



DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.4.6>

UDC 316.3

LBC 60.5



**PROFESSIONAL SUBJECTIVITY AND EMPLOYERS' TRUST
IN UNIVERSITY GRADUATES
AS AN ELEMENT OF LABOR MARKET CULTURE¹**

Alexander G. Tyurikov

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Angelina V. Vlasova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Abstract. The article deals with the problem of lack of trust between employers and graduates of higher educational institutions. The object-subject area of the article is the process of forming trust between university graduates and employers. The article substantiates the relationship between the economic culture of a person and his professional subjectivity. The theoretical and methodological basis of the study is the model of P. Shtompka's culture of trust. The hypothesis is tested that the professional subjectivity of a graduate affects the formation of a trusting relationship between him and his employer, and it is easier for a graduate with pronounced characteristics of professional subjectivity to build a trusting relationship with his employer. The application of the method of traditional analysis of documents allowed us to determine the main approaches to the study of the phenomenon of professional subjectivity: economic, legal, sociological and psychological. To test the hypothesis, both quantitative and qualitative methodology was used, in particular, methods of a questionnaire survey of graduates, a series of semi-formal interviews with employers. The use of these methods made it possible to study the influence of professional subjectivity of graduates on the trust of employers. According to the results of the study, it was possible to identify criteria of mutual trust for employers and for graduates, to compile a generalized portrait of a graduate who will cause distrust of the employer at the interview stage. In addition, it has been revealed what prevents these subjects from building trusting relationships and which practices that contribute to increasing trust between graduates and employers they see as more effective. The social types of graduates are identified and described: "interested", "earners" and "careerists", who are assessed by the level of formed trust in the employer at the intersection of the bases of professional orientation and trust-forming conditions. The article concludes with the results of hypothesis testing, as well as the directions of further scientific research and the practical significance of the conducted research.

Key words: economic culture, labor market, professional subjectivity, employers' trust in graduates, trust criteria.

Citation. Tyurikov A.G., Vlasova A.V. Professional Subjectivity and Employers' Trust in University Graduates As an Element of Labor Market Culture. *Logos et Praxis*, 2021, vol. 20, no. 4, pp. 45-54. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.4.6>

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СУБЪЕКТНОСТЬ И ДОВЕРИЕ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ
КАК ЭЛЕМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ¹****Александр Георгиевич Тюриков**

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация

Ангелина Вячеславовна Власова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается проблема дефицита доверия между работодателями и выпускниками высших учебных заведений. Объектно-предметной областью статьи выступает процесс формирования доверия между выпускниками вузов и работодателями. В статье обосновывается взаимосвязь экономической культуры человека и его профессиональной субъектности. Теоретико-методологической основой исследования избрана модель культуры доверия П. Штомпки. Проверяется гипотеза о том, что профессиональная субъектность выпускника влияет на формирование доверительных отношений между ним и его работодателем, причем выпускнику с выраженными характеристиками профессиональной субъектности легче выстроить доверительные отношения со своим работодателем. Применение метода традиционного анализа документов позволило определить основные подходы к изучению феномена профессиональной субъектности: экономической, правовой, социологической и психологической. Для проверки гипотезы применялась как количественная, так и качественная методология, в частности методы анкетного опроса выпускников, серия полуструктурированных интервью с работодателями. Применение данных методов позволило изучить влияние профессиональной субъектности выпускников на доверие работодателей. По результатам исследования удалось выделить критерии взаимного доверия для работодателей и выпускников, составить обобщенный портрет выпускника, который вызовет недоверие работодателя на этапе собеседования. Кроме этого, выявлено, что мешает данным субъектам выстроить доверительные отношения и какие практики, способствующие повышению доверия между выпускниками и работодателями, они видят более эффективными. Выделены и описаны социальные типы выпускников: «интересующиеся», «добытчики» и «карьеристы», которые оценены по уровню сформировавшегося доверия к работодателю по пересечению оснований «профессиональная ориентация» и «формирующие доверие условия». В заключении статьи приводятся результаты по проверке гипотез, а также предлагаются направления дальнейшего научного поиска и практическая значимость проведенного исследования.

Ключевые слова: экономическая культура, рынок труда, профессиональная субъектность, доверие работодателей к выпускникам, критерии доверия.

Цитирование. Тюриков А. Г., Власова А. В. Профессиональная субъектность и доверие работодателей к выпускникам вузов как элемент экономической культуры // *Logos et Praxis*. – 2021. – Т. 20, № 4. – С. 45–54. – DOI: <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2021.4.6>

В настоящее время получение высшего образования становится не столько формальной необходимостью, а в большей степени результатом образовательной деятельности по формированию профессиональных и мягких компетенций (*hard, soft, transferable skills*). Овладевая ими, выпускник университета становится более востребованным работником в глазах работодателя. Однако на практике одного наличия диплома и некоторого пула сформированных навыков становится недостаточ-

но для того, чтобы получить желаемое место работы [Кох, Орлов web]. В связи с этим возникает противоречие, где, с одной стороны есть выпускники высших учебных заведений, заинтересованные в своем успешном трудоустройстве и, с другой стороны, работодатели, которые в силу ряда причин могут отказать выпускникам в найме без объективных оснований и аргументов. По данным опроса аналитической службы «Head Hunter», 65 % россиян-соискателей сталкивались с обманом

от потенциальных работодателей, и студенты не стали исключением. Около 53 % студентов, не имевших опыта работы, стали жертвами нечестности hr-специалистов и недобросовестности руководства компаний [Костенко web].

В решении этого вопроса заинтересованы и органы государственной власти. Согласно данным статистики, сегодня в России каждый четвертый из зарегистрированных безработных моложе 30 лет. В стране проживают 22,6 млн граждан от 15 до 30 лет, из которых 1,5 млн безработные, а около 2,8 млн работают неофициально. В категории граждан от 15 до 26 лет уровень занятости составляет 27 %. С целью борьбы с молодежной безработицей Минтруд России совместно с Минобрнауки России разработали программу содействия трудоустройству молодежи до 2030 г. [Востребованность... web].

Проблема недоверия на рынке труда является двухсторонней. Об этом свидетельствуют результаты опросов, проведенных среди работодателей. Согласно информации «Работа.ру», 7 из 10 работодателей считают, что для молодежи 18–24 лет характерно безответственное отношение к работе. Основной причиной отказа молодым специалистам 56 % работодателей называют проблемы с дисциплиной, а еще 45 % работодателей не готовы трудоустроить их из-за слишком высоких зарплатных ожиданий. Еще треть опрошенных (33 %) указывает на недостаток рабочих навыков у молодежи как кандидатов на должность. Примерно 30 % работодателей отметили неумение людей от 18 до 24 лет принимать критику [Работодатели рассказали... web]. Также работодатели имеют негативные представления в отношении навыков и уровня профессиональной подготовки студентов. В совокупности негативный опыт, неоправданные ожидания и субъективное отношение нанимателей к студентам как к кандидатам на должность в их компаниях и равноценным участникам рынка труда приводят к проблеме дефицита доверия между студентами и работодателями, а также к низкой легитимности высшего образования в глазах работодателя. Кроме того, по данным исследования АНО «Россия – страна возможностей», самыми важными качествами при трудоустрой-

стве выпускников для большинства работодателей называются три качества-критерия: ответственность (75 %), коммуникабельность (40 %) и целеустремленность (43 %) [Оценки не важны... web]. Проверить кандидата на соответствие этим критериям становится возможным только в ходе работы, так как они проявляются в процессе профессиональной социализации. Поэтому, нанимая очередного кандидата, работодателю приходится принимать решение о приеме на работу на основании «залога» доверия либо недоверия к выпускнику университета как молодому специалисту и формирующемуся профессионалу на перспективу. Для работодателя важно заранее сократить возможные риски некачественного найма, поэтому он оценивает не только профессиональную подготовку выпускника, но и его культурный уровень, исходя из своего понимания этих вопросов. Наравне с этим работодатели ожидают видеть в выпускнике как кандидате на должность способность распоряжаться собой и своими профессиональными ресурсами в соответствии со спецификой конкретной трудовой деятельности и желанием реализовать в данной сфере в конкретной организации. Другими словами, работодатель «ждет» выпускника, наделенного профессиональной субъектностью и «проектной» готовностью к интериоризации корпоративной культуры организации. Можно предположить, что недостаточно сформированная и слабо выраженная профессиональная субъектность выпускников подрывает доверие работодателей к ним. Как следствие, намерения выпускников работать по специальности, получаемой в университете, ослабевают, а сами работодатели признаются, что идут на риск, трудоустраивая в свои компании молодых специалистов [Аналитический отчет... web].

Исследование влияния профессиональной субъектности на доверие работодателей к выпускникам является междисциплинарной комплексной темой, потому что охватывает целый спектр экономических, социокультурных и психологических аспектов, формирующих как профсубъектность, так и доверие на рынке труда: начиная от особенностей представителей молодежи как социальной группы и заканчивая сложившимися в государстве механизмами взаимодействия между инсти-

тутами образования и рынком труда [Александрова 2021, 29]. Все это находит выражение в том числе и в экономической культуре участников трудовых отношений, под которой понимается совокупность институционализованных, привычных установок и моделей поведения в области зарабатывания и распоряжения материальными средствами, благодаря которым индивиды адаптируются к социально-экономическим условиям своего существования.

Одним из определяющих элементов экономической культуры выпускника является его профессиональная субъектность. Актуальность данной проблемы подтверждается развернувшимся междисциплинарным научным дискурсом среди российских и зарубежных авторов, основные идеи которого представлены в таблице 1.

Среди мягких компетенций профсубъектности экспертами выделяется доверие как практика взаимодействия в команде, готовность к сотрудничеству и т. д. На практике исследователи могут изучать явления доверия через обратный процесс – установки к формированию недоверия. Особенно такое рассмотрение «от обратного» характерно для исследований по вопросам институционального доверия, замерам социально-психологического климата в коллективе и оценке уровня социального оптимизма. Доверие и недоверие населения может выражаться также и в оцен-

ке деятельности социального института с позиции населения в целом или отдельных социальных групп [Журавлев, Сумарокова 2012, 34]. Кроме этого, доверие можно представить, как отношения, которые возникли между субъектами социального взаимодействия.

Анализ теоретическо-методологической рамки помог уточнить определение профессиональной субъектности, под которой авторы понимают доказанное умение выпускника распоряжаться приобретенными в период обучения и вторичной занятости компетенциями в соответствии с притязаниями реализоваться в профессии. Содержательно она представляет собой комплекс способностей выпускника, позволяющий ему считать («чувствовать») себя профессионалом и действовать в различных профессиональных ситуациях так, как того требует специфика осуществляемой деятельности. Рассматривая профессиональную субъектность как элемент экономической культуры молодежи, авторы приходят к необходимости изучения феномена доверия [Большунов, Большунова, Тюриков web].

Под доверием работодателя понимается возникновение у работодателя (в качестве доверяющего) ожидания того, что выпускники (доверяемые) будут вести себя социально и профессионально ожидаемо и одобряемо, в согласии с их собственными и общественными представлениями о профессиональных нормах и ценностях. П. Штомпка, описывая кон-

Таблица 1

Подходы к определению понятия «профессиональная субъектность»

Подходы	Основные идеи
Философский: С.Л. Франк [Франк 1995, 69], Л. Фейербах [Маркс 1955, 4], Э. Фромм [Фромм 1995, 210], М. Хайдеггер [Heidegger 1977, 75], М. Шелер [Шелер 1994, 129]	Впервые поднимается проблема субъектности, которая рассматривается только в аспекте характеристик отдельной личности, с ее субъектным опытом и сознанием
Психологический: Л.С. Выготский [Выготский 1960, 461], Т.П. Скрипкина, Е.П. Крищенко [Скрипкина, Крищенко web]	В определение субъектности включаются такие элементы ментального здоровья человека, как осознанность, воля, мораль, понимание свободы и ответственности, адаптивность к изменениям
Педагогический: А.Б. Денисова [Денисова 2015, 214], Д.Б. Эльконин [Эльконин 1989, 460], О.В. Темнятина [Темнятина 2014, 483]	Проблема формирования профессиональной субъектности является следствием взросления и трудового становления человека, связывается с процессом профориентации. Характеризуется социальной активностью, реализацией трудового и творческого потенциала
Социологический: Ю. Хабермас [Хабермас 1991, 195], А.М. Васильева [Васильева web], В.А. Ядов [Ядов 1994, 35], А.Г. Тюриков, А.Я. Большунов [Тюриков, Большунов 2019]	Профессиональная субъектность отождествляется со способностью человека распоряжаться различными обстоятельствами в контексте профессиональной деятельности

цепцию доверия, выделяет 7 основных типов доверия: индивидуальное, групповое, ролевое, категориальное, институциональное, рыночное и системное [Штомпка 2005, 280]. На основании данной классификации предлагается рассматривать четыре возможных направленности (траектории) доверия в зависимости от ведущей установки участников трудовых отношений (табл. 2).

Наиболее эффективными ведущими установками является обоюдность позитивных ожиданий, поэтому следует рассматривать доверие как двухсторонний деятельностный процесс и изучать установки и поведение не только работодателей, но и самих выпускников. С этой целью авторами было проведено исследование «Влияние профессиональной субъектности на доверие работодателей к выпускникам-социологам». Выборку исследования методом анкетного опроса составили выпускники-бакалавры 2020 и 2021 гг. направления «Экономическая социология» Финансового университета при Правительстве Российской Федерации ($n = 110$ человек). В выборочную совокупность для серии глубинных интервью были отобраны 15 работодателей, представителей исследовательской индустрии. Критериями отбора стали взаимодействие с выпускниками социологического факультета (найм, ведение стажировок и практик, кураторство), опыт работы в организации от 3 лет, принадлежность деятельности работодателя к перечисленным профессиональным областям: социология, маркетинг, образование, менеджмент (управление персоналом).

Анализ полученных результатов исследования позволил выявить ряд особенностей формирования доверия между работодателем и выпускником вуза. Во-первых, отрасль профессиональной деятельности работодате-

ля не влияет на то, какие практики по формированию доверия с выпускниками высших учебных заведений он считает более эффективными, и никак не отражается на том, какие причины недоверия к выпускнику как кандидату на должность называет работодатель. Во-вторых, для специалистов всех областей являются универсальными критерии портрета (ожидаемого образа) выпускника, который вызовет недоверие при трудоустройстве. Так, для выпускника, вызывающего недоверие работодателя, характерны безграмотная речь (устная и письменная), отсутствие образа желаемого будущего, непонимание специфики своей профессии, отсутствие представлений о результатах своего обучения, равнодушие и незаинтересованность в профессиональном росте, неумение воспринимать критику. В-третьих, прослеживается закономерность – в зависимости от того, к какой области профессиональной деятельности принадлежит работодатель, он и рекомендует ту или иную профессиональную траекторию. Так, работодатели в сфере образования видят самой оптимальной для выпускников-социологов педагогическую траекторию: закончить аспирантуру и преподавать в университете, а работодатели в сфере маркетинговых исследований чаще всего советуют выпускникам начинать работать еще во время обучения в бакалавриате, чтобы после выпуска занимать управленческую должность и с имеющимся опытом получить возможность перейти на сторону заказчика.

При рассмотрении установок на доверие самих выпускников было выявлено, что выпускники-социологи не ориентированы в своей профессиональной деятельности на такие критерии, как общественная значимость, социоориентированность и полезность. На осно-

Таблица 2

Взаимосвязь установки и направленности доверия

Ведущая установка	Результат
Обоюдность положительных (позитивных) ожиданий	Взаимное доверие («Развитая культура доверия»)
Необоснованное доверие	Одностороннее доверие
Подтвержденные негативные ожидания	Одностороннее недоверие
Чрезмерное недоверие	Взаимное недоверие («Развитая культура недоверия»)

Примечание. Составлено авторами по: [Штомпка 2012, 143].

вании полученных результатов удалось типизировать выпускников не только по их профессиональным ориентациям, но и по факторам формирования доверия. Интересным наблюдением стало распределение средних оценок доверительности отношений выпускников к своим работодателям (табл. 3).

По результатам исследования были выделены три социальных типа выпускников. Самой многочисленной группой из всех опрошенных стал тип «Интересующиеся», для которых самой важной составляющей профессиональной деятельности служит собственный личный интерес и получение удовольствия от выполняемой работы. Интересующимся реже, чем всем остальным типам, удается выстроить доверительные отношения с работодателем, а помогает им завоевывать доверие их желание работать в конкретной компании, качественное выполнение прикладных заданий, в том числе и вводных тестовых именно в этой компании. Интересно, что именно эта категория выпускников заявляет о дефиците доверия к своим работодателям. Они осознают себя в профессии, знают, какую нишу хотят занимать, но подвержены влиянию собственных настроений и новизны больше, чем другие типы сотруddников.

Лучше удается выстраивать доверительные отношения с работодателем выпускникам типа «Карьеристы». Для них в профессии главное – регулярные повышения в должности, рост с уровня исполнителя до уровня управленца и всевозможные перспективы удовлетворения статусных потребностей, увеличение своего влияния на рост и развитие ком-

пании-работодателя. Достижению доверия между ними и работодателями способствуют больше не профессиональные качества и специальные навыки, а выражение мягких компетенций – коммуникабельность, реципрокность, умение вести переговоры. Считают, что вызвать доверие работодателя смогли за счет внешних данных, достижений во время учебы в вузе и личных человеческих качеств.

Самой малочисленной группой среди всех выпускников является тип «Добытчики». При этом их отношения с работодателями отличаются высоким уровнем доверия. Для них в выполняемой работе главное – справедливый и достойный размер оплаты их труда. Они имеют высокие зарплатные ожидания, основной мотиватор для них – прибавка к зарплате и премирование. В отличие от карьеристов они ценят стабильность профессии больше, чем карьерный рост и новые перспективы. Считают себя хорошими исполнителями, но не стремятся на руководящие позиции. Считают, что завоевать доверие работодателя изначально им помогли биографические факты, связи и знакомства. Почему именно эта категория демонстрирует большую доверительность отношений с руководством – вопрос для нового исследования.

На основе собранных мнений работодателей и выпускников удалось составить ряд практических рекомендаций на макро- и микро-уровне, которые могут повлиять на снижение дефицита доверия на рынке труда (см. табл. 4).

Так, университетам рекомендуется скорректировать стратегии своего развития в ча-

Таблица 3

Распределение средних оценок доверительности отношений выпускников к своим работодателям по результатам авторского исследования

Наименование по типизации	Ориентиры профессиональной деятельности выпускника	%	Что помогло сформировать выпускнику доверительные отношения с работодателем	Средняя оценка и уровень доверия
Интересующиеся	Личный интерес (профессиональная деятельность приносит удовольствие)	48	Желание работать именно в этой компании; качественно выполненное тестовое задание	4,6 (низкий уровень)
Добытчики	Высокий уровень оплаты труда (выше среднего по региону)	34	Связи и знакомства; факты из биографии	9,2 (высокий уровень)
Карьеристы	Карьерный рост (регулярное повышение в должности и новые перспективы)	18	Внешние данные (имидж, стиль); личностные качества; образовательный бэкграунд	7,1 (средний уровень)

сти сотрудничества и взаимодействия с работодателями, самим выпускникам стоит обратить внимание на существующие в регионе программы содействия трудоустройству выпускников. Студентам уже в период обучения необходимо посещать мероприятия с потенциальными работодателями и пробовать себя в различных конкурсах, где они смогут продемонстрировать свое профессиональное мастерство и сформировать необходимый пул компетенций, не только по своему профилю, но и по смежным отраслям. Все это поможет им выражать заинтересованность в своем профессиональном развитии и становлении.

Цифровизация процессов рекрутинга и оформления в штат, а также упрощение документооборота и отчетности помогут усовершенствовать механизмы взаимодействия выпускников и работодателей, что повысит заинтересованность в таком взаимодействии внешних субъектов. Как это ни покажется странным, но ситуация на рынке «удаленного труда» в период коронавирусных ограничений способствует профессиональному самоопределению и профсубъектности студентов.

Как уже отмечалось выше, работодатели выделяют множество факторов, оказывающих влияние на их решение о трудоустройстве выпускника, однако опыт работы в этом перечне практически уже не доминирует, но зато чаще работодатель обращает внимание на поведение выпускника при собеседовании, его профсубъектность, его заинтересованность и видение себя в этой профессии.

Заключение

Результаты проведенного исследования показывают, что на доверие работодателей к выпускникам в большей степени влияют притязания выпускника реализоваться в профессии. По мнению работодателей, это выражается в заинтересованности выпускника развиваться в профессии, в его карьерном пути, в опыте научно-исследовательской деятельности.

Доверие, как отмечают работодатели и выпускники, формируется, если кандидат демонстрирует свои навыки и владение профессиональными компетенциями. Выпускникам и работодателям мешают выстроить доверительные отношения субъективные факторы.

Работодатели выделяют такие эффективные практики формирования профессиональной субъектности выпускников как функционирующие ассоциации выпускников, программы наставничества, совместные исследования и стажировки.

Проведенное исследование позволило определить направление дальнейшего научного поиска: оценка влияния программы наставничества на формирование профессиональной субъектности выпускников российских вузов, репутация университета как фактор доверия работодателей к выпускникам, сформированность экономической культуры выпускника и его профессиональные ориентации.

Таблица 4

Практические рекомендации по повышению уровня доверия на рынке труда

Акторы формирования доверия	Практические рекомендации
Университеты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Открыть стажерские площадки на базе университетов совместно с работодателями. 2. Создать и развивать программу наставничества. 3. Создать и развивать ассоциацию выпускников. 4. Вовлечь студентов в научно-исследовательскую деятельность на уровне реальных исследований, НИР, грантов, стартапов в интересах рынка
Выпускники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышать уровень своих профессиональных компетенций. 2. Использовать дополнительные каналы информирования о проводимых мероприятиях с участием компаний-работодателей как во внешней среде, так и внутри университета. 3. Больше участвовать в конкурсных мероприятиях, востребованных у работодателей (кейс-чемпионаты, олимпиады, конкурсные проекты)
Работодатели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цифровизировать процесс рекрутинга и оформления в штат. 2. Принимать участие во всероссийских ярмарках вакансий и сотрудничать с университетами

ПРИМЕЧАНИЕ

¹ Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситету.

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Александрова 2021 – Александрова О.А. Экономическая культура как фактор финансового поведения россиян: роль архетипов и современного контекста // Народонаселение. 2021. Т. 24, № 2. С. 29–40. DOI: 10.19181/population.2021.24.2.3.
- Аналитический отчет... web – Аналитический отчет трудоустройства выпускников вузов 2020 года [Superjob] // <https://www.superjob.ru/research/articles/112409/vypusknikov-vuzov-bez-opyta-raboty-gotovy-trudoustroist-64>.
- Большунов, Большунова, Тюриков web – Большунов А.Я., Большунова С.А., Тюриков А.Г. Межкультурная коммуникация: вызовы глобальной трансформации жизненных миров [Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2019. № 6. С. 6–9] // <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhkulturnaya-kommunikatsiya-vyzovy-globalnoy-transformatsii-zhiznennyh-mirov>.
- Васильева web – Васильева А.М. Профессиональная субъектность в культурно-историческом аспекте [Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 17] // <http://e-koncept.ru/2016/46226.htm>.
- Востребованность... web – Востребованность университетских выпускников на рынке труда стала индикатором успешности ректоров [Министерство науки и высшего образования Российской Федерации] // https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=40879.
- Выготский 1960 – Выготский Л.С. Развитие высших психических функций. М.: Изд-во Акад. пед. наук, 1960.
- Денисова 2015 – Денисова А.Б. Изменения в понимании профессионально значимых качеств выпускника технического вуза и подходов к их формированию // Методические вопросы преподавания инфокоммуникаций в высшей школе. 2015. Т. 4, № 1. С. 214–218.
- Журавлев, Сумарокова 2012 – Журавлев А.Л., Сумарокова В.А. Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности // Журавлев А.Л. (ред.). Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений. М.: Ин-т психологии РАН, 2012. С. 34–42.
- Костенко web – Костенко Я. Обвести вокруг ставки: 65 % россиян сталкивались с обманом при найме [Известия] // <https://iz.ru/1041169/iaroslava-kostenko/obvesti-vokrug-stavki-65-rossiian-stalkivalis-s-obmanom-pri-naime>.
- Кох, Орлов web – Кох И.А., Орлов В.А. Ценности и профессиональное самоопределение студенческой молодежи [Образование и наука. 2020. № 22 (2)] // <https://www.edscience.ru/jour/issue/view/83>. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-2-143-170>.
- Маркс 1955 – Маркс К. Тезисы о Фейербахе // Маркс К. Сочинения. Т. 3. М.: Госполитиздат, 1955. С. 4–78.
- Оценки не важны... web – Оценки не важны: работодатели рассказали, каких выпускников они ждут на работу [АНО «Россия – страна возможностей»] // <https://rsv.ru/news/1/1267>.
- Работодатели рассказали... web – Работодатели рассказали, почему не хотят брать молодежь на работу [РИА Новости] // <https://na.ria.ru/20210330/rabota-1603401379.html>.
- Скрипкина, Крищенко web – Скрипкина Т.П., Крищенко Е.П. Акмеологическое понимание субъектности взрослого человека [Доверие как фактор развития субъектности в онтогенезе. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2010] // <https://znanium.com/catalog/product/550882>.
- Темняткина 2014 – Темняткина О.В. Проектирование личностно развивающих образовательных технологий в компетентностном формате // Фундаментальные исследования. 2014. № 8-2. С. 483–487.
- Тюриков, Большунов 2019 – Тюриков А.Г., Большунов А.Я. Институты и нормативно-правовые условия формирования профессиональной субъектности в высшем образовании // Право и образование. 2019. № 8. С. 35–40.
- Франк 1995 – Франк С. Л. Предмет знания. Об основах и пределах отвлеченного знания. Душа человека. СПб.: Наука, 1995.
- Фромм 1995 – Фромм Э. Человеческая ситуация. М.: Смысл, 1995.
- Хабермас 1991 – Хабермас Ю. Понятие индивидуальности // Фролов И.Т. (ред.). О человеческом в человеке. М.: Политиздат, 1991. С. 195–206.
- Шелер 1994 – Шелер М. Положение человека в космосе // Шелер М. Избранные произведения. М.: Гнозис, 1994. С. 129–193.
- Штомпка 2005 – Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. М.: Логос, 2005.
- Штомпка 2012 – Штомпка П. Доверие – основа общества. М.: Логос, 2012.
- Эльконин 1989 – Эльконин Д.Б. Проблема обучения и развития в трудах Л.С. Выготского // Давыдо-

- ва В.В. (ред.). Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 1989. С. 460–470.
- Ядов 1994 – Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. 1994. № 1. С. 35–52.
- Heidegger 1977 – Heidegger M. Die Zeit des Weltbildes. Gesamtausgabe. Bd. 5. Frankfurt a. M.: V. Klostermann, 1977.
- REFERENCES**
- Alexandrova O.A., 2021. Economic Culture As a Factor of Financial Behavior of Russians: The Role of Archetypes and Modern Context. *Narodonaselenie*, vol. 24, no. 2, pp. 29-40. DOI: 10.19181/population.2021.24.2.3.
- Analytical Report on the Employment of University Graduates in 2020. *Superjob*. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112409/vypusnikov-vuzov-bez-opyta-raboty-gotovy-trudoustroit-64>.
- Bolshunov A.Ya., Bolshunova S.A., Tyurikov A.G., 2019. Intercultural Communication: Challenges of Global Transformation of Life World. *Gumanitarnye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta*, no. 6, pp. 6-9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhkulturnaya-kommunikatsiya-vyzovy-globalnoy-transformatsii-zhiznennyh-mirov>.
- Vasilyeva A.M., 2016. Professional Subjectivity in the Cultural and Historical Aspect. *Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Koncept»*, vol. 17. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46226.htm>.
- Demand for University Graduates in the Labor Market Has Become an Indicator of the Success of Rectors. *Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation*. URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/?ELEMENT_ID=40879.
- Vygotsky L.S., 1960. *The Development of Higher Mental Functions*. Moscow, Izd-vo Akademii Pedagogicheskikh nauk.
- Denisova A.B., 2015. Changes in the Understanding of Professionally Significant Qualities of a Graduate of a Technical University and Approaches to Their Formation. *Metodicheskie voprosy prepodavaniya infokommunikacij v vysshej shkole*, vol. 4, no. 1, pp. 214-218.
- Zhuravlev A.L., Sumarokova V.A. Entrepreneurs' Trust in Different Types of Organizations: Regional Peculiarities. Zhuravlev A.L. (ed.). *Social'no-psihologicheskaya dinamika v usloviyah ekonomicheskikh izmenenij*. Moscow, Institut psihologii RAN, pp. 34-42.
- Kostenko Ya. Circle Around the Rate: 65 % of Russians Have Faced Fraud When Hiring. *Izvestiya*. URL: <https://iz.ru/1041169/iaroslava-kostenko/obvesti-vokrug-stavki-65-rossiian-stalkivalis-s-obmanom-pri-naime>.
- Koh I.A., Orlov V.A., 2020. Values and Professional Self-Determination of Student Youth. *Obrazovanie i nauka*, no. 2 (22). URL: <https://www.edscience.ru/jour/issue/view/83>. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2020-2-143-170>.
- Marx K., 1955. *Theses on Feuerbach. Essays. Vol. 3*. Moscow, Gospolitizdat, pp. 4-78.
- Grades are Not Important: Employers Told Which Graduates They are Waiting for to Work. *ANO «Rossiya – strana vozmozhnostej»*. URL: <https://rsv.ru/news/1/1267>.
- Employers Told Why They Do Not Want to Hire Young People. *RIA Novosti*. URL: <https://na.ria.ru/20210330/rabota-1603401379.html>.
- Skripkina T.P., Kryshchenko E.P., 2010. Acmeological Understanding of Adult Subjectivity. *Doverie kak faktor razvitiya subyektnosti v ontogeneze*. Rostov-on-Don, Izd-vo YuFU. URL: <https://znanium.com/catalog/product/550882>.
- Temnyatkina O.V., 2014. Designing Personality-Developing Educational Technologies in a Competence-Based Format. *Fundamental'nye issledovaniya*, no. 8-2, pp. 483-487.
- Tyurikov A.G., Bolshunov A.Ya., 2019. Institutes and Regulatory Conditions for the Formation of Professional Subjectivity in Higher Education. *Pravo i obrazovanie*, no. 8, pp. 35-40.
- Frank S.L., 1995. *The Subject of Knowledge. About the Basics and Limits of Abstract Knowledge*. Saint Petersburg, Nauka Publ.
- Fromm E., 1995. *The Human Situation*. Moscow, Smysl Publ.
- Habermas Yu., 1991. The Concept of Individuality. Frolov I.T. (ed.). *O chelovecheskom v cheloveke*. Moscow, Politizdat Publ., pp. 195-206.
- Scheler M., 1994. The Position of Man in Space. Scheler M. *Izbrannyye proizvedeniya*. Moscow, Gnosis Publ., pp. 129-193.
- Shtompka P., 2005. *Sociology. Analysis of Modern Society*. Moscow, Logos Publ.
- Shtompka P., 2012. *Trust is the Foundation of Society*. Moscow, Logos Publ.
- Elkonin D.B., 1989. The Problem of Learning and Development in the Works of L.S. Vygotsky. Davydova V. V. (ed.). *Izbrannyye psihologicheskie trudy*. Moscow, Pedagogika Publ., pp. 460-470.
- Yadov V.A., 1994. Social Identification in a Crisis Society. *Sociologicheskij zhurnal*, no. 1, pp. 35-52.
- Heidegger M., 1977. *Die Zeit des Weltbildes. Gesamtausgabe. Bd. 5*. Frankfurt am Main, V. Klostermann.

Information About the Authors

Alexander G. Tyurikov, Doctor of Sciences (Sociology), Professor, Head of the Sociology Department, Financial University under the Government of the Russian Federation, Prosp. Leningradsky, 49, 125167 Moscow, Russian Federation, AGTyurikov@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8388-9543>

Angelina V. Vlasova, Specialist, Educational and Scientific Sociological Laboratory, Department of Sociology, Financial University under the Government of the Russian Federation, Prosp. Leningradsky, 49, 125167 Moscow, Russian Federation, AVVlasova@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3979-8542>

Информация об авторах

Александр Георгиевич Тюриков, доктор социологических наук, профессор, руководитель Департамента социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, просп. Ленинградский, 49, 125167 г. Москва, Российская Федерация, AGTyurikov@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8388-9543>

Ангелина Вячеславовна Власова, специалист учебно-научной социологической лаборатории Департамента социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, просп. Ленинградский, 49, 125167 г. Москва, Российская Федерация, AVVlasova@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3979-8542>