**Введение**

Жизнь современного студента проходит в сложных условиях, в ситуации социально-экономических преобразований. Одновременно с учебной деятельностью студенты пытаются реализовать себя в профессиональной сфере. Сложнее всего в этой ситуации приходится гуманитариям. Они вынуждены искать себе дополнительные заработки, занимаясь неквалифицированной деятельностью и зачастую не по специальности.

На смену людям с советской закалкой, с советской культурой труда приходят молодые, выросшие при иных условиях, чьи ценности формировались уже в совсем ином окружении, атмосфере, при других условиях. Однако культура – это достаточно консервативное образование, изменения в котором происходят достаточно медленно. Тем интереснее наблюдать возможные изменения культуры труда в нашей стране в силу тех радикальных преобразований, что буквально «перетряхнули» всю страну в начале 1990-х годов.

**Совмещение производственного труда и учебной работы студентами**

Что же делает вторичную занятость неотъемлемым элементом жизни современного студента? Ответ на данный вопрос тем более существенен, что обследованные студенты в подавляющем своем большинстве не платят за учебу, а по своему социальному происхождению относятся к более или менее обеспеченной среде. (88% опрошенных студентов обучаются на бюджетной основе и лишь 12% - на коммерческой)

Анализ мотивов занятости работающих студентов позволил обнаружить их неоднозначный характер. На первом месте стоит желание иметь личные деньги (60%). На втором месте оказалось стремление к экономической независимости от родителей (40%). Показательно, что необходимость обеспечить себе средства для существования стоит лишь на третьем месте (20%). Следовательно, заработок занимает в мотивациях вспомогательное место, он понимается как средство, обеспечивающее, прежде всего, досуговое потребление, некие символические атрибуты жизни - соответствующие одежду, услуги и т.д.

В самом процессе трудоустройства студентов доминируют родители, родственники, взрослые знакомые (28%), друзья-сверстники, причем последние чаще других помогают найти работу (40%). По-видимому, уже работающие студенты помогают трудоустроиться своим однокурсникам там, где трудятся сами. Свою лепту в данный процесс вносят средства массовых коммуникаций (24%). Показательно, что специальные государственные институты занятости не пользуются особой популярностью у студентов.

Характер занятости студентов таков: большинство имеют постоянную работу (62%), остальные же ограничиваются случайными заработками (38%).

Сферы деятельности, в которых студенты находят себе работу, чрезвычайно разнообразны. Рейтинг здесь таков: большинство опрошенных нашли работу в сфере обслуживания (46%), 17% - в бюджетной сфере, 14% являются муниципальными служащими, 10% работают в торговле, 5% заняты в предпринимательстве, 8% отметили вариант "другое" (сюда вошли журналистика, общественное питание и АНО).

В ходе исследования был получен ответ на вопрос о том, насколько занятость студентов дневного отделения способствует их профессионализации и обеспечивает лучшие условия для будущего трудоустройства.

В целом у 60% работающих студентов профиль работы совпадает с приобретаемой в вузе специальностью (при этом у 8% совпадает полностью и у 52% - совпадает отчасти). В то же время почти половина (40%) студентов работает не по приобретаемой специальности. Причина одна - трудно найти работу на студенческом рынке труда.

Едва ли кто-то станет отрицать, что студенческая вторичная занятость в том виде, в каком она существует сегодня, несет опасность негативного влияния на учебный процесс. В связи с этим у студентов возникает немало проблем. Самой основной из них является недостаток свободного времени (64%). Называют также пропуски занятий (44%) и недостаток сна (44%). Негативных следствий данных явлений немало. Среди них - несвоевременное выполнение заданий (32%), недостаток общения с одногруппниками (28%), снижение успеваемости (8%), неучастие в групповых мероприятиях (6%).

Оказалось, что за последние 15-20 лет отношение граждан к тому, что студенты успевают совмещать работу с учебой, сильно изменилось. Для подтверждения этой гипотезы было проведено глубинное интервью. Большинство тольяттинцев позитивно относится к тому, что студенты вузов сочетают учёбу с работой. Однако существуют и негативные оценки. Основной плюс от совмещения учёбы и работы состоит в том, по мнению информантов, что овладение навыками производственной деятельности позволяет студенту обеспечивать себя материально (60%). Немаловажно и то, что приобретается опыт работы. Труд - хорошая школа жизни, роме того, студенты больше заняты делом, а не «глупостями», а после окончания учёбы им легче устроиться на работу.

Те информанты, кто отрицательно относится к совмещению учёбы и работы, аргументируют свою позицию тем, что мало времени остаётся на учёбу, отсюда и недостаточный уровень знаний; что учёба - это главное, а работа от неё отвлекает; кроме того, такая нагрузка вредит здоровью, да и «успеют ещё наработаться».

Многие студенты совмещают учёбу с работой, чтобы зарабатывать на жизнь, на оплату обучения, считает подавляющее большинство опрошенных (90%). По мнению 30% респондентов, главная причина «двойной занятости» кроется в стремлении студентов получить практические навыки по будущей профессии.

Исследование показало, что работающий студент - новый социальный тип, обладающий высокой трудовой мотивацией, вполне адаптированный к современным условиям развития рыночной экономики, активный субъект трансформации нашего общества.

**Факторы формирования культуры труда молодых специалистов**

Со времени перестройки прошло больше 15 лет. В течение этого периода в научном дискурсе периодически поднимается вопрос об особенностях культуры труда в современной России, о ее истоках и тех изменениях, которым она подвергалась.

В советское время значительную роль в формировании культуры труда играла идеология. В иерархии Гражданин, Семьянин, Работник и Личность первое место занимала роль Работника, поскольку можно сказать, что труд был стержнем всей системы ценностей. В обществе существовал идеальный образ Работника. Однако существование такого образа отнюдь не тождественно интериоризации ценностей, связанных с образом Советского Работника, и таким образом стремления соответствовать ему.

С развалом СССР исчезла господствующая идеология. На ее месте возник вакуум, т.к. нельзя считать заменой идею бесконечного обогащения любой ценой. Без прежней идеологической базы культура труда трансформировалась, но не исчезла. Заменой этой базы стали представления о западных и о дореволюционных российских образцах. Однако, до сих пор одной из доминант остались аспекты советской культуры труда. Возможно, это является причиной того, что клиентоориентированность, которая является нормой для западного общества, так сложно приживается в России: в СССР удовлетворенность клиента не фигурировала среди критериев оценки качества работы. Таким образом, не сложилось привычки воспринимать клиента, потребителя как ориентир в своей трудовой деятельности. Несмотря на весь консерватизм, культура труда не остается неизменной: с каждым новым поколением привносится что-то новое. Но и каждое новое поколение усваивает уже сложившуюся культуру труда, социализируется.

Какие же факторы играют первостепенную роль в социализации молодых специалистов? В первую очередь, это институт семьи, который готовит ребенка к выходу во взрослую самостоятельную жизнь; в семье закладывается определенное отношение к труду (например, труд как ценность); родители – первый и основной образец поведения. Именно благодаря этому возникают семейные династии актеров, врачей, ювелиров. Несомненно, кроме того что человек с детства погружен в атмосферу той или иной профессиональной деятельности, узнает какие-то профессиональные секреты, он усваивает от родителей «профессиональный кодекс», этические принципы предпринимателя, преподавателя, ученого. Поэтому вызывают уважение и пользуются кредитом доверия компании, представляющие собой семейный бизнес и обладающие при этом солидной историей. Репутация в данном случае коррелирует с высокой культурой труда.

Важными трансляторами культуры труда являются СМИ и кинофильмы: они способствуют формированию представлений в первую очередь, о том, что является основным источником средств к существованию, насколько важна работа в жизни. СМИ показывают наборы стратегий поведения (какие-то чаще, какие-то реже, какие-то не показывают вообще), тем самым делая популярным какой-то один/несколько. Так, в начале 1990-х не популяризировались ценности честного труда – в большем почете были бандитские «ценности»; криминальная «культура». В настоящее время картина постепенно меняется, но все же остается тенденция показывать роскошную жизнь, не показывая при этом тех усилий, той работы, которыми все было заработано. Таким образом, зрителей ориентируют на легкие пути получения денег: не столько зарабатывания, сколько именно получения.

Третьим фактором можно назвать образование (школа, техникум, ПТУ, ВУЗ). Согласно П. Бурдье, именно высшее образование является основным институтом воспроизводства, понимаемого в узком смысле, а именно как передачи, переработки и усвоения тех ценностей - элементов символического капитала - которые помогают индивиду достичь лучшего положения в обществе и таким образом получить доступ к ресурсам, благам. Т.Е. ВУЗы транслируют те или иные нормы и ценности, формируют аспекты культуры труда среди студентов - будущих специалистов.

По сути, обучение в ВУЗе уже во многом рассчитано на автономную, взрослую личность. Получение высшего образования - это приобретение и профессиональных знаний, и навыков учиться, т.е. ВУЗ приучает студента к труду, прививает определенную культуру труда. В каждом ВУЗе, на каждом факультете и кафедре существует свой набор приемлемых и неприемлемых стратегий поведения, информация о которых передается по неформальным каналам.

Часто играет важную роль основа обучения (бюджетная или коммерческая), степень коррумпированности образовательных учреждений. Платная форма может "развратить" студента, т.к. лишает его стимулов к учебе (сессию можно пересдать неоднократно, значительно снижаются шансы быть исключенным, стипендии нет в любом случае независимо от экзаменационных оценок). Взяточничество, в свою очередь, однозначно способствует формированию патологической культуры труда будущего специалиста, т.к. позволяет получать желаемое (в данном случае, хорошие оценки) без усилий. Студент не обретает привычки трудиться.

**Проблема классификации профессий в контексте изучения структуры и сегментации рынка труда**

Под рынком труда понимаются социально-экономические отношения между нанимателями (работодателями) и нанимающимися (работниками), которые и являются основными субъектами рынка труда. Он охватывает всех работников и претендующих на рабочие места в рамках определенной территории, отрасли или группы профессий.

Рынок труда не является однородным. Выделяют такие факторы сегментации, как образование и профессиональные различия, гендерная, этническая и религиозная дискриминация, возраст, территория. В настоящей статье рассмотрим сегментацию рынка труда по критерию профессиональной принадлежности работников.

Под профессией будем понимать устойчивый и относительно широкий вид деятельности, являющийся источником дохода, предусматривающий определенную совокупность теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков и определяемый разделением труда.

В социологической традиции проблеме изучения рынка труда как системы особое внимание уделялось в рамках макросоциологического подхода, ориентированного на анализ крупномасштабных социальных явлений (социальных институтов и организаций, классов, социальных групп). К представителям макросоциологического подхода в социологии профессий можно отнести Г. Спенсера, Э. Дюркгейма и Т. Парсонса, с точки зрения которых, рынок труда не является однородным и состоит из определенных структурных элементов. Для Г. Спенсера и Э. Дюркгейма характерным является анализ профессий и рынка труда в контексте разделения труда и дифференциации социальной деятельности. Интерес Т. Парсонса был направлен на изучение профессионального комплекса.

Рассмотрим современное состояние проблемы структурирования рынка труда. В настоящее время на российском рынке труда насчитывается более 7,5 тыс. профессий. При этом нет единого общепринятого подхода к классификации профессий.

Вместе с тем актуальность проблемы классификации и систематизации поля профессий обусловлена как теоретическими, так и практическими аспектами. С точки зрения теории, представляется необходимым разработать единый подход к классификации, поскольку имеющиеся подходы либо представляют собой простой перечень профессий (не всегда исчерпывающий), либо при выделении категорий используется сразу несколько подходов, что приводит к совмещению оснований классификации.

Практическая значимость классификации профессий связана с проблематичностью проведения эмпирических социологических исследований, в частности разработки инструментария и интерпретации полученных результатов. Кроме того, применение единого подхода позволит проводить сравнительный анализ разных исследований и отслеживать тенденции и закономерности.

В ходе кабинетного исследования проблемы классификации, проведенного в январе-феврале 2008 г., были выявлены следующие основные подходы к структурированию рынка труда:

Создание перечня профессий с минимальной группировкой.

Наиболее известным примером такого подхода является «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОКПДТР), который представляет собой перечень профессий, представленных на российском рынке труда, сгруппированных в 2 раздела: профессии рабочих и должности служащих.

Выделение групп профессий с использованием нескольких критериев классификации.

Зачастую таким образом профессии классифицируются на различных сайтах по трудоустройству. При этом основным критерием классификации выступает сфера деятельности (например, бухгалтерский учет и аудит/экономика; государственная служба; кадровые службы/HR; культура и искусство; маркетинг/реклама/PR; медицина/фармация; образование и наука). Дополнительными являются территориальный критерий (работа за рубежом), критерий целевой группы (работа для студентов) и критерий позиции на иерархической лестнице (топ-менеджмент).

Дисциплинарно-научный подход к классификации.

Согласно данному подходу, рынок труда сегментирован в соответствии с существующими структурными подразделениями вузов (факультетами), в рамках каждого из которых осуществляется профессиональная подготовка будущих субъектов рынка труда, и, следовательно, в соответствии с изучаемыми дисциплинами. Такой подход оправдан, поскольку, как показывают результаты авторских социологических исследований (в частности, исследование проблемы трудоустройства студентов ННГУ; анкетирование; март 2005 г.), среди студентов прежде всего выражена ориентация на те отрасли, виды деятельности и места работы, которые в наибольшей степени соответствуют получаемому образованию.

Автору представляется целесообразным при структурировании рынка труда и классификации профессий придерживаться критерия сферы деятельности и выделять следующие категории: государственная служба; экономика; бухгалтерия; кадры; торговля; стратегическое развитие; маркетинг; недвижимость; проектирование информационные технологии; телекоммуникации; транспорт;; сельское хозяйство; юриспруденция; складское хозяйство; туризм; фармацевтика; охрана; страхование; средства массовой информации; издательство; образование; наука; культура; бытовые услуги; фитнес; обслуживающий персонал.

Такой подход позволяет, с одной стороны, предоставить достаточно развернутый, но относительно немногочисленный перечень категорий, а с другой – производить классификацию по одному критерию (сфера деятельности).

**Заключение**

Сегодня работа для студента - получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Сегодняшние студенты – завтрашние молодые специалисты; они будут адаптироваться на своем первом месте работы, впитывая ценности, нормы, образцы поведения, принятые в этой компании; но культура труда при этом будет накладываться не на чистый лист – благодаря ВУЗу индивид уже будет обладать некоторой культурой труда. Представляется вероятным, что разные ВУЗы транслируют разную культуру труда своим выпускникам. Наряду с подготовкой профессиональных, компетентных молодых специалистов, ВУЗам необходимо обратить пристальное внимание на культуру труда, которая формируется у выпускников.

**Список литературы**

1. Ищенко Т.В.(2007)Место студенчества в социальной структуре общества//СОЦИС, №2.
2. Сорокина Н.Д. (2007)Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов//СОЦИС, № 10.
3. Боенко Н.И. Экономическая культура. СПб, 2005.
4. Бурдье П. Социология социального пространства. М., СПб, 2005.
5. Бурдье П. Социальное пространство: поля и практики. М., СПб, 2007.
6. Шершнева Е.Л., Фельдхоф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. СПб, 2008.
7. Радаев, В.В. (2007) Экономическая социология: Курс лекций. М.: Аспект-Пресс.
8. Российская социологическая энциклопедия (2008) / Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова. М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М.
9. Социологический энциклопедический словарь (2006) / Редактор-координатор – академик РАН Г.В. Осипов. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА М).