# Механизм регулирования подготовки специалиста, востребованного на рынке труда

## И. П. Болодурина, Н. В. Ханжина

Оренбургский государственный университет

Оренбург

prmat@mail.osu.ru

Трудоустройство выпускников высшей школы является одним из показателей эффективности функционирования системы высшего профессионального образования, рынка труда и экономики в целом. Не только в России, но и в странах с развитой экономикой и в развивающихся странах выпускники вузов испытывают проблемы с трудоустройством, оказываются безработными или работают на неквалифицированных рабочих местах, что является одной из причин неэффективного использования средств федерального бюджета.

С социальной стороны в жизни любого человека переход от «учебы» к «работе» – это серьезный жизненный этап, он связан с перестройкой жизненного уклада, с изменениями в социальных отношениях с окружающими. Выпускники высших учебных заведений претендуют на высокооплачиваемые рабочие места, однако, как правило, не обладают навыками, связями и знакомыми, которые позволили бы самостоятельно наладить эффективное отношение с другими участниками рынка труда.

В этой связи выявление факторов, влияющих на эффективное трудоустройство выпускников, является актуальной задачей, и необходим механизм регулирования подготовки специалиста.

В помощь выпускникам в Оренбургском государственном университете с 2007 года функционирует отдел содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг. Для выполнения поставленных задач отдел каждый год проводит анкетирование выпускников, в котором ежегодно принимают участие более 90% выпускников очной формы обучения головного вуза:

* 2007 год – 2045 человек, что составляет 97%;
* 2008 год – 2068 человек, что составляет 92,4%;
* 2009 год – 2168 человек, что составляет 98,5%;
* 2010 год – 2107 человек, что составляет 98,6%.

На основе проведенного анализа анкет выпускников выявлены следующие закономерности.

Выбор выпускниками полученной специальности обусловлен в основном возможностью получения интересной (более 60%) и высокооплачиваемой (около 50%) работы. В целом выпускникам нравится полученная специальность (около 90%) и они не жалеют о поступлении в данный вуз, более половины респондентов считают, что полученная специальность востребована на рынке труда. В ходе опроса выяснилось, что более 60% планируют продолжить свое образование (второе высшее образование, аспирантура, стажировки, специальные курсы), не планируют дальнейшее обучение менее 30% респондентов. Кроме того, в анкетах большинство выпускников отметили, что им приходилось подрабатывать во внеучебное время (около 70%), но только в среднем 25 % из них работали по специальности, причем из мотивов внеучебной работы основными названы получение трудового опыта и потребность в финансовых средствах. Наиболее важным при выборе работы выпускники считают достойный уровень заработной платы (90%), возможность карьерного роста (75%) и возможность профессионального роста (73%). Производственная практика, предусмотренная учебным процессом ряда специальностей, стала полезной для большинства студентов, и часть студентов по ее завершении была приглашена на работу, что можно рассматривать как потенциальную стартовую площадку для карьеры.

Согласно информации из обработанных анкет, поиск работы выпускники осуществляют самостоятельно через средства массовой информации, немалую помощь в вопросах трудоустройства оказывают родители, родственники, друзья, знакомые. Около четверти студентов прибегают к услугам вспомогательных структур.

Проблемы трудоустройства выпускников, возможно, связаны с несколькими причинами: это и неоправданный выбор специальности выпускниками школ или техникумов (слабая профориентационная работа, высокий проходной балл при поступлении, советы друзей или родственников и т.д.); перенасыщенность рынка труда конкретными специалистами; низкий уровень подготовки выпускника с позиций требований работодателя; завышенные зарплатные ожидания молодых специалистов; низкая профориентационная работа вуза в течение всего срока обучения.

Для выделения в анализируемых анкетах факторов, влияющих на эффективность трудоустройства выпускников, а также установления приоритетности выбранных критериев в настоящей работе использованы методы дисперсионного и логлинейного анализа.

В ходе исследования рассматривался ряд моделей. На основе сопряженной таблицы для трех качественных переменных построена ненасыщенная модель, реализующая положительную взаимосвязь между перспективами трудоустройства, формой обучения и причиной выбора специальности, а также содержащая три главных эффекта и тройное их взаимодействие. Далее рассматривалась модель, состоящая из следующих трех качественных переменных: перспективы трудоустройства, форма обучения, подработка во внеучебное время. В результате получена ненасыщенная модель, которая содержит два главных эффекта и одно двойное взаимодействие. Критерий X2– максимального правдоподобия для модели, состоящей из перспектив трудоустройства, подработки во внеучебное время и заработной платы, равен 65,096 и удовлетворяет уровню значимости 0,05.

По результатам дисперсионного анализа установлено, что большинство выпускников, работающих по специальности во внеучебное время, рассчитывают на самую высокую заработную плату, работающих не по специальности – на среднюю, неработающих – на меньшую заработную плату. Логлинейный анализ подтвердил выводы дисперсионного анализа о взаимодействии между перспективами трудоустройства, подработкой во внеучебное время и заработной платой в перспективе.

На основе проведенных исследований можно утверждать, что перспективы трудоустройства выпускников находятся в тесной зависимости от:

* формы обучения (бюджетная или платная);
* работы во внеучебное время;
* причин выбора специальности;
* наличия дополнительного образования;
* владения иностранным языком;
* уровня владения компьютерной техникой.

На основе полученной информации в 2009 году на ряде факультетов проведены встречи со студентами младших курсов для ознакомления их с результатами исследований, вследствие этого увеличился набор на дополнительные квалификации по программам «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» и «Web-дизайн». Кроме того, начиная с 2010 года на всех факультетах спланированы и проведены обучающие семинары-тренинги для студентов по написанию резюме, умению вести диалог на собеседовании при трудоустройстве.

При добавлении к результатам анализа анкет выпускников фактора «средний балл за период обучения» получили следующее:

* респонденты с более высоким средним баллом довольны выбранной специальностью, тогда как среди респондентов с низким баллом высок процент ответивших «Не нравится выбранная специальность совсем» или «Вообще не стали бы получать высшее образование»;
* чем выше средний балл у выпускников, тем больше процент уверенных в способности работать по своей специальности;
* связь вторичной занятости и снижение успеваемости у работавших студентов не очевидна;
* более амбициозны в вопросе о желаемом уровне заработной платы респонденты с низким средним баллом, «отличники», наоборот, более реально оценивают ситуацию на рынке труда.

Наиболее тесная связь между средним баллом и трудоустройством установлена на специальностях гуманитарного и экономического направлений, то есть с ростом среднего балла растет успешность трудоустройства. Из технических специальностей такая закономерность наблюдается только на архитектурно-строительном факультете и факультете информационных технологий.

В результате анализа анкет выявлено, что больший процент трудоустроенных выпускников имеют средний балл в диапазоне от 3,5 – 4,5, что, возможно, является следствием всестороннего развития личности, тогда как лица с более низкими баллами не только не приобрели необходимый багаж знаний, но и не научились осваивать необходимую литературу и документацию, не владеют умениями общаться, а лица с более высокими баллами ориентированы на продолжение учебы в магистратуре, аспирантуре или не приобрели личностных навыков.

На основании проведенных исследований мы можем предложить следующий механизм трудоустройства выпускника вуза. Абитуриент → студент младших курсов (которому предлагается обучение на различных курсах, прохождение практик на предприятии) → студент старших курсов (которому предлагается получение второго высшего образования на базе неполного высшего, стажировка и практика на предприятии, тренинги по трудоустройству) → выпускник → работодатель (на основе отзывов работодателей корректируется программа спецкурсов и набор дополнительных курсов, знакомятся с отзывами студенты младших курсов).

Необходимость ознакомления студентов с отзывами работодателей подтверждается ответами на вопрос выпускников и работодателей о компетенциях выпускников. Если в разрезе персональных компетенций у выпускников и работодателей совпали такие приоритеты, как проявление ответственности за выполняемую работу, готовность к постоянному профессиональному росту, широкий кругозор и способность приобретать новые знания, проявление инициативы в работе и творческая самореализация, самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях, то в разрезе специальных компетенций эти отзывы различаются (см. табл.).

Приоритеты выпускников и работодателей в разрезе специальных компетенций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Специальные компетенции** | **Приоритет****выпускников** | **Приоритет****работодателей** |
| Способность к освоению новой техники | 1 | 4 |
| Навыки поиска и обработки информации | 2 | 3 |
| Умение планировать и оценивать деятельность | 3 | 5 |
| Умение приспосабливаться к изменению условий производства | 4 | 2 |
| Навыки работы с компьютерными программами | 5 | 1 |

На основе полученной информации можно предложить следующие меры по улучшению ситуации, связанной с трудоустройством выпускников вузов:

* организовать практику студентов на предприятии по специальности начиная с младших курсов, а также рекомендовать студентам подработку на предприятиях соответствующего профиля в каникулярное и внеучебное время;
* предлагать студентам во время обучения в вузе дополнительные услуги по изучению иностранных языков;
* наличие у вуза обширных международных связей позволяет рекомендовать студенту стажировку в вузах-партнерах, что обеспечит языковую практику и улучшит адаптацию выпускников в новом коллективе;
* предлагать получение второго высшего образования на базе незаконченного первого высшего образования;
* регулярно проводить в вузе мероприятия с привлечением работодателей;
* проводить тренинги с соответствующими специалистами.

Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ ¹ 11-07-00046-а

Библиографический список

1. Новиков Д. А. Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем (концептуальные положения). М.: ИПУ РАН, 2001.
2. Аналитические отчеты по данным маркетингового исследования «Выпускник ОГУ – 2007», «Выпускник ОГУ – 2008», «Выпускник ОГУ – 2009», «Выпускник ОГУ – 2010».