2009. – № 4.
26. Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Актуальные проблемы социологии молодежи // Актуальные проблемы социологии молодежи / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург: УрФУ, 2010.
27. Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Парадоксальный молодой человек // Социологические исследования. – 2006. – № 6.
28. Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Социология молодежи. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2006.
29. Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Студент 90-х – социокультурная динамика // Социологические исследования. – 2000. № 2.
30. Вишневский Ю.Р. Социализация и адаптация – системное качество молодежи // Ученые записки НТГСПА. Нижний Тагил. 2001.
31. Вишневский Ю.Р., Рубина Л.Я. Социальный облик студенчества 90-х годов // Социологические исследования. 1997, № 10.
32. Волков Ю. Г. Молодежь современной России: условия социального становления в период трансформации. / Ю. Г Волков, И. И. Гуськов. Ростов н/Д, 2000.
33. Волков Ю.Г. Гуманистическое будущее России // Социально-гуманитарные знания. 2000, № 2.
34. Волков, Ю.Г. Идеология гуманизма // Социально-гуманитарные знания. 2000. №1.
35. Воспитание жизнеспособных поколений. Доклад Комитета РФ по делам молодежи. – М., 1995.
36. Вуоринен Р, Зелот Х., Лампинен П. Профессиональная ориентация как инструмент взаимосвязи образования и рынка труда в России // Вестник ТвГУ. 2013. Выпуск 3.
37. Герчиков В. И. Феномен работающего студента вуза // Социологические исследования. 1999. – № 8.
38. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века. – М.: Педагогическое общество России, 2002.
39. Гомбоева М. И. Молодежь как социокультурное явление: методологические подходы к определению системообразующего

- противоречия // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. – 2008. № 1.
40. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: ретроспектива и перспектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.civisbook.ru/files/File/molodeg_perspektivy.pdf (дата обращения: 13.12.2016).
41. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. – М.: ЦСПиМ, 2010.
42. Григорьев С. И., Матвеева Н. А. Неклассическая социология образования начала XXI века. – Барнаул: Изд-во АРНЦ СО РАО, 2000.
43. Григорьевская И.В. Технология практико-ориентированного обучения в системе довузовского образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 3.
44. Гриншпун С.С. Стратегия поиска профессии. Москва: ФГБОУ ДПО "Акад. переподготовки работников искусства, культура и туризма", 2012.
45. Гриншпун С.С. Опыт создания государственной службы профориентации во Франции / С.С. Гриншпун // Педагогика. 2004. № 7.
46. Гриншпун, С. С. Профессиональная ориентация школьников в США // Педагогика. 2005, № 9.
47. Гриншпун, С. С. Профессиональная ориентация школьников в Великобритании // Школа и производство. 2007. № 4.
48. Гринько Н.И., Грунь В.Д., Лунев В.Г. Недра духовной культуры горного дела. М. 2011.
49. Грищенко Н.М., Головей Л.Л. Профессиональное самоопределение как фактор развития интеллектуального потенциала личности // Вестник ЛГУ. Вып. 4, 1990.
50. Давыдов И.И. Рабочие династии Урала. Средне-Уральское книжное изд-во. Свердловск. 1977.
51. Дегото Б. А. Трудовая занятость населения современной России / Б. А. Дегото // Социологические исследования. 1999. № 7.
52. Демин А. Н. Психологическое содержание профессиональной ориентации / А. Н. Демин // Прикладная психология. 1999. № 4.
53. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. М. Новая школа. 1996.
54. Динамика социальных исследований (опыт сравнительных социальных

- исследований российской молодежи) // Социологические исследования. 1998. № 5.
55. Дмитриева О. Г. Социальные реформы должны стать более человечными / О. Дмитриева // Человек и труд. 1998. № 7.
56. Дnepова Т.П. Нравственно-волевая подготовка студентов педагогического вуза. Автореф. дисс. канд. пед. наук. Екатеринбург. 1996.
57. Добренъков В. И., Кравченко А. И. Университет и университетская социология // Социология. 2004. № 3–4.
58. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.
59. Ендовицкий Д.А. Анализ предпочтений выпускников школ при выборе профессии // Высшее образование в России, 2009, № 6.
60. Есенина Е.Ю., Блинов В.И., Сергеев И.С. Базовые ценности профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург, 2019.
61. Журавлев В. Л. Вопросы жизненного самоопределения выпускников средней школы. – Ростов н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 1972.
62. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 марта 1991 г.
63. Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А. Образование как ресурс информационного общества // Социологические исследования. – 2005. – № 7.
64. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
65. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности. М., Мысль, 1965.
66. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. Т. 18. 1997. № 6.
67. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М., Академический проект, 2008. – 336 с.
68. Зиятдинова Ф.Г. Образование и наука в трансформирующемся обществе // Социологические исследования. 1998, № 11.
69. Зотова О.И., Бобнева М.И. Ценностные ориентации и механизмы социальной регуляции поведения. // Методологические проблемы социологии и психологии. М. 1975.
70. Зубок Ю. А. Исключение в исследовании молодежи / Ю. А. Зубок

//Социологические исследования. 1998. № 8.

71. Зубок Ю. А. Методология рискологического подхода в социологии молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socyouthran.ru/bookview.php?file=12> (дата обращения 07.07.2016).
72. Зубок Ю. А. Проблема риска в социологии молодежи. – М.: Изд-во МСГА, 2003.
73. Зубок Ю. А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования. 2003, № 4.
74. Зубок Ю. А. Социальная интеграция молодежи в условиях нестабильного общества. – М., Социум, 1998.
75. Зубок Ю. А. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. – М., 2011.
76. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Методология целостного подхода в социологии молодежи // Россия: новые цели и приоритеты / под ред. Г. В. Осипова, В. Н. Кузнецова, В. В. Локосова. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2006. –
77. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Методология целостного подхода в социологии молодежи // Россия: новые цели и приоритеты / под ред. Г. В. Осипова, В. Н. Кузнецова, В. В. Локосова. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2006.
78. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. – М., Academia, 2008.
79. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Становление и развитие отечественной социологии молодежи // Социологические исследования, 2008, № 7.
80. Зубок Ю. А. Проблемы социальной интеграции молодежи в условиях экономических реформ / Ю. А. Зубок // Аналитический вестник № 15 (103). Молодежь в условиях социально-экономической трансформации российского общества. М., 1999.
81. Иванников В.А. Потребности как жизненные задачи. // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1997. № 1.
82. Иконникова С. Н., Соколов Э. В. Диалектика развития личности // Духовная культура развитого социализма и личность. – Л., 1980.
83. Иконникова С.П., Лисовский В.Т. Динамика ценностных ориентации молодежи в период реформ // Молодежь в условиях социально-экономических реформ. СПб., 1995.

84. Ильинский И. М. Основы концепции воспитания жизнеспособных поколений [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
85. История и актуальные проблемы горного образования. Материалы межвузовской научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2002. – 124 с.
86. Килина И.А., Понамарева Е.В. Подготовка кадров в сфере профориентации обучающихся: проблемы и перспективы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 3.
87. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., Академия, 2012.
88. Ковалева А. И., Луков В. А. Социология молодежи: Теоретические вопросы. – М., Социум, 1999.
89. Козлов А. А. Миссия современного молодого поколения и проблемы изучения позитивного потенциала молодежи / Молодежь – позитивная сила развития российского общества // Материалы Всероссийской научно-практической конференции (24–25.09.2009). – СПбГУ, 2009.
90. Колесов В. П. Назревшие проблемы модернизации высшей школы // Вестник МГУ. Серия 6. Экономика. 2012.
91. Константиновский Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы – начало 2000-х). – М.: ЦСП, 2008.
92. Константиновский Д. Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы – начало 2000-х). – М.: ЦСП, 2008.
93. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Молодежь России на рубеже XX–XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. – М.: ЦСП, 2014.
94. Константиновский Д.Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. М. 2000.
95. Кораблева Г. Б. Становление подходов к социологии профессий в России // Социологические исследования. – 2013, № 1, с.109-126.
96. Кох И.А. Профессиональная компетентность в структуре профессиональной подготовке рабочих / Научный вестник УрАГС. № 1. Екатеринбург. 2011.
97. Кох И.А., Орлов В.А. Профессиональное образование и

- профессиональная компетентность рабочих кадров / Актуальные проблемы социологии и менеджмента: общество – управление – образование – молодежь – культура. УГТУ-УПИ. – Екатеринбург. 2005.
98. Кох И.А., Орлов В.А. Профессиональное образование и профессиональная компетентность рабочих кадров / Человек. Культура. Управление. УГТУ. Екатеринбург. 2005.
99. Кох И.А., Орлов В.А. Профильная подготовка в школе и трудовое воспитание молодежи / УрГУ им. М. Горького. Екатеринбург. 2008.
100. Кривошеков И.Я. Словарь Верхотурского уезда. Электротипография Губернского земства. 1910.
101. Левикова С. И. Молодежная субкультура. – М.: Фаир-пресс, 2004.
102. Лисовский В. Т. Молодежь в условиях кризиса / В. Т. Лисовский // Народное образование. 1994. № 5.
103. Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб, 2000.
104. Логунова О.С., Войно И.А. Профессионализация школьников в процессе выбора высшего учебного заведения//Социология образования. 2014, № 3
105. Луков В. А. Теории молодежи: Междисциплинарный анализ. – М.: Канон+; РООИ «Реабилитация», 2012.
106. Луков В. А. Теории молодежи: пути развития // Знание. Понимание. Умение. – 2007. № 3. – С. 70–82; № 4.
107. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессиональных групп в России: история становления и перспективы // Вестник Института социологии, 2013, № 7. с. 91-106.
108. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009, № 8. – С. 36-46.
109. М.П. Миронов, Б.С. Павлов, В.Г. Попов. Выбор и освоение профессии риска как социологическая проблема. Екатеринбург, изд. ИЭ УрО РАН, УрАГС. 2006. – 232 с.
110. Митин А. А. Исследования молодежной проблематики в современной России: рецепция зарубежных теоретико-концептуальных подходов // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – № 4 (64). – Т. 2.

111. Молодежная культура и ценности будущего / отв. ред. А. Г. Козлова, М. С. Гаврилова. – СПб., 2001.
112. Молодежь России: социальное развитие / под ред. В. И. Чупрова. – М.: Наука, 1992.
113. Молодежь России: социологический портрет. – М., ЦСПиМ, 2010.
114. Молодежь российского региона: духовные миры и жизненные стратегии / под ред. проф. В. П. Бабинцева. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2007.
115. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. – М., 2000.
116. Морозова Т. И. Успех и аутсайдерство как альтернативы развития молодежи // Теория и практика общественного развития. – 2011. № 6.
117. Морозова Т. И. Успех и аутсайдерство как альтернативы развития молодежи // Теория и практика общественного развития. – 2011. № 6.
118. Нелинейная модель российского высшего образования в макрорегионе: теоретическая концепция и практические возможности/Г. Е. Зборовский [и др.] / под ред. Г.Е. Зборовского. – Екатеринбург: Гуманитарный университет. – 2016.
119. Образование как социальный институт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socio.rin.ru/cgi-bin/article.pl?id=627> (дата обращения: 11.06.2016).
120. Омельченко Е.Л. Молодежь: Открытый вопрос. – Ульяновск, Симбирская книга, 2004.
121. Орлов В.А. Социально-профессиональные ориентации молодежи Урала на профессию горняка: монография. – Екатеринбург: УрФУ, 2015.
122. Орлов В.А. Влияние занятости студентов на профессиональную подготовку специалистов / Дискуссия. Наука без границ. №2-3. Екатеринбург. 2011.
123. Орлов В.А. Дистанционное обучение – современная форма профессионального образования /Социологические очерки. УГТУ – УПИ. Екатеринбург. 2009.
124. Орлов В.А. Довузовская профильная подготовка и трудовое воспитание молодежи // Ученые записки НТГСПА. Нижний Тагил, 2008.
125. Орлов В.А. Доступность и качество образования. /Ученые записки. НТГСПА. Нижний Тагил. 2006.
126. Орлов В.А. О роли профильной подготовки в школе для выбора профессии // Социологический вестник. Выпуск 34. УГГА.

Екатеринбург. 2003.

127. Орлов В.А. Студенты горного университета: динамика социокультурного облика (2007–2016 гг.). / Студент 1995–2016 гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала: монография / Л. Н. Банникова [и др.]; под общ. ред. д-ра филос. наук, проф. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург, изд-во УрФУ, 2017.
128. Орлов В.А. Студенты-заочники и общественные организации работающей молодежи // Гражданская культура современного студенчества. Уральское отделение РОС ГОУ ВПО «УГТУ-УПИ». Екатеринбург. 2007.
129. Орлов В.А., Кох И.А. Профессионально – ценностные ориентации современной молодежи // Человек. Культура. Управление. Екатеринбург, изд-во УГГГА, 2004.
130. Ортега-и-Гассет Х. Миссия университета / пер. с исп. М. Н. Голубевой, А. М. Корбута. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010.
131. Осипов А. М. Социология образования. Очерки теории. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006.
132. Особенности социальной мобильности молодежи XXI века. Монография. Под ред. Гаврилюк В.В. – Тюмень, Тюменский индустриальный университет, 2016 – 131 с.
133. Пак Л.Г. Социализация студенческой молодежи в социокультурном контексте [Электронный ресурс] // Социально-гуманитарные знания. – 2008. № 4. – С. 163–169. – Режим доступа: <http://naukarus.com/sotsializatsiya-studencheskoy-molodezhi-v-sotsiokulturnomkontekste> (дата обращения: 11.12.2016).
134. Пак Л.Г. Социализация студенческой молодежи в социокультурном контексте // Социально-гуманитарные знания. – 2008. № 4. – <http://naukarus.com/sotsializatsiyastudencheskoy>.
135. Петрова Т.Э. Социология студенчества в России. Этапы и закономерности становления. – СПб., Бельведер, 2000.
136. Попов А.А. Деятельностных подход и онтопологическое конструирование в образовании / А.А. Попов // Деятельностный подход в образовании. – М., 2018.

137. Попов А.А., Львовский В.А. Деятельностный подход и антропологическое конструирование в образовании. — Деятельностных подход в образовании, 2018.
138. Попов А.А., Проскуровская И.Д. География человеческих перспектив. — Москва: Деятельностный подход в образовании, 2018.
139. Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Актуальные направления развития системы профессиональной ориентации учащейся молодежи Материалы Международной научно-практической конференции (Кемерово, 15–16 марта 2017 г.). Кемерово, 2017.
140. Пряжников Н. С. Перспективы развития профориентации в системе кадровой политики государства // Проблемы профориентационной работы в современных условиях. - Материалы Всеросс. науч-практич. конф. 25 - 26 марта 2010. Тюмень, изд-во ТюмГУ, 2010.
141. Пряжников Н. С. Школьная профориентация: реальность и мечты // Школьный психолог, 2003, № 4.
142. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. — М., Академия, 2013. — 496 с.
143. Российское образование в условиях социальных трансформаций: социологические очерки / Под общей ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург. УГТУ – УПИ. 2009. — 987 с.
144. Рубина Л. Я. Советское студенчество. Социологический очерк. — М.: Мысль, 1981. — 207 с.
145. Рубина Л.Я. Образовательный путь поколения //Социальные проблемы образования: Сб. науч. трудов. Свердловск, 1991. — 101 с.
146. Рубцова Е. П. «Жизненные стратегии» молодежи: проблемы определения в социологическом дискурсе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1. — 2010. Вып. 1.
147. Скутин А.С. Профессионально-ценностные ориентации студентов. — Социологический вестник // Выпуск 67. — Екатеринбург: Изд-во УГТУ, 2018. — С. 15 –34.
148. Соколов А.В. Интеллектуально-нравственная дифференциация современного студенчества // Социологические исследования. — 2005. № 9.

149. Сокурская Л. Г. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода / Харьков: Харьковский нац. ун-т им., 2006. – 185 с.
150. Сорокин П. А. Кризис нашего времени // Американская социологическая мысль. – М., 1996. – 372-392 с.
151. Сорокин П. А. Системы социологии. В 2 тт. – Т. 1. – М.: Наука, 1993.
152. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов; пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
153. Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе /Под ред. В.А. Мансурова. М. Изд-во Института социологии РАН. 2007. – 290 с.
154. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ad Marginem, 2014. – 265 с.
155. Студент 1995–2016 гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала: монография / Л. Н. Банникова [и др.]; под общ. ред. д-ра филос. н., проф. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург, изд-во УрФУ, 2017.
156. Студент–2012. Материалы VI этапа социологического мониторинга (декабрь 2011 – январь 2012 гг.). – Екатеринбург: УрФУ, 2012.
157. Студенчество начала XXI века: ценностные ориентации и повседневные практики / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург: УрФУ, 2012.
158. Студенчество стран ШОС: социокультурное измерение. Материалы социологического исследования (ноябрь 2008 – апрель 2009 гг.): монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009.
159. Тоффлер Э. Метаморфозы власти. Метаморфозы власти / пер. с англ. Э. Тоффлер. – М.: Издательство АСТ, 2003.
160. Тощенко Ж. Т. Жизненный мир и его смыслы // Социологические исследования. – 2016, № 1.
161. Тощенко Ж. Т. Социология жизни. – М., Юнити-Дана, 2016.
162. Тощенко Ж. Т. Фантомы российского общества. – М., Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015. – 668 с.
163. Тощенко Ж. Т. Эволюция идей социологии жизни // Гуманитарий Юга России. 2016. – Т. 18. № 2.

164. Тощенко Ж. Т. Эволюция теоретической социологии в России (1950–2000-е годы) // Социологические исследования. 2009. № 6 – 7.
165. Управление региональными системами подготовки кадров / В.И. Блинов, Л.Н. Куртеева, И.С. Сергеев, Е.Ю. Есенина // Образование и наука. 2019. Том 21, № 3.
166. Черняк Ю. Г. Социальные риски молодежи. – Минск: Право и экономика, 2009. – 159 с.
167. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Сахарова В.И. Тенденции развития профессиональной ориентации учащейся молодежи и вызовы времени // «Профессиональное образование в России и за рубежом», 2013, № 2.
168. Чистякова С.Н. От учебы к профессиональной карьере. М., Издательский центр «Академия», 2013. – 176 с.
169. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация на карьеру // Профессиональное образование. Столица. 2014, № 7.
170. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение: современный аспект // Профессиональное образование. Столица. № 6. 2015.
171. Чистякова, С.Н. Актуальные проблемы профориентации // Приложение «Инновации в профессиональной школе» к журналу «Профессиональное образование» Столица. М., 2014, № 7.
172. Чупров В. И. Проблемы образования молодежи в российском обществе риска // Образование и молодежная политика в современной России: Матер. Всерос. науч.-практ. конф. – СПбГУ, 2002.
173. Чупров В. И., Зубок Ю. А., Романович Н. А. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства. М.: Норма, 2016.
174. Шарыгин И. Образование и глобализация. Российское образование в условиях глобализации // Новый мир, 2004, № 10.
175. Шафранов-Куцев Г.Ф., Толстогузов С.Н. Профориентационные практики вуза. Монография. – М., Логос, 2014.
176. Шубкин В. Н. Начало пути (проблемы молодежи в зеркале социологии и литературы). – М., Молодая гвардия, 1979.
177. Шубкин В. Н. Социологические опыты (Методологические вопросы социальных исследований). – М., Мысль, 1970.
178. Шуклина Е. А. Самообразование как отрасль социологического знания // Социологические исследования. – 1999, № 4.

179. Ясперс К. Идея университета / пер. с нем. Т. В. Тягуновой; ред. перевода О. Н. Шпарага. – Под общ. ред. М. А. Гусаковского. – Минск: БГУ, 2006.
180. Career Guidance in Sweden. Swedish Council for Higher Education. Erasmus+, 2015. 18 p.
181. Career guidance challenges and opportunities. Strategic Support, SAQA, 2009. 45 p.
182. Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris: Organisation for economic co-operation and development, 2004. 171 p.
183. Coleman J. S. and other. Equality of Educational Opportunity. – Washington: National Center for Educational Statistics, 1966.
184. Coleman J. S. The Concept of Educational Equality // Harvard Educational Review. 1968. № 38.
185. Guide on Life Planning Education and Career Guidance for Secondary Schools. 1st Edition. Career Guidance Section School Development Division, Education Bureau (May 2014). 36 p.
186. Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark. 3rd edition, 1st impression. Danish Agency for Universities and Internationalisation, 2012. 23 p.
187. Encyclopedia of Careers and Vocational Guidance, 15th Edition, 5-Volume Set. Ferguson Publishing, 2010.
188. Isa Abubakar. Career guidance and decision making efficacy: Dimensions & Relations, 2012. 88 p.
189. Noel Mwenda. Educational and Career Guidance and Counseling. An Introduction. LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 116 p.
190. Omprakash Pal. Educational And Vocational Guidance In Higher Education. Methods And Approaches. LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 256 p.
191. Parsons T. Professions//International Encyclopedia of the Social Sciences. New York: The Macmillan Company & The Free Press., 1968, p.530-544;
192. Parsons T. The Professions and Social Structure//Social Forces, 1939, #17(4), p.457-467.
193. Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. Cedefop panorama series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 107 p.
194. Spenser H. The Principles of Sociology. Abridged by Stanislaw Andreski. London: Macmillan, 1969.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета: Профессионально-ценностные ориентации студентов



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Анкета

Уважаемый студент!

Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Внимательно прочитайте каждый вопрос и все возможные варианты ответов на него, а затем обведите кружком цифру, которая соответствует выбранному Вами варианту или на свободной строке напишите свой ответ. Анализ результатов проводится в обобщённом виде, свою фамилию указывать не нужно.

1. Нравиться ли Вам учиться в вузе? (один ответ)

1. Да
2. Скорее да
3. Отчасти, и да, и нет
4. Скорее нет
5. Нет

2. Когда у Вас появилось желание получить определенную специальность? (один ответ)

1. В школе
2. Во время работы
3. Случайно, перед поступлением
4. Не появилось (учусь вынуждено)
5. Другое _____
6. Затрудняюсь ответить

3. Что повлияло на Ваш выбор будущей специальности? (не более 3-х вариантов)

1. Творческий характер профессии
2. Популярность профессии
3. Интересная работа
4. Настояния родителей
5. Друзья/знакомые поступали на эту же специальность
6. Возможность перемены места жительства
7. Возможность продолжить семейную династию
8. Интересовало лишь поступление в ВУЗ, вне зависимости от специальности
9. Средства массовой информации
10. Другое _____

4. Удовлетворены ли Вы выбранной специальностью? (один ответ)

1. Удовлетворен полностью
2. Скорее удовлетворен
3. Отчасти, и да, и нет

4. Скорее не удовлетворен
5. Не удовлетворен
6. Затрудняюсь ответить

5. Какие намерения у Вас по поводу будущей профессии? (один ответ)

1. Работать по специальности
2. Готов работать по любой специальности
3. Пока не решил
4. Другое _____

5. Чем Вы еще хотели бы заниматься по окончании университета помимо работы? (не более 2-х вариантов)

1. Открыть свое дело
2. Получить второе образование
3. Уехать учиться за границу
4. Посвятить себя дому
5. Заниматься наукой
6. Общественной, политической жизнью
7. Другое _____
8. Затрудняюсь ответить

7. Какими ценностями из представленного ниже перечня Вы руководствуетесь? (не более 5-ти вариантов)

1. Жизненная мудрость
2. Здоровье
3. Интересная работа
4. Любовь
5. Материальная обеспеченность
6. Наличие друзей
7. Общественное признание
8. Полное использование своих возможностей, сил и способностей в общественной жизни
9. Саморазвитие
10. Семейная жизнь
11. Счастье других
12. Творчество
13. Уверенность
14. Удовольствия

8. Каким характеристикам, на Ваш взгляд, должен соответствовать успешный человек? (не более 5-ти вариантов)

1. Аккуратность, порядок в вещах, четкость в ведении дел
2. Хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения
3. Жизнерадостность
4. Самостоятельность
5. Образованность, широта знаний
6. Ответственность, чувство долга и умение держать свое слово
7. Рациональность, умение принимать обдуманные решения
8. Сдержанность
9. Чуткость, заботливость
10. Терпимость, умение прощать
11. Умение понять и уважать иные мнения
12. Твердость воли, не отступать перед трудностями
13. Честность, правдивость, искренность
14. Трудолюбие

9. Считаете ли Вы престижной осваиваемую специальность? (один ответ)

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Мое отношение к престижу выбранной специальности нейтрально

4. Скорее нет
5. Нет
6. Затрудн. ответить

10. Какой престиж, по Вашему мнению, имеет Ваша специальность в обществе? (оцените по шкале от 0 до 10 баллов)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Затрудняюсь ответить
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

11. Вы хотели бы сменить специальность? (один ответ)

1. Да
2. Нет → переходите к вопросу 13
3. Другое _____
4. Затрудняюсь ответить

12. В связи с чем Вы хотели бы сменить специальность? (можно отметить несколько вариантов)

1. В связи с материальным положением
2. В связи с затруднениями в обучении
3. В связи с потерей интереса к выбранной специальности
4. В связи с возникновением интереса к другой специальности
5. Другое _____

13. Что для Вас наиболее значимо в будущей профессии? (не более 3-х вариантов)

1. Творческий характер работы
2. Соответствие будущей профессии Вашим способностям и умениям
3. Возможность достичь признания
4. Получать высокие доходы
5. Возможность сделать карьеру
6. Принести пользу людям
7. Престиж профессии
8. Реализовать свой потенциал
9. Самостоятельность, независимость
10. Связь с современными технологиями
11. Хороший дружный коллектив
12. Другое _____

14. Как Вы считаете, востребована ли выбранная Вами специальность на российском рынке труда? (один ответ)

1. Однозначно востребована
2. Скорее востребована, чем не востребована
3. Трудно сказать
4. Скорее не востребована, чем востребована
5. Совершенно не востребована

15. На какие ограничения Вы готовы пойти ради реализации своих профессиональных планов?

(не более 3-х вариантов)

1. Переехать в другой город
2. Иметь ненормированный график работы
3. Отказывать себе в отдыхе, развлечениях
4. Работать в организации со строгой регламентацией
5. Откладывать рождение ребенка
6. Ограничить общение с друзьями
7. Откладывать создание семьи
8. Выполнять работу ниже полученной квалификации
9. Рисковать здоровьем, работать на вредном производстве
10. Другое _____

11. Не готов(а) на жертвы, ограничения

16. Приходится ли Вам совмещать работу с учебой? (один ответ)

1. Да, я имею постоянную работу
2. Нерегулярно, время от времени я подрабатываю
3. Раньше – да, сейчас – нет
4. Нет, не приходится → *переход к вопросу 18*
5. Другое _____

17. Если Вы работаете или работали, связана ли Ваша работа с осваиваемой специальностью?

(один ответ)

1. Да, связана
2. Не очень связана
3. Нет, не связана

18. Каковы, по Вашему мнению, критерии оценки престижности профессии? (не более 3-х вариантов)

1. Высокая оплата труда
2. Мода на данный вид деятельности
3. Профессия придает высокий социальный статус
4. Востребованность на рынке труда
5. Широкая распространенность профессии
6. Творческий характер труда
7. Комфортность условий труда
8. Работа сложная, требующая высокой квалификации
9. Другое _____
10. Затрудняюсь ответить

19. Назовите 3 профессии, которые Вы считаете наиболее престижными (ответ напишите):

1. _____
2. _____
3. _____

Сообщите, пожалуйста, о себе:

20. Ваш пол: 1. Мужской 2. Женский	21. Ваш возраст: 1. до 20 2. 20-23 3. старше 23 4. _____
22. Укажите факультет, на котором обучаетесь 1. ГТФ 2. ГМФ 3. ИМЭ 4. ФГИГ 5. ФГЗ 6. ФГХ 7. ГМУ 8. ФЭМ 9. ЮФ	23. Курс: 1. I курс 2. II курс 3. III курс 4. IV курс 5. V курс (специалитет) 6. Магистратура
24. Успеваемость за последний семестр: 1. 3-3,5 балла 2. 4-4,5 балла 3. 5 баллов	25. Форма обучения 1. Бюджетная 2. Платная, оплачивают родители 3. Платная, оплачиваю самостоятельно 4. Платная, оплачивает организация

26. Где Вы жили до поступления в вуз?

1. Екатеринбург
2. Другой крупный город (более 500 тыс. чел.)
3. Средний город (от 100 до 500 тыс. чел.)
4. Малый город
5. Поселок
6. Село

27-37. Скажите, пожалуйста, каков род занятий Ваших родителей в настоящее время? (один ответ)

№	Род занятий	отец	мать
27	Руководитель подразделения	1	2
28	Служащий, технический исполнитель	1	2
29	Рабочий	1	2
30	Неработающий(-ая) пенсионер(-ка)	1	2
31	Бизнесмен, предприниматель, фермер	1	2
32	Специалист	1	2
33	Руководитель высшего звена предприятия, учреждения, фирмы	1	2
34	Не работает и не планирует искать работу	1	2
35	Не работает, но ищет работу	1	2
36	Другое	1	2
37	Затрудняюсь ответить	1	2

38. Работали ли Вы до поступления в вуз?

1. Да, работал
2. Нет, не работал

39. Укажите профиль Вашей специальности:

1. Технический
2. Гуманитарный, социальный
3. Другое _____

Благодарим Вас за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Профессионально-ценностные ориентации студентов
Линейные распределения результатов массового опроса студентов УГГУ
(2017)**

(F - количество ответов – процент - % к числу опрошенных - %отв - % к числу ответов (если можно было дать несколько ответов))

1. Нравится ли Вам учиться в вузе?

N:	Значение:	%отв.
1	Да	45,1
2	Скорее да	28,8
3	Отчасти, и да, и нет	20,7
4	Скорее нет	2,8
5	Нет	2,3
6	Другое	0,3

	Итого:	100,0
--	--------	-------

2. Когда у Вас появилось желание получить определенную специальность?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	В школе	283	46,70
2	Во время работы	18	2,97
3	Случайно, перед поступлением	220	36,30
4	Не появилось (учусь вынужденно)	45	7,43
5	Другое	18	2,97
6	Затрудняюсь ответить	22	3,63
	Итого:	606	100,00

3. Что повлияло на Ваш выбор будущей специальности?

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Интересная работа	322	29,04	53,22
2	Популярность профессии	185	16,68	30,58
3	Интересовало лишь поступление в ВУЗ, вне зависимости от спец	125	11,27	20,66
4	Настояния родителей	123	11,09	20,33
5	Творческий характер профессии	99	8,93	16,36
6	Возможность перемены места жительства	77	6,94	12,73
7	Друзья/знакомые поступали на эту же специальность	75	6,76	12,40
8	Средства массовой информации	38	3,43	6,28
9	Другое	35	3,16	5,79
10	Возможность продолжить семейную династию	30	2,71	4,96
	Итого:	1109	100,00	183,31

4. Удовлетворены ли Вы выбранной специальностью?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Удовлетворен полностью	119	19,6
2	Скорее удовлетворен	252	41,5
3	Отчасти, и да, и нет	178	29,3
4	Скорее не удовлетв.	30	4,9
5	Не удовлетворен	7	1,1
6	Затрудн. ответить	20	3,3
	Итого:	606	100,0

5. Какие намерения у Вас по поводу будущей профессии?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Работать по специальности	262	43,23
2	Готов работать по любой специальности	121	19,97
3	Пока не решил	203	33,50
4	Другое	20	3,30
	Итого:	606	100,00

6. Чем бы Вы еще хотели делать помимо работы?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Открыть свое дело	323	53,4
2	Получить второе образование	220	36,4
3	Уехать за границу	149	24,6
4	Посвятить себя семье	137	22,6
5	Заниматься наукой	21	3,4
6	Общественной, политической жизнью	62	10,2
7	Другое	26	4,3
8	Затрудняюсь ответить	38	6,2
	Итого:	976	161,5

7. Какими ценностями из представленного ниже перечня Вы руководствуетесь?

N:	Значение:	%отв.
----	-----------	-------

1	Материально обеспеченная жизнь	59,8
2	Саморазвитие	57,5
3	Физическое и психическое здоровье	43,7
4	Счастливая семейная жизнь	43,6
5	Наличие хороших и верных друзей	43,1
6	Интересная работа	42,2
7	Любовь	37,6
8	Уверенность в себе	33,4
9	Жизненная мудрость	27,3
10	Удовольствия	20,6
11	Творчество	18,0
12	Полное использование своих возможностей, сил и способностей	16,6
13	Общественное признание, уважение окружающих, коллектива, кол	13,5
14	Счастье других	5,9
Итого:		463,1

8. Каким характеристикам, на Ваш взгляд, должен соответствовать успешный человек?

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Образованность, широта знаний	343	11,94	56,98
2	Ответственность, чувство долга и умение держать свое слово	323	11,25	53,65
3	Аккуратность, порядок в вещах, четкость в ведении дел	272	9,47	45,18
4	Рациональность, умение принимать обдуманные решения	268	9,33	44,52
5	Твердость воли, не отступать перед трудностями	266	9,26	44,19
6	Самостоятельность	251	8,74	41,69
7	Хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами к	240	8,36	39,87
8	Любовь к труду	237	8,20	39,38
9	Умение понять чужую точку зрения	226	7,87	37,54
10	Честность	148	5,15	24,58
11	Жизнерадостность	116	4,04	19,27
12	Сдержанность	87	3,03	14,45
13	Терпимость, умение прощать другим их ошибки и заблуждения	71	2,47	11,79
14	Чуткость, заботливость	24	0,84	3,99
Итого:		2872	100,00	477,08

9. Считаете ли Вы престижной осваиваемую специальность?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Да	235	38,91
2	Скорее да, чем нет	218	36,09
3	Мое отношение к престижу выбранной специальности нейтрально	101	16,72
4	Скорее нет, чем да	26	4,30
5	Нет	8	1,32
6	Затрудняюсь ответить	16	2,65
Итого:		604	100,00

10. Какой престиж, по Вашему мнению, имеет Ваша специальность в обществе?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	1	6	1,00
2	2	7	1,17
3	3	14	2,33
4	4	30	5,00
5	5	55	9,17
6	6	59	9,83
7	7	142	23,67
8	8	142	23,67
9	9	51	8,50
10	10	57	9,50
11	Затрудняюсь ответить	37	6,17
Итого:		600	100,00

11. Вы хотели бы сменить специальность?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Да	93	15,58
2	Нет	403	67,50
3	Другое	18	3,02
4	Затрудняюсь ответить	83	13,90
	Итого:	597	100,00

12. В связи с чем Вы хотели бы сменить специальность?

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	В связи с материальным положением	17	8,29	2,81	9,83
2	В связи с затруднениями в обучении	20	9,76	3,30	11,56
3	В связи с потерей интереса к выбранной специальности	81	39,51	13,37	46,82
4	В связи с возникновением интереса к другой специальности	73	35,61	12,05	42,20
5	Другое	14	6,83	2,31	8,09
	Итого:	205	100,00	33,83	118,50

13. Что для Вас наиболее значимо в будущей профессии?

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Возможность получать высокие доходы	374	22,28	62,33
2	Возможность занять высокий пост, сделать карьеру	237	14,12	39,50
3	Соответствие будущей профессии Вашим способностям и умениям	188	11,20	31,33
4	Возможность полнее реализовать свой потенциал	151	8,99	25,17
5	Самостоятельность, независимость	146	8,70	24,33
6	Принести пользу людям	127	7,57	21,18
7	Творческий труд	117	6,98	19,52
8	Хороший коллектив	94	5,61	15,66
9	Признание	93	5,55	15,52
10	Высокий престиж профессии	77	4,59	12,82
11	Связь с современными технологиями	67	3,99	11,17
12	Другое	8	0,48	1,31
	Итого:	1679	100,00	279,82

14. Как Вы считаете, востребована ли выбранная Вами специальность на российском рынке труда?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Однозначно востребована	191	31,73
2	Скорее востребована, чем не востребована	236	39,20
3	Трудно сказать	143	23,75
4	Скорее не востребована, чем востребована	29	4,82
5	Совершенно не востребована	3	0,50
	Итого:	602	100,00

15. На какие ограничения Вы готовы пойти ради реализации своих профессиональных планов?

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Переехать в другой город	373	28,24	62,06
2	Иметь ненормированный график работы	262	19,83	43,59
3	Работать в организации со строгой регламентацией	174	13,17	28,95
4	Отказывать себе в отдыхе, развлечениях	112	8,48	18,64
5	Откладывать создание семьи	88	6,66	14,64
6	Откладывать рождение ребенка	84	6,36	13,98
7	Выполнять работу ниже полученной квалификации	82	6,21	13,64
8	Не готов(а) на жертвы, ограничения	50	3,79	8,32
9	Ограничить общение с друзьями	48	3,63	7,99
10	Рисковать здоровьем, работать на вредном производстве	41	3,10	6,82
11	Другое	7	0,53	1,16
	Итого:	1321	100,00	219,80

16. Приходится ли Вам совмещать работу с учебой?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Да, я имею постоянную работу	114	18,97

2	Нерегулярно, время от времени я подрабатываю	155	25,79
3	Раньше - да, сейчас - нет	39	6,49
4	Нет, не приходится	291	48,42
5	Другое	2	0,33
Итого:		601	100,00

17. Если Вы работаете или работали, работа связана с осваиваемой специальностью?

N:	Значение:	F:	%док.	%отв.
1	Да, связана	44	7,26	13,46
2	Не очень связана	95	15,68	29,05
3	Нет, не связана	188	31,02	57,49
Итого:		327	53,96	100,00

18. Каковы, по Вашему мнению, критерии оценки престижности профессии?

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Высокая оплата труда	459	28,94	76,37
2	Востребованность на рынке труда	358	22,57	59,57
3	Профессия придает высокий социальный статус	216	13,62	35,94
4	Работа сложная, требующая высокой квалификации	200	12,61	33,28
5	Комфортность условий труда	137	8,64	22,80
6	Широкая распространенность профессии	103	6,49	17,14
7	Творческий характер труда	56	3,53	9,32
8	Мода на данный вид деятельности	46	2,90	7,65
9	Затрудняюсь ответить	9	0,57	1,50
10	Другое	2	0,13	0,33
Итого:		1586	100,00	263,89

19. Назовите 3 профессии, которые Вы считаете наиболее престижными

N:	Значение:	F:	%	%отв.
1	Врач	152	13,05	33,41
2	Инженер	104	8,93	22,86
3	Юрист	89	7,64	19,56
4	Бизнесмен, предприниматель	65	5,58	14,29
5	Государственный служащий	54	4,64	11,87
6	Программисты и IT-специалисты	48	4,12	10,55
7	Менеджер	43	3,69	9,45
8	Учителя, педагоги, преподаватели	30	2,58	6,59
9	Военнослужащий	29	2,49	6,37
10	Директор	29	2,49	6,37
11	Экономист	29	2,49	6,37
12	Строитель	25	2,15	5,49
13	Депутат	24	2,06	5,27
14	Президент	21	1,80	4,62
15	Судья	20	1,72	4,40
16	Архитектор	17	1,46	3,74
17	Добыча полезных ископаемых (нефтяники, газовики)	17	1,46	3,74
18	Адвокат	15	1,29	3,30
19	Полицейский	14	1,20	3,08
20	Политик	13	1,12	2,86
21	Переводчик, лингвист	12	1,03	2,64
22	Пилот самолет	11	0,94	2,42
23	Дизайнер	10	0,86	2,20
24	Маркетолог	10	0,86	2,20
25	Пожарный	10	0,86	2,20
26	Прокурор	10	0,86	2,20
27	Банкир	9	0,77	1,98
28	Министр	9	0,77	1,98
29	ФСБ	8	0,69	1,76
30	Энергетик	8	0,69	1,76
31	Геолог	7	0,60	1,54
32	Маркшейдер	7	0,60	1,54
33	Ученые, сотрудники НИИ	7	0,60	1,54

34	Электрик	7	0,60	1,54
35	Государственное управление	6	0,52	1,32
36	Журналист	6	0,52	1,32
37	Механик	5	0,43	1,10
38	МЧС	5	0,43	1,10
39	Ювелир	5	0,43	1,10
40	Актер	4	0,34	0,88
41	Аудитор	4	0,34	0,88
42	Бухгалтер	4	0,34	0,88
43	Геоинформатик	4	0,34	0,88
44	Логист	4	0,34	0,88
45	Повар	4	0,34	0,88
46	Проектировщик	4	0,34	0,88
47	Экономическая безопасность	4	0,34	0,88
48	Артист	3	0,26	0,66
49	Дипломат	3	0,26	0,66
50	Мастер	3	0,26	0,66
51	Психолог	3	0,26	0,66
52	Рабочий	3	0,26	0,66
53	Ресторатор	3	0,26	0,66
54	Сантехники	3	0,26	0,66
55	Спасатель	3	0,26	0,66
56	Спортсмен	3	0,26	0,66
57	Технические специальности	3	0,26	0,66
58	Физик	3	0,26	0,66
59	Художник	3	0,26	0,66
60	ЭГП	3	0,26	0,66
61	Водитель	2	0,17	0,44
62	Геодезист	2	0,17	0,44
63	Губернатор	2	0,17	0,44
64	Дворник	2	0,17	0,44
65	Дегустатор	2	0,17	0,44
66	Информационная безопасность и технологии	2	0,17	0,44
67	Кассир	2	0,17	0,44
68	Кондуктор	2	0,17	0,44
69	Космонавт	2	0,17	0,44
70	Металлург	2	0,17	0,44
71	Нотариус	2	0,17	0,44
72	Охрана	2	0,17	0,44
73	Представитель компании, корпорации	2	0,17	0,44
74	Режиссер	2	0,17	0,44
75	Ректор УГГУ	2	0,17	0,44
76	Риелтор	2	0,17	0,44
77	Сварщик	2	0,17	0,44
78	Следователь	2	0,17	0,44
79	Сотрудник администрации президента	2	0,17	0,44
80	Таможенник	2	0,17	0,44
81	Технология транспортных процессов	2	0,17	0,44
82	Финансовый аналитик	2	0,17	0,44
83	Эколог	2	0,17	0,44
84	Администратор	1	0,09	0,22
835	Автомеханик	1	0,09	0,22
86	Археолог	1	0,09	0,22
87	Биохимик	1	0,09	0,22
88	Блоггер	1	0,09	0,22
89	Видеооператор	1	0,09	0,22
90	Главы Роснефти и Газпрома	1	0,09	0,22
91	Дальнобойщик	1	0,09	0,22
92	Деревообработчик	1	0,09	0,22
93	Железнодорожник	1	0,09	0,22
94	Инвестор	1	0,09	0,22
95	Инновационные технологии	1	0,09	0,22
96	Инспектор пожарной безопасности	1	0,09	0,22
97	Инструктор	1	0,09	0,22
98	Кадастр недвижимости	1	0,09	0,22

99	Клоун	1	0,09	0,22
100	Кондитер	1	0,09	0,22
101	Косметолог	1	0,09	0,22
102	Курьер	1	0,09	0,22
103	Маляр	1	0,09	0,22
104	Маникюрщица	1	0,09	0,22
105	Машинист поезда	1	0,09	0,22
106	Монтажник	1	0,09	0,22
107	Музыкальный продюсер	1	0,09	0,22
108	Музыкант	1	0,09	0,22
109	Мультимиллиардер	1	0,09	0,22
110	Нанотехнолог	1	0,09	0,22
111	Начальник рудника	1	0,09	0,22
112	Обслуживание общества	1	0,09	0,22
113	Общественный деятель	1	0,09	0,22
114	Организатор общественных мероприятий	1	0,09	0,22
115	Парикмахер	1	0,09	0,22
116	Писатель	1	0,09	0,22
117	Плиточник	1	0,09	0,22
118	Политолог	1	0,09	0,22
119	Политтехнолог	1	0,09	0,22
120	Почтальон	1	0,09	0,22
121	Продавец	1	0,09	0,22
122	Рабочий в атомной промышленности	1	0,09	0,22
123	Слесарь	1	0,09	0,22
124	Сотрудник банка	1	0,09	0,22
125	Специалист по социальной защите	1	0,09	0,22
126	Стилист	1	0,09	0,22
127	Творческий деятель	1	0,09	0,22
128	Телеведущий	1	0,09	0,22
129	Тестировщик	1	0,09	0,22
130	Технолог	1	0,09	0,22
131	Токарь	1	0,09	0,22
132	Тракторист	1	0,09	0,22
133	Треjder	1	0,09	0,22
134	Уборщица в Газпроме	1	0,09	0,22
135	Учредитель	1	0,09	0,22
136	Финансист	1	0,09	0,22
137	Футболист	1	0,09	0,22
138	Хореограф	1	0,09	0,22
139	Шахтер	1	0,09	0,22
140	Композитор	1	0,09	0,22
141	Патологоанатом	1	0,09	0,22
	Итого:	1165	100,00	256,04

20. Ваш пол

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Мужской	254	42,05
2	Женский	350	57,95
	Итого:	604	100,00

21. Ваш возраст

N:	Значение:	F:	%отв.
1	до 20	281	47,23
2	20-23	307	51,60
3	старше 23	7	1,18
	Итого:	595	100,00

22. Укажите факультет, на котором обучаетесь

N:	Значение:	F:	%отв.
1	ГТФ	59	9,78
2	ГМФ	88	14,59

3	ИМЭ	124	20,56
4	ФГиГ	42	6,97
5	ФГЗ	29	4,81
6	ФГХ	62	10,28
7	ГМУ	68	11,28
8	ФЭМ	66	10,95
9	ЮФ	65	10,78
	Итого:	603	100,00

23. Курс

N:	Значение:	F:	%отв.
1	I курс	162	26,82
2	II курс	197	32,62
3	III курс	120	19,87
4	IV курс	57	9,44
5	V курс (специалитет)	47	7,78
6	Магистратура	21	3,48
	Итого:	604	100,00

24. Успеваемость за последний семестр

N:	Значение:	F:	%отв.
1	3-3,5 балла	130	22,11
2	4-4,5 балла	315	53,57
3	5 баллов	143	24,32
	Итого:	588	100,00

25. Форма обучения

N:	Значение:	F:	%док.	%отв.
1	Бюджетная	311	51,32	52,45
2	Платная, оплачивают родители	239	39,44	40,30
3	Платная, оплачиваю самостоятельно	32	5,28	5,40
4	Платная, оплачивает организация	14	2,31	2,36
	Итого:	596	98,35	100,51

26. Где Вы жили до поступления в вуз?

N:	Значение:	F:	%отв.
1	Екатеринбург	208	34,61
2	Другой крупный город (более 500 тыс. чел.)	17	2,83
3	Средний город (от 100 до 500 тыс. чел.)	95	15,81
4	Малый город	179	29,78
5	Поселок	74	12,16
6	Село	29	4,83
	Итого:	601	100,00

27-37. Скажите, пожалуйста, каков род занятий Ваших родителей в настоящее время? (один ответ)

№	Род занятий	отец	мать
27	Руководитель подразделения	1	2
28	Служащий, технический исполнитель	1	2
29	Рабочий	1	2
30	Неработающий(-ая) пенсионер(-ка)	1	2
31	Бизнесмен, предприниматель, фермер	1	2
32	Специалист	1	2
33	Руководитель высшего звена предприятия, учреждения, фирмы	1	2
34	Не работает и не планирует искать работу	1	2
35	Не работает, но ищет работу	1	2
36	Другое	1	2
37	Затрудняюсь ответить	1	2

27. Руководитель подразделения

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
----	-----------	----	---	-------	-------

1	отец	80	57,14	13,20	65,57
2	мать	60	42,86	9,90	49,18
	Итого:	140	100,00	23,10	114,75

28. Служащий, технический исполнитель

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	49	36,30	8,09	42,98
2	мать	86	63,70	14,19	75,44
	Итого:	135	100,00	22,28	118,42

29. Рабочий

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	115	56,37	18,98	76,16
2	мать	89	43,63	14,69	58,94
	Итого:	204	100,00	33,66	135,10

30. Неработающий(-ая) пенсионер(-ка)

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	16	47,06	2,64	53,33
2	мать	18	52,94	2,97	60,00
	Итого:	34	100,00	5,61	113,33

31. Бизнесмен, предприниматель, фермер

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	86	72,27	14,19	84,31
2	мать	33	27,73	5,45	32,35
	Итого:	119	100,00	19,64	116,67

32. Специалист

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	43	30,71	7,10	35,25
2	мать	97	69,29	16,01	79,51
	Итого:	140	100,00	23,10	114,75

33. Руководитель высшего звена предприятия, учреждения, фирмы

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	38	59,38	6,27	63,33
2	мать	26	40,63	4,29	43,33
	Итого:	64	100,00	10,56	106,67

34. Не работает и не планирует искать работу

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	8	22,22	1,32	24,24
2	мать	28	77,78	4,62	84,85
	Итого:	36	100,00	5,94	109,09

35. Не работает, но ищет работу

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	6	40,00	0,99	40,00
2	мать	9	60,00	1,49	60,00
	Итого:	15	100,00	2,48	100,00

36. Другое

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	42	35,00	6,93	46,15
2	мать	78	65,00	12,87	85,71
	Итого:	120	100,00	19,80	131,87

37. Затрудняюсь ответить

N:	Значение:	F:	%	%док.	%отв.
1	отец	25	52,08	4,13	78,13
2	мать	23	47,92	3,80	71,88
	Итого:	48	100,00	7,92	150,00

		%док.			F:		
		отец	мать	Итого	отец	мать	Итого
27	Руководитель подразделения	13,2	9,9	23,1	80	60	140
28	Служащий, технический исполнитель	23,1	14,19	22,28	49	86	135
29	Рабочий	18,98	14,69	33,66	115	89	204
30	Неработающий(-ая) пенсионер(-ка)	2,64	2,97	5,61	16	18	34
31	Бизнесмен, предприниматель, фермер	14,19	5,45	19,64	86	33	119
32	Специалист	7,1	16,01	23,1	43	97	140
33	Руководитель высшего звена предприятия, учреждения, фирмы	6,27	4,29	10,56	38	26	64
34	Не работает и не планирует искать работу	1,32	4,62	5,94	8	28	36
35	Не работает, но ищет работу	0,99	1,49	2,48	6	9	15
36	Другое	6,93	12,87	19,8	42	78	120
37	Затрудняюсь ответить	4,13	3,8	7,92	25	23	48
	Итого	98,85	90,28	174,09	508	547	1055

38. Работали ли Вы до поступления в вуз?

N:	Значение:	F:	%док.	%отв.
1	Да, работал	308	50,83	51,59
2	Нет, не работал	289	47,69	48,41
	Итого:	597	98,51	100,00

39. Укажите профиль Вашей специальности

N:	Значение:	F:	%док.	%отв.
1	Технический	299	49,34	50,25
2	Гуманитарный, социальный	262	43,23	44,03
3	Другое	34	5,61	5,71
	Итого:	595	98,18	100,00

40. Вуз

N:	Значение:	F:	%отв.
1	УГГУ	405	66,83
2	УИУ РАНХИГС	201	33,17
	Итого:	606	100,00

**Список предприятий и число экспертов
по оценке качества горного образования в УГГУ**

№	Название предприятия	Количество экспертов
1	АО «Сафьяновская медь»	5
2	ОАО «Сургутнефтегаз»	4
3	ОАО «Высокогорский ГОК»	3
4	ОАО «Киембаевский ГОК» (Оренбургские минералы)	3
5	ООО «Уральские локомотивы»	3
6	АО «Южуралзолото Группа Компаний»	3
7	Сибирский научно-исследовательский институт геологии, геофизики и минерального сырья	2
8	АО «ЕВРАЗ Качканарский ГОК»	2
9	АО «Копейский машиностроительный завод»	2
10	«НИПИГОРМАШ»	2
11	ПАО «Челябинский металлургический комбинат»	2
12	ФГУП «Управление строительства № 30»	2
13	ОАО «Ураласбест»	2
14	ООО «Технопарк»	2
15	Международная школа аниматоров	2
16	Екатеринбургский центр занятости	2
17	АО «Машиностроительный холдинг»	1
18	ПАО «Ревдинский завод по обработке цветных металлов»	1
19	ПК «Артель старателей «Невьянский прииск»»	1
20	ОАО «Уральская геологосъемочная экспедиция»	1
22	ОАО «Золото Селигдара»	1
23	«Завода УРБО» – филиала ООО «Уралмаш НГО Холдинг»	1
24	ПАО «Уралмашзавод»	1
25	ЗАО «Ремэлектро холдинг»	1
26	ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования»	1
27	АО «Первенец», Группа «Полюс»	1
28	Эксперты-участники «II Школы отделов главного механика и конструкторского бюро ведущих производств», которая проходила в рамках «XV Уральской горнопромышленной декады» (17-26 апреля 2017 г., УГГУ)	6
	Всего	57

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Рабочие и инженерные профессии горных работ

Общие профессии горных и горнокапитальных работ

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
Утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным
вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30

Работы и профессии рабочих:

- Бурильщик;
- Вагонетчик;
- Взрывник;
- Газомерщик;
- Гидромониторщик;
- Горнорабочий;
- Горнорабочий очистного забоя;
- Крепильщик;
- Машинист;
- Проходчик;
- Слесарь;
- Электрослесарь.

Профессии горного инженера (высшее образование)

горный инженер - технолог - подземные работы)

горный инженер - технолог - открытые работы)

горный инженер -механик

горный инженер - электрик

горный инженер - шахтостроитель

горный инженер - взрывное дело

Горный инженер-разведчик

Геолог,

геофизик,

геохимик,

гидролог,

Профессии геолога с краткой характеристикой:

Топограф

Часто переезжать, спать в палатке, часами трудиться под открытым небом могут лишь самые выносливые, компетентные, ответственные специалисты.

Буровой супервайзер

Главная задача бурового супервайзера - обеспечить выполнение технологического процесса бурения скважин на нефтегазовых месторождениях.

Геонавигатор

Профессия динамично развивающаяся, чрезвычайно востребованная. Специалистов-геонавигаторов на сегодняшний день очень мало, поэтому они ценятся очень высоко, их труд хорошо оплачивается.

Геолог-нефтяник

Инженер-геолог

Гидрогеолог

Геохимик

Геолог

Геммолог

Геофизик

Геодезист

Картограф

Маркшейдер