

ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С РАЗНОЙ КВАЛИФИКАЦИЕЙ

Н.В. Соловова, А.А. Соловов, Ю.В. Васькина

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда.

В период с 2014 года по настоящий момент работодатели столкнулись с «новыми» квалификациями выпускников: бакалавр и магистр. Перед работодателями встают сразу несколько проблем: отбор кандидатов с разными уровнями образования; оценка их профессиональных знаний, умений и сформированных способностей, полученных в рамках «компетентностной» парадигмы образования; формирование траекторий и способов адаптации молодых специалистов на рабочем месте. При трудоустройстве «первых» бакалавров в различных профессиональных сегментах возникали противоречия между уровнем квалификации и тарификацией должностей. Вопрос доверия работодателя к диплому бакалавра отечественного вуза в настоящее время является актуальным [1].

Приоритеты дальнейшей деятельности после окончания обучения в вузе распределяются следующим образом: продолжить образование или получить другое – 24 %; получить дополнительное образование – 8%; пойти работать по полученной специальности – 60 %; пойти работать по другой специальности – 30 % [2].

Невостребованность выпускников вузов достигает от 28 до 50 %. Из 1,5 млн. выпускников вузов востребованными отечественным рынком оказываются только треть, отмечается тенденция снижения потребности в молодых специалистах [3]. Среди наиболее желаемых мест работы для выпускников вузов исследователи выделяют 4 категории: государственные организации (44-60 %); небольшие российские коммерческие компании (40-50%); крупные иностранные коммерческие компании (30%); крупные российские коммерческие компании (20 %) [3].

Прежде всего, хотелось бы отметить работы Волкова А.В., Климова А.А. и Кузьмина Я.И., посвященные модернизации российского образования, а также монографию Кибанова А.Я. и Дмитриевой Ю.А. «Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда» в которой раскрываются вопросы взаимодействия вузов и работодателей на современном рынке труда, освещаются проблемы трудоустройства молодых специалистов, приводятся данные о востребованности выпускников технических и гуманитарных направлений подготовки [4].

Широкомасштабным исследованием по анализу мнения работодателей о многоуровневой подготовке выпускников, востребованности бакалавров и магистров на рынке труда и оценке социальных рисков в 2011 году проведено исследователями Идиатуллиной К.С. и Идрисовой А.А. [5]. Глубинные интервью проведены среди работодателей г. Казани Республика Татарстан. Были исследованы четыре блока проблем: оценка бизнесом перехода системы высшего образования на подготовку бакалавров и магистров; потребности работодателей и рынка труда; сотрудничество вузов и предприятий; прогнозирование и оценка социальных рисков. По результатам экспертного опроса сделаны выводы о низкой информированности работодателей; об ухудшении подготовки инженерных кадров; о необходимости взаимодействия вузов и предприятий в учебном процессе; о необходимости нивелирования социальных рисков (низкий статус бакалавров, недостаток кадров высшей квалификации).

В работах академиков Москвина В.И., Реана А.А. изучаются личностные компетенции бакалавров, позволяющие им стать конкурентоспособными на рынке труда. По мнению Н.А. Дмитриенко, современный выпускник вуза должен обладать определенными личностно-профессиональными качествами и компетенциями, которые имеют тенденцию к постоянному расширению и обусловлены конкуренцией между выпускниками на рынке труда [6]. Создаются модели формирования конкурентоспособной личности, содержащие личностные свойства и характеристики: трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость в принятии решений, способность быть лидером, способность к непрерывному саморазвитию, стремле-

ние к профессиональному росту, стремление к высокому качеству конечного продукта, стрессоустойчивость [7].

В 2013 году на правительственном уровне был принят ряд нормативных документов, определяющих стратегию разработки и содержания профессиональных стандартов. Так, например, были определены уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов: приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н., представлены 8 уровней квалификаций, для каждого уровня прописаны показатели: полномочия и ответственность, характер знаний, характер умения, основные пути достижения уровня квалификации [8].

Таблица 1.

Показатели уровней квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации.	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений.</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных.</p> <p>Разработка новых методов, технологий.</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности.</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области.</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации.</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт.</p>
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций.</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли.</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов.</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности.</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>

Итак, выбор для рассмотрения обобщенных трудовых функций, к которым готовится выпускник бакалавриата или программы магистратуры, осуществляется на основе соответствий уровня квалификации, указанных в ПС, уровню образования: бакалавриат – не ниже 6 уровня квалификации; магистратура, специалитет – не ниже 7, 8 уровней; кадры высшей квалификации – 8 уровень.

В Российской Федерации существует недоверие со стороны работодателей к квалификации «бакалавр», отсутствует заинтересованность в сотрудничестве с вузами. Сложность практического признания на рынке труда квалификации «бакалавр» выражается в недостаточной разработанности тарифно-квалификационных требований.

А.Я. Кибанов и Ю.А. Дмитриева выделяет такую компетентность выпускника вуза как «трудоустраиваемость», которая понимается как стремление и готовность на основе полученных знаний и умений продать себя как специалиста. Важность формирования такой компетентности отмечают все страны, участники Болонского процесса [9].

В научной среде на данную проблему обращают внимание, но не пристальное, поскольку серьезных исследований на эту тему проведено не было. Можно упомянуть часть исследования В.И. Байденко «Болонский процесс: проблемы, опыт, решения» [10]. Работа посвящена выяснению способности выпускников к трудоустройству. Автор анализирует основные тезисы доклада Юргена Колера «Ключевые компетенции и «способность к трудоустройству» в контексте Болонского процесса» [11]. Колер рассуждает о проблеме трудоустройства, которая связана с недостаточной квалификацией выпускников, но не затрагивает проблему субъективного восприятия и стереотипного отрицания работодателями способностей выпускников. Темы трудоустройства касалась в своей статье «Россия на пути интеграции в общеевропейскую систему образования» Л.С. Онокой [12]. Автор касается, главным образом, темы отсутствия полноценной концепции бакалавриата и преемственности между уровнями подготовки. Отдельно подчёркивается зависимость проблем трудоустройства от «ориентированного» характера существующих бакалаврских программ. По её словам, сегодняшний рынок труда не готов к трудоустройству ни бакалавров, ни магистров.

В исследовании И.А. Дудиной и М.А. Сентюриной «Болонский процесс: информация к размышлению» говорится о том, что проблема трудоустройства выпускников должна лежать на плечах самих вузов [14]. В их обязанности должны входить: отслеживание тенденций на рынке труда, ориентирование студентов, а также отслеживание их дальнейшей судьбы с целью представления вуза как источника для трудоустройства. В работе авторов В.Б. Касевича, Р.В. Светлова, А.В. Петрова «Болонский процесс в вопросах и ответах» можно найти похожие мнения, касающиеся вопросов о трудоустройстве [14]. Параллельно затрагивается тема «утечки мозгов»: упрощение системы гратификации выпускников позволит значительно облегчить устройство за границей российских потенциальных работников. Тем не менее, авторы настаивают, что предотвратить «утечку» необходимо грамотными методами, которые включают в себя достойные условия труда, высокую зарплату, возможность работать в области высоких технологий и т.п.

Рынок труда выпускников имеет свои особенности: как правило выпускники не имеют опыта работы; интервьюирование работодателей показывает, что они хотят от молодых специалистов не только высокого качества знаний, но и умений обрабатывать информацию, энтузиазма, открытости к новым знаниям; наплыв молодых специалистов обычно происходит сезонно – летом; существует социальная напряженность: выпускники не имеют опыта, но хотят высокую зарплату, а работодатели компенсируют это испытательными сроками, стажировками. Очень часто молодые специалисты либо оказываются в группе безработных, либо работают не по специальности.

Среди молодых специалистов лидируют по востребованности на рынке труда специалисты по торгам и продажам, наименьшим спросом пользуются специалисты творческих профессий, специалисты гуманитарного профиля (юристы, социологи, филологи) составляют среднюю группы востребованности (от 40 до 20 %). По данным Титовой Н.В. [2], среди молодых специалистов лидируют по востребованности на рынке труда специалисты по торгам и продажам, наименьшим спросом пользуются специалисты творческих профессий, специалисты гуманитарного профиля (юристы, социологи, филологи) составляют среднюю группы востребованности (от 40 до 20 %).

По данным портала «Superjob» 43% компаний рассматривают бакалавров наравне с магистрами и специалистами. По словам работодателей, главным показателем при приёме студента на работу является не наличие определённой корочки, а личные качества человека, главными из которых являются целеустремлённость, ответственность и трудолюбие. То есть, можно сказать, что компании не придают основное значение типу диплома, тогда как персональные амбиции работника считаются более важным компонентом [58].

Однако, 35% опрошенных работодателей считают бакалавров обладателями неполноценного высшего образования. По их мнению, тот факт, что человек отучился не пять-шесть лет, а четыре года, говорит о том, студент как можно скорее спешил покинуть своё учебное заведение, это характеризует его как несерьёзного человека, которому не стоит доверять важную, ответственную работу. Всего 8% компаний приравнивали бакалаврское образование к среднему специальному, остальные 14% затруднились с ответом, но опять же сослались на значение личных качеств соискателя [16].

А.Я. Кибанов изучал приоритетные способы поиска работы молодыми специалистами, он установил, что выпускники вузов пользуются как формальными каналами, так и неформальными. Это центры содействия занятости вузов – 10 %; государственные службы трудоустройства – 5 %; Интернет – 65%; кадровые агентства – 35 %; объявления в СМИ – 15%; знакомые, друзья, родственники – 60 % [17].

В настоящее время работодатели с целью привлечения, оценки и отбора на работу молодых специалистов используют: компании-презентации в вузах; форумы и ярмарки вакансий; конкурсы профессионального мастерства; дни открытых Дверей компаний, проведение Graduat Recruitment Program; программы стажировок; точечный рекрутмент (набор на отдельные позиции, набор на временные позиции).

По данным источника GRP Expert можно выделить следующие методы, используемые работодателями при отборе и оценке молодых специалистов: анкетирование (анализ резюме) – 70 %; собеседование (интервью) – 97 %; тестирование – 30 %; упражнения для оценки (ассесмент) – 25 %; скайп-интервью – 7%;

иное – 5 %) [1]. Среди критериев отбора работодатели выделяют: уровень и качество образования – 63 %; наличие профессионального опыта – 38 %; знание отрасли и специфики компании – 32 %; личные и деловые качества – 75 %; соответствие корпоративной культуре компании – 37%).

Исследователи отмечают, что работодателю важно не только оценить качественные характеристики выпускника, но и спрогнозировать будущую результативность его труда. При этом, сравнивая распределение предпочтений к качественным характеристикам выпускников вузов в оценках работодателей и молодых специалистов, выявляется некоторое несоответствие: как и те, так и другие на первое место ставят наличие опыта работы; работодатели на последнее место ставят просьбы знаковых и друзей, а сами выпускники средний балл диплома.

Среди перечисленных требований отсутствуют упоминания о важности ступени образования, оконченной кандидатом на вакантное место. В этой связи *проблема* нашего эмпирического исследования заключалась в отсутствии информации об отношении работодателей к выпускникам с разными квалификациями. Цель проводимого исследования заключалась в том, чтобы изучить отношение работодателей города Самары к наёмным работникам и выпускникам вузов с разной квалификацией.

Задачи исследования: получить информацию о том, как работодатели привлекают новые кадры в свои организации; выяснить, какие требования работодатели предъявляют к потенциальному работнику; выяснить информированность работодателей о различиях между разными квалификациями выпускников вузов; охарактеризовать мнение работодателей о профессиональных качествах работников и выпускников разной квалификации; узнать отношение работодателей насчёт внедрения в Российской Федерации двухуровневой системы высшего образования.

Было опрошено 12 информантов, руководители следующих организаций: китайский центр при Самарском университете; управление социального строительства Департамента архитектуры Правительства г. Самары; отдел формирования, движения и учёта контингента студентов Самарского университета; МБОУ «Гимназия №1»; управление государственной охраны объектов культурного наследия Самарской области; управление правового

обеспечения и организации документооборота Самарского университета; МБОУ «Гимназия №2»; центр семейных консультаций; кафедра экономики и труда управления персоналом Самарского государственного технического университета; отдел кадров Самарского университета; ОАО «Металл-маркет» (торговая частная компания).

Выяснено, как работодателями оцениваются выпускники с разными квалификациями: работодатели привлекают молодые кадры с помощью Интернет-ресурсов; работодатели проводят собеседования посредством личной беседы с претендентом на вакантное место в организации; самыми востребованными качествами работника являются коммуникабельность и трудолюбие.

По истечении нескольких лет внедрения Болонских реформ и двухуровневой системы подготовки кадров произошли следующие изменения: работодатели стали более информированы и заинтересованы в разработке образовательных стандартов и квалификационных требованиях (так разработаны профессиональные стандарты, определяющие для каждой должности уровень образования); бакалавры востребованы практически наравне с магистрами (степень востребованности зависит от профессиональной сферы), однако между бакалавром и магистром работодатели выберут последнего; работодатели большое внимание при приеме на работу уделяют имеющемуся опыту работы, профессиональным компетенциям, личным качествам, готовности к дальнейшему обучению и переобучению; Болонский процесс находится в стадии внедрения, имеет свои недостатки и достоинства, так существует необходимость во взаимодействиях вузов и предприятий в учебном процессе: усиление практико-ориентированности бакалавров и внедрение корпоративных магистерских программ [2].

Библиографический список

1. Ендовицкий Д.А. Востребованность выпускников вузов на рынке труда // Высшее образование в России. 2010. № 2. С.47-56.
2. Титова Н.В. Отношение участников образовательного процесса к модернизации высшего образования в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3(103). 2011. С.112- 124.

3. Бакалавр на рынке труда: экспертная оценка «О&К» / подгот. М. Филь // Zarplata.Ru// URL: [http:// www. Zarplata.ru](http://www.Zarplata.ru). 2015.

4. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда: монография. М.: ИНФА-М, 2016. 250 с.

5. Идиатуллина К.С., Идрисова А.А. Риски перехода на двухуровневую систему образования в оценке работодателей // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 24. С.258-264.

6. Дмитриенко Н.А. Формирование лингвистических компетенций как средство становления компетентного специалиста // Альманах современной науки и образования. 2011. № 12. С.4.

7. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки, 1998. Тамбов: Грамота, 2011. С.88-92.

8. Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/48) (дата обращения 05.03.2016).

9. О толковании значения слов «бакалавр» и «магистр» в справочных изданиях // Вестник московского университета. Серия 6. «Экономика». 2006. № 1. С.116-117.

10. Байденко В.И. Болонский процесс: курс лекций. М.: Логос, 2004. 170 с.

11. Колер Ю. Ключевые компетенции и «способность к трудоустройству» («трудоустраиваемость») в контексте Болонского процесса // «Ключевые компетенции: ключ к более высокому качеству (подготовки) образования и трудоустраиваемости?» Конференция 22 и 23 января, Гейдельберг, 2004 г.

12. Онокой Л.С. Россия на пути интеграции в общеевропейскую систему образования // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 80-85.

13. Дудина И.А., Сентюрин М.А. Болонский процесс: информатика к размышлению. Волгоград, 2004.

14. Касевич В.Б., Светлов Р.В., Петров А.В., Цыб А.А. Болонский процесс в вопросах и ответах. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. 108 с.

15. 43 % работодателей бакалавров от магистров не отличает / Исследовательский центр портала Super.Job.ru/ [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.superjob.ru (дата обращения 05.03.2016).

16. Молодой специалист на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://career.ru/article/15140> (дата обращения 07.04.2016).

17. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: ИНФА-М, 2011. 229 с.

18. Rumberger R. W., Larson K. A. Toward explaining differences in educational achievement // *Sociology of education*.-Wash., 2008. Vol.71, № 1. P. 68-92.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВЕДУЩИХ СЕКТОРОВ ОБРАЗОВАНИЯ РЕГИОНА

Н.М. Тюкавкин, Л.А. Сараев

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П.Королева*

В соответствии с Концепцией социально-экономического развития государства, главными направлениями в деятельности Правительства РФ на период до 2030 года определены приоритетные задачи на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы и, основной из них, является повышение уровня конкурентоспособности отечественной системы образования.

Комплексное развитие системы образования региона является важным условием обеспечения его устойчивого функционирования, повышения уровня конкурентоспособности. Сфера образования, в стратегической перспективе, ориентируется на повышение качества и доступности предоставляемых образовательных услуг, вследствие востребованности на рынке труда высоко квалифицированных кадров, способных повышать свою квалификацию в течение всей жизни и применять в своей деятельности вновь получаемые компетенции, а также в целях повышения эффективности политики по привлечению активной молодежи для