

Соколова Эльвира Габдулхаковна

Sokolova Elvira Gabdulkhakovna

кандидат социологических наук, доцент
кафедры управления персоналом и психологии
Уральского федерального университета
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

PhD in Social Science,
Associate Professor,
HR Management and Psychology Department,
Ural Federal University

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ (НА ПРИМЕРЕ УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА)

SEVERAL ASPECTS OF STUDENTS' LIFE QUALITY AT A UNIVERSITY (A CASE STUDY OF URAL FEDERAL UNIVERSITY)

Аннотация:

Качество жизни студентов автор исследует через компоненты инфраструктуры организации (совокупности материальных условий), организационной структуры (совокупности полномочий и ответственности) и социально-психологических отношений (как части условий труда (учебы)). Эти компоненты представлены в оценках студентов с точки зрения соответствия их ожиданиям и представлениям о достойных условиях обучения. Оценки выявлены на основе опроса репрезентативной (пропорциональной) выборки студентов технических направлений Уральского федерального университета. Анализ качества жизни студентов позволяет диагностировать проблемы студенческой жизни, видеть направление социального диалога между сторонами, организационный и инфраструктурный потенциалы развития, возможности улучшения социально-психологических отношений, что в совокупности может обеспечить лучший результат обучения студентов, успешное построение ими профессиональной карьеры и в целом высокую эффективность деятельности вуза.

Ключевые слова:

качество жизни, условия труда (учебы), развитие человеческого потенциала, содействие занятости, социальный диалог, студенты вуза.

Summary:

The author examined the quality of students' life through the infrastructure components (a set of material conditions), organizational structure (a set of powers and responsibilities), and social and psychological relations (as a part of working (training) conditions). The students evaluated these components in terms of coming up to their expectations and views on decent training opportunities. Estimates were revealed based on a poll of a representative (proportional) sample of engineering students studying at Ural Federal University. The analysis of students' life quality allows one to identify the problems faced by students, the focus of social dialogue between the parties, the institutional and infrastructure capacities, and the possibilities for improving the social and psychological relations that will result in better learning outcomes, successful career, and the high effectiveness of a university in general.

Keywords:

life quality, working (training) conditions, human potential development, employment assistance, social dialogue, university students.

Качество жизни (благополучие) членов организации и его показатель – развитие человеческого потенциала – в современных исследованиях рассматриваются в разных аспектах. Это, например, социальная поддержка сотрудников в воспитании детей [1], гендерное равенство [2], культурное разнообразие в организации [3], организационно-психологические аспекты работы сотрудников [4], использование методов искусства в организации условий и процессов предприятия [5].

Качество трудовой жизни или благополучие (wellbeing) членов организации обеспечивает развитие человеческого потенциала и, как следствие, рост качества труда и производительности процессов организации [6].

Д.В. Бадд и Д.А. Спенсер отмечают, что для оценки качества жизни (wellbeing) в настоящее время используют два подхода: объективный и субъективный. Первый оценивает благополучие на основе нормативов, стандартов, второй – на основе опросов, субъективных мнений членов организации. Считая одноким каждый из подходов по отдельности, они утверждают, что только в совокупности оба подхода дают объективную характеристику качества трудовой жизни членов организации, и ее влияния на результаты деятельности.

При использовании двухфакторного подхода Д.В. Бадда и Д.А. Спенсера [7] качество студенческой жизни в вузе рассматривается в аспекте принятых ООН показателей качества жизни [8] (трех из девяти): условия труда (учебы); условия для будущей занятости; условия культуры (культурной самодетельности), досуга.

В качестве нормативного ориентира был взят стандарт социальной ответственности [9], он формулирует ориентиры в достижении качества жизни членов организации и является добровольным для применения. Субъективные мнения студентов были выявлены в ходе опроса и показали существующую степень достижения этих ориентиров.

Эмпирическое исследование было проведено весной 2017 г. среди студентов технических направлений УрФУ. Выборка составила 292 студента с 1-го по 4-й курс, с равным представительством (общее количество студентов выбранных направлений – 1279 человек). Для выявления гендерных различий в ответах на вопросы в общей структуре выборки была предусмотрена подвыборка девушек с равным представительством всех курсов, которая не показала существенных различий в ответах по сравнению с мужской группой, поэтому в дальнейшем изложении результатов гендерные особенности оценок студентов не рассматриваются.

Респондентам был предложен стандартный опросник из 8 блоков вопросов, касающихся их оценки профориентационной, учебно-научной, спортивно-культурной, социально-бытовой сфер, межличностных отношений, а также их удовлетворенности выбором направления обучения и видения перспектив будущей трудовой деятельности.

Ответы позволили выяснить меру соответствия условий учебной, научной деятельности ожиданиям студентов, соотнести их с ориентирами социального стандарта, в соответствии с которыми сгруппирован материал исследования.

Ориентир 1 – условия труда (учебы): «Множество условий труда определяет работодатель... Следует уделять справедливое и соответствующее внимание качеству условий труда» [10, п. 6.4.4.1].

Оценка условий быта показывает максимальный уровень недовольства студентов: 64,5 % студентов выразили неудовлетворенность в отношении отсутствия зон отдыха, скамеек, столов в коридорах, холлах учебных корпусов университета. Вряд ли можно признать нормальным то, что в перерывах между учебными занятиями студенты могут располагаться только на подоконниках, полу, при этом «Правила трудового распорядка УрФУ» это запрещают [11]. Другие же варианты просто отсутствуют, поскольку аудитории открываются только для проведения учебных занятий с преподавателями.

Несмотря на то что этот вопрос систематически поднимается студентами на встречах с руководителями университета, существенных изменений не происходит, о чем свидетельствуют ответы. Также 46,5 % опрошенных отмечают, что бытовые и санитарно-гигиенические условия общежитий оставляют желать лучшего, а состояние санитарно-гигиенических помещений учебных корпусов 30,5 % студентов считает проблемным.

Элементом условий труда (учебы) и показателем качества жизни является сфера общественного университетского питания, однако 30,5 % студентов не удовлетворены ее состоянием из-за недостаточности посадочных мест, структуры меню. Для человека, который старается учитывать калорийность и состав блюд, выбор не позволяет составить оптимальный рацион.

21 % обучающихся УрФУ считают недостаточными возможности заниматься спортом, укреплять физическое здоровье. Спортивная инфраструктура университета, ее режим работы, а также отсутствие доступных альтернативных форм создают ограничения для занятий физической культурой сверх обязательной программы.

Очевидно, что ожидания студентов превосходят бытовые, гигиенические нормативы, реализованные в университете. Заметно противоречие между нормативами и ожиданиями. Стандарт ИСО 26000–2012 предлагает механизм урегулирования противоречий через социальный диалог: «Иногда социальный диалог может затрагивать обсуждение спорных вопросов; для таких случаев стороны могут разработать механизм разрешения споров. Социальный диалог также может касаться удовлетворения жалоб...» [12, п. 6.4.5.1].

Ориентир 2 – развитие человеческого потенциала (возможности обучения, развития навыков). Обучение обеспечивает «расширение выбора благодаря увеличению возможностей и способностей человека, ...возможностей проявлять творчество и осуществлять производительный труд...» [13, п. 6.4.7.1].

Хорошие перспективы занятости в компаниях после окончания учебы отмечают 50 % студентов, в том числе 45 % положительно оценивают перспективы научной работы и 21 % – перспективы работы за рубежом.

Выбором направления обучения полностью удовлетворены 51 % опрошенных студентов, именно они, скорее всего, видят для себя хорошие перспективы трудоустройства. Однако 32 % сомневаются в правильности выбора специальности, а 17 % сожалеют о нем. Если суммировать сомневающихся и разочарованных, то для 49 % выпускников их будущая работа с большой вероятностью окажется вне специальности.

По результатам опроса 56 % студентов как основание поступления на технические направления указывали хорошие способности в физико-математических науках, а 57 % студентов указывали целью поступления получение знаний и развитие навыков по выбранной специальности.

Анализ ответов, касающихся оценки элементов учебного процесса, может отчасти объяснить сомнения значительной части студентов в перспективах занятости: 22,5 % студентов не удовлетворены содержанием программ, 25 % – наличием достаточного количества печатных ресурсов, 15 % – электронных ресурсов, 14 % студентов отрицательно оценивают оснащение лабораторий, 6,5 % – аудиторий, а 27 % считают, что в корректировке нуждается режим (расписание) занятий.

Открытые вопросы дают дополнительную информацию о желании студентов (1–3-х курсов) более углубленно изучать дисциплины специальности и непосредственно с ними связанные (математические) дисциплины, а также получать дополнительные консультации по сложным вопросам обучения.

Не соответствуют ожиданиям 22,5 % студентов ограниченные возможности участия в научных исследованиях. Они, по их мнению, связаны с трудностями поиска научного руководителя и недостаточностью информации о студенческой научной деятельности, что особенно важно для студентов 2–4-х курсов.

Трудности взаимопонимания, взаимодействия с преподавателями существуют у каждого шестого студента (15,5 %). М.Б. Харгров, И.С. Беккер предлагают как минимум две группы мер по устранению проблем, возникающих вследствие необходимости решения сотрудниками (студентами) задач повышенной трудности. Первая состоит в **стимулировании** работников (студентов) к решению задач повышенной сложности, вторая – в **помощи** сотрудникам (студентам) с выполнением поставленных задач. Эта помощь переводит отрицательный стресс, связанный со сложной ситуацией, в положительный, стимулирует взаимодействие, взаимопонимание и результат [14].

Неопределенность перспектив занятости может быть связана со слабыми местами в работе административных и общественных структур вуза по содействию трудоустройству выпускников, в том числе с качеством организации дней карьеры для студентов и взаимодействия с потенциальными работодателями. По оценкам К. Вандили, существует неудовлетворенный спрос к профсоюзам на содействие занятости молодежи, профсоюзы представляют недостаточно молодых работников компаниям, что приводит к сомнительным формам занятости молодежи. Утверждается, что профсоюзы должны быть более чуткими к интересам нового поколения [15].

В то же время для определения перспектив будущей занятости выпускников большое значение имеет организация работодателями условий работы и производственного процесса. Как отмечают Д.В. Бадд и Д.А. Спенсер, для молодых специалистов важно иметь возможности для развития умений (компетенций) на рабочих местах, а также возможности самостоятельного планирования, контроля своей работы. Важно обладать позитивной самоидентификацией, которая обеспечивает высокое качество работы и производительность [16]. Значительное число работодателей не могут обеспечить такие условия и выпадают из поля зрения выпускников.

Ориентир 3 – социальные и культурные права: «Каждый человек, являясь членом общества, имеет экономические, социальные и культурные права [соблюдение которых является] необходимым для [сохранения] его или ее достоинства и личного развития» [17, п. 6.3.9.1].

Если профессиональные знания и навыки закрепляются в ходе учебных и производственных практик, то социальные компетенции, практику организации мероприятий или включение в более широкий контекст социальных отношений студент может получить преимущественно во внеучебной работе в вузе. Статистика опроса по внеучебной деятельности показывает, что 26,5 % студентов не реализовали свои планы в отношении участия в деятельности общественных организаций. У каждого шестого студента (16 %) не оправдались ожидания относительно приобретения новых друзей, расширения круга общения. Концепция государственной молодежной политики в России указывает на отрицательные следствия недостаточной вовлеченности молодежи в процесс социальных действий – это снижение уровня понимания смысла учебы и будущей деятельности, трудности самоопределения и становления профессиональной идентичности, а также размывание ее российской самоидентификации [18]. Активно продвигаемая в настоящее время технология наставничества обеспечивает повышение социальной активности молодежи. Р. Гош показывает зарубежные практики наставничества, которые могут быть применены во внутривузовском наставничестве. При этом позитивный результат от данной формы работы получает как наставник, так и «протееж», так как у обоих развивается высокая межличностная компетентность [19].

Каждый пятый студент (19,5 %) не нашел себя в культурной жизни и самодетельности. Культурные запросы этих студентов остались в стороне от вузовского мейнстрима мероприятий. За последние три года перечень культурных мероприятий остается одинаковым и односторонним (по отчетам и планам культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы со студентами) [20]. К культуре (искусству) имеют отношение 10 из 60 мероприятий, проводимых в вузе. Это музыкальные жанры: пение, танцы, инструментальная музыка. Опыт, практикуемый в зарубежных университетах, показывает, как можно расширить жанровое разнообразие художествен-

ной самостоятельности, вовлеченность и компетенции студентов: в Массачусетском технологическом институте, Университете Чикаго, Оксфордском университете, как отмечают А. Пруетипибалзам и Г.Н. МакКлин, театральные методики включены в основные планы обучения. Это принято с целью развития способностей обучающихся к творчеству и импровизации [21]. Хотя в основных образовательных программах УрФУ такие курсы не предусмотрены, применение театральных методик за рамками занятий во внеучебном (информальном) образовании повысило бы качество жизни и человеческого капитала.

Современные социальные стандарты предлагают организациям учитывать в своей деятельности интересы всех заинтересованных сторон и на этой основе осуществлять ее коррекцию и улучшение. Анализ ожиданий студентов показывает потребность в улучшении условий обучения, досуга, общественной деятельности – того, что характеризует качество жизни.

Инфраструктурные изменения представляются очевидными (условия быта и отдыха), что же касается оргструктурных изменений, то они предполагают ревизию полномочий (планов) кафедр, студенческих и других ответственных структур с целью корректировки организации учебного процесса, научно-исследовательской и внеучебной деятельности студентов. С организационным вопросом тесно связан и социально-психологический аспект, его реализация также требует организационных мер, связанных с обучением как студентов, так и преподавателей.

Использование процедур стимулирования, помощи, наставничества, социального диалога, методов совместно разрабатываемых сторонами решений может повысить результативность основных процессов вуза.

Ссылки:

1. Mann S.L., Cooke G.B., Zeytioglu I.U. Workplace Child Care and Elder Care Programs and Employee Retention // *Journal of Industrial Relation*. 2011. Vol. 53, no. 2. P. 248–254. <https://doi.org/10.1177/0022185610397143>.
2. Tavora I., Rubery J. Female Employment, Labour Market Institutions and Gender Culture in Portugal // *European Journal of Industrial Relation*. 2013. Vol. 19, no. 3. P. 221–237. <https://doi.org/10.1177/0959680113493374>.
3. The Role of Regulatory and Temporal Context in the Construction of Diversity Discourses: The Case of the UK, France and Germany / A. Tatti, J. Vassilopoulou, A.A. Aviss, M. Ozvilgin // *European Journal of Industrial Relation*. 2012. Vol. 4, no. 4. P. 293–308. <https://doi.org/10.1177/0959680112461092>.
4. Hargrove M.B., Becker W.S., Hargrove D.F. The HRD Eustress Model: Generating Positive Stress with Challenging Work // *Human Resource Development Review*. 2015. Vol. 14, no. 3. P. 279–298. <https://doi.org/10.1177/1534484315598086>.
5. Pruetipibultham A., McKlean G.N. The Role of the Arts in Organizational Setting // *Human Resource Development Review*. 2010. Vol. 9, no. 1. P. 3–25.
6. Budd J.W., Spenser D.A. Worker Well-Being and the Importance of Work: Bridging the Gap // *European Journal of Industrial Relation*. 2015. Vol. 21, no. 2. P. 181–196. <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>.
7. Budd J.W., Spenser D.A. Op. cit.
8. Балобанов А.Е., Голубев С.В. Качество жизни – ключевой параметр современной стратегии мирового города [Электронный ресурс]. URL: http://ion.ranepa.ru/upload/images/Balobanov_kachestvo.pdf (дата обращения: 19.12.2018).
9. ГОСТ Р ИСО 26000–2012. Руководство по социальной ответственности [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200097847> (дата обращения: 19.12.2018).
10. Там же.
11. Правила трудового распорядка, п. 9 [Электронный ресурс]. URL: https://urfu.ru/fileadmin/user_upload/common_files/employee/docs/3.rules_staff.pdf (дата обращения: 13.11.2017).
12. ГОСТ Р ИСО 26000–2012. Руководство по социальной ответственности.
13. Там же.
14. Hargrove M.B., Becker W.S., Hargrove D.F. Op. cit.
15. Vandaele K. Youth Representatives Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand? // *European Journal of Industrial Relation*. 2012. Vol. 18, no. 3. P. 203–218. <https://doi.org/10.1177/0959680112452692>.
16. Budd J.W., Spenser D.A. Op. cit.
17. ГОСТ Р ИСО 26000–2012. Руководство по социальной ответственности.
18. Молодежь России 2000–2025: развитие человеческого капитала [Электронный ресурс]. М., 2013. 187 с. URL: <http://www.vmo.rgub.ru/files/report-937-2.pdf> (дата обращения: 19.12.2018).
19. Ghosh R. Mentors Providing Challenge and Support: Integrating Concepts from Teacher. Mentoring in Education and Organizational Mentoring in Business // *Human Resource Development Review*. 2013. Vol. 12, no. 2. P. 144–176. <https://doi.org/10.1177/1534484312465608>.
20. План культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы со студентами [Электронный ресурс] // УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. URL: <https://urfu.ru/ru/students/leisure/plan-kulturno-massovoi-i-sportivno-ozdorovitelnoi-raboty-so-studentami/> (дата обращения: 17.11.2017).
21. Pruetipibultham A., McKlean G.N. Op. cit.

References:

- Balobanov, AE & Golubev, SV 2018, *Life Quality as a Key Property of the Modern Strategy of the Global City*, viewed 19 December 2018, <http://ion.ranepa.ru/upload/images/Balobanov_kachestvo.pdf>, (in Russian).
- Budd, JW & Spenser, DA 2015, 'Worker Well-Being and the Importance of Work: Bridging the Gap', *European Journal of Industrial Relation*, vol. 21, no. 2, pp. 181-196. <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>.
- 'Cultural, Sports and Health Plan for Students' 2017, *Official website of Ural Federal University*, viewed 17 November 2017, <<https://urfu.ru/ru/students/leisure/plan-kulturno-massovoi-i-sportivno-ozdorovitelnoi-raboty-so-studentami/>>, (in Russian).

Ghosh, R 2013, 'Mentors Providing Challenge and Support: Integrating Concepts from Teacher. Mentoring in Education and Organizational Mentoring in Business', *Human Resource Development Review*, vol. 12, no 2, pp. 144-176. <https://doi.org/10.1177/1534484312465608>.

Hargrove, MB, Becker, WS & Hargrove, DF 2015, 'The HRD Eustress Model: Generating Positive Stress with Challenging Work', *Human Resource Development Review*, vol. 14, no. 3, pp. 279-298. <https://doi.org/10.1177/1534484315598086>.

Mann, SL, Cooke, GB & Zeytioglu, IU 2011, 'Workplace Child Care and Elder Care Programs and Employee Retention', *Journal of Industrial Relation*, vol. 53, no. 2, pp. 248-254. <https://doi.org/10.1177/0022185610397143>.

Pruetipibultham, A & McKlean, GN 2010, 'The Role of the Arts in Organizational Setting', *Human Resource Development Review*, vol. 9, no. 1, pp. 3-25.

Tatti, A, Vassilopoulou, J, Aviss, AA & Ozvilgin, M 2012, 'The Role of Regulatory and Temporal Context in the Construction of Diversity Discourses: The Case of the UK, France and Germany', *European Journal of Industrial Relation*, vol. 4, no. 4, pp. 293-308. <https://doi.org/10.1177/0959680112461092>.

Tavora, I & Rubery, J 2013, 'Female Employment, Labour Market Institutions and Gender Culture in Portugal', *European Journal of Industrial Relation*, vol. 19, no. 3, pp. 221-237. <https://doi.org/10.1177/0959680113493374>.

Vandaele, K 2012, 'Youth Representatives Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand?', *European Journal of Industrial Relation*, vol. 18, no 3, pp. 203-218. <https://doi.org/10.1177/0959680112452692>.

Youth of Russia 2000-2025: Human Capital Development 2013, Moscow, 187 p., viewed 19 December 2018, <<http://www.vmo.rgub.ru/files/report-937-2.pdf>>, (in Russian).