

ББК 65.9 (2Р) 24  
С 744  
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744     **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2012 г.). – Кн. III. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2012. – 279 с.

ISBN 978-5-8021-1553-4

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24  
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1553-4

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2012

## **ВЫПУСКНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОПРОС МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Л. М. Серова, Е. А. Федорова**

*Центр бюджетного мониторинга*

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,  
г. Петрозаводск*

*Larisa@petsu.ru, Jenja-Fedorova@petsu.ru*

### **Введение**

В последние два года Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и, в частности, работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с поручениями Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 г. и Пр-1315 от 11 мая 2011 г. от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников учреждений профобразования [1]. В целях изучения показателей трудоустройства молодых специалистов по специальности и других актуальных показателей трудоустройства Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета была разработана «Комплексная методика трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования». Содержание и ход мониторинга в соответствии с этой методикой отражаются на Web-портале «Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников»: <http://симт.рф>

На сегодняшний день в российском федеральном законодательстве не содержится понятие «молодой специалист», однако оно встречается в локальных нормативных актах, регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Примером локального нормативного акта с закреплением понятия «молодой специалист» является «Положение о молодом специалисте ОАО "РЖД"», утвержденное ОАО «РЖД» 23 декабря 2005 г. [2]. Кроме того, отсутствуют единые критерии определения статуса молодого специалиста.

Проанализировав в различных документах критерии определения понятия «молодой специалист», в узком смысле под «молодым специалистом» следует понимать лицо в возрасте до 30 лет, окончившее с отрывом от производства полный курс обучения в учреждении профессионального образования и поступившее на работу в организацию по полученной образовательной специальности. При этом статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора.

В широком смысле под «молодым специалистом» понимается выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального уровня профессионального образования в возрасте до 30 лет. В мониторинге трудоустройства выпускников за основу принимается понимание «молодого специалиста» в широком значении.

Один из инструментов комплексного мониторинга – социологический опрос ключевых групп, задействованных в трудоустройстве. В рамках работ по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников в соответствии с комплексной методикой мониторинга в июле 2012 г. проводился опросов молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений, находящихся на территории 83 субъектов Российской Федерации об их трудовой деятельности.

Целью опроса является изучение трудоустройства и работы выпускников, в том числе по полученной специальности, механизмов мотивации при выборе работы, уровня профессиональных знаний, полученных в образовательном учреждении.

Выборочная совокупность опрошенных составила 7676 чел., из них 44% – специалисты с ВПО, 31% – специалисты с СПО, 25% – специалисты с НПО.

В опросе приняли участие 4518 девушек и 3158 юношей. По возрасту основной массив составляют молодые специалисты в возрасте 20–25 лет (70%). Выборка в полной мере соответствует требуемой выборочной совокупности для оценки ситуации в Российской Федерации по критерию Стьюдента при доверительной вероятности 95% и воспроизводит основные характеристики генеральной совокупности.

Способ сбора эмпирических данных – on-line-опрос на Web-портале: <http://симт.рф> в разделе «Опросы».

### **Мотивация молодежи при выборе места работы и специальности**

Чем руководствуются современные выпускники при выборе работы на рынке труда? На рис. 1 представлен рейтинг факторов выбора места работы молодыми специалистами. Доминирующим фактором выбора работы для специалистов всех уровней образования является уровень заработной платы и льготы – почти 80% молодых специалистов обозначили этот фактор как один из ведущих, что объясняется ориентацией молодежи на материальный успех и благополучие.

Для многих важен фактор стабильности и надежности их места работы, при этом в данном вопросе есть разница между специалистами разных уровней образования: 50% выпускников с ВПО и СПО ориентированы на карьеру, профессиональный рост, в то время среди выпуск-

ников с НПО таких лишь треть. Для 40% выпускников с НПО важен такой фактор, как близость к дому, что свидетельствует о низкой мобильности молодых специалистов с начальным уровнем образования.

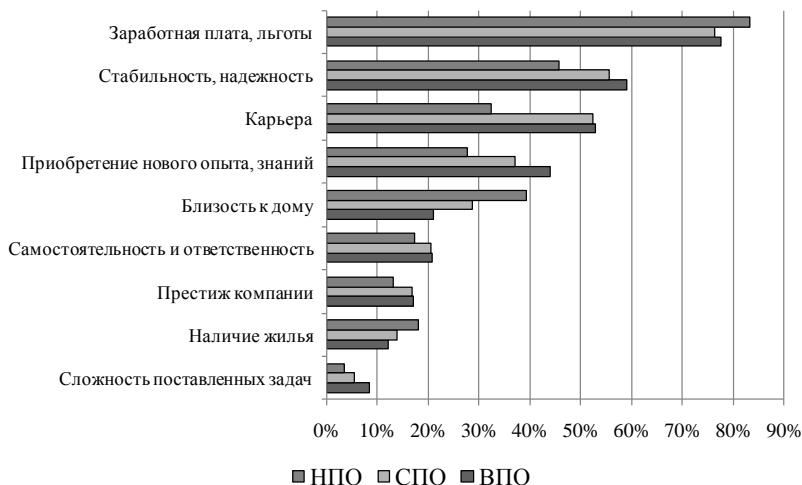


Рис. 1. Факторы выбора работы молодыми специалистами (относительный % – доля от общей численности опрошенных)

Мотивы выбора будущей профессии и выбора места работы несколько расходятся. На рис. 2 представлен рейтинг факторов выбора учебной специальности/направления подготовки/профессии молодыми специалистами. Согласно результатам опроса, выпускники с ВПО, в силу высоких жизненных притязаний молодых людей, рассматривающих высшее образование как инструмент достижения жизненных целей и высокого социального статуса, ориентируются, прежде всего, на престиж профессии, а также на возможность трудоустройства.

Наряду с обозначенными мотивами не менее важными являются желание получать высокую заработную плату и интерес к специальности. Выпускники учреждений начального профессионального образования чаще других ориентируются на возможность бесплатного обучения и низкий конкурс при поступлении и в меньшей степени руководствуются личным интересом к профессии.

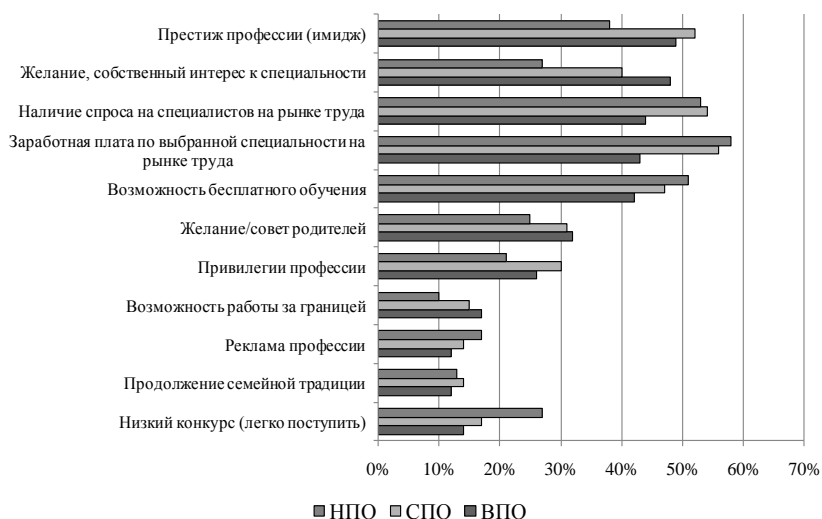


Рис. 2. Факторы выбора специальности молодыми специалистами (относительный % – доля от общей численности опрошенных)

Сделанные выше выводы по результатам опроса подтверждают результаты многих исследований – в целом для современного молодого человека приоритеты и ценностные ориентиры в профессиональной деятельности складываются из благосостояния, возможности собственного роста и повышения престижности статуса [3].

### Способы поиска работы

Современные выпускники используют разнообразные способы поиска работы. На рис. 3 представлен рейтинг используемых способов поиска работы и способов, которые привели к трудоустройству.

При изучении способов поиска работы на рынке труда информационные каналы разделяют на формальные и неформальные. «Формальные каналы включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, которые включают личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий с целью поиска подходящего рабочего места)» [4].



Рис. 3. Рейтинг способов, используемых молодыми специалистами при поиске работы, и способов, которые привели к трудоустройству

По результатам опроса, молодые специалисты довольно редко обращаются в государственную службу занятости (9%) или в коммерческую службу занятости (7%). Чаще всего они просматривают объявления о вакансиях в различных источниках (53%) и прибегают к помощи друзей, родственников, знакомых (42%). При этом привели к результату – к трудоустройству следующие способы поиска работы: помощь образовательного учреждения (41%), обращение к друзьям, родственникам, знакомым (44%) и непосредственное обращение к работодателю (31%). Другими словами, возвращаясь к ранее обозначенной классификации, наиболее эффективными способами поиска работы являются неформальные каналы распространения информации.

При этом, по словам специалистов ИСИТО (Института сравнительных исследований трудовых отношений), «развитие формальных организаций, оказываемых содействие трудоустройству, имеет важное значение для российского рынка труда, на котором личные связи при получении работы традиционно играли гипертрофированную роль. Доминирование личных связей как каналов трудоустройства имеет отрицательные последствия для формирования гибкого рынка труда в России <...> абсолютное доминирование неформальных механизмов найма при слабости новых формальных институтов посредничества способствует

усилению тенденции к закрытости и сегментации рынка труда и формированию институциональных барьеров для свободного перемещения работников на рынке труда» [4]. В социальном отношении это ставит молодежь в ситуацию неравенства и снижает возможности вертикальной социальной мобильности.

Нетрудоустроенные выпускники учреждений высшего профессионального образования, подготовленные в рамках таких укрупненных групп специальностей/направлений подготовки, как 080000 «Экономика и управление», 030000 «Гуманитарные науки», 100000 «Сфера обслуживания» и 050000 «Образование и педагогика», основными причинами нетрудоустройства отмечают неудовлетворительные условия труда (низкий уровень заработной платы, отсутствие социальных гарантий и т. д.) и недостаток компетенций (табл. 1).

Таблица 1

*Анализ значений факторов нетрудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования*

Наименование УГСН	Удельный вес нетрудоустроенных выпускников, %	Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда <sup>1</sup> <i>Отношение выпуска (очная форма обучения) к потребности экономики в кадрах</i>	Социальные условия труда <i>Удельный вес анкет, в которых отмечен социальный фактор неудовлетворенности работой, %</i>	Качество подготовки выпускников <i>Удельный вес анкет, в которых отмечен недостаток компетенций, %</i>
080000 «Экономика и управление»	20	<b>3,23</b>	<b>37</b>	15
030000 «Гуманитарные науки»	23	<b>2,92</b>	<b>33</b>	16
100000 «Сфера обслуживания»	21	1,06	<b>33</b>	13
050000 «Образование и педагогика»	18	1,09	<b>31</b>	10

<sup>1</sup> Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда рассчитан на основе макроэкономической методики расчета потребности экономики в квалифицированных кадрах, разработанной коллективом Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета.

### **Образовательные планы**

Почти половина опрошенных выпускников учреждений профессионального образования планирует продолжить образование по той же специальности, но на более высоком уровне (43%). При этом больше всего таких среди молодых специалистов с СПО (61%) и НПО (38%), которые, вероятнее всего, нацелены на получение высшего профессионального образования.

Пятая часть выпускников учреждений высшего профессионального образования нацелена получить образование по другой специальности. Чаще всего называются такие специальности, как «Юриспруденция», «Экономика», «Менеджмент» и «Психология».

Почти 80% молодых специалистов, принявших участие в опросе, намерены продолжить образование на более высоком уровне ради дальнейшего карьерного и профессионального роста. Отметим, что около 45% выпускников указывают на продолжение образования ради улучшения своего материального положения и совершенствования своих компетенций.

Примечательно то, что по результатам серии опросов выпускников системы начального профессионального образования через полтора года после выпуска Центром образования и молодежи Института социологии РАН в 2004–2006 гг. известно, что из 49% выпускников НПО, собиравшихся продолжить образование на более высоком уровне, 39% реализовали свои планы [7], это свидетельствует о стремлении к более высокому уровню образования, ориентации на развитие и амбициозность современной молодежи. В целом образование для представителей молодого поколения является очень важной инструментальной и терминальной ценностью [3].

По оценке молодых специалистов, они в большинстве высоко оценивают качество своей подготовки (табл. 2). Особенно выпускники НПО – 93% из них утверждают, что им было достаточно для выполнения работы знаний, умений и навыков, полученных в учреждении профессионального образования. Молодые специалисты указывают, что зачастую им не хватает практических навыков. Это подтверждают опросы работодателей: «Немаловажное значение имеет также наличие таких качеств, как умение применять теоретические знания для практического решения задач, высокая адаптивность к изменчивому внешнему миру, способность генерировать новое на базе полученных знаний» [8]. Неспроста одним из основных требований работодателя к соискателю при приеме на работу является такой критерий, как наличие опыта работы: «Этот вопрос также затрагивает и самого работодателя, который



всегда стремится принять на работу опытного специалиста, однако естественная смена поколений и темпы нашей жизни заставляют его сталкиваться повседневно с необходимостью "переучивать" молодого специалиста, восполнять пробелы в его практических навыках» [8].

В целом оценка работодателями качества подготовки специалиста и приведенные оценки самих молодых специалистов сильно расходятся. «Уже сейчас большинство предприятий активно используют программы переподготовки кадров, призванные восполнять знания работников и ориентировать их в изменениях профессиональной деятельности» [8]. Качество подготовки специалистов по ряду причин является одной из самых актуальных проблем, требующих внимания всех ключевых групп, задействованных в образовательном процессе и последующем процессе трудоустройства.

Таблица 2

*Оценка молодыми специалистами полноценности профессиональных знаний для выполнения работы (%)*

Было ли Вам достаточно профессиональных знаний, полученных в учебном заведении, для выполнения работы?	Уровень профессионального образования			Всего
	ВПО	СПО	НПО	
Да, было достаточно	79	88	93	85
Нет, недостаточно	15	7	4	10
Полученные знания не пригодились	6	5	3	5
Всего	100	100	100	100

В заключение можно сказать, что процесс трудоустройства молодых специалистов и их поведение на рынке труда – это комплексный вопрос, на который оказывают влияние различные группы факторов. Среди экономических факторов – дисбаланс трудовых ресурсов на рынке труда, вследствие которого специалисты разных уровней образования в различной степени значимости могут найти себе применение; уровень заработной платы, предлагаемый работодателями молодым специалистам.

Среди социальных факторов серьезное влияние на трудоустройство оказывают неравные стартовые позиции молодых специалистов. Это неравенство закрепляется преобладанием каналов трудоустройства, носящих неформальный характер и требующих наличия хорошего социального капитала – широкой совокупности взаимовыгодных связей. С этой точки зрения специалисты находятся в ситуации конкуренции.

## Список литературы

1. Перечень поручений Президента / Система Интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.симт.рф/OfficialDocs/Index/2>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.06.2012).
2. Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД» (утв. ОАО «РЖД» 23.12.2005 г., № 1295): [Электронный ресурс]. URL: [http://www.lawrussia.ru/texts/legal\\_864/doc864a999x825.htm](http://www.lawrussia.ru/texts/legal_864/doc864a999x825.htm), свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.09.2012).
3. *Гудков Л. Д., Дубин Б. В., Зоркая Н. А.* Постсоветский человек и гражданское общество: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.levada.ru/books/postsovetskii-chelovek-i-grazhdanskoe-obshchestvo>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 25.09.2012).
4. *Кабалина В. И., Козина И. М.* Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.isito.org/ru/articles/posred/?PHPSESSID=7a5547238b4f6b2bd05f03ac6fefdf159>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 29.09.2012).
5. Формирование информационной базы мониторинга экономики образования: проведение опроса семей по вопросам образования детей и взрослых / Фонд Общественное мнение: [Электронный ресурс]. URL: <http://bd.fom.ru/pdf/edmom9.pdf>. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 15.03.2012).
6. *Кутейнищина Т. Г., Репринцева Е. Г.* Первые шаги на рынке труда: [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/conf3/viewtopic.php?t=20>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: 21.09.2012).
7. *Кутейнищина Т. Г.* Выпускники учреждений начального профессионального образования: полтора года после выпуска // Журнал исследований социальной политики. 2008. № 3. С. 413.
8. Круглый стол «Трудоустройство выпускников современных вузов: опыт и проблемы» // Социология образования. 2010. № 2.