

УДК 331.53

***О. О. Васильева***

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена,  
Санкт-Петербург, e-mail: olgavasileva@herzen.spb.ru

***М. Ю. Абабкова***

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»  
им. В.И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербург, e-mail: miuababkova@etu.ru

## **КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ СТУДЕНТОВ ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Ключевые слова:** карьера, рынок труда, ценностные ориентации, зарплатные ожидания, карьерные препятствия.

Актуальность исследования карьерных ожиданий студентов гуманитарных специальностей на рынке труда обусловлена необходимостью получения эмпирических данных о том, какие профессиональные цели преследуют студенты университета. Карьерные ожидания студентов можно классифицировать по финансовым требованиям, социальным ожиданиям и возможностям самореализации. Понимание работодателями ценностей соискателей позволяет повышать удовлетворенность работой, кроме того, стабильная рабочая среда, соответствие внутренним ценностям сотрудников, возможность карьерного роста и интерес являются важными мотивационными факторами для молодого поколения. Согласно результатам предыдущих исследований студенты, обучающиеся по различным специальностям, предъявляют различные требования к будущему месту работы, зарплате и графику труда. Целью исследования является выявление карьерных ожиданий студентов гуманитарных специальностей РГПУ им. А.И. Герцена. Результаты проведенного исследования (октябрь-ноябрь 2023) позволили установить, что большинство студентов предпочитают свободный график или пятидневную рабочую неделю, более половины планируют работать по профилю образования и готовы преодолевать карьерные препятствия. Опрос показал завышенные зарплатные ожидания респондентов и недостаточный опыт работы, среди которого только стажировки и практики. К основным факторам, влияющим на успешное трудоустройство студентов по специальности, является опыт работы по специальности (88 %) и личные качества и навыки (64 %), а также репутация учебного заведения (32 %), что должно активно использоваться вузами при продвижении своих образовательных программ.

***О. О. Vasileva***

Russian State Pedagogical University named after. A.I. Herzen, St. Petersburg,  
e-mail: olgavasileva@herzen.spb.ru

***М. Yu. Ababkova***

Saint-Petersburg Electrotechnical University "LETI", St. Petersburg,  
e-mail: miuababkova@etu.ru

## **HUMANITARIAN STUDENTS' CAREER EXPECTATIONS IN THE LABOR MARKET**

**Keywords:** career, labor market, value orientations, salary expectations, career obstacles.

The significance of studying students' career expectations in the labor market is responding to the need of appropriate empirical data on what professional goals university students aim at. The purpose of the research is to identify the career expectations of humanitarian students of the Herzen State Pedagogical University of Russia. Students' career expectations according to the classification fall into three groups: financial requirements, social expectations and opportunities for self-realization. Employers' understanding of the job seekers' values enhance job satisfaction. Moreover, a stable working environment, compliance with the internal corporate values of employees, career opportunities and interest in work are important motivational factors for the younger generation. According to the results of previous studies, students studying for different qualifications have different requirements for their future place of work, salary and work schedule. The results of the survey study initiated in October and November 2023 showed that the majority of students prefer a flexible schedule or a five-day work week; more than half of the respondents plan to work in their area of specialization and contend with various career challenges and difficulties. However, the survey showed inflated salary expectations of the respondents and insufficient work experience, including only internships and work placements. The main factors influencing the successful employment of humanitarian students are as follow: field experience (88%), personal qualities and skills (64%), the reputation of university (32%). The last factor should be actively used by universities in promoting their educational programs.

### Введение

Основной движущей силой рынка труда является молодое поколение, которое известно своими высокими карьерными ожиданиями и акцентом на развитии карьеры. Согласно сбалансированной теории управления карьерой (balanced theory of career management), как организация, так и личность имеют свои соответствующие обязательства в данной сфере. Хотя сотрудники молодого поколения (GenZ) склонны самостоятельно управлять своей карьерой, тем не менее, они ожидают, что работодатели окажут им эффективную карьерную поддержку и оправдают их ожидания [1]. В ряде исследований было установлено, что все карьерные ожидания студентов можно свести к трем группам: финансовая стабильность и гарантии занятости; социальные ожидания (общественное признание и служение человечеству); самореализация [2]. Ориентация работодателей на ценности соискателей вносят больший вклад в удовлетворенность работой, чем факторы престижа и стабильности. Помимо высокой заработной платы, стабильная рабочая среда, соответствие внутренним ценностям сотрудников, возможность карьерного роста и интересная работа являются важными мотивационными факторами для молодого поколения [3]. Молодые люди хотели бы, чтобы их будущая работа соответствовала бы их интересам и компетенциям, предполагала бы достойную зарплату, которая позволит им вести благополучную жизнь и заниматься своими хобби. Исследователи отмечают, что благоприятная атмосфера на рабочем месте и возможность сбалансировать работу и личную жизнь для молодого поколения важнее, чем продвижение по службе и классическая карьера [4].

Другое исследование установило, что между двумя возрастными группами до 25 лет и в возрасте от 26 до 35 лет нет различий в карьерных ожиданиях. Респонденты обеих групп более ориентированы на иерархическую карьеру, чем на горизонтальную, и предпочитают участвовать в долгосрочных рабочих проектах, а также развивать себя, инвестируя в совершенствование своих навыков, включая профессиональные компетенции, новые и разнообразные мягкие навыки. Новые поколения стремятся быть более независимыми на своей работе, что трансформирует карьерные ожидания в сторону личного контроля, гибкости и вы-

ход за рамки организационных ограничений, правил и процедур [5].

Отмечается, что между карьерными ожиданиями, профориентацией и трудовой мотивацией одновременно и готовностью студента к работе существует положительная и значительная корреляция [6], а профессиональная ориентация молодежи важна для карьерной эффективности [7]. Таким образом, удовлетворение карьерных ожиданий студентов является важным шагом в повышении их удовлетворенности работой.

Исследование карьерных ожиданий студентов РГПУ им. Герцена (октябрь-ноябрь 2023, метод – онлайн-опрос) на рынке труда предоставило эмпирические данные о профессиональных целях студентов университета. Была проведена оценка уверенности студентов в правильном выборе направления обучения и влияние успеваемости в университете на успех в выбранной профессии, выявлены способы поиска работы и факторы, влияющие на выбор будущей работы. Важными аспектами выступали также готовность студентов работать по полученной специальности после окончания обучения и преодолевать карьерные препятствия на своём пути, характеристика представлений студентов о возможных препятствиях на пути к достижению карьерных целей.

Целью настоящего исследования является выявление карьерных ожиданий студентов РГПУ им. Герцена.

### Материалы и методы исследования

В исследовании Высшей школы экономики «Карьерные ожидания студентов российских вузов» в 2021 г. были получены результаты, подтверждающие актуальность выявления карьерных ожиданий студентов. 16,3% студентов планируют заниматься предпринимательской деятельностью, 21,9% хотят занять руководящие должности, 44,9% педагогов планируют трудоустройство в бюджетном секторе, а 22,2% студентов гуманитарных направлений демонстрируют намерения работать в органах государственной власти [8]. Согласно данным исследования, зарплатные ожидания молодежи на старте карьеры завышены по сравнению с предложением рынка труда. Требования к зарплате у девушек-студентов на 40% ниже соответствующего показателя у молодых людей. Более высокие требования к заработной плате у студентов коррелируют с более высоким образовани-

ем родителей, наличием профессионального опыта (подработки) во время обучения, а также формой обучения (для студентов, обучающихся платно, уровень зарплатных ожиданий высок). Примечательно, что уровень ожидаемой заработной платы связан со специальностью подготовки – студенты аграрных, гуманитарных и педагогических специальностей имеют самый низкий уровень зарплатных ожиданий. На уровень ожидаемой зарплаты влияет известность и положение вуза на рынке, однако успеваемость студента слабо влияет на зарплатные ожидания, но важна для тех, кто собирается работать по специальности [8].

Следующим важным источником вторичной информации для целей исследования являются результаты масштабного исследования карьерных ожиданий студентов ведущих вузов в VII Рейтинге лучших работодателей FutureToday (2023 г.) [9]. В ходе исследования было опрошено 21247 выпускников топовых российских вузов (Топ-30 по рейтингу РА Эксперт). Средняя ожидаемая заработная плата во время обучения и после окончания учебы выросла по всей стране. На 8% выросли ожидания по зарплате во время учебы (на 5553 руб.) и на 13% выросла ожидаемая зарплата после окончания вуза (до 76173 руб.). Зарплатные ожидания в регионах все еще ниже, чем в столицах, однако растут они быстрее. Прирост средней ожидаемой зарплаты после окончания учебы в регионах составил 15%, в то время как в Москве – 12%.

Интересно, что хорошим доходом для комфортной жизни 23% респондентов считают сумму от 100 до 200 тыс. руб. в месяц, 25% называют интервал от 200 до 300 тыс. руб. Сумму до 100 тыс. руб. считают достаточной для комфортной жизни лишь 4% респондентов.

Согласно исследованию, студенты не чувствуют особых проблем с поиском работы и построением карьеры, хотят очных встреч и интересного контента в соцсетях. Самый популярный формат мероприятий – дни карьеры. Ключевыми факторами выбора работодателя являются: гибкий график, баланс работы и личной жизни и стабильность, а основным каналом поиска работы – специализированные карьерные сайты.

Российскими исследователями были изучены осознанность выбора студентами специальности, трудностей в будущем трудоустройстве и важности карьерной

успешности. Авторы подчеркивают сдвиг во взгляде на работу, которая должна приносить удовольствие, и выделяют проблемы, такие как пассивность студентов и неадекватные представления о карьере. В ней также упоминаются исследования, которые указывают на частые изменения профессий в течение жизни и неясное представление о карьерных целях у некоторых студентов. Осознанность в выборе направления программы подготовки связана с мотивацией работать в данной сфере в будущем: 36% студентов имеют непрофильную подработку, но планируют работать по специальности; 16% активно ищут работу по специальности; 16% уже работают по специальности. Студенты мотивируют свой выбор подработки не по специальности потребностью в дополнительном доходе. Для 47% респондентов сложность при поиске работы заключается в непонимании того, где и (или) кем они хотят работать [10].

Методологической основой данного исследования выступает факторный анализ карьерных ожиданий студентов, включающий три группы факторов: личные мотивы, университетская и социальная среда.

Объектом исследования выступили студенты РГПУ им. Герцена, эмпирическим методом является метод онлайн-анкетирования.

Генеральной совокупностью являются все студенты, обучающиеся в РГПУ им. А.И. Герцена – 20880 студентов. Расчетная выборка включала 377 человека с доверительной вероятностью 95% и ошибкой 5%. В опросе приняли участие 380 студентов, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам подготовки бакалавриата института философии человека, из них 112 человек (29,5%) учатся по направлению «Реклама и связи с общественностью», 76 человек (20%) – «Культурология», 60 человек (15,8%) – «Философия», 44 человека (11,6%) – «Философская антропология», 88 человек (23,1%) – «Педагогическое образование». Возраст респондентов – 17-23 года.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

В результате проведенного опроса были получены следующие результаты: 55% опрошенных студентов планируют после окончания обучения работать по полученной специальности, 32% ещё не определились, а 13% разочарованы выбранным направлением

ем подготовки и не планируют связать с ним свою дальнейшую карьеру (рис. 1).

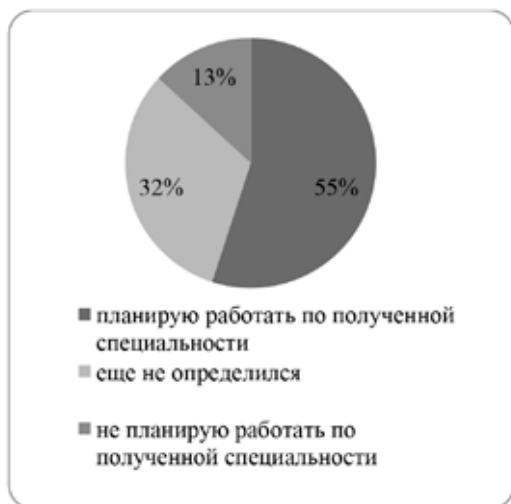


Рис. 1. Готовность студентов работать по полученной специальности после окончания обучения

Большинство респондентов предпочитает (39%) свободный график в качестве режима трудовой деятельности, пятидневную рабочую неделю – 33%, соответственно 23% выбрали фриланс и 5% – посменный график (рис. 2).

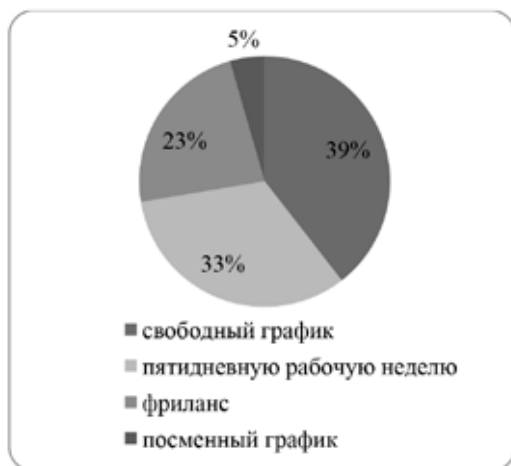


Рис. 2. Предпочтительный режим трудовой деятельности

На вопрос «Имеете ли Вы опыт работы по специальности?» большинство студентов (48%) выбрали вариант ответа «волонтерство, стажировки, практики», 36% не имеют такого опыта и только 16% ответили утвердительно (рис. 3).



Рис. 3. Опыт работы по специальности

Другие исследования также подтверждают, что совмещение учебы и работы позволяет студентам приобрести нужный практический опыт, тем самым закладывая основу для успешной трудовой интеграции [11]. Согласно этим исследованиям, около 59% обучающихся имеют опыт работы или подработки, причем студенты гуманитарных специальностей подрабатывают реже (в среднем, только 53%) [11, 12].

Ответ на вопрос о зарплатных ожиданиях после окончания университета полностью подтверждает вторичные источники информации данного исследования. Большинство респондентов (31%) хотели бы зарабатывать от 100000 руб. и выше, 29% от 61000 до 80000 руб., 16% от 46000 до 60000 руб., 12% от 81000 до 99000 руб., 12% от 31000 – 45000 руб. и только 2% студентов считают приемлемой заработную плату в 20000 – 30000 руб. ежемесячно (рис. 4).

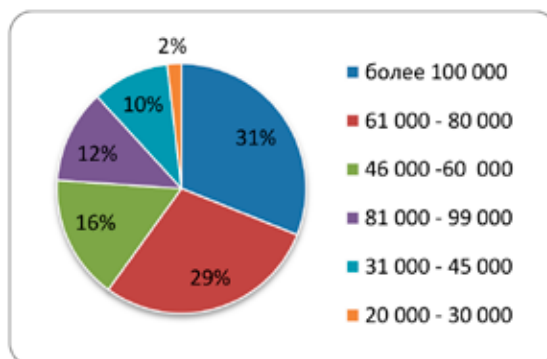


Рис. 4. Зарплатные ожидания студентов (руб.)

Студентам было предложено отметить способы оценки своих сильных и слабых

сторон в профессиональной сфере. Ответы на вопрос, содержащий множественный выбор, распределились следующим образом:

83,8% – самостоятельно, на основе собственного опыта и наблюдений;

26,3% – с помощью консультации у лидера мнений в данной области или карьерного консультанта;

30,8% – при помощи друзей или товарищей;

16,2% – опираюсь на мнение преподавателей, родителей и родных;

30,8% – основываюсь на результатах профориентационных тестов.

Таким образом, при оценке своих собственных сильных и слабых сторон в профессиональной сфере студенты используют комбинированную оценку, однако следует отметить, что важность профориентационных тестов отметила треть респондентов, что показывает необходимость карьерной поддержки, начиная со школы.

Основными факторами, влияющими на успешное трудоустройство по специальности, студенты назвали опыт работы по специальности (88%); личные качества и навыки (64%); репутация учебного заведения, где проходило обучение (32%); высокая успеваемость 24%; рекомендации, личные связи (16%).

Большинство студентов (55%) готовы преодолевать карьерные препятствия на своём пути, среди которых 69,2% отметили недостаток опыта, 41% – недостаток знаний, 33,8% – ограниченность рынка труда, 59,3% – отсутствие связей и знакомств

в профессиональной сфере и 55,1% – конкуренцию на рынке труда (рис. 5).

Наиболее важным фактором, влияющим на выбор будущей работы, большинство респондентов (87%) считают заработную плату; возможности личного роста и развития – 52%; профессиональный рост и карьерный успех – 37%; 32% – отношения в коллективе; социальную значимость профессии – 29% и только 19% студентов читают престиж профессии значимым фактором. Интересно, что согласно другому исследованию отношения студентов к карьере в различных регионах, студенты STEM-специальностей относятся к работе «только лишь как средства заработка» [13, 14]. Таким образом, данные, полученные зарубежными коллегами, подтвердились и для российских студентов [2].

Утверждением, наиболее точно описывающим карьерные ожидания, 37,7% опрошенных выбрали «Я четко представляю, какую карьеру хочу построить и работаю в этом направлении»; 24,3% – «Я не слишком задумываюсь о своих карьерных перспективах, предпочитая жить настоящим»; 33,5% – «Я не уверен (а), какую карьеру я хочу построить, но готов(а) искать свой путь» и только 3,3% отметили «Я считаю, что карьера не так важна, как другие аспекты жизни».

Большинство респондентов 48,5% оценили свои шансы на успешную карьеру как «скорее высокие, чем низкие», 29,6% – затруднились ответить, 14,7% как очень высокие, 5,4% – «скорее низкие, чем высокие» и только 1,8% – как совсем низкие.

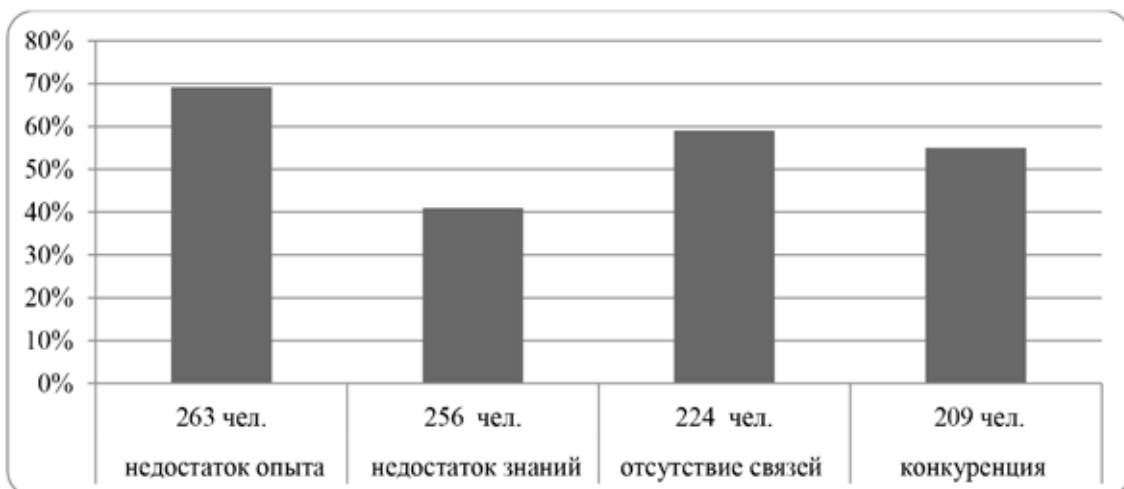


Рис. 5. Основные карьерные препятствия для студентов

Основными качествами, важными для карьерной реализации, студенты считают честность, ответственность, пунктуальность, креативность, коммуникабельность, целеустремлённость, стрессоустойчивость, амбициозность, уверенность в себе, самодисциплину. Другими исследователями также отмечается, что студенты достаточно хорошо понимают требования к кандидатам на рынке труда [12].

### Заключение

Из-за отличительных особенностей управление молодым представляет собой серьезную проблему, как для менеджеров, так и для исследователей [3]. В проведенном исследовании рассмотрены факторы, влияющие на карьерные ожидания студентов, и их результаты, а также подчеркивается важность удовлетворения карьерных ожиданий.

Из наиболее интересных результатов исследования можно отметить следующее. Большинство студентов предпочитает свободный график в качестве режима трудовой деятельности (39%), пятидневную рабочую неделю – 33%, что отражает тренд, характерный для современного рынка труда. Большинство студентов (48%) имеют опыт работы по специальности в форме волонтерства, стажировки, практики, а 36% не имеют такого опыта. Студенты считают, что главными факторами, влияющими на успешное трудоустройство по специальности, является опыт работы по специальности (88%) и личные качества и навыки (64%). Интересно отметить, что репутация учебного заведения также занимает высокую позицию в данном перечне факторов (32%), что должно активно использоваться вузами при продвижении своих программ. Примечательно, что престиж профессии уже не играет ведущей роли при выборе будущей работы: важ-

ными факторами для респондентов остается заработная плата (87%), а также возможности личного роста и развития (52%).

Интересно, что с одной стороны 37,7% опрошенных четко представляют, какую карьеру хотят построить и работают в этом направлении, 24,3% респондентов не слишком задумываются о своих карьерных перспективах, а 33,5% студентов и вовсе не уверены, какую карьеру они хотят построить, однако оценивают свои шансы на успешную карьеру достаточно оптимистично: 48,5% считают свои шансы на успешную карьеру «скорее высокими», а 14,7% как очень высокие.

Удовлетворение карьерных ожиданий является критическим фактором повышения удовлетворенности работой молодых сотрудников, эти аспекты широко обсуждаются научным сообществом [15-17].

Помимо обеспечения высокой заработной платы, также важны возможности для карьерного роста и создания благоприятной рабочей среды. Способы оценки собственных слабых и сильных сторон показывает необходимость профориентационных мероприятий и мероприятий по управлению карьерой для студентов, чтобы помочь им формировать реалистичные карьерные ожидания и повышать их удовлетворенность работой. Была проведена оценка уверенности студентов в правильном выборе направления обучения и влияние успеваемости в университете на успех в выбранной профессии, выявлены способы поиска работы и факторы, влияющие на выбор будущей работы.

Важными аспектами выступали также готовность студентов работать по полученной специальности после окончания обучения и преодолевать карьерные препятствия на своём пути, характеристика представлений студентов о возможных препятствиях на пути к достижению карьерных целей.

### Библиографический список

1. Gursoy D., Geng-Qing Chi Ch., Karadag E. Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees // International Journal of Hospitality Management. 2013. No. 32. P. 40-48.
2. Najam B., Ghazal S. A Qualitative Exploration of the Outcome Expectations in Determining Career Choices of College Students // Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences. 2022. Vol. 10. No. 1. P. 162–171.
3. Kong H., Wang S., Fu X. Meeting career expectation: can it enhance job satisfaction of Generation Y? // International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2015. Vol. 27. No. 1. P. 147-168.

4. Laskowska A., Laskowski J. Expectations of Young People Towards Their Future Work and Career After the SARS-CoV-2 Pandemic Outbreak in Poland // *European Research Studies Journal*. 2021. Vol. XXIV. No. 2. P. 17-34.
5. Ilieva S., Vitanova V. Career development expectations of young people // *Knowledge International Journal*. 2019. Vol. 34. No. 6. P. 1743-1748.
6. Sofiani G., Taman A. The effect of career expectation, career guidance, and work motivation toward work readiness student. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. 2019. Vol. 17 No. 2. P. 74–87.
7. Gashi L.J., Bërxulli D., Konjufca J., Cakolli L. Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study // *International Journal of Adolescence and Youth*. 2023. Vol. 28. No. 1. P. 2281421.
8. Шибанова Е.Ю., Малиновский С.С., Тойлуг-оол М.М., Дудина А.И. Карьерные ожидания студентов российских вузов. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 36 с.
9. Рейтинг лучших работодателей // *FutureToday*. URL: <https://fut.ru/best-employers/> (дата обращения: 29.12.2023).
10. Шавровская М.Н., Пеша А.В. Результаты исследования особенностей управления карьерой студентами // *Вопросы управления*. 2020. № 6. С. 71-80.
11. Дудырев Ф.Ф., Рожкова К.В., Романова О.А., Травкин П.В. Переход «учеба – работа» студентов и выпускников программ среднего профессионального образования: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 44 с.
12. Рожкова К.В., Травкин П.В. Карьерные планы студентов вузов: информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 40 с.
13. Поплавская А.А. Будущая работа глазами студентов российских вузов: дифференциация образа работы в межрегиональной перспективе // *Мир России*. 2023. № 32 (1). С. 61-86.
14. Демитриев А.Н. Цифровая трансформация и воздействие на карьерные траектории: обзор и анализ // *Вектор научной мысли*. 2023. № 3 (3). URL: [https://vektornm.ru/files/Demitriyev\\_Andrey\\_Nikolayevich.pdf](https://vektornm.ru/files/Demitriyev_Andrey_Nikolayevich.pdf) (дата обращения: 29.12.2023).
15. Поздеева Е.Г., Тростинская Е.Г., Евсеева Л.И. Проблемы формирования профессиональной ответственности инженера в условиях современной инновационной деятельности // *Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета*. 2018. Т. 9, № 3. С. 57-65.
16. Евсеев В.В. Влияние цифровой коммуникации на формирование профессиональной культуры студенческой молодежи // XIII Ковалевские чтения «Молодежь XXI века: образ будущего»: Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием (14-16 ноября 2019 г.). СПб.: Издательство ООО «Скифия-принт», 2019. С. 313-314.
17. Razinkina E., Pankova L., Pozdeeva E., Evseeva L., Tanova A. Education quality as a factor of modern student’s social success. *E3S Web Conf*. 2020. Vol. 164. P. 12008.