

Мониторинг потребности рынка труда в выпускниках системы высшего профессионального образования

В данной статье анализируются результаты мониторинга ситуации на рынке труда Забайкальского края, который осуществляется для выявления тенденций, противоречий и региональных особенностей процессов трудоустройства и социальной адаптации выпускников высших учебных заведений. Авторы на основе полученных данных выявляют основные противоречия, которые существенно влияют на региональный рынок труда. Обосновывается необходимость применения методов прогнозирования для определения потребностей рынка труда на уровне региона в специалистах с высшим профессиональным образованием. Новизна статьи состоит в том, что авторы предлагают к рассмотрению многомерную информационную систему, которая позволит координировать существующие информационные потоки о состоянии социально-трудовых процессов на различных уровнях с целью их дальнейшей интеграции в процесс прогнозирования ситуаций на рынке труда региона.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, государственный образовательный стандарт, профессиональная компетентность, выпускник, первичное трудоустройство, рынок труда, прогнозирование потребностей рынка труда, мониторинг положения на рынке труда, работодатели региона.

T. K. Klimenko, E. A. Lapa
Chita, Russia

Monitoring Labor Market Needs in the Graduates of Higher Professional Education

The paper presents the analysis of the results of the labor market situation monitoring in the Transbaikal region, which is carried out to identify trends, contradictions and regional peculiarities of employment and social adaptation of graduates from higher educational institutions. On the basis of the obtained data, the authors reveal fundamental contradictions which have major influence on the regional labor market. They justify the necessity to practice prediction methods to determine the labor market needs in specialists with higher education at the regional level. The novelty of this paper is that the authors propose to use a multidimensional information system that will coordinate existing information flows on the status of social work processes at various levels for their further integration into the process of forecasting the situation at the labor market in the region.

Keywords: higher professional education, state educational standard, professional competence, graduate, initial employment, labor market, forecasting labor market needs, labor market situation monitoring, regional employers.

В условиях рыночной конкуренции, которая характерна для современного высшего образования, когда ведётся борьба за каждого потенциального абитуриента, многие вузы с помощью маркетинговых исследований и мониторинга ситуации на рынке труда регионов проводят выявление и анализ факторов, которые с точки зрения работодателей могут существенно повысить конкурентоспособность выпускников вузов при трудоустройстве, и тем самым существенно изменить рейтинг вуза и его привлекательность для будущих студентов, потребителей образовательных услуг.

Как правило, работодатели хотят видеть в выпускниках активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые

коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Фактически работодатели называют основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке труда, и вузы, при составлении новых образовательных программ, должны учитывать данные пожелания будущих нанимателей своих выпускников, чтобы повысить собственную привлекательность на рынке образовательных услуг.

Опыт показывает, что даже в условиях стабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о рынке труда значительное количество выпускников оказывается в определённой степени не готово к переходу от учёбы к работе. Ещё более острыми становятся проблемы поиска и подбора первого рабочего мес-

та для выпускника вуза в условиях высокой социально-экономической неопределенности и рисков, возникающих во время экономических спадов и кризисов. Невостребованность выпускников вузов на рынках труда, их неудовлетворённость своим материальным положением и статусом в обществе может спровоцировать их девиантное поведение и привести, как это уже случалось в недавней истории целого ряда стран, к крупным социально-политическим взрывам.

Особо значимым в этих условиях становится эффективное социальное партнерство, включающее активную регулируемую деятельность государства. Необходимость научно обоснованных и действенных управленческих решений в сфере труда и занятости выпускников вузов в нашей стране диктуется также сегментированностью территориальных, отраслевых и профессионально-квалификационных рынков труда, многонациональной компонентой рабочей силы, активизировавшимися миграционными процессами, «утечкой умов», спровоцированной неостребованностью специалистов и неадекватными условиями их труда, и др. Обширный материал по вопросам трудоустройства выпускников вузов накоплен западноевропейскими и американскими службами содействия занятости. На основании многолетних наблюдений за данным сегментом рынка труда они имеют возможность, исходя из изменений экономической ситуации, строить перспективные прогнозы занятости молодых специалистов высокой степени детализации по таким параметрам, как специальность по диплому, пол, возраст, сфера и тип занятости, уровень начальной заработной платы и ряду других.

В «Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.» (Распоряжение Правительства РФ № 1193-р от 15 августа 2008 г.) отмечается, что несбалансированность объёмов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда усугубляют проблемы трудоустройства выпускников системы высшего профессионального образования [2, с. 1].

С начала 90-х гг. число высших учебных заведений в Российской Федерации выросло в 2 раза, а численность студентов – в 2,6 раза. Доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения в настоящее время составляет 28 %. Согласно официальным статистическим данным, из 1,5 миллионов специалистов, ежегодно выпускаемых высшими учебными заведениями России, рынок труда способен обеспечить рабочими местами только около 500 тысяч человек, то есть толь-

ко каждого третьего. Остальные выпускники ВПО либо работают не по специальности, либо занимают рабочие места, не требующие столь высокой квалификации, около 38 % выпускников вузов из числа молодежи до 30 лет, официально признаны безработными гражданами.

В современных условиях, когда высшее профессиональное образование стало массово доступным, возникает насущная необходимость в изучении потребностей рынка труда в специальностях с высшим образованием, так как именно трудоустройство является одним из наиболее важных факторов социализации современных выпускников вузов. Выпускников вуза можно рассматривать как отдельный сегмент рынка труда, для которого характерно, с одной стороны, наличие высшего образования и отсутствие или недостаток опыта работы, неадекватность самооценки, неразвитость навыков построения карьерной траектории и, с другой стороны, наличие определённых требований со стороны работодателей к знаниям выпускников, к их личностным качествам, к репутации вузов.

Дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу с высшим образованием, выражающийся в росте уровня безработицы среди выпускников вузов, приводит к бесполезной трате ограниченных ресурсов общества и, в конечном итоге, снижает его благосостояние.

На заседании Государственного совета по вопросам молодёжной политики 17 июля 2009 г. Президент РФ Д. А. Медведев выступил с инициативой о введении государственного заказа на подготовку специалистов вузами по определённым специальностям и социальных гарантий для таких выпускников. Однако данная мера не нашла широкого воплощения, и основная масса выпускников вынуждена самостоятельно решать вопросы трудоустройства после окончания учёбы.

Следовательно, для снижения уровня безработицы среди выпускников вузов, необходимо создавать новые рабочие места, что в условиях влияния мирового кризиса и посткризисного состояния экономики является маловероятным.

Действующее в России законодательство в области образования не содержит точного определения понятия «выпускник». Между тем, анализ различных законодательных актов, содержащих понятие «выпускник», позволяет сделать вывод, что оно используется в различных значениях. В одних случаях выпускником считается лицо, прошедшее итоговую аттестацию (по аккредитован-

ным образовательным программам проводится государственная итоговая аттестация, в порядке, установленном законодательством РФ, а по неаккредитованным образовательным программам учебное заведение вправе самостоятельно устанавливать порядок проведения аттестации); в других – лицо, освоившее образовательную программу соответствующего уровня и допущенное к итоговой аттестации.

Довольно часто термин « выпускник » употребляется по отношению к любому человеку, который когда-либо обучался и закончил учебное заведение, независимо от срока, прошедшего после окончания учебного заведения. Для установления конкретного круга лиц среди выпускников, нормативные и правоприменительные акты используют указание на конкретный год или годы окончания лицом учебного заведения. При отсутствии такового указания следует допускать, что документ распространяется на всех выпускников независимо от срока прошедшего со дня окончания учебного заведения. По такому принципу чаще всего определяется членство в различных ассоциациях выпускников: от сообщества выпускников сельской школы до крупных международных и всероссийских кластеров выпускников, объединённых по различным признакам, в том числе по профессиональным, территориальным, социальным и пр.

Иногда выпускниками называют студентов, обучающихся на выпускном курсе бакалавриата, специалитета или магистратуры, то есть вступивших в завершающую стадию образовательного процесса. При таком подходе логично считать, что выпускник – это субъект образовательного процесса в вузе, который прошёл все его стадии от абитуриента вуза, затем студента различных курсов, начиная с момента зачисления на выбранную специальность, до выпускника, то есть студента последнего года обучения.

В данном контексте, выпускник не является дипломированным специалистом, он лишь может потенциально получить данный статус, пройдя определённые процедуры допуска к итоговой государственной аттестации.

Таким образом, понятие « выпускник » может быть рассмотрено с точки зрения субъектно-личностных отношений в вузе, как субъект образовательного процесса и специфический его результат, то есть выпускник с определённым набором компетенций и профессионально-личностных качеств, которые последовательно формируются, начиная с первого дня процесса

обучения до получения выпускником документа, подтверждающего его профессиональную квалификацию и компетентность.

Государственная служба занятости населения России в своей практике довольно часто имеет дело с таким субъектом рынка труда, как выпускник вуза. Так, в статистической форме № 2-т (трудоустройство) присутствует понятие « выпускник », при этом уточняется, что выпускник – это гражданин, не нашедший работу в течение года после окончания обучения и получения диплома в учебном заведении. При этом статистическая база государственной статистики занятости населения позволяет получить данные только об общей численности безработных выпускников высших, средних и начальных профессиональных учебных заведений на определённую дату и не позволяет оценить динамику численности безработных выпускников.

Известный российский маркетолог А. А. Браверман в своей монографии «Маркетинг в российской экономике переходного периода», предлагает маркетинговое исследование выпускников вуза и собственную концептуальную модель отношений в системе высшего образования. Согласно этой модели, сфера рыночных отношений в системе высшего образования представлена отношениями между вузами, осуществляющими подготовку и переподготовку выпускников, предприятиями, являющимися потребителями молодых специалистов и самими выпускниками как уникальным, специфическим товаром, который поставляют на рынок труда образовательные учреждения [1, с. 27].

Утверждение о выпускниках вузов как о некотором специфическом товаре, который готовы приобретать предприятия, нанимающие выпускников с целью удовлетворения своей потребности в кадрах нужной квалификации, конечно, не принимается однозначно. На наш взгляд, более логичным является мнение о том, что на рынке труда вуз является поставщиком и продавцом не выпускников, а субъектов – выпускников образовательных программ, в том виде, в котором они ими освоены. В результате освоения указанных образовательных программ выпускники приобрели нужные рынку труда знания, умения и навыки.

Проблема включения молодёжи в трудовые отношения тесно переплетается с проблемой её ценностных ориентаций, с определением её приоритетов, потребностей и возможностей. Современный молодёжный рынок труда России характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых специалистов

и возможностями их удовлетворения. По уровню практической подготовки и теоретических знаний молодые специалисты часто не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями. Одновременно с этим, сами молодые люди с высшим образованием зачастую отказываются от предлагаемой работы по полученной специальности: низкая стартовая зарплата в сочетании с установкой на длительный карьерный рост служат тормозом при их трудоустройстве.

Мониторинг ситуации на рынке труда Забайкальского края, проводимый авторами в течение 2008–2010 гг., позволил выявить общие тенденции его развития. Необходимо выделить индикаторы (измеримые показатели), которые практически не трансформировались на протяжении всего периода исследования: количество выпускников вузов, которые обратились в службу занятости по вопросам первичного трудоустройства после окончания высших учебных заведений; распределение безработных выпускников системы ВПО по группам специальностей; наличие вакансий на рынке труда города Читы, которые потенциально могут занять выпускники вузов.

На 1 сентября 2011 г., по данным ГУ ЦЗН города Читы, на учёте в качестве безработных состояли 114 выпускников высших учебных заведений, из которых 14 человек получили диплом за пределами Забайкальского края, остальные – в Чите. Уровень безработицы составил 3097 человек, при этом впервые пытались трудоустроиться 192 человека, из числа тех, кого, согласно нашей методике, мы относим к категории «выпускник».

Следует отметить, что выпускники, не получившие высшее образование, в меньшей степени нуждаются в помощи специализированных служб занятости населения при первичном трудоустройстве. После окончания средней школы лишь 6 человек искали подходящие вакансии, выпускники системы начального профессионального образования (НПО) – 27 человек, среднего специального образования (СПО) – 45 человек. Таким образом, можно сделать вывод, что чем выше образовательный уровень соискателя, тем больше он испытывает трудностей в поиске работы. Эта тенденция характерна для многих регионов РФ, и объясняется, с нашей точки зрения, несколькими причинами: дисбалансом между спросом на специалистов с высшим образованием и предложением на рынке труда регионов; несоответствием перечней специальностей, по которым высшие и средние учебные

заведения региона осуществляют профессиональную подготовку, запросам работодателей; несоответствием качества предлагаемых вакансий запросам дипломированных специалистов; несоответствием качества подготовки специалиста требованиям потенциальных работодателей; несоответствием зарплатным ожиданиям выпускников реальному уровню оплаты труда, сформировавшимся в различных сферах экономики Забайкальского края.

В течение трех лет структура выпускников, испытывающих трудности с поисками первого места работы, претерпевает незначительные изменения. Данные о распределении выпускников по учебным заведениям отражены в таблице.

Таблица 1

Количество выпускников, состоящих на учёте в качестве безработного в ГУ ЦЗН г. Читы

№	Название высшего учебного заведения	Количество выпускников, чел.
1	Забайкальский государственный университет (ЧитГУ)	54
2	ЗабГГПУ им. Н. Г. Чернышевского	22
3	Сибирский университет потребительской кооперации (Читинский институт)	7
4	Иркутский государственный сельскохозяйственный институт (в г. Чите)	9
5	Байкальский университет экономики и права (в г. Чите)	8
6	Вузы других регионов	14
	Итого:	114

Следует отметить, что в течение трех лет проведения мониторинга наибольшее количество выпускников, которые не могут трудоустроиться, закончили Забайкальский государственный университет (ЧитГУ), а выпускники с высшим медицинским образованием в данном списке практически никогда не были зафиксированы.

Нами также регулярно проводится мониторинг количества и качества вакансий, которые имеются на рынке труда. Анализ его результатов позволяет сделать выводы о существующем дисбалансе между потребностями работодателей в работниках и ожиданиями соискателей, а также их профессиональными данными (возраст, стаж, специальность).

На 1 сентября 2011 г. наиболее распространёнными были названы следующие вакансии:

№	Название вакансии	Число вакансий	Предлагаемая заработная плата, руб.
1	Медицинская сестра	132	7000
2	Санитар	102	5 000
3	Врач	98	6 000–22 000
4	Грузчик	54	от 10 000
5	Преподаватель	48	от 5 000
6	Инженер	47	до 20 000
7	Повар	43	от 10 000
8	Водитель	42	от 12 000
9	Юрист	21	4 700
10	Дворник	16	от 5 000
11	Бухгалтер	12	5 000–30 000

Таким образом, три самых массовых вакансии относятся к сфере здравоохранения, причём востребованы специалисты с различным уровнем профессиональной подготовки. Непривлекательность данных вакансий вызвана, прежде всего, низким уровнем оплаты труда и высоким уровнем требований к представителям данной сферы деятельности. Данная ситуация может быть рассмотрена как «близкая к критической», так как несмотря на наличие в Забайкальском крае медицинской академии, медицинского колледжа, работодатели региона отмечают, что существует катастрофическая нехватка медицинского персонала различной квалификации, при этом выпускники-медики предпочитают решать проблему собственного трудоустройства либо переехав в другой регион, либо поиском работы в частной медицинской практике.

Кроме медицинских специальностей невозможно выделить ту сферу экономики, в которой была бы столь существенная потребность в работниках. Рынок труда предлагает вакансии для преподавателей различных дисциплин, инженерные должности, есть вакансии юристов и бухгалтеров, но в бюджетных организациях. Остальные предложения не требуют наличия высшего профессионального образования. Но молодые специалисты не торопятся занять предложенные вакансии, так как уровень заработной платы, предложенный работодателями, не оправдывает их зарплатных ожиданий. В этом ярко проявляется одно серьезное противоречие рынка труда: между предложениями работодателей и ожиданиями соискателей. Работодатели региона, формируя банк вакансий, указывают требования к будущим работникам: наличие образования, стажа и опыта работы, отсутствие вредных привычек, семейное положение, отношение к армейской службе, владение некоторыми компетенциями (информационная, коммуникативная, знание/владение иностранными языками).

В рассматриваемый момент времени банк вакансий состоял из 842 позиций, и большинство вакансий содержали требования наличия у соискателей специального образования: высшего профессионального – 180 мест; среднего специального – 123 места; начального профессионального – 90 мест; общего среднего (11 кл.) – 177 мест; неполного среднего (9 кл.) – 122 места. Таким образом, лишь каждая четвертая вакансия требовала от соискателя наличия диплома о высшем профессиональном образовании.

Список литературы

1. Браверман А. А. Маркетинг в российской экономике переходного периода: методология и практика. М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. 761 с.
2. Распоряжение Правительства РФ № 1193-р от 15 августа 2008 г. «Концепции действий на рынке труда на 2008–2010 гг.».

Рукопись поступила в редакцию 26.06.2011