

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: МОНИТОРИНГ ПО ОПРОСУ В 2013 ГОДУ

Сегодня сама жизнь требует изучения различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда. Стоит задача выработать направления для максимального сближения системы образования и рынка труда, то есть выпускника и работодателя.

Лариса СЕРОВА, Евгения ФЕДОРОВА, Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЙ

Многие специалисты в области изучения вопросов рынка труда сходятся во мнении, что между системой образования и рынком труда существует дистанция в силу инертности института образования.

Сегодня на первый план выходит проблема дефицита квалифицированных кадров с высоким (либо удовлетворяющим работодателя) качеством образования. Кроме того, с распадом системы государственного распределения выпускников на рабочие места существенно изменяются характер экономической активности населения и модели поведения на рынке труда.

Целевые показатели трудоустройства выпускников зафиксированы в Государственной программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг. Согласно целевым показателям государственной программы, к 2020 г. удельный вес численности выпускников учреждений профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного

года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), от общей их численности должен составить 60%¹.

Согласно дорожной карте «Национальная система компетенций и квалификаций» Агентства стратегических инициатив данный показатель к 2020 г. должен составлять 70%. Значения данных показателей означают, что почти каждый выпускник системы профессионального образования должен работать по специальности, так как остальная часть выпускников, как правило, распределяется по другим каналам занятости².

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В РФ

Начиная с 2009 г. в Российской Федерации формируется система мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Модель мониторинга содержит три основные группы источников информации о трудоустройстве выпускников³.

С одной стороны, это учреждения профессионального

образования, являющиеся источниками первичной информации о трудоустройстве выпускников при формировании государственной статотчетности (Росстат). Необходимо отметить, что существует определенное недоверие к этим данным, поскольку образовательные учреждения заинтересованы в высоких показателях трудоустройства.

С другой стороны, это федеральные органы исполнительной власти, располагающие независимыми источниками информации о трудоустройстве и работе выпускников (Роструд, Минобороны России и Пенсионный фонд РФ). Необходимо отметить, что у этих ведомств отсутствует мотивация по формированию и представлению информации как в адрес Минобрнауки России, так и в адрес других заинтересованных структур.

Третью группу источников составляют сами выпускники и работодатели, формирующие качественные показатели. Среди них — оценка выпускниками и работодателями связи трудовой деятельности с получен-

¹ Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки Российской Федерации. — Электрон. дан. — Министерство образования и науки Российской Федерации, 2011. — URL: <http://минобрнауки.рф>. — Загл. с экрана. — Яз. рус. — (Дата обращения: 20.05.2013).

² Дорожная карта «Национальная система компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив. — Электрон. дан. — Агентство стратегических инициатив, 2012–2013. — URL: <http://www.asi.ru/initiatives/npi/nskk/>. — Загл. с экрана. — Яз. рус. — (Дата обращения: 22.06.2013).

³ Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А. Трудоустройство выпускников: как обеспечить достоверность данных // Служба занятости. — 2013. — № 2. — С. 73.

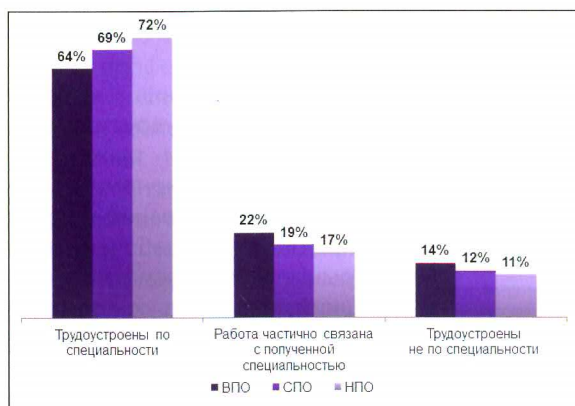


Рис. 1. Удельный вес выпускников учреждений профобразования, работающих по специальности, от числа трудоустроенных в 2013 г. (по самооценке выпускников)



Рис. 2. Структура распределения трудоустроившихся выпускников вузов по численности работающих на предприятии, октябрь 2013 г. (%)

ной специальностью; оценка качества подготовки, способов поиска работы и факторы выбора рабочего места. Это важная и нужная информация, не содержащаяся в статистической отчетности, требующая проведения регулярных систематических опросов работодателей и выпускников.

В 2012 г. был осуществлен мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. В ходе мониторинга было опрошено 4,5 тыс. образовательных учреждений⁴, 28 тыс. выпускников трех уровней профобразования и почти 8 тыс. работодателей.

ОПРОС ВЫПУСКНИКОВ В 2013 ГОДУ

В 2013 г. реализован онлайн-опрос выпускников учреждений профессионального образования на федеральном веб-портале «Система интерактивного мониторинга» по адресу: <http://симт.рф>. Целью опроса является изучение трудоустройства и работы выпускников, в том числе по полученной специальности, а также факторов выбора рабочего места и условий труда⁵. Выборочную совокупность составляют молодые

специалисты из числа выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования дневной формы обучения 2010, 2011, 2012 гг. выпуска. В каждом субъекте Российской Федерации требовалось опросить не менее 3% выпускников дневной формы обучения 2010, 2011 и 2012 гг. выпуска по 28 укрупненным группам специальностей.

В ходе мониторинга 2013 г. объем выборки в опросе выпускников составил 85 тыс.

В структуре выборочной совокупности выпускники 2010, 2011 и 2012 гг. выпуска представлены в равной степени (33, 33 и 34% соответственно). В структуре опрошенных по уровню образования 28% выпускников с ВПО, 38% выпускников с СПО и 34% выпускников с НПО.

Объем и структура выборочной совокупности являются достаточными и репрезентативными для оценки ситуации по Российской Федерации в целом.

МЕТОДОЛОГИЯ

В основе методологического обоснования исследования данной проблематики лежат теоретические положения нобелевских лауреатов по эконо-

мике 2010 г. Питера Даймонда, Дэйла Мортенсена и Кристофера Писсаридеса «За исследования рынков с моделями поиска». С их точки зрения, на большинстве рынков покупатели и продавцы тех или иных товаров и услуг не сразу находят друг друга, не сразу соглашаются на предлагаемые условия. В данном контексте рынок труда является самым сложным объектом для анализа, по мнению авторов.

На примере рынка труда эта идея иллюстрируется следующим образом: «Работники с более высокими навыками подходят для большего числа рабочих мест, однако они оказываются и более разборчивыми и могут не сразу согласиться на предложение фирмы, надеясь найти более высокооплачиваемую работу. Таким образом, причиной безработицы может стать сам процесс поиска новых рабочих мест, обусловленный неоднородностью как «качества» вакансий, так и квалификации работников»⁶.

Авторы к процессу поиска работы соискателем применяют термин «трение» по критерию заработной платы. Данное положение применимо и к системе «выпускник — работодатель».

⁴ Серова Л. М., Мазаева К. А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. — 2013. — № 3. — С. 21.

⁵ Гуртов В. А., Серова Л. М., Федорова Е. А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. — 2012. — № 12. — С. 23.

⁶ Дементьев А. В. Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку // Экономический журнал ВШЭ. — 2011. — Т. 15. — С. 50.

Таблица 1. Распределение опрошенных выпускников по признаку работы во время обучения и связи этой работы с полученной специальностью/профессией в разрезе уровней профессионального образования (% к числу опрошенных)

| Работали ли вы во время обучения и была ли связана ваша работа с получаемой профессией? | ВПО | СПО | НПО | Всего |
|---|-----|-----|-----|-------|
| Удельный вес выпускников, работавших во время обучения, из них: | 62 | 43 | 45 | 49 |
| Да | 38 | 47 | 59 | 48 |
| Скорее да | 25 | 25 | 23 | 25 |
| Скорее нет | 13 | 11 | 7 | 10 |
| Нет | 23 | 17 | 11 | 17 |

Роль государства в данном процессе заключается в координации поиска агентов на рынке труда. Данная теория обладает большим аналитическим потенциалом для объяснения процессов, происходящих на рынке труда выпускников.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Показатели трудоустройства по специальности выпускников системы профессионального образования являются наиболее актуальными. Необходимо отметить, что данные показатели отсутствуют в формах статотчетности Росстата.

На рис. 1 представлены показатели трудоустройства по специальности выпускников по проведенному опросу 2013 г. на основе самооценок опрошенных выпускников.

Категорию «трудоустройство по специальности» измерить достаточно сложно⁷. Главное — не категориальное совпадение названий специальности/направления подготовки с должностью в организации, а содержательная часть ежедневной работы, которая должна хотя бы частично согласовываться с компетенциями выпускника, полученными во время учебы. В связи с этим в анкете в категориях ответов на вопрос о трудоустройстве по специальности

давалась расшифровка: «Работаю по специальности (применяю в работе знания, умения и навыки, полученные в учреждении профобразования, почти в полном объеме)», «Работа частично связана с полученной специальностью/профессией (применяю некоторые знания, умения и навыки, полученные в учреждении профобразования; работаю в смежной сфере)».

Согласно результатам опроса выпускников, порядка половины начали свою трудовую деятельность в годы учебы в учреждении профессионального образования (табл. 1). При этом среди выпускников с СПО и НПО больше тех, у кого работа во время обучения была связана с получаемой специальностью, и почти четверть выпускников с ВПО работали не по специальности. Работа по специальности в годы учебы является одним из основных факторов для тру-

доустройства по специальности в будущем.

Для достижения высоких показателей трудоустройства по специальности также важно на макроэкономическом уровне регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, однако на сегодняшний день ведущую роль приобретают переподготовка и повышение квалификации кадров, а также междисциплинарная подготовка специалистов системой образования и удовлетворительное качество подготовки для работодателя⁸.

Отмечается, что качество подготовки выпускников является для работодателя одним из решающих критериев поиска и подбора специалиста на вакантное рабочее место наряду с опытом работы и соответствием профиля подготовки характеру работы. В табл. 2 представлено распределение опрошенных выпускников по показателю соответствия полученного профессионального образования требованиям работодателя.

По мнению опрошенных выпускников системы ВПО, у 38% из них полученное образование полностью соответствует требованиям работодателя. Среди выпускников с СПО и НПО такие показатели составляют 46 и 49% соответственно. С учетом ответивших о соответствии образования требованиям работодателя «да, во многом соответствует»

Таблица 2. Распределение опрошенных выпускников по показателю соответствия полученного профессионального образования требованиям работодателя в разрезе уровней профессионального образования по оценке выпускников (% от числа опрошенных)

| Соответствует ли образование, которое вы получили в учреждении профессионального образования, требованиям вашего работодателя? | ВПО | СПО | НПО | Всего |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Да, полностью соответствует | 38 | 46 | 49 | 45 |
| Да, во многом соответствует | 49 | 46 | 46 | 47 |
| Нет, во многом не соответствует | 10 | 5 | 4 | 6 |
| Нет, совершенно не соответствует | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Всего | 100 | 100 | 100 | 100 |

⁷ Гуртов В. А. Трудоустройство выпускников // Служба занятости. — 2012. — № 1. — С. 37.

⁸ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т., Рыжикова З., Биляк Т. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? Препринт WP3/2009/03. — М.: ГУ-ВШЭ, 2009. — 64 с.

порядка 90% выпускников системы профессионального образования считают, что работодатели удовлетворены уровнем подготовки молодых специалистов. Отмечается, что 13% опрошенных выпускников с ВПО ответили, что их образование не соответствует требованиям работодателя.

Опрос показал, что большинство выпускников работают на малых предприятиях/организациях по критерию численности работников, то есть малое предприятие/организация, малый бизнес — это основной работодатель для молодого специалиста.

При этом трудоустроенных по специальности больше в средних предприятиях/организациях — 73%, в то время как в малых предприятиях/организациях — 68%, в крупных — 66%.

Наиболее важным условием трудоустройства являются те факторы, которыми молодые специалисты осознанно (либо неосознанно) руководствуются при поиске работы. Рейтинг факторов выбора рабочего места представлен на рис. 3.

Данная информация служит подтверждением теории нобелевских лауреатов по экономике 2010 г., что поиску работы служит синонимом слово «трение» в системе «выпускник — работодатель» по критерию заработной платы. Анализ данных показал, что 50% работников малых предприятий получают заработную плату до 15 тыс. руб. (после вычета налогов). У работников крупных и средних предприятий заработная плата выше. При этом основной работодатель для молодого специалиста — это малый бизнес. В связи с этим можно предполагать активную мобильность выпускников после получения опыта с ориентацией на более высокую заработную плату.

Это утверждение подтверждается данными о степени удов-

Таблица 3. Оценка выпускниками собственного уровня удовлетворенности настоящим местом работы в разрезе уровней профессионального образования по 7-балльной шкале: 1 — совсем не удовлетворен; 7 — полностью удовлетворен

| Оценка удовлетворенности | ВПО | СПО | НПО |
|--------------------------------|------|------|------|
| Условиями труда | 5,29 | 5,07 | 4,91 |
| Оплатой труда | 4,44 | 4,5 | 4,48 |
| Перспективами карьерного роста | 4,72 | 4,71 | 4,46 |
| Работой в целом | 5,17 | 5,04 | 4,88 |

летворенности выпускников своей работой (табл. 3).

Основным направлением работы, способным сблизить систему образования и рынок труда, является разработка форм и механизмов взаимодействия образовательных учреждений и работодателей. Наиболее важными и перспективными среди них являются:

- целевая контрактная подготовка «студент — учебное заведение — работодатель»;

- участие работодателей-экспертов в работе аттестационных комиссий образовательных программ ВПО;

- функционирование попечительских советов образовательных учреждений ВПО.

В целом признается важным и эффективным привлечение работодателей в учебный процесс. Эти способы взаимодействия формируются в рамках целого крупного направления — част-

но-государственного партнерства системы образования и работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Показатели трудоустройства по специальности сформированы на основе самооценки выпускников.

Основные критерии поиска работы выпускников — уровень заработной платы и перспективы карьерного роста. В то же время опрос показал, что наименьшая степень удовлетворенности — именно указанными аспектами работы.

Основной работодатель для молодых специалистов — малые предприятия/организации (по численности работников), в которых наблюдается наименьший удельный вес трудоустроенных по специальности и ниже степень удовлетворенности работой, чем на других предприятиях (организациях).

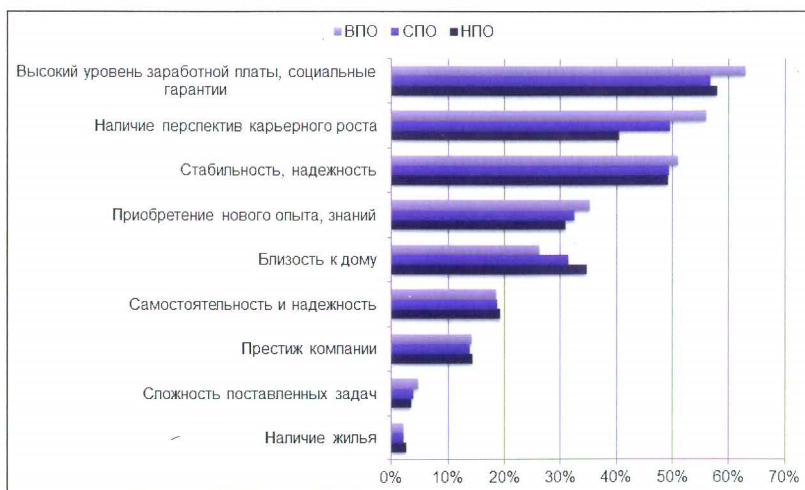


Рис. 3. Распределение опрошенных выпускников учреждений профессионального образования по степени значимости факторов выбора работы в разрезе уровней профессионального образования (относительный % от числа опрошенных; сортировка по ВПО)