

УДК 378:316.014
ББК 74.58+60.504/506

DOI 10.22394/1682-2358-2018-2-95-103

Yu.B. Stepanova, Candidate of Sciences (Sociology), director of the Perspective Development Center, Docent of the Sociology and Social Policy Department, Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

YOUNG SPECIALISTS WITH HIGHER EDUCATION AND EMPLOYERS: MUTUAL EXPECTATIONS IN SOCIOLOGICAL RESEARCH PRACTICES

The article presents a sociological analysis of the expectations and preferences of students and graduates in the field of employment and employers' requirements for young professionals with higher education. The results of the studies conducted at the Povolzhsky Institute of Management named after P.A. Stolypin, Branch of RANEPa are presented. Features of students' employment in the course of training and after gaining the diploma of higher education are defined and analyzed.

Key words and word-combinations: students, higher education, survey, employers, graduates, employment.

Ю.Б. Степанова, кандидат социологических наук, директор центра перспективного развития, доцент кафедры социологии и социальной политики Поволжского института управления имени П.А. Столыпина — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (email: cinobr@piuis.ru)

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И РАБОТОДАТЕЛИ: ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ В ПРАКТИКЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

Аннотация. Проводится социологический анализ ожиданий и предпочтений студентов и выпускников вузов в сфере трудоустройства и требований работодателей к молодым специалистам с высшим образованием. Представлены результаты исследований, проведенных в Поволжском институте управления – филиале РАНХиГС. Определены и проанализированы особенности трудоустройства студентов в период обучения и после получения диплома о высшем образовании.

Ключевые слова и словосочетания: студенты, высшее образование, опрос, работодатели, выпускники, трудоустройство.

Одним из главных результатов работы организаций высшего образования является востребованность выпускников на рынке труда, по уровню которой государство оценивает эффективность деятельности образовательных организаций [1]. Абитуриенты

выбирают место для получения высшего образования с ориентацией на перспективы трудоустройства после обучения. В связи с этим вузы вынуждены направлять усилия не только на привлечение наиболее мотивированных и перспективных студентов, но и на последующее успешное трудоустройство своих выпускников. Несмотря на отсутствие законодательно закрепленной обязанности трудоустраивать выпускников, организациям высшего образования в сложившейся ситуации приходится брать на себя ответственность за дальнейшую профессиональную судьбу подготовленных молодых специалистов. С целью определения наиболее эффективных механизмов содействия выпускникам в успешном трудоустройстве вузам сегодня необходимо анализировать как ожидания и предпочтения студентов в сфере трудоустройства, так и ожидания и требования работодателей, которые часто не совпадают и противоречат друг другу.

Изучение мнений, ожиданий и оценок студентов, выпускников и работодателей в Поволжском институте управления — филиале РАНХиГС осуществляется с 2007 г. Определено несколько направлений для исследования: 1) оценка удовлетворенности студентов содержанием и качеством полученного образования; 2) оценка ожиданий студентов выпускных курсов в сфере трудоустройства и их профессиональных перспектив; 3) оценка удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки работающих у них молодых специалистов с высшим образованием; 4) оценка ожиданий и требований работодателей к молодым специалистам с высшим образованием.

В рамках данных направлений исследования проводятся опросы студентов и работодателей.

Во-первых, опрос студентов осуществлялся с целью оценки удовлетворенности выбранным направлением профессиональной подготовки, содержанием и качеством получаемого образования. Объектом изучения выступают студенты всех факультетов, очной и заочной форм обучения. Ежегодно в опросе участвуют 75–80% обучающихся от общего количества по уровням образования и факультетам. В 2010, 2012, 2014, 2016 гг. в исследовании участвовали студенты очной формы обучения; в 2013, 2015, 2017 г. — студенты очной и заочной форм обучения, получающие как первое, так и последующее высшее образование. В ходе опроса оценивалось следующее: удовлетворенность студенческой жизнью, условиями для научно-исследовательской работы, организацией досуга, материально-технической базой, организацией учебного процесса, возможностями совмещения работы и учебы, социально-бытовыми условиями; заинтересованность и участие студентов в научно-исследовательской работе, творчестве, спорте и другое. В контексте данной публикации наибольший интерес представляют мнения студентов старших курсов об удовлетворенности содержанием и качеством полученного образования, а также условиями совмещения работы и обучения.

Во-вторых, опрос студентов выпускных курсов с целью оценки их ожиданий в сфере трудоустройства и профессиональных перспектив, которое проводится с 2007 г. Этот анкетный опрос выполняется ежегодно во второй половине учебного года, в нем участвуют 80% и более студентов выпускных курсов очной формы обучения. Анкета включает в себя несколько смысловых блоков.

Первый блок вопросов касается удовлетворенности студентов полученным профессиональным образованием. Второй блок вопросов выявляет предпочтения и характеристики трудоустройства в период обучения. Третий блок составляют вопросы об основных характеристиках работы после получения диплома о высшем образовании и качествах, которые влияют на успешное трудоустройство. Четвертый блок вопросов — о планах на дальнейшее обучение.

В-третьих, опрос работодателей с целью оценки их удовлетворенности качеством профессиональной подготовки работающих у них молодых специалистов с высшим образованием, ожиданий и требований к молодым специалистам, который проводится с 2008 г. один раз в два года. В 2016 г. в опросе принимали участие 60, а в 2018 г. — 42 организации Саратовской области разных по форме собственности, размерам и направлениям деятельности.

Сравнительный анализ мнений, ожиданий и требований студентов и работодателей сделан по основным направлениям изучения качества профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

Представим некоторые результаты исследования:

1. Удовлетворенность качеством обучения и профессиональной подготовки молодых специалистов. Студенты выпускных курсов достаточно высоко оценивают содержание и качество обучения по выбранному направлению подготовки (специальности). Общая удовлетворенность студентов старших курсов выше среднего. Студенческой жизнью в целом на 80–100% удовлетворены около 70% студентов выпускных курсов. При этом 68% опрошенных отметили, что их ожидания от процесса обучения полностью оправдались. Качество подготовки по образовательной программе в целом на «хорошо» и «отлично» оценили 88% студентов 4-го и 5-го курсов обучения. Самые высокие оценки удовлетворенности были даны качеству преподавания, содержанию учебных курсов, условиям обучения.

Удовлетворенность содержанием и качеством получаемого образования определяет стремление студентов искать работу в соответствии с ним. Высокий уровень удовлетворенности и оправданности ожиданий от процесса и содержания обучения формирует у будущего выпускника настрой на высокое качество работы по специальности. Результаты социологических исследований, проводимых разными исследователями, показывают, что желание работать в соответствии с полученным образованием есть практически у всех выпускников, но реально находят работу по специальности только половина [2, с. 78]. У студентов выпускных курсов уверенность в том, что они найдут работу сразу после получения высшего образования, составляет почти 100%, что это будет работа по специальности — не более 50%. Желание и стремление работать в соответствии с полученным образованием отмечают 80% студентов выпускных курсов, но половина из них готовы работать в любой сфере.

Исследователи отмечают, что трудоустройство не по специальности стало тенденцией, к которой можно относиться по-разному [3, с. 93]. С одной стороны, с этим пытаются бороться и образовательные организации, и работодатели, и государство. С другой стороны, работодатели принимают на работу выпускников, которые не обладают соответствующим образованием;

для образовательных организаций главное, чтобы выпускник был трудоустроен и работодатель удовлетворен качеством его работы; для самих выпускников важно, чтобы работа удовлетворяла их требованиям. Среди предпочтений и требований студентов к работе после получения диплома «соответствие работы и полученного образования» далеко не на первом месте, большее значение данная характеристика имеет при поиске работы в период обучения.

Работодатели отмечают, что в целом уровень профессиональной подготовки работающих у них молодых специалистов с высшим образованием их устраивает, но большинство из них считают необходимым дополнительное обучение молодых специалистов на рабочем месте. «Готовность к дальнейшему обучению», по мнению работодателей, входит в тройку основных качеств, обязательных для успешного трудоустройства молодого специалиста.

Качество профессиональной подготовки работодатели определяют как соответствие профессиональной подготовки требованиям реальной профессиональной деятельности и постоянного профессионального развития. Для повышения качества профессиональной подготовки молодых специалистов работодатели считают наиболее важным включение студентов в процесс реальной профессиональной деятельности на этапе обучения, а также привлечение к процессу обучения специалистов-практиков, в том числе организация встреч и общения студентов со специалистами-практиками в рамках организации.

2. Трудоустройство в период обучения и после получения диплома о высшем образовании. При оценке условий совмещения работы и обучения важно учитывать изначальные различия положений на рынке труда студентов разных форм обучения. Большинство студентов заочной формы совмещают работу с учебой. Около 90% опрошенных студентов заочной формы обучения имеют постоянную работу, из них у половины работа связана с получаемым образованием, которое, по их мнению, поможет улучшить их позиции в профессиональной сфере; большинство менять работу после получения диплома не планируют.

Среди студентов выпускных курсов очной формы обучения большинство не работают. Только треть имеют постоянную работу, из них 24% отметили, что работают в соответствии с получаемым образованием. При совмещении обучения и работы приоритетным является обучение. В требованиях студентов очной формы к работе в период обучения и после получения диплома о высшем образовании есть существенные различия. Для работы в период обучения главными критериями являются следующие: удобный график работы; близость места работы к дому; соотношение работы и полученного образования; перспективы карьерного роста; перспективы профессионального развития.

Характеристика «удобный график работы» остается на первом месте на протяжении всего периода исследований. Уровень заработной платы как важная характеристика работы в период обучения за десять лет сместилась с одного из первых на одно из последних мест. Отношение студентов к работе в период обучения существенно изменилось. Результаты аналогичных опросов 2012—2013 гг. показывали, что работа в период обучения для студентов — это дополнительный заработок. В настоящее время студенты очной формы обучения рассматривают совмещение учебы и работы прежде всего как возможность приобретения опыта.

Критериями поиска и выбора работы после получения диплома о высшем образовании являются следующие: высокая заработная плата, перспективы карьерного роста, близость к дому, уровень предлагаемой должности, наличие социального пакета. Социальный пакет, впервые попал в пятерку наиболее значимых критериев в опросе 2018 г., обогнав по значимости соотношение работы и полученного образования и перспективы профессионального развития.

Требования студентов к работе после получения диплома о высшем образовании подтверждают мнение о том, что материальный фактор является для них основным, то есть они рассматривают работу как способ достижения материального благополучия, часто жертвуя своими профессиональными ожиданиями и интересами [4, с. 145]. В период обучения большинство студентов рассчитывают работать по специальности, но чем ближе к выпуску, тем больше снижается уверенность в возможности и необходимости искать работу в соответствии с полученным образованием, выпускники начинают рассматривать другие варианты, которые они выбирают по критериям, определяющим условия пребывания на работе.

По результатам ежегодных опросов, большая часть выпускников (67,8%) считают, что молодым специалистам с высшим образованием сразу после получения диплома с каждым годом становится сложнее найти работу. Сложности в поисках работы выпускники связывают с отсутствием опыта работы, личных связей, знакомств. Доля придерживающихся такой позиции ежегодно увеличивается. Доля тех, кто связывает сложности трудоустройства с объективными причинами: кризисом в экономике, большой конкуренцией, с требованиями работодателей, ежегодно уменьшается. Выпускники, не работавшие в период обучения, чаще отмечают, что работу найти сложнее, в отличие от тех, кто начав трудовую деятельность в период обучения.

В сложившейся ситуации организации высшего образования стремятся вовлечь студентов в трудоустройство еще в период обучения. Работодатели поддерживают данную позицию, отмечая, что чем раньше студенты включатся в реальную профессиональную деятельность, тем легче им будет в поиске постоянной работы после получения диплома о высшем образовании. По результатам опроса студентов выпускных курсов очной формы обучения среди трудоустроенных, к середине выпускного курса 30% точно знают, где они будут работать после получения диплома. Среди неработающих в период обучения таких только 15%.

Желаемое место работы сразу после получения диплома о высшем образовании в представлениях студентов выпускных курсов выглядит следующим образом. Молодые люди видят себя работающими по специальности на должности специалиста с заработной платой выше среднего уровня по региону почти на 25%. Работа желательна в организациях, предприятиях государственного сектора, в крупной по размерам, желательна престижной организации, расположенной в крупном городе. Работать хотели бы по обычному графику (восьми часовой рабочий день и два выходных). Основные необходимые составляющие социального пакета, по мнению выпускников: оплачиваемый отпуск, наличие медицинского обслуживания, оплачиваемый

больничный лист [5, с. 80]. Несмотря на стабильность названных характеристик желаемого места работы, ежегодно становятся заметными смещения желаний студентов в направлении свободного графика работы, коммерческого сектора и индивидуального предпринимательства.

Сравнивая запросы студентов выпускных курсов, работающих в период обучения и неработающих, отметим, что в целом выпускники, начавшие трудовую деятельность в период обучения, более активны, амбициозны и рассчитывают на более высокие позиции в профессиональной сфере. Среди работающих в период обучения студентов большую долю составляют молодые люди, стремящиеся к творческой работе, свободному графику, индивидуальному предпринимательству, профессиональной деятельности по профилю полученного образования. Среди тех, кто предпочитает не работать в период обучения, больше рассчитывающих на стабильную работу в государственном секторе, социальный пакет, высокий должностной уровень.

Описанные характеристики желаемой работы показывают стремление молодых людей к обеспечению себя и достойному качеству жизни. В их системе ценностей получение высшего образования должно им это гарантировать, к сожалению, это не соответствует реальности. Более того, на региональном рынке труда практически отсутствует связь между уровнем оценки знаний в дипломе и возможностью получить высокооплачиваемую должность [6, с. 87].

4. Профессиональные знания, навыки и качества специалиста с высшим образованием. По мнению студентов, обучение в образовательной организации высшего образования позволяет помимо профессиональных знаний развивать такие качества, как способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, работать в коллективе, эрудированность, общая культура, уровень практических знаний и умений, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

В то же время для успешного трудоустройства, по мнению студентов выпускных курсов, кроме профессиональных знаний и умений, им необходимы и иные качества (таблица). Не совпадают также позиции студентов и работодателей. Качества, которые, по мнению студентов, лучше всего формируются в процессе обучения и те, которые, по мнению работодателей, необходимы молодым специалистам для успешного трудоустройства, совпадают в большей степени.

По мнению опрошенных работодателей, молодой специалист с высшим образованием должен уметь четко и своевременно выполнять типовые профессиональные задачи в рамках должностных полномочий, проявлять инициативу при решении профессиональных задач, в рамках должностных полномочий; четко и своевременно исполнять вновь возникающие профессиональные задачи с использованием дополнительной информации в рамках должностных полномочий. В меньшей степени приветствуется использование в работе творческих подходов, самостоятельного поиска новых методов, технологий, знаний, решений, самостоятельного исследования, разработки и реализации проектов. Данные навыки в основном ценятся в коммерческих организациях, в организациях государственного сектора они приветствуются намного реже.

**Качества, необходимые молодым специалистам
для успешного трудоустройства**

Формируемые, по мнению студентов, вузами	В представлениях выпускников	В представлениях работодателей
Способность работать в коллективе, команде	Уровень практических знаний и умений	Способность работать в коллективе, команде
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ	Способность воспринимать и анализировать новую информацию и развивать новые идеи
Эрудированность, общая культура	Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	Готовность и способность к дальнейшему обучению
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	Навыки работы на компьютере, знание необходимых программ
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда

Подобная позиция работодателей распространяется на всех молодых специалистов независимо от уровня квалификации. Различий в требованиях к специалистам, бакалаврам и магистрам работодатели не делают. Более половины опрошенных отмечают, что у них нет предпочтений в уровне квалификации, главное, чтобы образование было высшим. Около 20% работодателей предпочитают уровень квалификации «специалист», с 2016 года появились те, кто предпочитает уровень квалификации «бакалавр». Оценить квалификацию «магистр» работодатели на региональном рынке труда пока не готовы.

В то же время студенты и выпускники разделяют профессиональные навыки бакалавров и магистров. Магистр должен уметь самостоятельно исследовать, разрабатывать, реализовывать и адаптировать проекты, ведущие к получению новых знаний, новых решений. Требования работодателей, по мнению студентов и выпускников, соответствуют уровню подготовки бакалавров. Цели поступления и обучения в магистратуре у молодых людей в большей степени носят не профессиональную, а статусную окраску, и в основном связаны с карьерным ростом, изменениями характера работы на более творческий и самостоятельный, повышение заработной платы.

5. Поиск работы, роль образовательной организации высшего образования в этом процессе. Основными ресурсами поиска работы являются следующие: помощь родителей, знакомых, друзей; ресурсы Интернета; места прохождения практики; содействие специализированных структур образовательной организации. В последние несколько лет растет значимость помощи родственников, знакомых. Студенты отмечают, что отсутствие личных связей существенно

затрудняет поиск работы. Наблюдается и увеличение доли студентов выпускных курсов, рассчитывающих на помощь образовательной организации в трудоустройстве.

Работодатели, в свою очередь, отмечают готовность к сотрудничеству с образовательными организациями с целью повышения качества подготовки специалистов, в основном в части непосредственной работы с конкретными студентами. Около 80% опрошенных работодателей предпочитают иметь прямые связи с образовательными организациями высшего образования, ведущими подготовку по профилю организации, но наличие уже налаженных необходимых связей отмечают только 5% работодателей. Основной формой взаимодействия с образовательными организациями высшего образования работодатели считают предоставление возможности прохождения практики для студентов (более 80% работодателей готовы приглашать студентов к себе на практику). Около 30% опрошенных работодателей готовы предоставлять своих специалистов для участия в учебном процессе. 15% считают важным участие работодателей в формулировании тем выпускных квалификационных работ.

Более половины опрошенных считают целесообразным участие работодателей в формировании содержания обучения специалистов по своему профилю (образовательных стандартов, тематики дипломных работ и проектов и т.д.) Однако при разработке конкретной образовательной программы свою готовность к участию отметили только 8% работодателей. Работодатели также редко считают возможным для себя делиться знаниями о новых технологиях профессиональной деятельности с преподавателями.

Молодых специалистов сразу после получения диплома о высшем образовании на работу принимают не все работодатели. Главными критериями при устройстве молодого работника в государственных, бюджетных организациях являются результаты собеседования (тестирования) и опыт работы по профилю организации, в коммерческих структурах — личностные качества и опыт работы по профилю организации, то есть опыт работы — это первое на что обращают внимание работодатели. Отсутствие трудового опыта является основной причиной отказа молодым специалистам в приеме на работу [2, с. 78]. Тем не менее почти все опрошенные работодатели (92%) отметили, что принимают на работу молодых специалистов без опыта работы, но при условии соответствия образованию профилю работы и должности; либо, когда результаты тестирования (собеседования) лучше, чем у других претендентов.

Итак, проблема несоответствия ожиданий и предпочтений студентов и выпускников в сфере трудоустройства и позиции работодателей продолжает существовать, и ее решение ложится на вузы, как связующее звено между студентами и работодателями. В данной ситуации образовательные организации находятся в сложном положении. Им необходимо удовлетворять запросы всех участников образовательного процесса и заинтересованных сторон. Предъявляемые запросы, исходящие от разных субъектов, зачастую противоречивы. С одной стороны, студенты и выпускники все больше рассчитывают на помощь вуза в трудоустройстве. Образовательные организации, стремясь помочь

своим выпускникам, вовлекают их в трудовую деятельность на втором, третьем курсе обучения, создают условия для возможного совмещения обучения с работой. Данная ситуация может неблагоприятно сказаться на процессе обучения для студентов очной формы. С другой стороны, работодатели ожидают инициативы сотрудничества от образовательных организаций. Отмечая, что студентам необходимо как можно раньше включаться в процесс профессиональной деятельности, работодатели не всегда готовы создать благоприятные условия для совмещения работы с обучением. Для повышения качества профессиональной подготовки специалистов, по мнению работодателей, необходимо привлечение к процессу обучения специалистов-практиков, но сами они не стремятся включаться в процесс обучения специалистов, предпочитая проводить дополнительную подготовку на рабочем месте.

У вузов в данной ситуации, во-первых, появляется необходимость проведения постоянного многоаспектного мониторинга рынка труда с точки зрения оценки востребованности и прогнозирования изменений спроса на своих выпускников [7, с. 5], а также с позиции оценки изменений требований работодателей к молодым специалистам. Во-вторых, при развитии сотрудничества с работодателями предлагать формы, важно которые позволили бы работодателям оценить профессиональные особенности и возможности выпускников с разным уровнем квалификации. В-третьих, следует проводить мониторинг предпочтений и ожиданий студентов и выпускников в сфере трудоустройства с целью оценки их изменений и сопоставления с реальной ситуацией на рынке труда. В-четвертых, при работе со студентами, кроме их профессиональной подготовки, необходимо обучать их навыкам трудоустройства с учетом требований и ожиданий работодателей.

Библиографический список

1. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования / Главный информационно-вычислительный центр Министерства образования и науки РФ. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo>
2. Аветисян В.П., Шишкина Е.С. Конкурентоспособный выпускник вуза глазами работодателя // Основы экономики, управления и права. 2015. № 3. С. 77–82.
3. Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского института управления. 2016. № (4) 55. С. 91–96.
4. Цылев В.Р., Дюмина Н.Н. Тенденции изменения мотивов получения высшего образования у молодежи Мурманска // Социологические исследования. № 2. 2012. С. 143–151.
5. Степанова Ю.Б. Успешное трудоустройство в представлениях выпускников образовательных организаций высшего образования (по результатам социологических исследований) // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. № 6. С. 75–83.
6. Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. 2016. № (4) 55. С. 85–90.
7. Горяинова Н.М. О проблеме трудоустройства молодых специалистов и возможностях взаимодействия образовательных организаций и работодателей в ее решении // Управление в современных системах. 2016. № 4 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-probleme-trudoustroystva-molodyh-spetsialistov-i-vozmozhnostyah-vzaimodeystviya-obrazovatelnyh-organizatsiy-i-rabotodateley-v-eyo>