

7. Василенко, Н.П. Педагогическая модель формирования культуры безопасности выпускников, ориентированных на работу в атомной отрасли [Электронный ресурс] / Н.П. Василенко, Ю.А. Евдошкина // Безопасность ядерной энергетики: тез. докл. XIII Междунар. науч.-практ. конф., 31 мая - 2 июня 2017 г. / ВИТИ НИЯУ МИФИ [и др.]. – Волгоград: [Б. и.], 2017. ISBN 978-5-7262-2364-3

УДК 621.039 : 33.108.45

## ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ

Руденко В.А.<sup>1</sup>, Локонова Е.Л.<sup>2</sup>, Железнякова А.В.<sup>3</sup>

*Волгодонский инженерно-технический институт – филиал Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», Волгоград, Россия*

*<sup>1</sup>VARudenko@mephi.ru, <sup>2</sup>ELLokonova@mephi.ru, <sup>3</sup>AVZheleznyakova@mephi.ru*

**Аннотация:** Современными исследователями фиксируются изменения поведенческих установок сотрудников организаций. Эти изменения касаются таких аспектов как формирование профессиональных интересов через межкомпетенностное взаимодействие, маневренность способов построения образовательной и профессионально-карьерной траектории, а также ухода от стабильной приверженности выбору профессии. В статье представлены исследования проблемы ценностных ориентаций при трудоустройстве студентов 4-5 курсов ВИТИ НИЯУ МИФИ. Данное исследование предполагает сбор данных от студентов 4-5 курсов в форме опроса (вопрос с множественным выбором ответов). В результате социологического опроса отмечается динамика в вопросах, касающихся отношения к труду, а именно студентами отмечается важность фактора стабильности функционирования компании, в частности, принадлежность компании к определенной отрасли, а также возможность организации удаленных режимов работы.

**Ключевые слова:** трудоустройство выпускников, ценностные ориентации, кадровое обеспечение.

## VALUE ORIENTATIONS IN THE EMPLOYMENT OF GRADUATES AT NUCLEAR ENERGY ENTERPRISES

Rudenko V.A.<sup>1</sup>, Lokonova E.L.<sup>2</sup>, Zheleznyakova A.V.<sup>3</sup>

*Volgodonsk Institute of Engineering and Technology – branch of the National Research Nuclear University "MEPhI",  
Volgodonsk, Russia*

*<sup>1</sup>VARudenko@mephi.ru, <sup>2</sup>ELLokonova@mephi.ru, <sup>3</sup>AVZheleznyakova@mephi.ru*

**Abstract:** Modern researchers record changes in the behavioral attitudes of employees of organizations. These changes relate to such aspects as the formation of professional interests through intercompetitive interaction, the maneuverability of ways to build an educational and professional career trajectory, as well as avoiding a stable commitment to choosing a profession. The article presents research on the problem of value orientations in the employment of students of the 4th-5th courses of VITI NIYAU MEPhI. This study involves collecting data from students of 4-5 courses in the form of a survey (a question with multiple choice answers). As a result of the sociological survey, there is a dynamic in issues related to the attitude to work, namely, students note the importance of the stability factor of the company's functioning, in particular, the company's affiliation to a certain industry, as well as the possibility of organizing remote work modes.

**Keywords:** employment of graduates, value orientations, staffing.

В настоящих условиях современного рынка труда у выпускников вуза отмечается большая свобода личностной и профессиональной реализации, которую можно охарактеризовать как смену определенного фокуса ценностных ориентаций в вопросах построения своего будущего на предприятиях определенной отрасли промышленности. Смена фокуса ценностных ориентаций к трудоустройству обуславливает необходимость изучения причин данной трансформации, ее направленности, а также оценки успешности внедрения изменений в условиях трудовой деятельности непосредственно отраслевого предприятия. Решение вопросов по урегулированию дисбаланса запросов студентов-выпускников вуза и непосредственно самого предприятия через организацию условий труда

является актуальными, так как игнорирование данных запросов часто обуславливает подвижность рабочей силы на рынке труда, включая текучесть и миграцию персонала [1].

Существующая в нашей стране политическая и экономическая ситуация чревата болезненными социальными последствиями. В силу ошибочных представлений о запросах и приоритетах рынка труда часть выпускников остается за пределами сферы занятости, а руководители компаний не получают нужных им специалистов с требуемыми личностными и профессиональными компетенциями [2].

В набор общепринятых ценностных ориентаций, предъявляемых студентами к будущему месту трудоустройства, относят следующие: заработная плата, общие характеристики компании, ее месторасположение и условия работы, а также возможность «наладить» новые связи и тем самым «выстроить» свой карьерный рост [3]. Большинство студентов отмечают важность стабильности функционирования своего будущего места трудоустройства через потребность работы в определенной отрасли. Поэтому, по мнению студентов 4-5 курсов, возможность работы в атомной отрасли – это стабильность развития своего будущего. В проведенном исследовании, представленном в таблице 1, можно увидеть, что в течение двух лет происходят изменения в отношении фактора условия деятельности предприятия. Студенты 4-5 курсов отмечают важность предоставления гибких условий организации труда, которые могут дать возможность выпускнику работать удаленно и тем самым подчеркнут фактор не важности территориальной доступности компании. Ситуация актуального запроса со стороны студентов о возможности работать по гибким схемам организации труда обуславливает проблему кадровой безопасности. Ведь специфика самой атомной отрасли, ее принципов безопасности по большому счету не подразумевает полностью удаленных форматов работы. Поэтому, на современном этапе по данной ценностной ориентации студентам 4-5 курсов можно только дискутировать.

Таблица 1 - Ценностные ориентации (запросы на труд) студентов 4-5 курсов по годам, % от числа опрошенных (вопрос с множественным выбором ответов)

Ценности (характеристика запроса)	2020-2021	2023-2024
<b><i>Заработная плата</i></b>		
Размер заработной платы	67	71
Возможность влиять на величину заработной платы	65	56
<b><i>Характеристика компании /предприятия</i></b>		
Размер компании	43	37
Период работы на рынке	56	69
Принадлежность определенной отрасли промышленности	45	86
<b><i>Условия работы</i></b>		
Территориальная доступность	29	27
Гибкий график работы	57	84
Дополнительные программы социальной защиты	32	61
Положительная репутация. HR-бренд	33	65
Возможность дистанционного формата	76	23
<b><i>Взаимоотношения</i></b>		
Взаимоотношения с коллегами	36	35
Взаимоотношения с руководством	27	23
Новые знакомства и связи	32	43
<b><i>Развитие</i></b>		
Личностный (профессиональный) рост: освоение нового функционала	53	47
Вертикальный рост	47	46
Наличие программ обучения и инвестиций в сотрудников	35	49

Результаты исследования отмечают, что менее значимыми факторами становятся факторы «взаимоотношения с коллегами и руководством». Только каждому третьему студенту 4-5 курсов важно взаимодействовать с ближайшим окружением при выполнении трудовых задач. Студенты отмечают, что в основе снижения значимости социального взаимодействия в общепринятом виде является их способность свободно коммуницировать и выстраивать продуктивные взаимоотношения с людьми. Именно этот навык является для студентов базовым, сформированным, которым они прекрасно владеют. Можем предположить, что такая установка получила свою трансформацию в период социально-профессиональной адаптации за пределами института. Для студентов 4-5 курсов гарантирование профессиональной занятости и стабильности их будущего обусловлено представлением их места трудоустройства как непосредственного источника с целью формирования деловых связей и знакомств. Каждый второй студент старших курсов ориентируется на расширение партнерских взаимоотношений, выбирая предприятие для своего трудоустройства (см. табл. 1).

Таким образом, согласно проведенному исследованию, ценностным ориентиром при кадровом отборе работников на предприятии, работодатель называет фактор, обуславливающий выполнение сотрудниками трудовых задач в привычных, комфортных для работников условиях труда. Именно этот фактор является представлением стабильности для работников со стороны работодателя. Студенты же отмечают другие важные для них ценностные ориентиры, которые, по их мнению, определяют фактор успешного трудоустройства, а именно: работа в компании с длительной историей, имеющей сильный и известный HR-бренд, реализующей социально направленную поддержку сотрудников [4].

Следует отметить, что студенты, участвующие в опросе, рассматривают трудоустройство в атомную отрасль после окончания вуза как обязательный старт своего профессионального роста с целью формирования новых практических компетенций в определении партнерских взаимоотношений с профессионалами-наставниками от предприятия. Но тем не менее отмечают необходимость для них фактора возможности иметь гибкий график занятости и возможность выполнения трудовой деятельности в дистанционном формате. Но, такие ценностные ориентации в отношении выполнения трудовых задач со стороны студентов-выпускников затрудняют длительность взаимоотношений между молодым специалистом и работодателем, так как специфика самого предприятия атомной отрасли подразумевает совершенно другие факторы, направленные, прежде всего, на выполнение фактора безопасности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мягков, А. Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 102-109.
2. Кузнецова, В.В., Машкина, О.А. Трудоустройство выпускников вузов в современном Китае: ожидания и реальность // Сравнительная политика. – 2021. – № 3. – с. 165–185. – doi: 10.24411/2221–3279–2021–10034 .
3. Борисова, А.А., Белоногов, А.А., Глушкова, Ю.В. Трудоустройство выпускников вузов: смена приоритетов поиска профессиональной реализации // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 3. – С. 675–688.
4. Пуляева, В.Н. Ценностное предложение работодателя для нового поколения работников // Проблемы теории и практики управления. – 2021. – № 7. – с. 155–166.