

Сборник статей

**Выпускники экономических
специальностей на
рынке труда**



Сборник статей

Выпускники экономических специальностей на рынке труда

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=19188276

Выпускники экономических специальностей на рынке труда:

Экономический факультет МГУ; Москва; 2016

ISBN 978-5-906783-07-3

Аннотация

Данная книга является сборником статей по результатам исследования, посвященного вопросам трудоустройства выпускников экономических специальностей, проведенного в апреле-июне 2014 г. в рамках научного семинара программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. «Социальная политика») магистратуры экономического факультета МГУ. Сборник статей с результатами исследования предваряет статья руководителя семинара о методологии и результатах исследования. Приложение также содержит методологические материалы. Результаты исследования имеют научный интерес для экономистов, демографов, социологов. Работа является также методологическим пособием по проведению полного цикла

качественного исследования методом полуструктурированных интервью.

Содержание

Вступительное слово руководителя исследования. О проведенном исследовании и его основных результатах	6
Социально-демографические характеристики респондентов	38
Социально-демографические характеристики московских респондентов	42
Социально-демографические характеристики севастопольских респондентов	47
Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы	48
Конец ознакомительного фрагмента.	50

Выпускники экономических специальностей на рынке труда

© Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015

* * *

Вступительное слово руководителя исследования. О проведенном исследовании и его основных результатах

Калабихина И. Е. (Москва)

На экономическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова в рамках магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» с 2002 г. проходит научный семинар «Качественные исследования в экономике и демографии» (руководитель семинара д.э.н. И. Е. Калабихина)¹.

В 2014 г. студентами нашей магистерской программы для семинара была выбрана тема «Выпускники экономических специальностей на рынке труда». Любопытно, что такая тема предлагалась для выбора студентов в течение последних восьми лет, но только в 2014 г. она вызвала существенный интерес в группе. Это может свидетельствовать о том,

¹ С 2006 г. осуществляется ежегодный выпуск одноименной научной серии, посвященной результатам очередного исследования. Тема исследования, как правило, каждый год выбирается студентами и вписывается в тематику магистерских диссертаций и исследовательских тем магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. магистерская программа называется «Социальная политика»).

что ситуация с переходом «учеба – работа» у выпускников экономических специальностей (в Москве) стала обостряться.

Вопрос состыковки тех компетенций, которые предлагают вузы, и тех требований, которые предъявляют работодатели, становится все более острым. Авторы исследования Международной организации труда (МОТ), проведенного в 2012 г., привлекли внимание к тому факту, что в европейских странах 25–45 % трудящихся имеют не соответствующую выполняемой работе квалификацию – либо заниженную (данные по Бельгии, Великобритании, Исландии, Испании, Нидерландам, Польше, Португалии, Швейцарии), либо завышенную (данные по России, Кипру и другим странам). В России более 20 % работников имеют слишком высокую квалификацию для выполняемой ими работы. При этом в период с 2002 по 2012 г. доля трудящихся с недостаточной квалификацией снизилась почти на 9 %, а доля трудящихся с завышенной квалификацией почти во всех странах выросла (кроме четырех стран – Израиля, Ирландии, Польши и Словении). Решение задачи заключается в социальном диалоге всех участников рынка труда, повышении роли служб занятости, поиске алгоритма соединения работодателей и вузов в процессе разработки компетенций обучающихся студентов [Более 20 % российских трудящихся имеют слишком высокую квалификацию..., 2014]. Не случайно и в Европе, и в России активно идет процесс внедрения компетентност-

ного подхода к разработке новых стандартов и учебных программ².

Однако при анализе перехода «учеба – работа» возникает еще целый ряд вопросов, например, каковы наиболее эффективные способы поиска работы для выпускников определенного региона, вуза и конкретных профессий; какова роль университетских служб занятости; изменяются ли представления администраций вузов, студентов и работодателей о совмещении студентами учебы и работы; совпадают ли представления об идеальном работнике у претендентов и работодателей?

Цель исследования – сформулировать основные черты современного процесса перехода «учеба – работа» для выпускников-экономистов (на примере Москвы и Севастополя).

Мы поставили в исследовании несколько задач. Во-первых, получить информацию от разных участников дебюта выпускников-экономистов на рынке труда г. Москвы о взаимных ожиданиях, сложностях, возникающих в процессе поиска работы, с одной стороны, поиска и отбора кандидатов – с другой. Во-вторых, исследовать плюсы и минусы совмещения учебы и работы, а также понять, меняется ли отношение к такому совмещению у студентов и работода-

² На экономическом факультете МГУ работает «Центр содействия интеграции российской системы образования в европейское пространство высшего образования», который проводит программы по повышению квалификации для специалистов в области высшего образования (руководитель центра – доцент И. Г. Телешова – teleshova@econ.msu.ru, тел.: +7 495 939-28-08).

телей. В-третьих, проанализировать оценки способов поиска работы, данные выпускниками экономических вузов/факультетов. В-четвертых, оценить современную и перспективную роль университетских служб занятости в этом процессе. В-пятых, сравнить выпускников московских и северокавказских экономических вузов/факультетов (их ожидания от работы, первые шаги, представления о траекториях занятости). В-шестых, определить особенности выпускников экономического факультета МГУ (по данным количественных опросов).

В качестве основных целевых групп мы выбрали следующих респондентов: 1) выпускников экономических вузов/факультетов Москвы и Севастополя, окончивших вуз 1–5 лет назад; 2) студентов экономических вузов/факультетов, совмещающих работу и учебу; 3) представителей работодателей; 4) представителей университетских служб занятости; 5) абитуриентов экономических вузов/факультетов. В процессе «полевой» работы мы приняли решение взять экспертное интервью у представителя городской службы занятости г. Севастополя (университетские службы занятости либо не существовали, либо не выходили на контакт³) для получения экспертного мнения о ситуации в городе и данных службы занятости о трудоустройстве выпускников, а также

³ В Москве университетские службы трудоустройства некоторых крупных университетов отказались ответить на наши вопросы о трудоустройстве выпускников, но в столице много крупных вузов, и нам удалось подобрать квалифицированных экспертов для интервью на интересующую нас тему.

у студентов экономических вузов/факультетов, не совмещающих работу и учебу, для типологизации профориентационных и карьерных установок студентов экономических специальностей (в г. Севастополе) (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

В результате базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью. В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе – девять. Среди всех респондентов можно выделить 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной севастопольской городской) (З); шесть абитуриентов (А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г. В. Плеханова (5), НИУ ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1), Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1). Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Совмещающие учебу с работой студенты распределены

по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда исследуемых регионов. Все материалы и ссылки на ответы респондентов предлагалось кодировать следующим образом: фамилия интервьюера, тип респондента и его номер (у данного интервьюера данного типа), пол, возраст, год выпуска (окончания вуза), например [*Матвеева, Р-1, ж, 28, 2010*].

Основные блоки вопросов (помимо социально-демографической характеристики респондентов) были связаны с поиском работы, характеристиками работы (связь с образованием и предыдущий опыт работы; формальные характеристики работы; отношение к работе и удовлетворенность ею; совмещение работы и учебы; оценка перспектив), оценкой роли государственных программ, различных служб занятости в трудоустройстве выпускников (см. гиды интервью в приложении 2). У абитуриентов спрашивали мнение о будущей работе, историю выбора вуза. Для представителей службы был усилен последний блок. Представителей работодателей подробно расспрашивали об идеальном работнике, подборе работников среди выпускников, совместной работе с вузами.

В конце каждого интервью заполняли маленькую табличку способов поиска работы.

Способ	Место от 1 (лучший) до 5 (плохой)	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через коммерческие службы занятости		
Путем прямого обращения в отдел по персоналу компании		
Через городские службы занятости		

В конце интервью с работающими заполняли небольшую табличку об удовлетворенности работой.

Удовлетворенность	1 (плохо)	2	3	4	5 (отлично)
условиями труда					
оплатой труда					
возможностями профессионального роста					
надежностью работы					
Вашими обязанностями					
режимом работы					
расстоянием до работы					
Вашим начальником					
коллективом					
возможностями самовыражения					
распределением времени между работой и досугом					
условиями совмещения работы и семейных дел					
Вашей работой в целом					

Для каждой целевой группы были обозначены «острые» темы, которых следовало касаться в разговоре (если респондент был го-

тов к разговору, используя соответствующие техники при интервью). Кратко они представлены в табл. 1.

Таблица 1. «Острые» темы, затрагиваемые в процессе полуструктурированного интервью, по целевым группам

Целевая группа	Темы
<p>Работающие и совмещающие работу и учебу</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени • Новые страхи о трудоустройстве • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесплезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Совмещение работы и семьи только проблема девушек • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
<p>Абитуриенты</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Несоответствие представлений и реальности. Мифы о будущей профессии и поиске работы. Мифы о вузе • Хочу быть чиновником • Аспирантура не нужна для профессионального роста • Новые страхи о будущем трудоустройстве • «Знакомство» – главный способ найти работу • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени

Целевая группа	Темы
Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> • Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта, бесплатное использование труда претендентов и пр.) • Участие в ярмарках вакансий только для имиджа (нет реальных вакансий) • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесплезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
Представители службы занятости (трудоустройства)	<ul style="list-style-type: none"> • Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Ярмарки вакансий только для имиджа компаний, нет вакансий • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает

Кратко остановимся на некоторых результатах исследования.

В статье «Ожидания абитуриентов от будущей работы и учебы» (А. Хожаева и Н. Атнагулова) замечено, что абитуриенты имеют достаточно общие представления о профессии «экономист», выбирают специальность на основе совета ближайшего окружения или личного интереса. Опрошенные школьники считают, что престиж вуза не играет роли при устройстве на работу, стремятся учиться на бюджетной основе. Половина из них положительно относится к совмещению учебы и работы, большинство работу будут искать на сайтах рекрутинговых агентств, главный критерий выбора работы – достойный уровень заработной платы, но в работодателе ценят личные качества и демократичный стиль управления, 2/3 продолжают обучение на следующих образовательных ступенях, многие высоко ценят свободное время и семью. Абитуриенты Москвы выражали уверенность, что после окончания университета не столкнутся с проблемой трудоустройства, абитуриенты Севастополя выражали беспокойство по этому поводу.

Идея совмещения учебы и работы (статья «Совмещение учебы и работы: фальш-старт или ранние возможности?», И. Осипова) стала популярна не только у студентов, но и у работодателей и даже у представителей университетов. Причины популярности заключаются в следующем: ста-

бильно высокий спрос работодателей на выпускников с опытом работы, возможность дополнить теоретические знания практикой, получить финансовую независимость от родителей и даже понять, какое направление деятельности интереснее студенту. Современные работодатели стали идти навстречу работающим студентам, давая им возможность выбрать частичную занятость, определяя сдельную систему оплаты труда или просто предоставляя время на посещение учебного заведения. Постепенно на практику начинают ориентироваться и вузы, формируя расписание так, чтобы студент мог и учиться, и работать без ущерба для каждого вида деятельности.

Интересно, что в раннем выходе на рынок труда заинтересованы чаще студенты, которые в свое время сделали осознанный и самостоятельный выбор профессии, хорошо представляют свою будущую профессию (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

Четыре приведенные (отобранные) истории севастопольских студентов разных ступеней экономических факультетов и вчерашнего выпускника дают возможность нарисовать портрет четырех типов профориентационных и карьерных установок для современных студентов: 1) осознанный выбор экономической специальности, четкие представления о будущей работе, конкретная специализация, быстрый выход на рынок труда; 2) осознанный выбор экономической

специальности, «романтизация» и размытые представления о будущей работе, случайная специализация, быстрый выход на рынок труда; 3) неосознанный выбор экономической специальности, «родительские» представления о будущей работе и специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда; 4) неосознанный выбор экономической специальности, в будущей работе важны вертикальные движения, размытые представления о специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда.

В статье «Популярные способы поиска работы» (В. Логинова) замечено, что, по мнению молодых специалистов в Москве, диплом экономиста престижного вуза облегчает трудоустройство. Респонденты находят работу, используя интернет (в основном крупные агентства по трудоустройству), социальные сети сокурсников (выпускников), прямые обращения к работодателям, и не успевают воспользоваться менее доступными, менее популярными или менее эффективными способами поиска работы – родственными связями, городскими службами занятости, печатными СМИ. Опрошенные студенты непотизм в принципе осуждают, но категорически не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом. Службы трудоустройства университетов постепенно занимают свое место в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями

студентов и выпускников.

Две статьи «Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов» (Н. Смулянская) и «Роль городской службы занятости в решении проблем трудоустройства выпускников экономических специальностей в г. Севастополе» (П. Вержевский) анализируют роль различных служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов.

Достаточно острая конкуренция на рынке труда и весомое влияние фактора времени в поиске нужной вакансии делают популярным для экономистов прямой способ поиска работы – через сайты и акции компании работодателя. Компании также развивают форму прямого контакта с молодыми специалистами. По причине отсутствия должного набора вакансий и больших временных затрат выпускники и работодатели практически полностью игнорируют городские службы занятости как способ поиска работы (основная функция городских служб занятости – помощь безработным, которые не смогли по какой-то причине долгое время найти работу самостоятельно). К коммерческим службам занятости обращаются, когда по каким-то причинам самостоятельный поиск работы затруднителен. Выпускники еще не обладают уникальным профессиональным опытом, чтобы помощь служб занятости стала необходимой в поиске именно своего работодателя.

Особую роль начинают играть службы занятости (трудоустройства) на факультете, в вузе. Непосредственное трудо-

устройство с их помощью проходит чаще на практики и стажировки, чем на полный рабочий день. Но в их обязанности входят организация ярмарок вакансий, мастер-классов, прямых встреч с работодателями и многое другое, что влияет на дальнейшее трудоустройство. Любопытно, но молодые специалисты склонны оценивать только количество прямых трудоустройств и поэтому негативнее оценивают работу служб занятости, чем сами представители данных институтов, хотя и считают институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов. Следовательно, проблема здесь состоит в недостаточной популяризации результатов работы университетских служб трудоустройства, включающей, в частности, информирование студентов о процессе работы службы и историях успешных трудоустройств. Компании в последнее время также активизируют свою работу со службами занятости.

В Севастополе мы не смогли взять интервью у университетской службы (этот вид деятельности там неразвит), но провели экспертное интервью с работницей городской службы занятости, ответственной за трудоустройство выпускников. Статья содержит много интересной информации о положении дел с выпускниками экономических специальностей в г. Севастополе. В нашем распоряжении оказались статистические данные о трудоустройстве обратившихся в городскую службу занятости за ряд лет, но количе-

ство выпускников экономических специальностей (если говорить о тех, кто впервые ищет работу или находится в категории «первый год после окончания высшего учебного заведения»), непосредственно имеющих дело с этим учреждением, настолько мало, что находится в пределах случайной статистической погрешности. Сам Севастопольский городской центр занятости пока не играет большой роли в трудоустройстве выпускников-экономистов. Автор отмечает, что эффективность трудоустройства выпускника экономической специальности зависит от: сознательного выбора экономической специальности абитуриентом с учетом его способностей и стремлений, а не по причине надуманной престижности данной специальности; целенаправленной профориентационной политики учреждений школьного образования и государственных учреждений по содействию занятости населения; наличия в экономическом вузе возможности специализировать подготовку студента согласно запросам рынка труда; соответствия стандартов экономического образования всем требованиям к практическим навыкам и теоретической подготовке, которые будут востребованы работодателями; взаимодействия вуза и системы подготовки и переподготовки кадров разного профиля; осуществления вузом статистической, рекрутинговой и контактной деятельности (ведение баз данных о выпускниках, работодателях, усиленное обеспечение контактов между ними); помощи даже в самостоятельном трудоустройстве будущего выпускника через

обеспечение его «социальной грамотности» и знания тенденций, имеющих место на рынке труда; проведения более целенаправленной политики использования таких учреждений, как центры занятости, в вопросах, связанных с трудоустройством.

В качестве отступления здесь следует сказать, что большинство респондентов и в Москве, и в Севастополе плохо разбирались в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи.

Сравнительный анализ мнений и ожиданий выпускников и работодателей о найме выпускников и об «идеальном кандидате» проведен в статьях «Мнения работодателей о найме выпускников» (А. Кириллов), «Отбор кандидатов-экономистов: точки зрения работодателя и работника в Москве на «идеального кандидата» и процесс отбора работника» (А. Владимирова), «Ожидания работников и работодателей в процессе трудоустройства» (В. Макеев).

Замечено, что сложности в процессе поиска молодых сотрудников лежат в области несовершенства процедуры взаимодействия с университетами, неадекватной информации о кандидатах в открытых источниках, завышенных ожиданий выпускников. Расширение сотрудничества компаний с вузами и факультетами, упрощение условий такого сотрудничества – важный путь совершенствования процедуры найма молодых специалистов, соединения предпочтений работодателей и молодых выпускников в реальном пространстве

современного рынка труда.

Основные пути поиска компаниями молодых сотрудников заключаются в использовании информации, размещенной на коммерческих интернет-сайтах, сотрудничестве с университетами, факультетами, отдельными преподавателями и некоммерческими организациями. Характерно, что и работодатели, и работники в случае трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы.

И по словам работников, и по словам работодателей, создается впечатление о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве. В ряде случаев запрашиваемая информация имеет чрезмерно личный характер. Понятия «идеального кандидата» у работодателей и работников не совпадают: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт.

Для работников важны самореализация, достойная оплата труда, карьерный рост, хорошие отношения с коллегами и руководством компании, наличие социального пакета. Для работодателей важны широкие профессиональные компетенции молодых специалистов (компьютер, языки), узкопрофессиональные компетенции и опыт. На основании отве-

тов респондентов можно сделать вывод о необходимости хороших отношений в трудовом коллективе как для работников, так и для работодателей. Целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность фирме, с одной стороны, и плохое знание специфики работы, отсутствие нацеленности на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности, с другой стороны, – суть разногласий в ожиданиях работодателя и работника.

В статье «Траектории занятости молодых экономистов» (А. Сапралиева) показано, что респонденты, опрошенные нами, из всех возможных траекторий чаще выбирают бизнес-карьеру. Большинство респондентов сочетают или сочетали учебу и работу, но при этом многие работали не по специальности. Многие готовы часто менять место работы (напомним, большинство респондентов находятся в начале трудового пути, сложно оценить, является ли это поколенческим эффектом или возрастным). В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом. Последние два тактических приема считаются полезными и для предпринимательской деятельности (на практике пока не проверено нашими респондентами).

Продолжая разговор о положении дел с выпускниками-экономистами в Севастополе, обратимся к статье «Особенности выхода на рынок труда выпускников и студен-

тов экономических факультетов в г. Севастополе и в г. Москва» (А. Борисочева), в которой дается сравнительный анализ ситуации с выходом на рынок труда молодых специалистов в Москве и Севастополе. Общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя немногочисленны: 1) большинство респондентов выходили на рынок труда еще во время учебы в университете (профессиональная траектория в обоих городах начинается примерно с одного и того же возраста, 20–22 года, часто на последнем курсе университета); 2) по мнению выпускников, работу найти можно в любом городе при заниженных требованиях к оплате труда; 3) выпускники работают в основном по специальности после окончания вуза. Однако особенностей больше: 1) Севастополь уступает Москве по числу вакансий и возможностям в трудоустройстве после вуза, в уровне зарплат и карьерных возможностях; 2) Севастополь имеет свои преимущества при поиске работы во время учебы: такие, как меньший объем времени, затрачиваемый на дорогу, наличие большого числа вакансий в летний период, большое количество банков, фирм, торговых сетей и магазинов; 3) вероятно, гибкий графика работы сложнее найти в Москве, чем в Севастополе; 4) в Севастополе распространена практика трудоустройства через знакомых, родных и полученные в ходе подработок связи, в Москве чаще всего трудоустраиваются через сайты (вроде *HeadHunter*) или обращения непосредственно в интересующую человека

компанию; 5) выпускники в Севастополе чаще ориентируются на стабильность и интерес к работе, на желание работать в той или иной области, поиск комфортного места работы, в то время как в Москве основываются скорее на возможности карьерного роста (самореализации) и размере заработной платы; 6) развитие в профессии севастопольцы видят как развитие навыков на имеющейся должности, москвичи, скорее, как мобильный переход – вертикальный или горизонтальный; 7) планы на будущее более неопределенные, вероятно, у севастопольцев.

В апреле 2013 г. в Филиале МГУ им. М. В. Ломоносова в Севастополе в рамках конференции «Ломоносов-2013» были проведены круглые столы на темы «Трудности и перспективы реализации трудового потенциала выпускников вузов на рынке труда г. Севастополе» и «Планирование и формирование трудовой карьеры в современных условиях» (модератор доцент кафедры экономики филиала МГУ в г. Севастополе И. Н. Кулинич).

Основные выводы, сделанные участниками дискуссий, были следующими:

1. Молодежная занятость в регионе – сфера, требующая особого внимания. По данным официальной статистики, уровень безработицы среди молодежи в среднем по Украине составил 17 %, более 40 % молодых людей после окончания университета или техникума не могли найти работу по специальности. В Севастополе среднегодовой уровень об-

щей безработицы невысок (5,3 % в 2013 г.). Но из 1544 зарегистрированных безработных (01.03.2014) молодежь составила 46,9 %⁴;

2. Все более привлекательными среди выпускников и студентов старших курсов становятся нестандартные формы занятости – фриланс. Растет сезонная и неполная занятость. Наметилась тенденция к завышению требований к претендентам, когда высшее образование требуется при приеме на должность, где достаточным является профессионально-техническое. Заинтересованность работодателей в трудоустройстве выпускников невысока, что объяснялось недостаточной практической подготовкой выпускников, высокими ожиданиями по поводу уровня заработной платы и стартовой ступени карьеры. При этом обостряется борьба за таланты, растет конкуренция на рынке труда и среди молодежи, диплом о высшем образовании перестает быть гарантом

⁴ В настоящее время в городе проживает 105 тыс. человек в возрасте до 35 лет, среди зарегистрированных безработных чаще встречаются молодые жители, женщины, люди с высшим образованием, бывшие менеджеры, экономисты, бухгалтеры, к которым в 2014 г. прибавились банковские служащие, руководители всех уровней. Портрет севастопольской безработицы: молодая женщина до 28 лет с высшим образованием. Руководители учебных заведений разного уровня говорят о необходимости введения квот для выпускников, поскольку с работодателями напрямую договориться не получается. «Например, наших воспитанников охотно берут в мае, а осенью отпускают в никуда», – рассказал представитель Севастопольского торгово-кулинарного лица (Ежедневная информационная газета «Слава Севастополя». 22.11.2014. URL: <http://www.regnum.ru/news/polit/1869014.html#ixzz3Jt8g7YJe>).

трудоустройства;

3. Анализ перспективных востребованных профессий показал, что в будущем в Севастополе будут востребованы торговые агенты, менеджеры высокого уровня и специалисты в области IT-технологий, квалифицированные рабочие профессии. Предполагается развитие туристической отрасли и отрасли крупной торговли, что позволит открыть вакансии для работников сферы гостеприимства, продавцов, бухгалтеров, логистов, аналитиков и др.;

4. Неотложным вопросом является повышение качества выпускников высших учебных заведений путем ориентации вузов на разработку и внедрение в образовательный процесс компетентностного подхода. Набор профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, позволит выпускникам легче ориентироваться, быть востребованными и конкурентоспособными, в конечном итоге повысит производительность труда в экономике.

В статье «Удовлетворенность трудом и отношение к работе выпускников экономических вузов Москвы» (Т. Матвеева) проведен подробный анализ удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами работы и их перспективных оценок своей будущей карьеры. Самый главный вывод, по мнению автора исследования, состоит в том, что молодые московские экономисты в целом довольны своей работой. Система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y, хотя и имеются некоторые

отличия. Вселяет оптимизм, что меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями.

В дополнении к качественным данным были использованы количественные опросы студентов московских вузов. На основе этих наборок коллеги представили статьи о положении дел в трудоустройстве молодых специалистов, выделяя особенности выхода на рынок труда студентов экономического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова.

Интересный и комплексный анализ проблем на рынке труда для молодых специалистов и путей возможных решений этих проблем, возникающих в важнейший период жизненного цикла при переходе «учеба – работа», а также анализ системы трансформирующегося рынка труда и системы образования даны в статье «Переход «учеба – работа»: проблемы и пути решения» (Т. О. Разумова). Один из основных выводов связан с феноменом ослабления сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (в частности, на фоне снижения качества образования). На основе данных исследований карьерных траекторий студентов ряда вузов автор делает заключение о необходимости усиления взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки, и дальнейшего развития такого инновационного направления в образовании, как практики и стажировки.

В статье «Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Особенности выпускников экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова» (О. А. Золотина) показано, что конкурентоспособность экономистов МГУ по наличию опыта работы не ниже, а по уровню владения языком выше, чем выпускников других экономических вузов Москвы. При этом автор подчеркивает, что молодые специалисты в условиях быстро меняющегося мира являются одной из наиболее адаптивных категорий работников в силу наличия навыка постоянного обучения, отсутствия принципиальных «привычек» и подходов в трудовой деятельности. Повышение эффективности трудоустройства выпускников автор видит в ускорении информационного обмена и углублении взаимодействия между бизнесом и образованием; повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения в соответствии с новыми запросами экономики, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию, что связано с непредсказуемостью спроса на компетенции в активно развивающихся отраслях; повышении качества профессионального выбора – осознанности выбора уровня и специальности профессионального образования в соответствии с личными склонностями и потребностями рынка труда.

В завершение краткого обзора основных результатов нашего исследования резюмируем, какие основные черты современного процесса перехода «учеба – работа» для выпускников-экономистов (на примере Москвы и Севастополя) являются наиболее выпуклыми (наши 20 пунктов касаются как характеристик рынка труда, так и характеристик самих выпускников):

1) значительное влияние региона на возможности трудоустройства;

2) слабая профориентация и размытый образ профессии «экономист» у многих абитуриентов (и даже у студентов);

3) ослабление сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (на фоне популяризации высшего образования и снижения его качества);

4) рост популярности совмещения работы и учебы (или раннего старта через обилие практик и стажировок) у студентов, работодателей, вузов. Поиск новых форм совмещения и создание условий всеми действующими институтами;

5) поиск работы осуществляется преимущественно с использованием сайтов крупных агентств по трудоустройству, социальных сетей сокурсников (выпускников), сайтов работодателей (прямые обращения к работодателям);

6) nepотизм в принципе осуждают, но не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом;

7) согласие в мнениях и действиях работодателей и работников об эффективных способах трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве: предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы;

8) согласие в мнениях работодателей и работников о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве;

9) понятие «идеального кандидата» не совпадает: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт;

10) целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность сотрудника фирме – то, что ждет работодатель. Плохое знание специфики работы, ненацеленность на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности – то, что, как правило, предлагает работник;

11) в ряде случаев запрашиваемая информация при приеме на работу чрезмерно личного характера, что вызывает недовольство выпускников-соискателей;

12) сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников;

13) службы трудоустройства университетов начинают иг-

рать особую роль в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Молодые специалисты считают сам институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов, но пока недооценивают его роль в трудоустройстве;

14) большинство респондентов (и работников, и студентов, и работодателей) плохо разбираются в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи;

15) важность гармоничного будущего для выпускников: ценность свободного времени и семьи у молодого поколения высока. Молодые московские экономисты в целом довольны своей работой; система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y (с поправкой на российскую специфику), меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями;

16) бизнес-карьера все еще остается привлекательной для московских выпускников-экономистов. Многие готовы часто менять место работы. В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом;

17) общие черты студентов и выпускников экономиче-

ских факультетов Москвы и Севастополя: а) в большинстве случаев выход на рынок труда не позднее старшего курса университета (как минимум в условиях продолжительной практики); б) работа по специальности после окончания вуза; в) часто работа не по специальности во время учебы;

18) отличительные черты рынка труда молодых экономистов в Севастополе: а) меньший объем и вариативность предложений; б) преимущества в условиях совмещения учебы и работы и сезонных подработках, в распространении гибкого графика работы; в) слабее развиты контакты с работодателями у вузов и служб занятости; г) диплом о высшем образовании в условиях присоединения Крыма и Севастополя перестал быть сигналом о соответствующей квалификации соискателя; д) происходит перестройка рынка труда и перспективных профессий;

19) отличительные черты выпускников-экономистов Севастополя: а) в большей степени развит непотизм, в меньшей – современные формы поиска работы; б) в большей степени развиты предпочтения стабильности и комфорта в работе даже в ущерб карьере и зарплате; в) меньшая склонность к вертикальной и горизонтальной мобильности; г) слабее определены планы на будущее; 20) перспектива улучшения условий перехода «учеба – работа» и повышения эффективности трудоустройства выпускников в усилении взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты

и разработки; в развитии практик и стажировок; в ускорении информационного обмена между бизнесом и образованием; в повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; в развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию; в повышении качества профессионального выбора.

Благодарности

Позволю себе выразить искреннюю благодарность всем студентам, участвующим в исследовании и ставшим соавторами очередного выпуска научной серии о качественных исследованиях в экономике и демографии. Это старшекурсники бакалавриата кафедры экономики Филиала МГУ в г. Севастополе Н. Атнагулова, А. Борисочева, П. Вержевский, У. Застава, В. Макеев и студенты магистратуры экономического факультета МГУ С. Барсукова, А. Владимирова, С. Ивлев, А. Кириллов, В. Логинова, Т. Матвеева, И. Осипова, А. Сапралиева, Н. Смулянская, А. Хожаева.

Особая благодарность моим коллегам, ассистирующим мне в руководстве студенческим научным семинаром, в проведении телемостов «Москва – Севастополь» с обсуждением текущих вопросов и результатов исследования: в Москве –

П. Г. Газизуллиной (аспирантке кафедры народонаселения экономического факультета МГУ), в Севастополе – А. В. Кузьминой (преподавателю кафедры истории и мировой экономики Филиала МГУ в г. Севастополе). Отдельная благодарность П. Г. Газизуллиной за помощь в составлении данного выпуска научной серии.

Выражаю признательность моим коллегам – О. А. Золотиной и И. Н. Кулинич – за предоставленные материалы в сборник. Спасибо Т. О. Разумовой за предоставленную статью и консультации в период проведения исследования, особенно на стадии составления гидов интервью и обсуждения «острых» вопросов.

Мы благодарим также наших респондентов – представителей городских и университетских служб занятости, работодателей, студентов и абитуриентов, без чьих доброжелательных и открытых интервью наше исследование просто не состоялось бы.

*Руководитель научного семинара, руководитель программы «Социальная политика» (до 2015 г. «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения») магистратуры экономического факультета МГУ, доктор экономических наук, профессор кафедры народонаселения **Ирина Евгеньевна Калабихина***

Социально-демографические характеристики респондентов

Барсукова С. (Москва)

В данной статье мы кратко опишем социально-демографические характеристики опрошенных респондентов нашего исследования.

Базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью (табл. 1).

Таблица 1. Количество отобранных полуструктурированных интервью (распределение по городам, типам респондентов, интервьюерам)

Интервьюер/Респондент	Р	У	Б	З	А	Всего
МОСКВА						
Барсукова	3	1				4
Владимирова	3	1				4
Ивлев		1				1
Кириллов			2			2
Логинава	4				1	5
Матвеева	3	1*	1*	1		5
Осипова	2	1	2			5
Сапралиева	2	1	1	1		5
Смулянская	3			2		5
Хожаева	1	1			2	4
<i>Всего Москва</i>	21	7	6	4	3	40
СЕВАСТОПОЛЬ						
Атнагулова					3	3
Борисочева		2**				2
Застава	1	1				2
Вержевский				1		1
Макеев			1			1
<i>Всего Севастополь</i>	1	3	1	1	3	9
ИТОГО	22	10	7	5	6	49

Примечание: * – один и тот же респондент у Матвеевой является и учащимся, и бизнесменом-работодателем; ** – 2 респондента у Борисочевой являются студентами последнего курса бакалавриата и магистратуры. В своей статье интервьюер использует 3 дополнительных небольших интервью с работниками.

Условные обозначения: Р – работник; У – работающий студент; Б – работодатель; З – представитель службы занятости; А – абитуриент.

В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе –

девять. Среди всех респондентов можно выделить: 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной севастопольской городской) (З); шесть абитуриентов (А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. Распределение респондентов по возрасту дано на рис. 1.

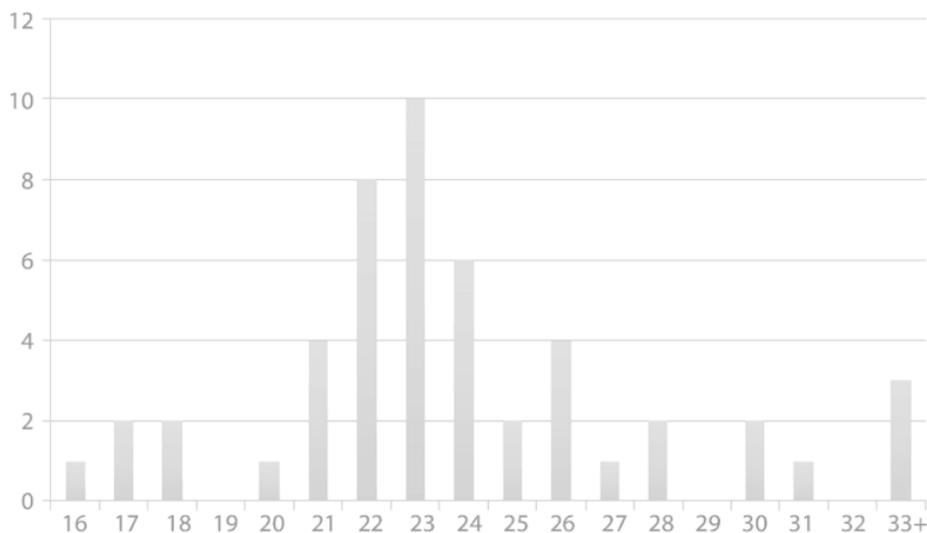


Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту, Москва и Севастополь

В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г. В. Плеханова (5), НИУ-ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1),

Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1).

Социально-демографические характеристики московских респондентов

В московской части исследования было отобрано 40 интервью. Среди них: 21 выпускник экономических вузов с опытом работы от полугода и более; шесть учащихся экономических вузов и совмещающих работу с учебой, пять представителей компаний (работодателя), четыре представителя университетских служб занятости, три абитуриента и один учащийся респондент, но уже имеющий собственный бизнес.

Среди респондентов 36 женщин и четыре мужчины. Минимальный возраст среди всех респондентов – 17 лет и принадлежит абитуриенту, двум другим абитуриентам на момент взятия интервью уже исполнилось 18, и это самые юные участники исследования. Максимальный возраст – 33 года у представителя службы занятости, к категории самых взрослых (30–33 года) также относятся и другие представители университетских служб. Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Сов-

мещающие учебу с работой студенты распределены по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда (рис. 2).

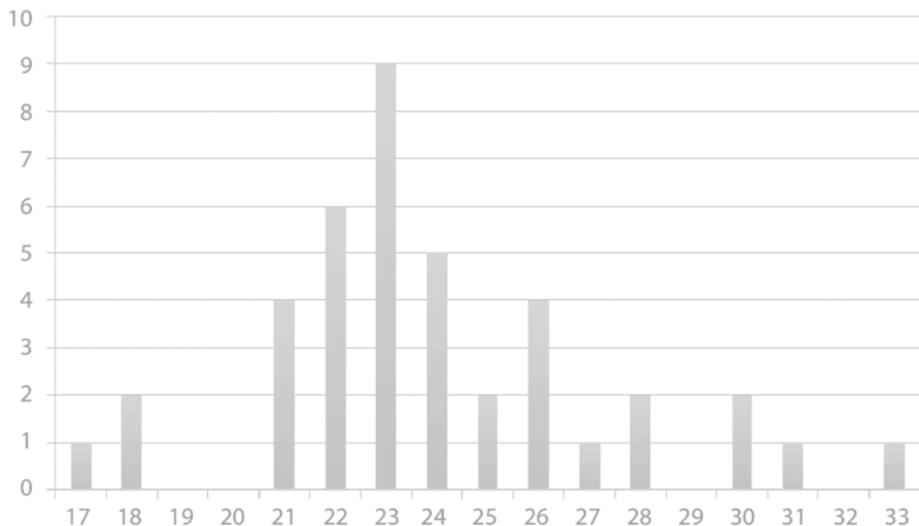


Рис. 2. Распределение респондентов по возрасту, Москва

Среди всех респондентов только у одного есть ребенок, которому 14 лет, и в состав домохозяйства входят только респондент с ребенком по причине развода. В официальном браке состоят семь респондентов, среди которых два представителя службы занятости, четыре выпускника и один учащийся. Из них свою квартиру имеют три человека (13

и 2Р), один респондент живет с супругом (супругой) в своей квартире и еще с матерью (Р), двое снимают жилье (2Р) и один учащийся проживает вместе с супругом (супругой) в общежитии. В целом 50 % респондентов проживают в своей квартире (8) или квартире родителей (11), а другие 50 % – на съемной квартире/комнате (15) или в общежитии (4) (рис. 3). У двух респондентов нет информации о составе домохозяйства, типе жилья, ступени образования и сфере занятости (два представителя работодателей).

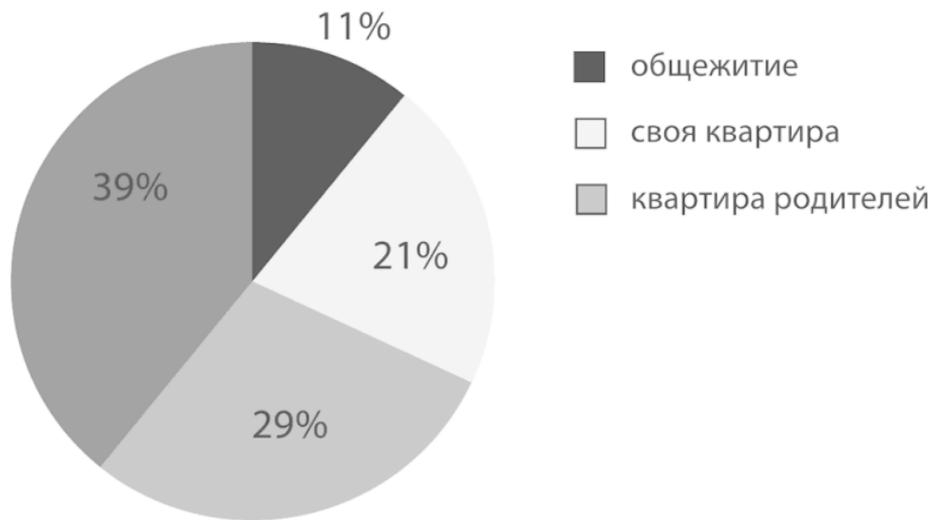


Рис. 3. Распределение респондентов по типу жилья, Москва

При рассмотрении распределения респондентов по ступеням образования (рис. 4) можно отметить приблизительно-

но равное количество бакалавров (12) и специалистов (11). К выпускникам магистратуры (4) относятся среди наших респондентов только студенты МГУ (экономический факультет МГУ перешел на двухступенчатую систему образования одним из первых в стране в 1991 г.).

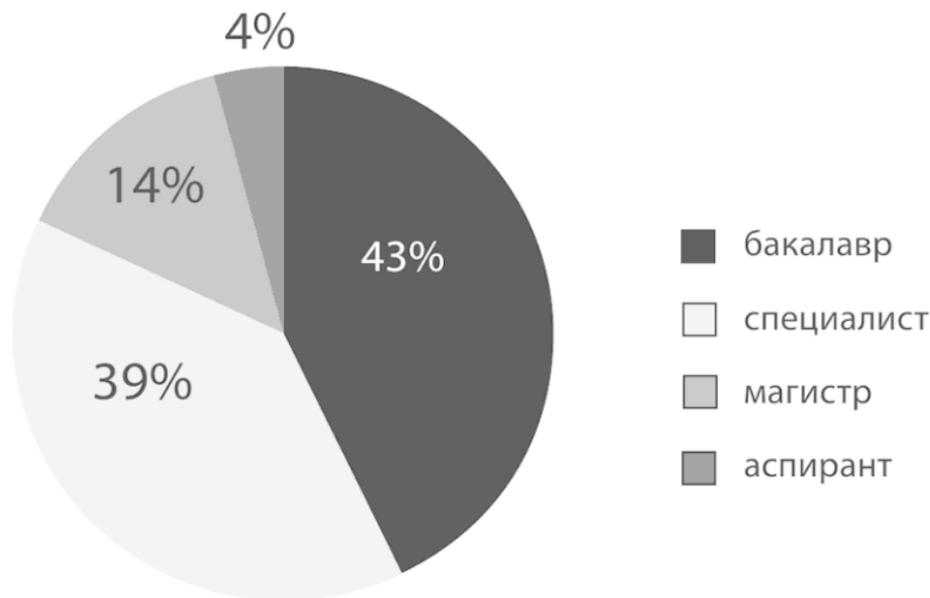


Рис. 4. Распределение респондентов по ступеням образования, Москва

Студенты, совмещающие учебу и работу, преимущественно находятся среди тех, кто обучается по программе бакалавриата (пять из семи).

Практически все исследуемые выпускники и подработы-

вающие студенты предпочли работать в коммерческом секторе, за исключением одного респондента, который решил начать построение своей карьеры с развития навыков работы в команде и получения лидерского опыта в молодежной некоммерческой организации, и двух респондентов, взявшихся за развитие собственного бизнеса.

В исследовании участвовали представители четырех университетских служб занятости.

Из семи респондентов, которые совмещают работу с учебой, только два работают в режиме неполной занятости. Из 28 только работающих или совмещающих работу и учебу респондентов 10 работают по гибкому графику (преимущественно совмещающие работу и учебу). По мнению респондентов, даже если в компании имеется возможность поработать дистанционно, все равно от работника чаще ожидается традиционная форма занятости.

Социально-демографические характеристики севастопольских респондентов

В севастопольской части исследования было отобрано девять интервью. Среди них: один выпускник экономического вуза с опытом работы от полугода и более; трое учащихся экономических вузов/факультетов (один совмещающий работу с учебой), один представитель работодателя, один представитель городской службы занятости, три абитуриента.

Среди респондентов четыре женщины и пять мужчин. Абитуриентам 16, 17 и 20 лет соответственно; студентам и выпускнику – 22–24 года; представителю бизнеса и службы занятости больше 33 лет (информация не может быть раскрыта только по одному представителю).

Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы

*Хожяева А. (Москва),
Атнагулова Н. (Севастополь)*

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов играют огромную роль для подъема экономики России. Рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству образования, профессионализму, квалификации рабочей силы, ее мобильности. В последние годы прослеживается тенденция все большего обострения противоречий между потребностями рынка труда в рабочей силе с определенным набором компетенций, и производством кадров с набором компетенций, на которые не предъявляется спрос. Задачей государственной политики занятости является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Один из способов решения этой проблемы – это взаимодействие высших учебных заведений и рынка труда. Установка о необходимости получения высшего образования стала нормой в современном обществе. Предпочтения подрастающего поколения касательно самоопределения на профессиональном поприще зависят от стереотипов, сложившихся относительно престижности

и востребованности отдельных профессий, и не соответствуют потребностям рынка труда. Назрела необходимость выявления предпочтений абитуриентов и, с учетом этих предпочтений, разработки молодежной политики, направленной на профессиональную ориентацию, для повышения эффективности воспроизводства и использования потенциала молодых специалистов.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.