

**Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»**

На правах рукописи

Дружинина Елена Сергеевна

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ
НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Специальность: 5.2.3. - Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, доцент
Рожков Владимир Дмитриевич

Москва – 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические аспекты исследования эффективности трудоустройства выпускников вузов	13
1.1. Выпускники вузов в структуре российского рынка труда	13
1.2. Эффективность трудоустройства выпускников вузов на рынке труда	26
1.3. Механизмы трудоустройства выпускников вузов: зарубежный опыт и отечественная практика.....	36
Глава 2. Анализ современного состояния трудоустройства выпускников вузов на российском рынке труда.....	58
2.1. Качественные и количественные параметры предложения специалистов с высшим образованием для российского рынка труда.....	58
2.2. Трудоустройство и занятость молодых специалистов на современном рынке труда	69
2.3. Проблемы адаптации выпускников вузов при переходе от образования к трудовой деятельности	89
Глава 3. Направления повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда	104
3.1. Оценка факторов, влияющих на трудоустройство выпускников вузов..	104
3.2. Повышение качества взаимодействия вузов и работодателей как фактор роста эффективности трудоустройства выпускников	115
3.3. Трансформация модели развития центров трудоустройства и карьеры при вузах в структуре современного рынка труда	130
Заключение	144
Список использованных источников.....	150
Приложения	172

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Российский рынок труда характеризуется ускоренной динамикой трансформационных изменений, связанных с происходящими процессами адаптации экономики к глобальным вызовам национального и мирового масштаба. В условиях цифровизации экономики, быстрого развития новых технологий, в том числе в интересах обеспечения импортозамещения, - ускоряется процесс трансформации профессиональных компетенций, необходимых для осуществления трудового процесса. В связи с этим постоянно меняются требования работодателей к соискателям имеющихся вакансий, что способствует повышению конкуренции на рынке труда, в которой выпускники вузов занимают далеко не лидирующие позиции, из-за чего их трудоустройство становится одной из острых проблем современного рынка труда, отличающейся развитием противоречивых тенденций. С одной стороны, работодатели заявляют о нехватке квалифицированных кадров, а, с другой стороны, существует безработица среди выпускников вузов, которые не могут устроиться на работу в течение нескольких лет после окончания вуза. Так, по данным исследования Высшей школы экономики, в конце 2021 года были официально трудоустроены только 77,3 процента выпускников вузов выпуска 2018-2021 гг.¹

Одним из важных факторов, оказывающих влияние на профессиональную подготовку кадров, являются быстро меняющиеся профессиональные компетенции под влиянием цифровизации, которые с некоторым опозданием вносятся в образовательные стандарты и программы профессионального образования. Как следствие, возникает разрыв в уровне компетентности выпускников и требованиями работодателей, что характеризует основную проблему системы подготовки специалистов с

¹ Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М., 2022.

высшим образованием: ее низкую корреляцию с запросами и потребностями работодателей.

Трудоустройство выпускников вузов в последние несколько лет стало ключевым показателем работы вузов с позиции оценки эффективности их функционирования. Вместе с тем состояние процесса трудоустройства выпускников аккумулирует целый комплекс вопросов, требующих решения, среди которых востребованность выпускников на рынке труда, соответствие уровня подготовки специалистов в высшей школе потребностям рынка труда, определение направлений развития высшего образования и формирование более действенных механизмов его партнерства с бизнес-сообществом в целях повышения качества подготовки специалистов.

Решение этих вопросов напрямую связано с повышением эффективности трудоустройства выпускников вузов, обеспечивая их адаптацию на рынке труда, что должно строиться на взаимодействии системы высшего образования и работодателей в рамках дальнейшего развития и совершенствования инфраструктуры рынка труда, которая должна быть нацелена на комплексную поддержку выпускников по вопросам содействия трудоустройству и профессиональной навигации. В связи с чем повышается актуальность исследования вопросов повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов с целью обеспечения соответствия уровня их подготовки требованиям экономики.

Степень разработанности научной проблемы. Вопросы трудоустройства выпускников вузов занимают важное место в исследованиях по развитию российского рынка труда. Большой вклад в изучение различных аспектов развития рынка труда внесли такие ученые как: Богомолова Ю.И., Былков В.Г., Буланов В.С., Волгин Н.А., Долженкова Ю.В., Дудников С.В., Ермолаева С.Г., Збышко Б.Г., Капелюшников Р.Н., Катульский Е.Д., Кашепов А.В., Колосова Р.П., Королев И.Б., Кучинова Е.С., Локтюхина Н.В., Клячко Т.Л., Меньшикова О.М., Одегов С.В., Остапенко Ю.М., Рофе А.И., Сафонов А.Л. и др.

Изучению молодежного рынка и обоснованию выделения выпускников вузов в самостоятельный сегмент рынка труда посвящены работы Вишневецкой Н.Г., Гневашевой В.А., Журавлевой Т.Б., Казаковой Ю.А., Кибанова А.Я., Охотникова О.В., Полищук Е.А., Разумовой Т.О., Симченко Н.А., Стрельченко С.П., Цёхлы С.Ю.

Исследование компетентностного подхода как формы согласования интересов рынка образования и рынка труда рассмотрены в работах Анисимовой А.Э., Беленова О.Н., Бобовой О.В., Букетовой, Д.Е., Гагельстрёма А.О., Зверевой, Л.Г., Ивовой А.В., Кибанова А.Я., Козеля В.Н., Спенсера С.М., Фоминой С.Н., Шиловой И.В.

Особенности трудоустройства выпускников вузов раскрываются в работах Базжиной В.А., Бегловой Е.И., Борисовой Е.М., Варшавской Е.Я., Гневашевой В.А., Евстратовой Т.А., Золотиной О. А., Лобатюк В.В., Меренкова А.В., Одегова Ю.Г., Насыровой С.И., Разумовой Т.О., Чередниченко Г.А., Шаврина В.С.

Вопросы повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов исследовали Бутаков Н.А., Ершова И.Г., Казин Ф.А., Кузнецов П.Д., Павлова О.Н., Печенкина Т.Е., Сандлер Д.Г., Свинухова Ю.Н., Сущенко А.Д.

Проблемам занятости населения и развития центров трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях посвящены работы таких ученых как Авраамова Е.М., Асалиев А.М., Будзинская О.В., Гирская К.А., Данакин Н.С., Журавлева О.В., Забелина О.В., Карташова Л.В., Кязимов К.Г., Мазин А.Л., Михайлова Л.С., Петров А.М., Резник С.Д., Стрельченко С.Г., Томилов В.В., Щепакин М.Б., Шубенкова Е.В.

Вместе с тем необходимость дальнейшего поиска направлений повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов в соответствии с происходящими в экономике изменениями обуславливает потребность в более глубоком изучении этого процесса с целью достижения сбалансированности развития высшей школы и рынка труда, что послужило

основой выбора темы исследования, определило его цель и исследовательские задачи.

Цель диссертационного исследования состоит в разработке теоретико-методологических положений и практических мер повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Для реализации данной цели были решены следующие исследовательские **задачи**:

- обосновать понятие эффективности трудоустройства выпускников вузов;

- выявить и классифицировать риски, возникающие в процессе трудоустройства выпускников вузов;

- определить наиболее значимые факторы, оказывающие воздействие на процесс трудоустройства выпускников вузов, и на их основе построить прогноз изменения численности трудоустроенных выпускников вузов с учетом минимизации рисков;

- построить модель трансформации функционала деятельности центров трудоустройства и карьеры и обосновать предложения по совершенствованию их деятельности;

- аргументировать методический подход к оценке эффективности деятельности центров трудоустройства и карьеры при вузах.

Объектом исследования являются выпускники вузов как сегмент современного рынка труда.

Предмет исследования – совокупность экономических и социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе трудоустройства выпускников вузов.

Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальности ВАК. Профиль диссертации соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика, направлению исследований (по специализации) 8. - Экономика народонаселения и экономика труда, пунктам 8.14. «Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда» и

8.16. «Проблемы формирования профессиональных компетенций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Формирование конкурентоспособности работников. Профессиональная ориентация населения».

Теоретические и методологические основы исследования базируются на работах отечественных и зарубежных исследователей в области рынка труда и рынка образовательных услуг. В обосновании выводов работы использовались фундаментальные и концептуальные подходы к анализу процессов трудоустройства выпускников вузов на российском рынке труда, которые позволили выявить имеющиеся проблемы и предложить пути их решения.

В процессе решения теоретических и практических задач были применены общенаучные методы исследования, методы системного, сравнительного и контентного анализа, экспертных оценок и анкетирования, а также структурного, факторного и корреляционно-регрессионного анализа.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные документы в области рынка труда, занятости и высшего образования, правовые акты по вопросам трудоустройства и планирования карьеры выпускников вузов, официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства науки и высшего образования РФ; материалы исследований «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, НИУ ВШЭ, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, аналитические отчеты экспертов в сфере трудоустройства и планирования карьеры выпускников экономических вузов, материалы проведенного автором социологического исследования представителей вузов и работодателей по вопросам трудоустройства выпускников вузов.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке и научно-методическом обосновании направлений повышения

эффективности трудоустройства выпускников вузов с учетом институциональных изменений, происходящих на современном рынке труда.

Основные научные результаты, выносимые на защиту и содержащие научную новизну:

- обосновано авторское определение понятия «Эффективность трудоустройства выпускников вузов», которое рассматривается как результат реализации сопровождаемого перехода выпускников от обучения к занятости. Эффективность трудоустройства выпускников вузов предлагается оценивать показателем отношения численности выпускников, трудоустроенных работодателями на рабочие места по найму, а также вовлеченных в регистрируемую самозанятость и предпринимательство по профилю полученной специальности, ко всей численности окончивших высшее учебное заведение в рассматриваемом году.

Акцент на профильное трудоустройство выпускников вузов является спецификой авторского подхода, предполагающего необходимость перехода в современных условиях развития российского рынка труда от анализа результатов трудоустройства выпускников в рамках оценки качества подготовки кадров в вузах к интегрированной оценке эффективности функционирования системы образования и инфраструктуры рынка труда. С экономической точки зрения эффективность трудоустройства выпускников вузов должна отражать как степень удовлетворения количественной и качественной потребности экономики в работниках определенной профессии/специальности, так и потребность выпускников в соответствующих их требованиям и профилю их подготовки рабочих местах;

- выявлены и систематизированы риски, возникающие в процессе трудоустройства выпускников вузов, которые по своему проявлению подразделены на две группы: риски, связанные с трудоустройством (отказ в приеме на работу из-за отсутствия практического опыта работы; безуспешный поиск работы по причине дефицита навыков эффективного поведения на рынке труда или незнания технологий поиска вакансий) и адаптационные

риски (необходимость повышения квалификации или переподготовки вследствие недостаточного уровня теоретических знаний, полученных во время учебы в вузе; незакрепление на первом месте работы из-за несоответствия качества профессиональной подготовки требованиям работодателя или низкой заработной платы). Показано влияние выявленных рисков на эффективность трудоустройства выпускников вузов и сформулированы предложения по их минимизации;

- проведена оценка влияния отдельных факторов (численность трудоспособного населения, количество безработных, среднемесячная заработная плата, численность выпускников вузов, количество выпускников негосударственных вузов) на уровень трудоустройства выпускников вузов на основе корреляционно-регрессионной модели, в рамках которой установлено наличие значимой зависимости трудоустройства выпускников только от одного из выделенных факторов - численности трудоспособного населения в стране. Дефицитный по предложению рабочей силы российский рынок труда создает предпосылки для повышения уровня трудоустройства выпускников, что подтверждено автором на основе оценки влияния демографического фактора путем построения уравнения временного ряда, позволившего спрогнозировать тренд изменения численности трудоустроенных выпускников вузов на период 2023-2025 гг.. На среднесрочную перспективу ожидается развитие тенденции повышения уровня трудоустройства выпускников вузов с темпом роста 2,8-2,9% в год;

- разработана структурно-функциональная модель трансформации деятельности центров трудоустройства и карьеры при вузах, необходимой для обеспечения эффективного взаимодействия всех институтов инфраструктуры содействия занятости выпускников в условиях изменениях функционала этих институтов. Модель предполагает смещение акцентов в деятельности центров на профориентационную работу и подготовку студентов к выходу на рынок труда, выделяя в качестве приоритетов такие направления совершенствования деятельности, как расширение аналитической работы ЦТК по исследованию

рынка труда; формирование направлений корректировки образовательных программ и наборов компетенций в соответствии с изменяющимся спросом и реальными запросами работодателей; разработка предложений по увеличению или сокращению набора студентов по соответствующим направлениям подготовки на основе анализа данных, получаемых в результате мониторинга Рострудом трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- обоснован и эмпирически проверен методический подход к оценке эффективности деятельности центров трудоустройства и карьеры при вузах, в основу которого положена предложенная автором система показателей, позволяющая оценить работу центров по следующим направлениям: общая оценка деятельности центра; востребованность программ центра; показатели трудоустраиваемости выпускников вуза; показатели оценки эффективности работы центра; эффективность трудоустройства выпускников вуза. В рамках апробации предлагаемого методического подхода на основе сравнительного анализа результативности работы центров трудоустройства и карьеры экономических вузов (РЭУ им. Г.В. Плеханова, Финансовый университет при Правительстве РФ, РАНХиГС) подтверждено наличие потенциала повышения эффективности данных структур в реализации политики содействия трудоустройству выпускников вузов.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что основные теоретические положения диссертации расширяют представление о месте и роли выпускников вузов в структуре рынка труда, где они формируют самостоятельный сегмент, отвечающий по набору критериев и признаков сфере применения их труда. Авторское определение эффективности трудоустройства выпускников вузов позволяет обосновать представление об эффективности трудоустройства как итоговом результате процесса получения работы согласно образовательной специальности.

На основе проведенного анализа зарубежного и отечественного опыта сформирована классификация механизмов трудоустройства выпускников

вузов, позволяющая выделить наиболее эффективные из них, которые могут быть тиражированы на российском рынке труда.

Обоснованный в работе методический подход к развитию центров трудоустройства выпускников вузов способствуют разработке организационно-экономических механизмов развития сферы трудоустройства и планирования карьеры выпускников вузов, формирует условия для повышения эффективности работы этих центров, в том числе за счет внедрения разработанных автором показателей оценки эффективности их работы.

Практическая значимость диссертационного исследования проявляется в том, что ключевые выводы исследования могут найти применение в процессе совершенствования сложившихся в практике вузов механизмов трудоустройства выпускников.

Основные методические положения и выводы исследования могут быть использованы Министерством науки и высшего образования РФ и Министерством труда и социальной защиты РФ для:

- нивелирования несогласованности профессиональных компетенций, заложенных в программах обучения, с текущими потребностями рынка труда в специалистах высшей квалификации;

- обеспечения социального заказа на специалистов той или иной профессии с учетом задач государственной политики занятости населения;

- применения механизмов включения центров трудоустройства и карьеры вузов в инфраструктуру российского рынка труда.

В исследовании предложены практические рекомендации, которые позволят вузам совершенствовать организационную структуру и способы формирования стратегий развития центров трудоустройства и карьеры; использовать систему показателей оценки деятельности и развития указанных центров; разработать программы развития центров с учетом актуальных тенденций рынка труда и сферы занятости.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается квалифицированным использованием общенаучных методов

исследования, проведением контентного и сравнительного анализа в соответствии с целями и задачам исследования; применением корреляционно-регрессионного анализа и статистической значимостью полученных экспериментальных данных; использованием в качестве методологической базы результатов фундаментальных работ ведущих отечественных и зарубежных ученых.

Апробация результатов научного исследования. Основные результаты диссертационного исследования обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях, в том числе: Международная научно-практическая конференция, посвященная 30-летию со дня основания АНОО ВО Воронежского института высоких технологий: «Современные проблемы экономики и менеджмента» (Воронеж, 2022), Международная научная конференция «Формирование и развитие человеческого капитала в реалиях постковидного мира» (Москва, 2022), II Международная научно-практическая конференция: «Социальное страхование и пенсионные системы: вызовы XXI века и пути их решения» (Москва, 2022), III Международная научно-практическая конференция: «Труд и социальная политика в России» (Москва, 2023).

Публикации. Основные результаты диссертации отражены в 7 работах, общим объемом 5,97 п.л. (среди которых авторских – 4,83 п.л.). Из них 6 работ опубликованы в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. В работе 171 стр. основного текста, 26 таблиц, 16 рисунков. Список литературы включает 180 наименований.

Глава 1. Теоретико-методологические аспекты исследования эффективности трудоустройства выпускников вузов

1.1. Выпускники вузов в структуре российского рынка труда

Выпускники вузов играют важнейшую роль в воспроизводстве рабочей силы, поскольку влияют на уровень ее кадрового обновления и пополнения новыми знаниями и компетенциями. Для того, чтобы определить место и роль выпускников вузов на рынке труда, необходимо рассмотреть рыночную структуру и механизмы функционирования рынка.

Рынок труда представляет собой совокупность общественно-экономических отношений, в рамках которых обеспечивается найм и использование рабочей силы². Как экономическая категория рынок труда проявляется в трех проекциях: во-первых, реализует спрос и предложение на рабочую силу; во-вторых, определяет условия использования рабочей силы и вознаграждение за труд; в-третьих, фиксирует время использования рабочей силы. В качестве объекта рынка труда выступает конкретный труд, содержание которого раскрывается через трудовую деятельность определенного вида.

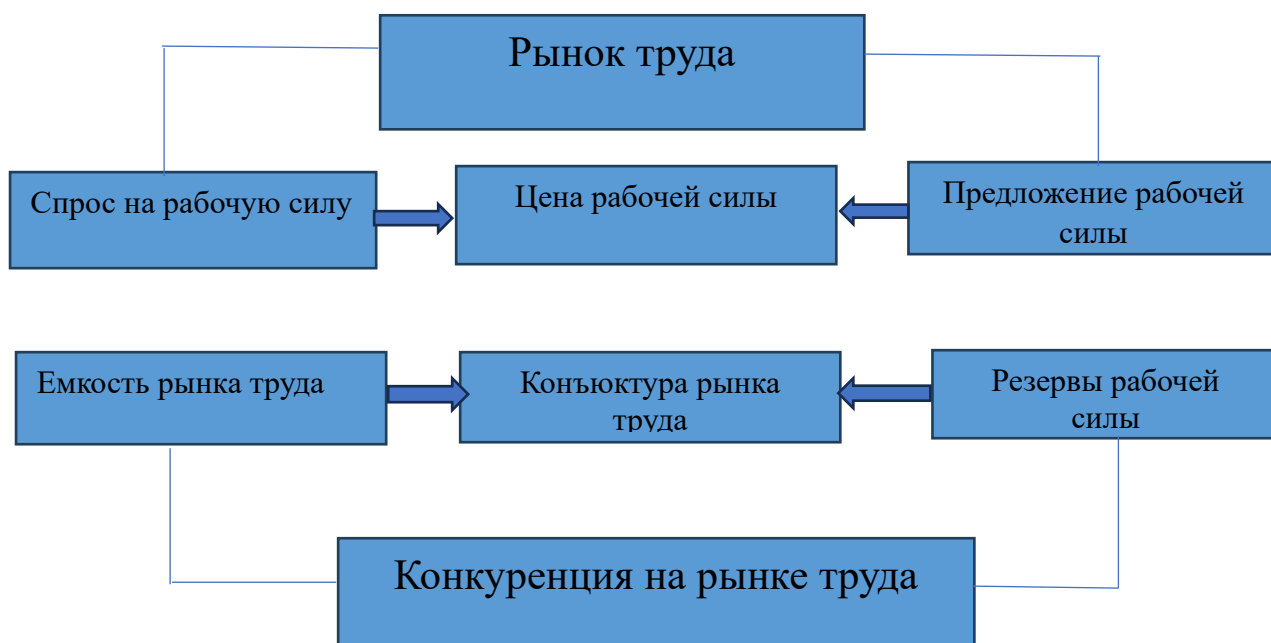


Рис. 1.1. - Структура рынка труда

² Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003. С.51.

Субъектами рынка являются участники трудовых отношений: наемные работники, работодатели, посредники.

Как любая система экономических отношений рынок труда имеет свою структуру, отличающую его от других рыночных систем. На Рис.1.1 представлена структура рынка труда, в которой основные элементы представлены спросом и предложением на рабочую силу, соединенными между собой ценой рабочей силы. Именно в цене происходит проявление интересов работника и работодателя. Поскольку в рыночной экономике система экономических отношений имеет в своей основе куплю-продажу рабочей силы, в связи с чем труд наделяется признаками, обеспечивающими ему стоимостной оборот.

Другими, не менее важными элементами структуры рынка труда являются емкость рынка и резервы рабочей силы, объединяемые между собой конъюнктурой рынка труда. Конъюнктура рынка труда выступает регулятором рынка в зависимости от состояния развития экономики, демографических, политических и других факторов. При этом наличие резервов рабочей силы и ограниченность емкости рынка труда служат условием развития конкуренции на этом рынке. Как элемент рынка труда конкуренция является важнейшим фактором, определяющим цену рабочей силы, поэтому оказывает воздействие на спрос и предложение рабочей силы.

Для того, чтобы рынок труда эффективно функционировал, необходима рыночная инфраструктура, которая представляет собой среду регулирования взаимоотношений между работодателями и наемными работниками через решение таких вопросов как цена рабочей силы, условия труда, качество подготовки работников. Она включает систему государственных и негосударственных служб и учреждений, обеспечивающих реализацию спроса и предложения на рабочую силу. От эффективности работы инфраструктуры рынка труда во многом зависит уровень удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу.

Взаимодействие и согласование интересов рабочей силы и работодателей осуществляется посредством механизма рынка труда, который реализуется через спрос и предложение или ценовой механизм. При этом спрос на труд выражает потребность работодателей в привлечении рабочей силы, в то время как предложение рабочей силы содержит количество услуг труда, предлагаемых по определенной цене и имеющих определенное качество³.

При этом необходимо учитывать, что качественные характеристики состава рабочей силы, выступающей на стороне предложения своего труда, отличаются своими параметрами (возраст, пол, образование, профессия и др.), поэтому они формируют различные формы предложения. Например, образовательные характеристики рабочей силы могут оказывать большее влияние на спрос⁴. Это формирует условия волатильности емкости рынка труда.



Рис.1.2. - Классификация, факторов, влияющих на формирование емкости рынка труда

³ Рофе А. И. Рынок труда: учебник / А. И. Рофе. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Кнорус, 2015. С.60.

⁴ Коровкин А. Г. Образовательные характеристики рабочей силы как фактор согласования спроса и предложения на российском рынке труда / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев, Е. А. Единак // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015. № 13. С. 222–239.

В связи с чем в развитии механизма рынка труда имеет большое значение «определение факторов, воздействующих на величину емкости предложения и спроса на локальном, региональном и национальном рынках труда»⁵.

В рассмотренной классификации факторов, оказывающих влияние на рынок труда, выделяется три группы факторов: спроса на рабочую силу, предложения рабочей силы и функционирования рынка труда. Спрос определяется влиянием состояния экономической конъюнктуры и научно-техническим прогрессом, предложение зависит от более значительного числа факторов, таких как уровень и отдельные аспекты трудовой активности демографических групп и социальных страт общества, потребности отдельных граждан, миграционные потоки. В то же время состояние рынка труда зависит от развития рыночной инфраструктуры и политики государственных органов на рынке труда.

Для выпускников вузов в группе факторов, влияющих на формирование предложения на рынке труда, наибольшее значение имеет степень и особенности трудовой активности и потребности личности. Рассмотрим влияние этих факторов более подробно. Прежде всего с предложением своего труда выходят выпускники, имеющие высшее образование, что определяет их положение на рынке труда как квалифицированных специалистов. Наличие диплома о высшем образовании у выпускника формирует у него представление о будущей работе как высокооплачиваемой. Вложившись в свое образование, выпускник ожидает, что его усилия и средства окупятся, а полученный диплом обеспечит его стабильной работой и высокой зарплатой. При этом сформированные на этом представлении потребности личности ограничивают предложение его труда специальностью, отраженной в дипломе. Однако емкость рынка труда имеет ограничения по количеству и качеству предлагаемых вакансий, которые во многом определяются уровнем развития экономики и влиянием макроэкономических факторов. В связи с чем в

⁵ Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования. / В. Г. Былков // *Baikal Research Journal*. — 2017. — Т. 8, № 4. — DOI: 10.17150/2411- 6262.2017.

различные периоды времени емкость рынка труда сужается или расширяется. Поэтому потребности выпускника в предложении своего труда вступают в противоречие со спросом на специальность, которую он имеет. Данное противоречие возникает в случае избыточной численности выпускаемых из вузов специалистов по определенным профессиям, или несоответствия качества полученной квалификации запросам работодателей. Такая ситуация возникает в связи с массовым распространением в России высшего образования, в том числе за счет частных вузов, что сформировало у выпускников дифференциацию уровня дипломов, когда не все обладатели дипломов принимаются на работу по определенной специальности. В связи с чем на рынке труда сложилась ситуация, когда высшее образование, с одной стороны, открывает доступ выпускникам к квалифицированным профессиям, а, с другой стороны, выпускники не всех вузов могут реализовать этот доступ в равной степени.

Рынок труда, являясь важнейшей составляющей экономики, испытывает такие же изменения как и она сама, что проявляется через влияние глобальных процессов, кризисных спадов и последующих подъемов, приводящих к сужению или расширению производства, а, соответственно приводит к изменению потребности в рабочей силе. На скорость происходящих трансформаций в последнее время оказывает серьезное влияние цифровизация, обеспечивающая появление новых отраслей и профессий, изменение требований к уровню квалификации работников, возникновению принципиально новых компетенций и знаний. Такие изменения под другим углом зрения позволяют рассмотреть концепцию сегментации рынка труда, в основе которой лежит разделение рынка на сегменты по потребностям в рабочей силе и характеристикам самой рабочей силы. По мнению ряда авторов, в рамках сегментации рынка труда осуществляется разделение по группам предложений рабочей силы и спроса на определенные специальности,

в связи с чем рынок может быть представлен как совокупность рынка рабочих мест и рынка рабочей силы⁶.

В качестве основы сегментирования рынка труда большинство исследователей обосновывают его двойственность, представленную двумя неконкурирующими между собой сегментами – первичных и вторичных рабочих мест и соответствующих им групп рабочей силы⁷. Первичный сегмент занимают специалисты с высшим и средним специальным образованием и административный персонал, в то время как вторичный сегмент представлен рабочими местами и работниками, не требующими специальной профессиональной подготовки.

В то же время в связи с бурным развитием сферы услуг и быстрорастущих наукоемких отраслей такое сегментирование размывается и происходит переток рабочей силы и потребности в рабочих местах между двумя указанными сегментами. Поэтому большую актуальность в современных условиях приобретает сегментация по таким признакам как территориальные, социально-экономические, демографические, профессиональные.

Так, Нехода Е.В. и Кучинова Е.С. считают, что в основе современной сегментации рынка труда лежит «разделение всего рынка труда на отдельные части по определенному набору критериев и признаков (факторов)»⁸.

По мнению Ю.И. Богомоловой, сегментация рынка труда представляет «процесс разбивки предложения и спроса рабочей силы на группы, выражающие совокупности, одинаково реагирующие на один и тот же побудительный мотив занятости»⁹.

⁶ Ермолаева С.Г. Рынок труда. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. – С.25.

⁷ Нехода Е.В., Кучинова Е.С. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход. // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 4 (20). С. 43-44.

⁸ Там же, стр.42.

⁹ Богомолова Ю.И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход // Теория и практика общественного развития 2012. №8. С.342. [Электронный журнал]. URL: <http://www.teoriapractica.ru/ru/-8-2012.html> (дата обращения: 20.11.2023).

По мнению ряда экспертов, развитие сегментирования внутри рынка труда развивается по определенным принципам: специализация, образование и опыт¹⁰. Эти принципы позволяют разделить всю рабочую силу, имеющуюся на рынке труда, на разные сегменты в зависимости от возможностей и потребностей работников. Такая сегментация направлена на снижение несоответствия между спросом и предложением рабочей силы и повышение эффективности функционирования рынка труда.

Основным принципом для выделения сегмента является специализации видов работ. В его основе лежит подход о различиях между видами работ в требованиях набора навыков и знаний, что обуславливает развитие специализации на рынке труда. В связи с чем каждый сегмент объединяет определенные виды работ по главным признакам, например умственного или физического труда.

Вторым принципом сегментирования является принцип образования. Каждый сегмент объединяет категории рабочей силы в зависимости от образовательного уровня работника, чем обеспечивает доступность рабочих мест в рамках сегмента для людей с определенным уровнем образования.

Третий принцип сегментирования рынка труда реализуется в наличии опыта работы. Каждый сегмент имеет свои критерии по отношению к опыту, подтверждающему профессионализм работника. При этом от работника требуется выполнение определенных задач даже при отсутствии требуемого опыта работы.

В рамках теории и методологии сегментирования рынка труда сложились представления о выделении выпускников вузов в самостоятельный сегмент рынка. Так, по мнению Т.О. Разумовой, признаки самостоятельного сегмента рынка труда для выпускников вузов проявляются в следующем:

¹⁰ Сегментирование рынка труда: основные принципы его сегментирования. – Электронный ресурс: <https://put-ilicha.ru/segmentirovaniye-rynka-truda-osnovnyye-printsipy-yego-segmentirovaniya/#:~:text=Один%20из%20основных%20принципов%20сегментирования,медицинских%20услуг%2C%20и%20так%20>

- в особенностях рабочей силы, связанных с наличием высшего образования и отсутствием или недостатком опыта работы;
- в специфических требованиях к выпускникам со стороны работодателей, в том числе к знаниям, опыту, компетенциям;
- в наличии специальных институтов, регулирующих трудоустройство выпускников вузов¹¹.

Журавлева Т.Б. считает, что рынок труда создает условия для выделения специального сегмента выпускников вузов, определяя их особое место в структуре рынка на стыке с молодежным рынком труда¹².

Основываясь на рассмотренных точках зрения, можно сделать вывод, что в основе сегментирования рынка труда лежит определение отдельных групп субъектов рынка по объединяющим их признакам. Выделим эти признаки применительно к рассматриваемой в диссертационном исследовании группе выпускников вузов.

Первый признак этого сегмента проявляется в четкости сложившихся границ, отличающих его от других сегментов рынка. Для выпускников – это молодой возраст, наличие диплома об окончании вуза и получении конкретной специальности.

Признак однородности сегмента рынка труда связан с тем, что в нем находится одна категория рабочей силы, «обладающая признаками максимальной схожести»¹³, что определяется следующими характеристиками:

- возраст от 20 до 30 лет;
- высшее образование;
- отсутствие опыта работы по специальности;
- намерение найти работу по полученной в вузе специальности.

¹¹ Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. – Москва, 2009. С.17.

¹² Журавлева Т.Б. Механизмы регулирования процессов подготовки и трудоустройства выпускников вузов. – Автореферат на соискание ученой степени д.э.н. – М.: 2004. С. 17.

¹³ Цёхла, С.Ю., Симченко, Н.А., Полищук, Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи. Российское предпринимательство. 2015. № 16(21). С.3862.

Признак оценки количественных параметров сегмента рынка труда выпускников определяется численными характеристиками выпуска специалистов из вузов, что позволяет учитывать их в общем объеме рабочей силы на рынке труда.

Информационная обеспеченность выпускников вузов как сегмента рынка труда реализуется через инфраструктуру рынка, в рамках которой выпускники получают информацию о состоянии рынка труда и наличии определенных вакансий по искомым специальностям. Именно этот принцип определяет возможности и перспективы развития сегмента выпускников вузов в рамках общей структуры рынка труда.

Кроме того, по мнению Т.О. Разумовой, признаками сегмента выпускников вузов является «отсутствие или недостаток опыта работы, неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки»¹⁴.

Рассмотренные признаки позволяют сделать вывод, что выпускники вузов представляют собой самостоятельный сегмент рынка труда, поскольку отвечают таким критериям сегментированности как:

- стабильность и защищенность (четкость сложившихся границ сегмента и однородность участников);
- емкость сегмента (количественные и качественные параметры, ежегодно пополняемые за счет нового выпуска);
- совместимость с другими сегментами (информационная обеспеченность и регулируемость со стороны инфраструктуры рынка).

Данные признаки нами рассмотрены со стороны предложения на рынке труда выпускников вузов. Но со стороны спроса на выпускников также представлены признаки, отражающие самостоятельность сегмента рынка. Они проявляются в следующем:

¹⁴ Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. – Москва, 2009. – С.17.

- специфический спрос работодателей на выпускников определенных специальностей, отражающий соответствующие представления работодателя о требуемом для соискателя наборе навыков и знаний;

- ориентация работодателя на качественные показатели вуза, выпускники которого представлены на рынке труда;

- наличие инфраструктуры рынка труда, регулирующей поиск рабочих мест и трудоустройство выпускников вузов.

Уже внутри сегмента имеют проявление дополнительные признаки, уточняющие позиции претендентов на работу и спрос со стороны работодателя. Со стороны предложения учитываются демографические и профессионально – квалификационные характеристики; опыт работы; поведенческие характеристики - мотивация занятости и др.; психофизиологические показатели - личностные качества работников. Со стороны спроса участвуют следующие экономические критерии: формы собственности предприятия-работодателя; его финансовое состояние; возможности предоставления соответствующего уровня заработной платы и других материальных благ работникам. Кроме того, со стороны спроса имеют проявление отраслевые и территориальные признаки спроса на труд выпускников, в то время как со стороны предложения доминируют профессиональные признаки.

Причем со стороны спроса выступают различные по своим характеристикам субъекты рынка, которые могут представлять как государственные структуры, так и частные предприятия, обладающие различным уровнем нанимающей способности, что отражается на уровне оплаты труда используемых работников. Это выступает фактором возникновения противоречия между предложением труда выпускников вузов, ориентирующихся на определенные условия и уровень оплаты труда, и предприятиями-работодателями, формирующими потребность в труде выпускников вузов в рамках своих условий, отражающих их представления о требуемой оплате труда.

Особое место в сегменте выпускников вузов на рынке труда занимают высшие учебные заведения. Они выступают со стороны предложения, поскольку обеспечивают качество и количество подготовленных специалистов для рынка труда. Поэтому они в наибольшей степени заинтересованы в трудоустройстве своих выпускников, поскольку чем выше уровень трудоустройства, тем выше престиж учебного заведения, что работает на имидж вуза и формирует потенциал привлечения более значительного потока новых студентов. В силу чего повышение конкурентоспособности выпускников вузов формирует конкурентоспособность самого высшего учебного заведения. В связи с чем высшее учебное заведение в структуре рынка труда представляет институт рыночной экономики, обеспечивающий подготовку и направление на рынок труда квалифицированных специалистов. Однако не все специалисты находят применение на рынке труда, поскольку каждый год определенная доля выпускников остается не трудоустроенной, пополняя собой число экономически неактивных. Тем самым возникает разрыв между реальными потребностями экономики и социальной сферы и качественными и количественными параметрами подготовки выпускников вузов, что свидетельствует о некоторой автономности системы высшего образования внутри рынка труда.

Изолированность системы высшего образования в системе рынка труда подтверждается рядом факторов.

Во-первых, образование, получаемое выпускниками вузов, не успевает за изменяющимися потребностями производственного сектора, особенно это проявляется в условиях цифровизации экономики. В результате выпускники выходят на рынок труда с уже морально устаревшим набором знаний и компетенций.

Во-вторых, по содержанию объема подготавливаемых высшей школой специальностей он намного шире, чем реальные потребности рынка труда¹⁵.

¹⁵ Охотников О.В., Казакова Ю.А. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Т. 18, № 3. С. 432.

Связано это с тем, что прием на внебюджетные места в вузах не ограничен и поэтому они принимают всех желающих обучаться на платной основе. При этом акцент делается на самые популярные в обществе профессии - юриста, экономиста, менеджера и т.д. Тем самым вузы в подготовке специалистов ориентируются не на потребности рынка труда в определенных специальностях, а на потребности общества в получении образования, пользующего наибольшей популярностью.

В-третьих, во взаимосвязи потребитель – заказчик по поводу подготовки специалистов с высшим образованием происходит разрыв, поскольку система высшей школы не получает конкретных ориентиров сколько и каких специалистов надо готовить. Связано это с отсутствием государственного заказа на специалистов, который был заменен объемом распределяемых бюджетных мест по конкретным специальностям. В то же время со стороны государства утерян контроль за качеством подготовки специалистов, поскольку система аккредитации вузов на сегодняшний день заменяет прямой контроль уровня подготовки специалистов. Отсутствует прямая связь с бизнесом, который не проявляет активных инициатив в заказе на целевую подготовку, так как предпочитает осуществлять переобучение вновь прибывших работников в своей собственной системе переподготовки кадров.

В результате перечисленная совокупность факторов подтверждает обособленное место системы высшего образования в структуре рынка труда.

Рассмотрев все составляющие элементы структуры рынка труда, определяющие место и роль выпускников вузов, можно дать определение специальному сегменту выпускников вузов.

Сегмент выпускников вузов – это относительно независимая часть совокупного рынка труда, объединяющая профессионально обособленные группы рабочих мест и работников и имеющая ограниченную мобильность между другими секторами рынка. В то же время этот сегмент выполняет важную функцию на рынке труда, обеспечивая связь образовательной системы и экономики страны.

Для определения места сегмента выпускников вузов рассмотрим его взаимосвязи в структуре рынка труда (Рис.1.3). В данной схеме рынок труда выпускников вузов представлен как структурный элемент рынка образовательных услуг, с одной стороны, и взаимодействующий элемент с такими сегментами рынка труда как рынок квалифицированного труда, рынок молодежного труда, отраслевыми и территориальными рынками труда, с другой стороны. При этом рынок образовательных услуг напрямую вступает во взаимосвязь с рынком труда, в то время как с сегментами рынка труда он выстраивает отношения через сегмент рынка выпускников вузов.

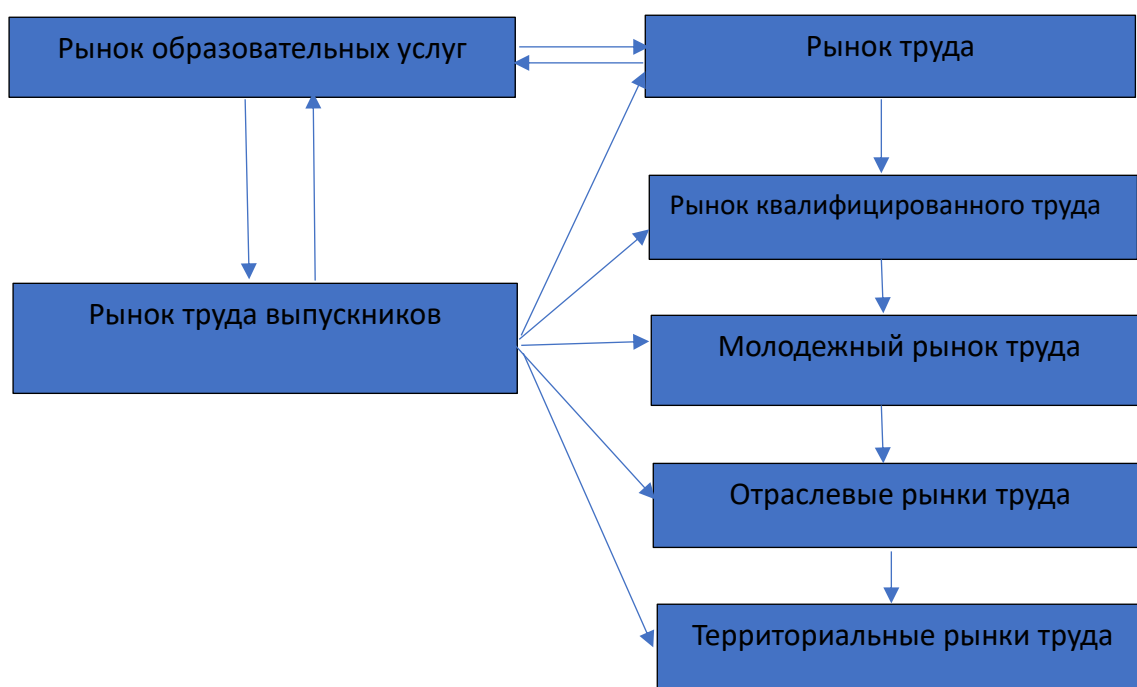


Рис.1.3. - Место выпускников вузов в структуре рынка труда

Таким образом, в результате проведенного анализа места и роли выпускников вузов на рынке труда доказано, они по всем признакам соответствуют самостоятельному рыночному сегменту. На рынке труда они выполняют двойственную роль как элемент рынка образовательных услуг и как элемент рынка труда., т.е. они выступают связывающим звеном двух рынков, обеспечивая приток новой рабочей силы высокого уровня квалификации. В связи с чем показатель трудоустройства выпускников вузов

демонстрирует степень адаптированности системы высшего образования к потребностям рынка труда. Вместе с тем для повышения согласованности всех структурных элементов рынка труда, отражающих реальные потребности экономики в специалистах с высшим образованием, необходимо расширить возможности системы высшей школы по формированию масштабов и практической ориентированности образовательных программ с привлечением государственных органов, обеспечивающих регулирование рынка труда.

1.2. Эффективность трудоустройства выпускников вузов

Трудоустройство выпускников вузов является одним из важнейших критериев оценки эффективности деятельности вуза. Начиная с 2012 года Минобрнауки России ввело Мониторинг эффективности вузов, обязывающий образовательные организации отчитываться по основному показателю оценки эффективности их деятельности, где ключевым показателем является трудоустройство выпускников в течение первого года после выпуска по сравнению с общим числом выпускников вуза, обучавшимся очно по основным образовательным программам. Именно с этого периода к проблеме трудоустройства выпускников приковано значительное внимание как самих вузов, так и государственных органов. В связи с чем важное значение получает определение эффективности трудоустройства выпускников вузов, которое позволяет оценить качество их профессиональной подготовки с точки зрения признания их квалификации рынком труда через востребованность специалистов.

Вместе с тем, некоторые ученые-экономисты трактуют понятие эффективности трудоустройства применительно к процедурам трудоустройства, через которые проходит выпускник. Так, по мнению И.Г. Ершовой, под эффективным трудоустройством рассматривается процесс взаимодействия выпускника с субъектами рынка труда по поводу поиска

работы¹⁶. Свинухова Ю.Н. под эффективным трудоустройством понимает «продуктивность деятельности соискателя на рынке труда, направленную на достижение или сохранение желаемого социально-трудового статуса»¹⁷. Среди основных критериев ей рассматривается качество подготовки специалиста, а также степень применения соискателем при поиске работы социальных и информационных ресурсов. С позиции оценки качества полученного образования как основного критерия обеспечения трудоустройства оценивается его эффективность и другими учеными.

На основе проведенного контентного анализа работ в области оценки трудоустройства выпускников вузов нами выбраны наиболее обоснованные точки зрения относительно определения содержания понятия эффективности трудоустройства выпускников вузов, которые сведены в общую таблицу (Табл.1.1).

Таблица 1.1. - Анализ точек зрения по определению эффективности трудоустройства выпускников вузов

Автор точки зрения	Определение эффективности трудоустройства выпускников вузов
Насадкин М.Ю., Питухин Е.А.	Оценка процесса трудоустройства и его конечных результатов с учетом результативности, оперативности и ресурсоемкости ¹⁸
Ершова И.Г.	Процесс взаимодействия выпускника с субъектами рынка труда по поводу поиска работы ¹⁹
Свинухова Ю.Н.	Продуктивность деятельности соискателя на рынке труда, направленная на достижение или сохранение желаемого социально-трудового статуса ²⁰

¹⁶ Ершова И.Г. Прогнозирование трудоустройства выпускников с высшим профессиональным образованием // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 8-2. – С. 409-412.

¹⁷ Свинухова Ю.Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях рисков российского рынка труда: формальные и неформальные каналы поиска работы // *Экономика труда*. – 2022. – Том 9. – № 11. – С. 1739-1756.

¹⁸ Насадкин М.Ю., Питухин Е.А. Показатели эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. // *Университетское управление: практика и анализ*. 2013. № 6.С.94.

¹⁹ Ершова И.Г. Прогнозирование трудоустройства выпускников с высшим профессиональным образованием // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 8-2. – С. 409-412.

²⁰ Свинухова Ю.Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях рисков российского рынка труда: формальные и неформальные каналы поиска работы // *Экономика труда*. – 2022. – Том 9. – № 11. – С. 1740.

Продолжение Таблицы 1.1

Автор точки зрения	Определение эффективности трудоустройства выпускников вузов
Данакин Н.С., Надеев Г.А.	Реализация конкурентных преимуществ выпускника на рынке труда ²¹
Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е.	Достижение соответствия качества обучения специалиста требованиям работодателя ²²
Гуртов В.А., Питухин Е.А. Насадкин М.Ю.	Эффективность трудоустройства выпускников зависит от удельного веса трудоустроенных выпускников в общем выпуске, в том числе трудоустроенных по специальности и закрепляемости выпускников ²³

Составлено автором.

Анализ рассмотренных точек зрения позволяет выделить ключевые критерии в определении понятия эффективности трудоустройства выпускников вузов, среди них:

- оценка с учетом результативности, оперативности и ресурсоемкости;
- взаимодействие выпускника с субъектами рынка труда;
- продуктивность взаимодействия на рынке труда;
- реализация конкурентных преимуществ выпускником;
- достижение соответствия качества обучения специалиста требованиям работодателя;
- трудоустройство по специальности и закрепляемость на рабочем месте.

Не все из выделенных критериев отвечают понятию эффективности трудоустройства. По мнению автора, представление об эффективности трудоустройства не должно ограничиваться только оценкой самого процесса трудоустройства, в том числе результативности применения технологий трудоустройства. Эффективность представляет собой итоговый результат процесса трудоустройства, поэтому базой для ее оценки должны выступать данные о выпускниках, получивших работу в соответствии с полученной в

²¹ Данакин Н.С. Совершенствование трудоустройства выпускников вузов в регионе: проблемы и решения / Н.С. Данакин, Г.А. Надеев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. // Сборник мат. конф. Под ред. Г.А. Гуртова. – Петрозаводск: Петрозаводский государственный университет, 2014. – С.115.

²² Сандлер Д.Г., Сущенко А.Д., Кузнецов П.Д., Печенкина Т.Е. Трудоустройство выпускников и его связь с качеством высшего образования // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Том 22. №3. С.73-81.

²³ Гуртов В.А., Питухин Е.А. Насадкин М.Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2013. № 10. С. 20.

вузе специальностью. В этой связи нам представляется, что наиболее полно понятие эффективности трудоустройства выпускников вузов представлено в определении Гуртова В.А., Питухина Е.А. и Насадкина М.Ю., которые рассматривают этот показатель через призму законченного результата – трудоустройство по специальности и закрепляемость на рабочем месте. Вместе с тем закрепляемость, по нашему мнению, характеризует процесс адаптации выпускника на первом месте работы, что не в полной мере относится к понятию эффективности трудоустройства, поскольку адаптация, имея тесную корреляцию с трудоустройством, все-таки представляет собой вторичную характеристику трудоустройства выпускников, отражающую правильность выбора ими места работы.

Как экономическая категория эффективность трудоустройства имеет сложную структуру. С одной стороны, она выступает как результирующая переменная процесса поиска работы выпускником, а, с другой стороны, становится показателем признания работодателем качества профессиональной подготовки выпускника. По мнению ряда исследователей, как объект управления трудоустройство выпускников вузов является многоаспектным проявлением²⁴. В связи с чем можно выделить несколько составляющих этой категории: структурные, функциональные, технологические.

Структурные составляющие отражают взаимосвязи между участниками процесса трудоустройства, в том числе: высшими учебными заведениями, выпускниками, инфраструктурными институтами рынка труда, обеспечивающими поиск работы, работодателями.

Функциональные составляющие складываются из личностных характеристик трудоустраивающегося выпускника, куда включаются: уровень его профессиональной подготовки, личностные качества (стрессоустойчивость, коммуникабельность, ответственность,

²⁴ Данакин Н.С. Совершенствование трудоустройства выпускников вузов в регионе: проблемы и решения / Н.С. Данакин, Г.А. Надеев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. // Сборник мат. конф. Под ред. Г.А. Гуртова. – Петрозаводск: Петрозаводский государственный университет, 2014. – С.110.

дисциплинированность, организованность, целеустремленность), обеспечивающих способность выпускника к развитию в процессе работы и отражающих условия адаптации и закрепления выпускника на рабочем месте.

Технологические составляющие эффективности трудоустройства отражают степень вовлеченности в процесс трудоустройства инфраструктурных институтов, обеспечивающих способы поиска работы выпускником. При этом выпускник может сам трудоустроиться посредством использования своих связей и публичной информации о вакансиях на рынке труда, что характеризуется как самостоятельное трудоустройство. В случае использования институтов рынка труда, таких как Центры трудоустройства и карьеры при вузах, Службы занятости, частные кадровые агентства, выпускник вступает в отношения с ними и реализует форму посреднического трудоустройства.

Рассмотренные составляющие эффективности трудоустройства показывают уровни ее формирования в зависимости от формы участия выпускника в процессе трудоустройства, которые раскрывают условия достижения эффективного трудоустройства. В развитии этого процесса развиваются противоречия, препятствующие достижению эффективности трудоустройства, которые можно разделить на несколько уровней взаимоотношений участников процесса трудоустройства.

На первом уровне представлены взаимоотношения между вузами и работодателями, противоречия между которыми проявляются в наличии несоответствия вузовских специальностей реальным требованиям рынка труда; разрыве в компетентностном наборе у выпускников с требованиями работодателей; отстраненности работодателей от процесса повышения качества профессиональной подготовки специалистов в вузе.

Второй уровень раскрывает противоречия между выпускниками и работодателями, что находит проявление в недостаточности у выпускников навыков самоопределения на рынке труда; низкой конкурентоспособности выпускников вузов в процессе поиска работы по специальности; отсутствии у

выпускников практического опыта работы; завышенных представлениях об уровне своей профессиональной компетентности и заработной плате.

На третьем уровне проявляются противоречия между выпускником и государством, когда на первом месте у выпускника в процессе трудоустройства стоит получение любой подходящей ему работы, а не достижение государственного приоритета по обеспечению соответствия места работы полученной специальности. От государства выпускник ждет поддержки в виде нормативно-правового обеспечения своих прав на трудоустройство после окончания вуза, но вынужден конкурировать на рынке труда на общих основаниях.

Четвертый этап противоречий реализуется на уровне взаимоотношений вузы – государство, где государство предоставило право вузам самим определять направления и объемы подготовки специалистов без определения обоснованных показателей расчета потребности в них на рынке труда, что выступает фактором перепроизводства специалистов по ряду направлений, специальностей и профилей подготовки и недостаток их подготовки по востребованным рынкам направлениям.

На пятом уровне имеет место проявление противоречия между выпускником вуза и самим вузом, что отражается в низкой заинтересованности вузов в оказании помощи в трудоустройстве своим выпускникам, а также отсутствии квалифицированной подготовки выпускников к выходу на рынок труда.

Противоречия шестого уровня затрагивают взаимоотношения государство – работодатели по поводу участия в трудоустройстве выпускников, что находит проявление в отсутствии стимулирующих факторов для повышения заинтересованности работодателей к приему на работу выпускников вузов, а также активного участия в образовательном процессе в вузах, что требует нормативно-правового обеспечения такой деятельности с целью ее более широкого распространения.

Выделенные противоречия отражают сложность взаимодействия участников процесса трудоустройства выпускников вузов, в результате чего проявляется отрицательное воздействие на процесс достижения эффективности их трудоустройства. Поэтому достижение эффективности находится в зависимости от уровня преодоления сложившихся противоречий.

Анализ содержания выделенных противоречий показывает, что в основе большинства из них лежит расхождение в степени соответствия профессиональной подготовки выпускника с требованиями работодателей. В связи с чем, по мнению автора, степень соответствия полученной в вузе специальности и соответствующей ей компетенций занимаемой должности выступает ключевым критерием достижения эффективности трудоустройства выпускников вузов. Чем выше уровень соответствия, тем выше уровень эффективности трудоустройства. Данной зависимости может препятствовать целый ряд факторов, среди которых: низкий уровень профессиональной компетентности выпускников, несогласованность содержания профессиональных образовательных программ вузов и представлений работодателей об уровне подготовки выпускника, низкое профессиональное самоопределение соискателей вакансий. Нарушение этой зависимости приводит к «непрофильности» трудоустройства выпускников вузов²⁵. Непрофильное трудоустройство нельзя рассматривать как эффективное трудоустройство, поскольку оно не реализует главную задачу вуза – подготовка специалистов по конкретным профилям и специальностям, в которых существует потребность на рынке труда.

В связи с чем общая совокупность трудоустроенных выпускников не может выступать базой определения эффективности трудоустройства для конкретного вуза, поскольку только трудоустройство по полученной специальности может выступать индикатором их «согласованного и продуктивного функционирования»²⁶.

²⁵ Павлова О. Н., Казин Ф. А., Бутаков Н. А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 38.

²⁶ Там же, стр. 40.

По данным исследования Петрозаводского университета, проведенного в 2012 году, приводится показатель трудоустройства выпускников российских вузов по учебной специальности, который составляет в среднем 47% по стране²⁷. По данным О.Н. Павловой, Ф.А. Казина, Н.А. Бутакова, проанализировавших состояние трудоустройства выпускников вузов в 2017 году, уровень трудоустроившихся по полученной в вузе специальности составлял 46%²⁸. В соответствии с выборочным исследованием трудоустройства выпускников вузов 2019-2021 гг. выпуска, проведенного Росстатом в 2022 году, 28% выпускников работают на должностях, не связанных с полученным профилем специальности²⁹.

Приведенные данные показывают, что низкий уровень профильного трудоустройства выпускников сохраняется на протяжении продолжительного периода времени, в связи с чем низкая профильность трудоустройства российских выпускников вузов проецируется на итоговый показатель эффективности трудоустройства, снижая его на соответствующий этому показателю уровень (Табл. 1.2).

Таблица 1.2. – Показатели соответствия трудоустройства выпускников профилю их подготовки в вузе

Профиль подготовки	Показатель трудоустройства выпускников, %
Медицина	67
Математика и информационные технологии	51
Естественные науки	50
Инженерия	48
Экономика и бизнес	44
Педагогика	40
Юриспруденция	37
Социально-гуманитарные науки и искусство	31
В среднем по стране	46

Источник: Павлова О. Н., Казин Ф. А., Бутаков Н. А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей. // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 51.

²⁷ Аналитический доклад Петрозаводского государственного университета. С.78. - Электронный ресурс: <http://xn--h1aing.xn--plai/docs/AnalyticReport/AnalyticReport.pdf> (дата обращения: 12.12.2023).

²⁸ Павлова О. Н., Казин Ф. А., Бутаков Н. А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 51.

²⁹ Официальный сайт Росстата. - Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labour_force.

Приведенные в табл. 1.2 данные показывают, что проблема непрофильного трудоустройства выпускников распространяется среди всех направлений подготовки, поэтому можно подчеркнуть ее системный характер. Это определяет высокую степень влияния на эффективность трудоустройства показателя непрофильного трудоустройства выпускников вузов, который показывает степень разбалансированности действующей в настоящий период системы трудоустройства выпускников вузов, что обуславливает необходимость разработки комплексного подхода к организации работы этой системы, построенного на оценке реальных потребностей рынка труда в конкретных профилях специалистов.

В связи с выделением непрофильности трудоустройства как важнейшего фактора снижения эффективности трудоустройства выпускников вузов, нами предлагается рассматривать понятие эффективности трудоустройства на базе учета трудоустроившихся выпускников по профилю полученной специальности.

Эффективность трудоустройства по отношению к конкретному выпускнику можно рассматривать как оценку достижения им цели по получению работы в соответствии с полученной специальностью. Выделение акцента на профильное трудоустройство выпускников вузов выступает обоснованием авторского определения понятия эффективности трудоустройства, который предлагается рассматривать как результат реализации перехода от обучения к занятости, минуя безработицу и экономическую неактивность, определяемым по отношению трудоустроенности выпускников по профилю полученной специальности ко всей численности окончивших высшее учебное заведение в рассматриваемом году. С экономической точки зрения этот показатель должен отражать как степень удовлетворенности потребности экономики в работниках определенной специальности, так и потребность выпускников в соответствующих профилю их подготовки рабочих местах.

Предложенное определение эффективности трудоустройства выпускников вузов требует расчетного подтверждения, поскольку на сегодняшний день существует несколько точек зрения по поводу формулы расчета ее показателя. Если первоначально, в 2012 году, Минобрнауки РФ было введено понятие эффективности работы вуза и в качестве ведущего коэффициента ее расчета предлагалось рассматривать соотношение доли выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания вуза по направлению подготовки (специальности), полученной в результате обучения по образовательным программам ВПО, к общему количеству выпускников вуза этого года³⁰, то начиная с 2013 года в этот показатель внесли изменения и стали его измерять как удельный вес выпускников очной формы обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания вуза, в общей численности выпуска. В конце 2014 года была изменена методика расчета эффективности работы вузов в части расчета показателя трудоустройства, где в качестве базы для расчета берутся данные Пенсионного фонда РФ о налоговых отчислениях выпускников³¹.

После этого изменения в качестве расчетного показателя определения эффективности трудоустройства стали предлагаться различные соотношения, учитывающие те или иные аспекты процесса трудоустройства. Так, например ряд ученых предлагали использовать в качестве основного показателя оценки эффективности трудоустройства выпускников вузов уровень конкурентоспособности выпускника по 1-ому месту работы³². По мнению М.Ю. Насадкина и Е.А. Питухина, показатель эффективности трудоустройства

³⁰ Примерный перечень критериев общероссийской системы оценки эффективности деятельности высших учебных заведений / утв. зам. министра науки и образования Российской Федерации 19.06.2012. - Электронный ресурс: <http://www.fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120716185408.pdf>.

³¹ Протокол заседания Межведомственной комиссии по проведению мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы и реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений, № ДЛ-12 от 29.04.2013 г. / Минобрнауки Российской Федерации. - Электронный ресурс: http://минобрнауки.рф/новости/3354/файл/2223/13.05.14-Протокол_ДЛ-12_05.pdf.

³² Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Прогнозирование конкурентоспособного профильного трудоустройства выпускников вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2. С. 85-93.

выпускников вузов должен включать не только долю трудоустроенных по специальности, но и уровень закрепляемости молодых специалистов на рабочем месте, а также размер заработной платы по первому месту работы³³.

И.В. Федченко предлагает рассчитывать эффективность трудоустройства выпускников на основе учета таких показателей как «минимальный период адаптации работника в трудовой сфере» и «обеспечение соответствия квалификации и профиля образования занимаемой должности»³⁴.

По мнению автора, включение дополнительных параметров в формулу расчета эффективности трудоустройства, касающихся адаптации выпускников на рабочем месте, таких как уровень закрепляемости на рабочем месте или размер заработной платы по первому месту работы, дистанцируют связь эффективности с конкретным результатом трудоустройства выпускников вузов - показателем профильности их занятости. Точно также не отражает нацеленности на конечный результат использование в расчете эффективности показателей любого трудоустройства выпускников в течение первого года после окончания обучения. В связи с чем считаем наиболее правильным подход к оценке эффективности трудоустройства выпускников вузов на основе соотношения доли трудоустроенных по профилю полученной в вузе специальности в течение первого года после окончания к совокупному объему выпуска этого года. Такой подход составляет методологическую основу нашего исследования применительно к оценке эффективности трудоустройства выпускников вузов.

1.3. Эффективные механизмы трудоустройства выпускников вузов: зарубежный опыт и отечественная практика

Система высшего образования России имеет в прошлом опыт функционирования как эффективной системы профильного трудоустройства выпускников вузов, в основе которой лежали принципы планирования приема

³³ Насадкин М.Ю., Питухин Е.А. Показатели эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 6.С.94.

³⁴ Федченко И.В. Формирование эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования. – Автореферат к.э.н.- Томск, 2014.

студентов и выпуска специалистов из высших учебных заведений. Механизм такого трудоустройства был построен на функционировании единой системы сбора заявок по отраслевому принципу о потребности в специалистах определенного профиля, в связи с которой заявки распределялись по профильным вузам и к моменту окончания вуза выпускнику предлагалось на выбор несколько заявок. Осуществив свой выбор, он отправлялся работать на предприятие, сделавшее соответствующий запрос на специалиста. В результате работы такого механизма формировался план приема и выпуска специалистов, в соответствии с которыми осуществлялось финансирование вузов. Причем все места в учебных заведениях были бюджетными, т.е. государство оплачивало обучение специалиста, а последующие три года работы выпускника по распределению фактически возмещали затраты государственной образовательной системы на получение высшего образования.

Переход в 1991 году к рыночным условиям хозяйствования фактически ликвидировал плановое распределение выпускников, заменив его на свободное трудоустройство без привязки к обязательствам за получение бесплатного образования. Именно с этого периода отмечаются проблемы в трудоустройстве выпускников вузов, когда на рынке труда значительная часть окончивших высшее учебное заведение не может найти работу по профилю специальности. Связано это с тем, что отмена плановой системы распределения выпускников не сопровождалась разработкой механизмов их профильного трудоустройства с учетом рыночных составляющих элементов. В то же время в мировой практике развития высшего образования накоплен определенный опыт и имеются эффективные механизмы, повышающие возможности выпускников вузов устраиваться на работу в соответствии с полученной специальностью. Рассмотрим наиболее эффективные механизмы трудоустройства выпускников, получившие развитие в западных странах.

В ведущих высших учебных заведениях США (Массачусетский технологический институт, Стэнфордский университет и Гарвардский

университет) механизм трудоустройства закладывается в планирование карьеры выпускника, что сопровождается освоением и развитием соответствующих компетенций и навыков, которые открывают возможности для трудоустройства и карьерного роста в структурах бизнес-партнеров высшего учебного заведения. Изначально профессиональная карьера учащихся планируется с акцентом на достижение ими уровня профессионализма и компетентности за счет прикрепления к конкретному предприятию – бизнес-партнеру вуза. С самого начала профессиональной карьеры в структуре бизнес-партнера вуза выпускник стремится развивать определенные виды навыков и компетенций, в том числе в процессе прохождения практики или стажировки. В связи с чем выпускник изначально формирует установку, что при профессиональном развитии и для карьерного роста ключевое значение имеют уровень квалификации и эффективность работы, а не лояльность и длительный трудовой стаж у одного бизнес-партнера.

В ходе развития профессиональной карьеры выпускников вузов США существуют четыре основные модели трудоустройства в структурах бизнес-партнеров:

- интеграция выпускников на нижние управленческие позиции;
- интеграция выпускников, проходивших прежде стажировку в компании, во все управленческие уровни;
- трудоустройство выпускников на вакансии, реально существующие у бизнес-партнера вуза;
- быстрое продвижение выпускников, которые показали высокую эффективность в ходе стажировок, учебного процесса и научной работы, а также их подготовка к выполнению обязанностей в руководстве бизнес-партнера.

В ходе взаимодействия вуза с бизнес-партнерами выпускники встречаются с представителями высшего и среднего управленческого звена компаний-партнеров. Карьера выпускника планируется на уровне вуза и

компании-партнера, в частности определяется, какие позиции в структуре компании обучающийся сможет занять в ходе стажировок, определяется профессиональный и управленческий потенциал выпускников, а также выявляются студенты с высоким потенциалом профессионального роста.

В основе формирования карьерного плана выпускников вузов находится детальный учет всех кадровых позиций в рамках компаний-партнеров, которые потенциально могут появиться или стать вакантными в краткосрочной или среднесрочной перспективе. Одновременно в учреждении высшего образования формируется список выпускников, которые по результатам стажировок, учебного процесса и научной работы способны занять эти позиции. Сотрудники вузов вместе с представителями компаний-партнеров оценивают требования к вакансиям и их релевантность учебному процессу выпускников. По итогам создаются основные планы и модели интеграции выпускников в структуру компании-партнера. Эти модели охватывают как отдельные позиции, так и целые «цепочки вакансий», к которым привязывают отдельных выпускников, наиболее соответствующих обозначенным позициям, после чего следующим этапом формируется план практик и стажировок.

Отдельные ведущие мировые вузы создают в рамках учебного процесса механизмы по управлению развитием карьеры выпускников. Ключевым инструментом этих механизмов является практически ориентированная модель партнерства в системе формирования карьеры выпускников³⁵.

Германская система высшего образования является родоначальником дуальной системы подготовки специалистов. В высших учебных заведениях Германии (Берлинский университет имени Гумбольдта, Боннский университет, Гамбургский университет) практической подготовке студентов и выпускников придают существенное значение. Концепция высшего образования в Германии – высокий уровень академической свободы и значительное число практических занятий студентов совместно с

³⁵ Бобова О.В. Зарубежный опыт управления персоналом / О.В. Бобова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 28 сентября 2012 г. Ч. 8. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2012. – С. 19-23.

работодателями. Студенты осваивают теорию и в то же время развивают свои практические навыки, понимая свою будущую профессию изнутри. Все это позволяет им сформировать важные для профессионала качества, особенно в части организованности и самостоятельности, необходимые для выполнения своей профессиональной деятельности. Многочисленные практики позволяют студентам как молодым квалифицированным специалистам учиться гармонично и развиваться всесторонне. По факту после окончания вуза у выпускника не будет сложностей с трудоустройством, поскольку он будет иметь на руках документы, подтверждающие прохождение практики, и комплект рекомендательных писем от работодателей с места практики.

В высших учебных заведениях Германии практика проводится в течение всего периода обучения. Вводная практика проходит в рамках первого курса – здесь студенты выступают как наблюдатели применительно к конкретному рабочему месту, по окончании практики студенты пишут исследовательскую самостоятельную работу³⁶.

Возможна также отправка на практику и потенциальных абитуриентов, готовых учиться в высших учебных заведениях Германии. Всего в высших учебных заведениях реализуются формы обязательной, добровольной и альтернативной практики для студентов, при этом они организуются при непосредственном участии Центров трудоустройства и карьеры при данных вузах.

Обязательная практика в высших учебных заведениях Германии длится она от 3 до 6 месяцев, студенты во время практики освобождены от занятий. По ряду специальностей (медицина, педагогика) практика может длиться дольше. Решение о возможной оплате практики принимается работодателями (при этом работодатель имеет право не платить или платить определенную фиксированную величину: ежемесячно до 1500 евро). Студент вуза совместно с Центром выбирает место для практики.

³⁶ Зверева, Л.Г. Развитие рыночной политики и маркетинговое управление вузом по критерию «трудоустройство» выпускников // Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.э.н. - Краснодар, 2015.

Добровольная практика в высших учебных заведениях Германии проходит в свободное от учебной деятельности время. Такую практику студент ищет самостоятельно, со стороны Центра только контролируется соответствие условий практики требованиям закона.

Альтернативная практика в высших учебных заведениях Германии предоставляет студентам возможность пройти стажировку в зарубежных странах. При этом Центры помогают студентам в реализации их планов в сфере образовательного туризма.

Что касается процессов организации поступления на работу выпускников и карьерного планирования в системе высшего образования Великобритании, то здесь можно отметить следующее. При росте конкуренции в отношении стажировок и рабочих мест в Великобритании ряду университетов удается держать уровень «университетов первого выбора» и для студентов, и для широкого спектра работодателей через организацию работы Центров трудоустройства и карьеры. Университет Лондона является участником ТОП-30 вузов Великобритании по результатам трудоустройства. Его подход к организации процессов управления трудоустройством и карьерой считается самым эффективным в Великобритании. Каждый семестр в рамках работы ЦТК проходят занятия по совершенствованию навыков трудоустройства, большинство этих занятий проводят сами работодатели для студентов и потенциальных абитуриентов. Как пример, традиционными мероприятиями для студентов Лондонского университета выступают мастер-классы «Условия работы в команде» (организует Эрнст энд Янг), «Стратегия развития навыков лидерства» (организует PwC), «Как осуществлять презентации» (организует UBS), «Как стать заметным на собеседовании» (организует John Lewis).

Почти 90% выпускников Университета Эксетера трудоустраиваются в течение полугода по факту завершения обучения. Такой результат обусловлен тем, что университет связан с 700 компаниями-работодателями и ЦТК вуза проводит 900 мероприятий ежегодно (сюда входят презентации, ярмарки

вакансий, пробные интервью). Кроме этого, реализуется специальная 20-недельная стажировка, в рамках которой студент, выпускник вуза попадает к работодателю, выполняет проект по вопросам информационных технологий, организации онлайн-торговли, проведения исследований рынка, развития продуктов или осуществления научных разработок для нужд работодателя и вуза. Наконец, в Университете Восточной Англии каждый год ряд студентов получают стажировку у ключевых работодателей – партнеров вуза. В рамках одного месяца они развивают свои компетенции и профессиональные навыки и имеют контакты с большим числом действующих профессионалов-практиков, получая в конце стажировки рекомендации от работодателей³⁷.

Несомненной заслугой процессов интеграции выпускников вузов на рынок труда и их карьерного продвижения в Великобритании можно считать публикацию «Заявления в отношении требований к квалификациям высшего образования», которые разработаны вузами, работодателями, профессиональными организациями, правительственными структурами. «Заявление» выступает базисом для вузов в рамках разработки стратегии по подготовке выпускников к профессиональной трудовой деятельности.

Высшее образование в Швеции реализуется в тесном взаимодействии и сотрудничестве вузов (специализированных служб по трудоустройству) с промышленными предприятиями и работодателями из сферы услуг. Предприятия-партнеры активно участвуют в планировании, а также в реализации программ высшего образования. Очень часто представители работодателей читают лекции, сами работодатели участвуют в студенческих проектах, предлагают места для работы. Все процессы трудоустройства и карьеры происходят в рамках концепции обучения в конкретной рабочей среде вуза (на это запланировано 25% времени от учебного процесса)³⁸.

³⁷ Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З. Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. – 2013. – № 1. – С. 37-39. – ISSN 0132-1552.

³⁸ Козель, В.Н. Профессиональные компетенции, трудоустройство и карьера специалистов по работе с молодежью: монография / В.Н. Козель, С.Н. Фомина, А.В. Ивеева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный социальный университет. – Москва: Российского гос. социального ун-та, 2012. – 182 с.

В отличие от европейской практики трудоустройства выпускников вузов Япония имеет отличные от них механизмы профильной ориентации и трудоустройства. Отчасти это обусловлено сложившимися особенностями управленческих систем в Японии, в том числе касающихся процессов управления и развития карьеры молодых специалистов³⁹.

В Японии (Токийский университет, Киотский университет, Университет Тохоку) приобретенные за время учебы знания и навыки выпускников на рынке труда не рассматриваются как эквивалент реальной профессиональной квалификации. При разработке модели карьеры выпускников в Японии вузы страны постоянно ориентируются на оценку квалификации выпускников со стороны компаний-партнеров. Реальная квалификация формируется и оценивается непосредственно в процессе трудовой деятельности в партнерских компаниях⁴⁰.

Поскольку Япония практикует пожизненный найм работников, то к трудоустройству выпускников вузы подходят более тщательно, чем в других странах. В структуру японских вузов также встроены центры по трудоустройству, но студенты уже на первом курсе обязаны зарегистрироваться в этих центрах и прослушать двухгодичный курс по трудоустройству⁴¹. При этом поиск работы выпускниками четко структурирован как определенный порядок процедур, которые имеют сроки их реализации. Так, на третьем курсе учащиеся вузов должны готовить свое резюме и выставлять его на онлайн-ресурсах, связанных с трудоустройством.

На следующем этапе вопросы занятости студентов передаются от вузовских подразделений к кадровым агентствам. При этом учащиеся могут один раз в год предложить свое резюме прямому работодателю с предложением о своем трудоустройстве. После этого работодатель в течение трех месяцев отбирает претендентов из числа обратившихся к нему

³⁹ Бобова, О.В. Зарубежный опыт управления персоналом / О.В. Бобова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 28 сентября 2012 г. Ч. 8. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2012. – С. 19-23.

⁴⁰ Чернявская, В.И. Современное управление персоналом: зарубежный опыт / В.И. Чернявская, Е.С. Даян // Научный обозреватель. – 2015. – № 3. – С. 11-12.

⁴¹ Харитонова Л. «Сюкацу»: трудоустройство выпускников по-японски // Карьера – Регион. 2011. № 9.

кандидатов. Ко дню окончания высшего учебного заведения на руках выпускники уже получают решение работодателя о результатах конкурса, а при положительном итоге в октябре получают официальное уведомление о своем трудоустройстве. Все это время карьерные центры вузов выполняют свое основное предназначение – готовят студентов к участию в конкурсе за получение места работы.

При этом успех процессов трудоустройства и карьерный рост находятся в сильной зависимости от стажа претендента, что в свою очередь обуславливает тот факт, что японские вузы направляют своих студентов на практику, начиная с первых курсов. В Японии практикуется система ротации в процессе прохождения практики или стажировки, что позволяет получать выпускнику смежные специализации. После прохождения такой практики выпускник изучает базовые элементы составляющих своей специальности, а иногда и смежных направлений, и получает возможность создать свои компетенции как потенциальный профессионал широкого профиля.

В ходе управления процессами интеграции учащихся на рынке труда вузы принимают во внимание и основные критерии карьерного роста в компаниях-партнерах. К ним, в частности, относятся направления, связанные с профессиональным развитием, повышением квалификации, работой с личными свойствами и талантами учащегося и основные критерии кадровой политики в компании⁴².

За годы развития рыночной экономики в России также накопился определенный опыт трудоустройства выпускников. Рассмотрим опыт деятельности центров трудоустройства и карьеры учащихся, функционирующих в структуре вузов, которые в настоящее время реализуют механизм профильного трудоустройства выпускников. В качестве базиса для обоснования выбора вузов будем использовать классификацию российских вузов в рейтинге университетов по трудоустройству выпускников QS-2022⁴³ (табл. 1.3).

⁴² Бобова, О.В. Зарубежный опыт управления персоналом / О.В. Бобова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 28 сентября 2012 г. Ч. 8. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2012. – С. 19-23.

⁴³ РИА-Новости: информационное агентство России: сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://na.ria.ru/20210923/qs-1751447997.html>.

Таблица 1.3. - Российские вузы в рейтинге университетов по трудоустройству выпускников QS-2022

ВУЗ	2022	2020	Позиция в глобальном рейтинге
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова	121–130	101–110	78
МГТУ им. Н.Э. Баумана	171–180	201–250	281=
Санкт-Петербургский государственный университет	171–180	181–190	242=
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»	201–250	201–250	305=
МГИМО МИД России	201–250	191–200	362=
НИЯУ МИФИ	251–300	301–500	319=
Университет ИТМО	301–500	–	365=
МФТИ	301–500	301–500	290=
Новосибирский государственный университет	301–500	301–500	246=
РЭУ им. Г.В. Плеханова	301–500	301–500	701–750
Российский университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы	301–500	301–500	317=
Университет науки и технологий МИСиС	301–500	301–500	487=
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина	301–500	–	351=
Новосибирский государственный технический университет	501+	301–500	801–1000

Источник: РИА-Новости: информационное агентство России: сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://na.ria.ru/20210923/qs-1751447997.html>.

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. В МГУ на каждом факультете созданы службы по содействию процессам трудоустройства и карьеры студентов и выпускников: на экономическом факультете – служба содействия трудоустройству, на факультете журналистики – отдел практики, на факультете государственного управления – отдел профориентации и трудоустройства. В большинстве своем все созданные службы реализуют одинаковый функционал по решению проблем трудоустройства и карьеры своих студентов и выпускников.

Например, служба содействия трудоустройству на экономическом факультете выполняет ряд задач, связанных с:

- информированием студентов, а также выпускников о стажировках, вакансиях, современных тенденциях развития рынка труда;
- с организацией дней карьеры, отдельных карьерных мероприятий индустриальных партнеров университета, с координацией карьерных проектов и стартапов студентов экономического факультета;
- с развитием сотрудничества работодателей с учебными процессами и процессами итоговой аттестации студентов;
- с продвижением студентов и выпускников факультета на московском и национальном рынках труда.

Кроме этого, в 2021 году МГУ им. Ломоносова запустил программу по трудоустройству студентов и выпускников, которая предоставляет возможности заработка для студентов и нахождения постоянной работы выпускниками МГУ. В рамках указанного проекта функционирует специализированный портал для помощи трудоустройству – job.msu.ru. Здесь студенты и выпускники узнают о вакансиях, учатся заполнять анкеты кандидатов, отправлять резюме и проходить собеседование. МГУ предлагает ряд форматов для занятости студентов и выпускников различных факультетов университета. Вакансии для сайта предоставляются резидентами Научного парка университета.

Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана. В университете организацию работ в части обеспечения трудоустройства и карьеры студентов, выпускников осуществляет отдел по содействию трудоустройству как структурное подразделение Управления реализации образовательных технологий. Целью деятельности отдела по содействию трудоустройству выступает помощь студентам, а также выпускникам университета в правильном построении карьеры, планов по трудоустройству.

Отделом по содействию трудоустройству решается комплекс задач в части:

- максимально возможного и эффективного трудоустройства студентов

и выпускников университета;

- информирования студентов об открытых вакансиях у работодателей (партнеров университета);

- осуществления поиска новых компаний-работодателей, которые готовы брать на работу студентов и выпускников университета;

- осуществления консультаций студентов, а также выпускников в отношении условий и возможностей решения вопросов трудоустройства (помощь в составлении резюме, в правильном поведении при общении с представителями работодателя на собеседованиях, в предоставлении информации по работодателям-партнерам);

- сопровождения соискателей при их трудоустройстве в компаниях-работодателях;

- обеспечения временной занятости студентов без нанесения ущерба качеству подготовки в рамках реализуемых учебных программ.

Главные ожидаемые результаты от работы отдела по содействию трудоустройству в университете – сформировать имидж МГТУ им. Н.Э. Баумана для работодателей как вуза, который готовит конкурентоспособных и готовых к профессиональной деятельности выпускников. Отдел по содействию трудоустройству в университете проводит ежегодно следующие мероприятия: выставки работодателей в рамках ярмарок вакансий и «Начала карьеры», презентации работодателей для студентов и выпускников, совместно с партнерами – комплекс дней карьеры, широкий спектр мастер-классов, обучающих семинаров, кейсов, обучающих интерактивных игр, тренингов.

В университете организован интернет-портал по вопросам трудоустройства и вакансий, сформирована единая база данных по выпускникам и студентам для реализации целей по оптимизации своих работ в части трудоустройства и отслеживания карьеры выпускников. Кроме этого, сотрудниками отдела проводятся систематические сборы и оценка статистических данных применительно к процессам трудоустройства и

карьерного развития выпускников университета.

Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербургский университет отличается невысоким уровнем трудоустройства своих выпускников (не более 75%). Для преодоления указанного недостатка в СПбГУ осуществляется активная работа, связанная с созданием системы соглашений в части сотрудничества с компаниями, организациями, государственными структурами – главными работодателями для выпускников вуза, по вопросам организации практик и стажировок для студентов университета, трудоустройства выпускников. Большая часть соглашений должна предполагать возможности по прохождению практик, стажировок для студентов, которые обучаются в рамках широкого спектра специальностей.

Следует также отметить, что в учебно-научных подразделениях университета работают постоянные структурные элементы центры содействия карьере и трудоустройству. Данные центры помогают студентам сориентироваться на современном рынке труда, а также выбрать подходящий вариант практики, прохождения стажировки или трудоустройства.

Как главное мероприятие, реализуемое указанными центрами, стоит указать на дни карьеры университета. В рамках указанных мероприятий перед студентами университета открывается широкий спектр возможностей знакомства с российскими, а также зарубежными компаниями, которые предлагают позиции по стажировкам, вакансии для временной или постоянной работы студентов и выпускников университета.

Научно-исследовательский университет «Высшая школа экономики». В Высшей школе экономики создан и функционирует Центр развития карьеры. С 2006 года центр входил в структуру Управления по развитию карьеры и взаимодействию с выпускниками университета как отдел, а с 2009 года стал самостоятельным структурным подразделением университета. Главная цель организации процессов по управлению трудоустройством и карьерой в НИУ ВШЭ – повышение уровня конкурентоспособности студентов, а также выпускников университета на национальном и региональных рынках труда,

осуществление содействия студентам, а также выпускникам в рациональном выборе области профессионального развития.

Работники Центра развития карьеры осуществляют в рамках учебного года ряд мероприятий по взаимодействию университета с комплексом индустриальных партнеров для содействия обучающимся студентам, а также выпускникам университета в решении задач по построению эффективной карьерной траектории и достижению профессиональных успехов. Ежедневно Центр собирает вакансии, определяет перспективные стажировки, которые могут быть интересны студентам университета, при этом список вакансий и стажировок публикуется в социальных сетях HSE Career – VK, «Фейсбуке», «Телеграме». Кроме этого, производятся специальные почтовые рассылки информации о вакансиях и стажировках по студенческой базе университета.

Центром при непосредственном участии индустриальных партнеров университета проводится главное карьерное мероприятие в области управления трудоустройства и карьеры – Career Marathon. Также Центром проводятся:

- лекции, воркшопы и мастер-классы работодателями;
- консультирование студентов в части обеспечения помощи им по решению вопросов построения карьеры, подготовки резюме, а также прохождения конкурсного отбора на открытые у работодателей вакансии.

Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД Российской Федерации. Сегодня в МГИМО мероприятия в сфере трудоустройства студентов и выпускников реализуют:

- управление по организации работы со студентами, выпускниками в рамках которого функционируют отдел по организации работы со студентами и отдел по развитию карьеры;
- совет по вопросам трудоустройства.

Главные задачи отдела по развитию карьеры связаны с осуществлением комплексной поддержки специалистов, имеющих международный профиль, по вопросам успешного трудоустройства, а также содействием карьерному

росту, профессиональному развитию данных специалистов. В рамках реализации указанных целей отдел сотрудничает с рядом министерств и ведомств, крупнейшими международными и отечественными компаниями.

Совет по вопросам трудоустройства университета был создан в 2005 году. В состав совета вошли представители факультетов, а также институтов МГИМО. Совет собирается два раза в год для обсуждения широкого спектра вопросов по трудоустройству студентов, а также для обобщения результатов трудоустройства выпускников за прошедшие периоды. Кроме этого, работа по трудоустройству ведется факультетами и институтами, управлением по вопросам работы со студентами, выпускниками.

Главной тенденцией в трудоустройстве выпускников МГИМО последних лет следует считать ориентацию выпускников на работу в госсекторе. Треть всех выпускников университета трудоустроились на госслужбу в 2021 году.

Каждый год для обеспечения содействия в вопросах трудоустройства выпускников университета отдел по развитию карьеры проводит дни карьеры, презентации, case-studies и мастер-классы для студентов и выпускников МГИМО. В рамках проведения дней карьеры соискатели посещают стенды компаний-работодателей и их презентации, консультируются в части возможного трудоустройства. Все посетители дней карьеры получают справочники по компаниям – потенциальным работодателям выпускников МГИМО.

Кроме того, Центр карьеры и партнеры университета проводят широкий спектр мастер-классов, бизнес-игр и тренингов. Для удобства студентов, выпускников создан сайт отдела по развитию карьеры. Главной особенностью сайта следует считать автоматизацию: работодатели самостоятельно размещают вакансии, а также информацию по реализуемым программам набора. С другой стороны, соискатели самостоятельно на сайте размещают резюме, и эти резюме доступны для работодателей. Фактически сайт Центра – это автоматизированная биржа труда для студентов, выпускников МГИМО.

Наконец, на сайте публикуются полезные материалы в части предоставления рекомендаций по планированию карьеры, советы кадровых специалистов. Ежемесячно происходит рассылка информационных бюллетеней с новостями о рынке труда и о свободных вакансиях для студентов и выпускников.

Таким образом, изучение российского опыта трудоустройства и планирования карьеры выпускников вузов показало, что они в большинстве занимаются активным заимствованием и развитием зарубежных моделей. Это и создание специализированных центров и организация внутрикорпоративных курсов дополнительного образования и обучающих тренингов для выпускников, и проведение тематических карьерных мероприятий, а также другие инструменты, которые дают возможность интегрировать полученные квалификации, компетенции и навыки выпускников с определенным функционалом в структурах бизнес-партнеров вуза⁴⁴.

Относительно новым инструментом может считаться тестирование выпускников по поводу их соответствия функционалу и условиям работы в компании-партнере вуза. Результаты этих тестов, проводимых обычно соответствующими подразделениями вуза, помогают выделить определенные группы учащихся, которые потенциально являются перспективными для конкретных работодателей, что становится основой формирования плана их карьерного развития.

Организация таких тестирований выпускников дает возможность оценить кадровый потенциал вуза с позиции бизнес-партнеров, а также сформировать базу данных перспективных с точки зрения работодателей студентов и выпускников. В то же время внедрение подобных процедур оценки ключевых факторов для интеграции выпускников на рынке труда и их карьерного роста предоставит вузу обширные возможности улучшать свои образовательные и научные процессы и моделировать карьерное продвижение выпускников⁴⁵.

⁴⁴ Назипова, Д.А. Управление персоналом в России и за рубежом / Д.А. Назипова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2012. – № 7. – С. 61-65.

⁴⁵ Букетова, Д.Е. Оценка деятельности персонала – основа управления в HR / Д.Е. Букетова // Устойчивое

Далее в табл. 1.4 представлен сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта деятельности ЦТК.

Таблица 1.4. – Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта деятельности центров трудоустройства и карьеры

Центры трудоустройства и карьеры	Преимущества	Недостатки
Зарубежные ЦТК	<ul style="list-style-type: none"> - качество нанимаемой рабочей силы основывается на определении квалификационного уровня студентов и выпускников; - реализуется принцип системной ротации студентов при прохождении ими практики у работодателей; - разрабатывается широкий спектр методик по вовлечению студентов вуза в формирование долгосрочной карьерной стратегии в структуре партнерских компаний вузов; - реализуются мероприятия по выявлению на первых курсах студентов, у которых есть предпосылки для быстрого трудоустройства и карьерного продвижения; - проводится детализированный и конкретный учет должностей у работодателей, и разрабатываются типовые схемы интеграции выпускников на рабочие места к работодателям 	<ul style="list-style-type: none"> - ряд выпускников находят работу, но не по полученной специальности из-за отставания системы высшего образования от трансформации экономики и сферы услуг; - создается большое число новых вакансий на короткий период времени, часто без оплаты, что приводит к тому, что выпускники вынуждены менять несколько мест работы, прежде чем смогут найти постоянное место работы с полным уровнем занятости; - медленно преодолеваются стереотипы работодателей о том, что выпускники вузов недостаточно подготовлены для решения реальных производственных задач и не могут в полной мере проявить творчество и гибкость; - отсутствует система стимулирования работодателей к трудоустройству молодых выпускников высших учебных заведений; - недостаточно развита система международных обменов стажерами между вузами и работодателями из разных стран из-за сложной социально-экономической обстановки в мире.

Продолжение Таблицы 1.4.

Отечественные ЦТК	<ul style="list-style-type: none"> - к процессам трудоустройства привлекается широкий спектр компаний-работодателей, что повышает шансы трудоустроиться даже не по полученной специальности; - значительная государственная поддержка процессов трудоустройства студентов и выпускников вузов; - значительная информатизация и цифровизация процессов управления трудоустройства и карьеры в российских вузах; - работа со студентами и выпускниками все более направлена на формирование у них ценностных установок к успешной профессиональной деятельности; - все большая ориентированность вузов на реализацию стратегического подхода к организации процессов по управлению трудоустройством и карьерой студентов и выпускников 	<ul style="list-style-type: none"> - производственные практики и стажировки не реализуются в течение всего периода подготовки студентов вузов; - не реализуются форматы индивидуального планирования карьеры совместно с работодателями; - карьера не планируется в аспекте профессионализма и компетентности выпускников, очень часто при трудоустройстве доминируют факторы личного знакомства; - работодатели редко принимают участие в формировании образовательных программ подготовки, и не по всем специальностям есть профессиональные стандарты, что затрудняет трудоустройство выпускников; - очень редко осуществляется методическое и правовое сопровождение процессов трудоустройства и планирования карьеры выпускников вузов
-------------------	---	--

Источник: составлено автором.

Таким образом, можно констатировать, что российские вузы стараются использовать западные разработки в вопросе внедрения систем трудоустройства и планирования карьеры выпускников. Однако следует выделить некоторые противоречия, сдерживающие применение зарубежных эффективных механизмов трудоустройства. Учебные планы российских вузов

не предусматривают прохождение практики, начиная с первого курса. К примеру, в большинстве экономических вузов производственная и преддипломная практики студентов организуются лишь на третьем или четвертом курсе. Тем не менее многие зарубежные наработки все же активно используются в отечественной системе образования, в том числе: создание систем профориентаций, расширенных структур центров карьеры, привлечение все новых ресурсов в целях создания гибкой системы поддержки трудоустройства, способной адекватно реагировать на изменения рынка труда. Российская система трудоустройства выпускников может учесть негативный западный опыт с целью предотвращения развития отрицательных процессов в трудоустройстве выпускников.

Способность адекватно оценивать ключевые факторы, оказывающие влияние на трудоустройство и развитие карьеры выпускников вузов, анализировать результаты образовательных процессов и научной работы учебных заведений позволят вузам более эффективно формировать взаимодействие с партнерскими компаниями по поводу возможностей трудоустройства выпускников. Кроме того, в сфере планирования карьеры учащихся вузов необходим системный подход, в первую очередь, формирование команды, способной работать со студентами и выпускниками по вопросам их трудоустройства и карьерного продвижения, что в перспективе сформирует благоприятное отношение общественности к вузу, а также сделает вуз более привлекательным для абитуриентов с точки зрения поступления.

В то же время проведенный анализ зарубежного опыта функционирования центров содействия трудоустройству и карьерному росту выпускников позволяют выделить несколько механизмов реализации целевых функций этих центров.

Самый распространенный механизм основан на формировании индивидуальных достижений учащихся, в рамках которого центры наибольшее внимание уделяют мероприятиям и инициативам, способствующим личностному и индивидуальному профессиональному

развитию студентов: организуют и проводят тренинги, мастер-классы, курсы по планированию карьеры и т.д. Принцип работы – обеспечить студента максимальным объемом навыков для того, чтобы он был эффективным в самостоятельно разрабатываемых и реализуемых карьерных траекториях.

Другой механизм основан на использовании потенциала сообществ учащихся и выпускников. В рамках такого механизма в университетах создаются и функционируют сильные ассоциации выпускников с высокой степенью приверженности и лояльности своей альма-матер. Они проявляют собственные инициативы по взаимодействию с университетами, и в центрах карьерного роста проводят встречи со студентами этого же университета, приглашают их в свои компании, предоставляют базы практик и стажировок.

Третий механизм базируется на бизнес-академическом партнерстве и представляет собой партнерство университета и производственной структуры. Проявление такого механизма характерно для отраслевых университетов с ярко выраженной специализацией. В рамках партнерства вуз получает производственную базу для организации практики студентов, а компания получает доступ к выпускникам, чьи профессиональные компетенции максимально приближены к потребностям работодателя.

Четвертый механизм ориентирован на интеграцию карьерных сервисов и представляет собой платформу, на которой собраны разнообразные образовательные, консалтинговые, информационные и прочие услуги и продукты, реализуемые на аутсорсинге. Центр карьеры при этом является местом концентрации этих сервисов.

Пятый механизм реализуется посредством стимулирования разнообразных профессиональных активностей студентов в период обучения: производственные экскурсии, стажировки, волонтерские проекты, наставничество, дни самоуправления и пр. Идеология подобной деятельности заключается в создании условий для постоянной тренировки навыков, что в дальнейшем повышает конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Рассмотренные механизмы работы центров трудоустройства показывают, что реализация их деятельности – это, с одной стороны, системная деятельность вузов, имеющая высокую степень значимости для устойчивости университетов в конкурентной среде, а, с другой стороны, важная функция образовательных учреждений по обеспечению свободного и эффективного перехода выпускников из образовательной в профессиональную сферу, наделяя их знаниями, навыками и возможностями для трудоустройства и последующего профессионального и должностного развития.

Подводя итог, можно подчеркнуть, что при всем наличии значительного и разнообразного опыта в мировой практике трудоустройства выпускников вузов, российская практика применяет наиболее устоявшиеся и проверенные механизмы трудоустройства – центры содействия трудоустройству и карьере, которые в процессе своего развития приобретают новый инструментарий и формы реализации. Наличие ряда проблем в их функционировании свидетельствует о том, что они нуждаются в дальнейшем совершенствовании с целью повышения уровня трудоустройства выпускников вуза.

Выводы по 1-ой главе:

Проведенное исследование положения выпускников вузов на рынке труда показало, что они по всем признакам соответствуют самостоятельному рыночному сегменту, поскольку выполняют двойственную роль, выступая как элемент рынка образовательных услуг и как элемент рынка труда., т.е. становится связывающим звеном двух рынков, обеспечивая приток новой рабочей силы высокого уровня квалификации. Это повышает значение показателя трудоустройства выпускников вузов как степени адаптированности системы высшего образования к потребностям рынка труда. В работе доказано, что для повышения согласованности всех структурных элементов рынка труда, отражающих реальные потребности экономики в специалистах с высшим образованием, необходимо расширить возможности системы высшей школы по формированию практической

ориентированности образовательных программ с привлечением государственных органов, обеспечивающих регулирование рынка труда.

Рассмотрены составляющие элементы процесса трудоустройства, обеспечивающие формирование условий достижения его эффективной реализации. Выявлено, что в развитии этого процесса проявляются противоречия, препятствующие достижению эффективности трудоустройства, которые подразделяются на несколько уровней взаимоотношений участников процесса трудоустройства. На основе контентного анализа сложившихся в экономической литературе точек зрения на определение эффективности трудоустройства выпускников выделены ключевые его признаки и сформулировано его основное содержание как результат реализации перехода от обучения к занятости, минуя безработицу и экономическую неактивность, определяемым уровнем трудоустроенности выпускников по профилю полученной специальности по отношению ко всей численности окончивших высшее учебное заведение в рассматриваемом году.

Проведенная оценка механизмов трудоустройства выпускников вузов в России и в зарубежных странах показала, что для обеспечения повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов необходимо расширять цепочку инструментов, способствующих трудоустройству, положительно зарекомендовавших себя в зарубежной и отечественной практике, таких как: развитие бизнес-академического партнерства, построенного на взаимодействии вуза и производственных структур; интеграция карьерных сервисов, реализуемая на платформе, объединяющей разнообразные образовательные, консалтинговые, информационные и прочие услуги и продукты; стимулирование развития разнообразных профессиональных инициатив у студентов для формирования навыков, обеспечивающих конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

Глава 2. Анализ современного состояния трудоустройства выпускников вузов на российском рынке труда

2.1. Качественные и количественные параметры предложения специалистов с высшим образованием для российского рынка труда

Количественные параметры подготовки специалистов с высшим образованием формируются под влиянием нескольких факторов:

- численность населения в стране, влияющая на объем рабочей силы, участвующей в общественном производстве;

- уровень развития экономики и социальной сферы, требующий обеспечения квалифицированной рабочей силой;

- влияние научно-технического прогресса на развитие экономики, что выступает определяющим фактором в потребности в специалистах с высшим образованием.

Рассмотрим современные тенденции, складывающиеся в подготовке специалистов с высшим образованием.

На сегодняшний день в России существует развитая система высшего образования, которая состоит из 722 вузов, включающих - 500 государственных и 222 – негосударственных вуза, в которых в 2023 году обучалось около 4 млн. человек. При этом в период 2006-2022 гг. число студентов сокращалось, так если в 2006 году их было 7 млн., то к 2022 году численность сократилась до 4044,2 млн.⁴⁶

Таблица 2.1. – Выпуск из вузов по уровням полученного образования (бакалавры, специалисты, магистры) (тысяч человек)

	2000	2005	2010	2019	2020	2021	2022
Всего	635,1	1151,7	1467,9	908,8	849,4	813,3	863,0
Получили диплом:							
о неполном высшем образовании	2,4	4,3	8,0	—	—	—	
бакалавра	70,9	84,5	126,6	621,9	558,8	528,9	587,7
специалиста	553,3	1051,8	1306,9	104,6	105,4	108,0	110,5
магистра	8,4	11,1	26,3	182,1	185,2	176,4	165,1

Источник: Образование в цифрах. 2022 год. Краткий статистический сборник. - М.: НИУ ВШЭ, 2022. С.67.

⁴⁶ Образование в цифрах. 2022 год. Краткий статистический сборник. - М.: НИУ ВШЭ, 2022. С.13.

В то время как начиная с 2023 года отмечается прирост числа студентов, поступающих в вузы, что связано с преодолением «демографической ямы».

Вместе с тем неоднородность статистики численности обучающихся вузов имеет несколько причин. Так, если в 2000 г. из всех вузов было выпущено 635,1 тыс. чел., то в 2005 г. выпуск увеличился почти в 2 раза, а в 2010 г. – в 2,3 раза., то в 2022 выпуск сократился до 863,0 тыс. чел. Во многом это связано с изменением количества вузов в стране (Рис.2.1.).

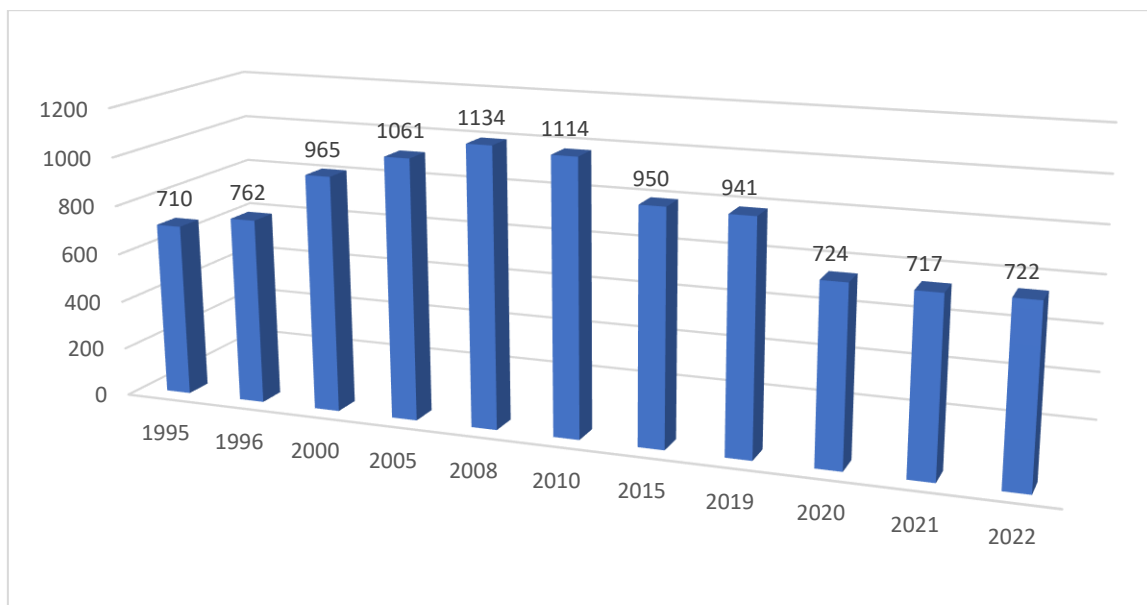


Рис. 2.1. – Динамика изменения количества высших учебных заведений в России (ед.)

Из представленных на Рис.2.1. данных видно, как изменялась динамика числа высших учебных заведений в России. Пик роста числа вузов пришелся на период 2005-2010 гг., что было обусловлено повышенным спросом в стране на высшее образование и как ответ на этот спрос возросло количество частных учебных заведений с широкой сетью филиалов в различных городах России. Однако после 2015 года в системе высшей школы произошли преобразования, связанные с переходом на Болонскую систему образования, что сопровождалась повышением требований к частным учебным заведениям по поводу материально-технического оснащения и качества профессорско-преподавательского состава. В результате многие вузы были лишены аккредитации и были вынуждены ликвидироваться. В то же время среди

государственных вузов была проведена реформа, направленная на объединение однопрофильных учебных заведений, укрупнение ряда региональных вузов и введение системы присвоения вузам статуса национального исследовательского университета и опорного университета.

При этом за период 2000-2021 гг. в системе высшего образования произошли существенные изменения. Переход на Болонскую систему обучения коренным образом изменил структуру выпуска. Так, если в 2000-2010 гг. ведущей категорией были выпускники специалитета, выпуск которых имел повышающуюся тенденцию, то, начиная с 2014 года приоритет сместился в сторону выпускников бакалавриата, которые занимают основную долю среди выпускников вузов. В то же время доля выпускников-специалистов сократилась более чем в 10 раз и в 2022 году составляла 110,5 тыс. чел. Изменился за рассматриваемый период и выпуск магистров, доля которых стала возрастать также с 2014 года и в настоящее время составляет 21,7% от общего выпуска.

Серьезные изменения претерпела подготовка специалистов в аспирантуре (Табл.2.2).

Таблица 2.2. – Подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре (тысяч человек)

	2000	2005	2010	2019	2020	2021
Общее число аспирантов на конец года	117,7	142,9	157,4	84,3	87,8	90,2
Прием в аспирантуру	43,1	46,9	54,6	24,9	27,7	28,0
Выпуск из аспирантуры	24,8	33,6	33,8	15,5	14,0	14,3
из него с защитой диссертации	7,5	10,7	9,6	1,6	1,2	1,5

Источник: Образование в цифрах. 2022 год. Краткий статистический сборник. - М.: НИУ ВШЭ, 2022. С.72.

В рамках проводимой реформы высшего образования аспирантура стала третьей ступенью высшего образования, по окончании которой выпускники сдают выпускной экзамен по специальности и защищают выпускную квалификационную работу, на основании чего им выдается диплом об окончании аспирантуры. В связи с введением этих изменений резко

сократилось число защит кандидатских диссертаций. Так, если в 2005-2010 гг. число защит у аспирантов составляло 9,6-10,7 тыс., то уже в 2019 году оно сократилось до 1,6 с последующим снижением в 2020-2021 гг. (Табл.2.2). Сократился и прием в аспирантуру: в 2020 г. было принято в аспирантуру 54,6 тыс. чел, а в 2021 г. – только 28,0 тыс. чел. При этом выпуск из аспирантуры сохранил тенденцию двухкратного сокращения, но поскольку изменился объем приема, то, соответственно, пропорционально этому сокращается объем выпуска аспирантов. В силу чего прослеживается понижающаяся тенденция в сфере подготовки и выпуска специалистов высшей квалификации, что значительно снижает приток молодых квалифицированных специалистов в отрасли науки и научно-технических разработок. Происходят изменения и в профессиональной структуре подготовки специалистов в вузах (Табл.2.3).

Таблица 2.3. – Выпуск из вузов по отдельным укрупненным группам специальностей и направлений подготовки (тысяч человек)

	2019	2020	2021	2022
Всего	908,6	849,4	813,3	830,6
Математические и естественные науки	35,1	34,9	34,0	34,1
Инженерное дело, технические и технологические науки	250,4	241,6	234,5	237,7
Из них:				
техника и технологии строительства	31,9	29,5	27,8	28,8
информатика и вычислительная техника	31,0	30,3	31,1	32,3
информационная безопасность	4,5	4,6	4,9	5,1
техника и технологии наземного транспорта	26,1	25,4	25,0	25,7
Здравоохранение и медицинские науки	42,5	42,3	42,8	47,1
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	32,3	30,7	29,7	32,5
Науки об обществе	395,6	349,6	325,9	331,8
Из них:				
экономика и управление	222,4	184,4	169,1	172,1
юриспруденция	117,8	110,8	101,3	101,2
Образование и педагогические науки	92,2	88,9	86,9	87,9
Гуманитарные науки	38,2	39,2	37,5	39,4
Искусство и культура	22,4	22,3	21,8	22,1

Источник: Образование в цифрах. 2022. Краткий статистический сборник. - М.: НИУ ВШЭ, 2022. С.68-69; Министерство науки и высшего образования РФ. – Официальный сайт – Электронный ресурс: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>

Анализ приведенных в Табл.2.3. данных показал, что в объемах выпуска специалистов за рассматриваемый период (2019-2022 гг.) прослеживается несколько разнонаправленных тенденций. Во-первых, происходит снижение общего выпуска специалистов всех уровней обучения: по сравнению с 2019 годом в 2022 году снижение составило 8,6%, что является проявлением последствий «демографической ямы». Во-вторых, в 2022 году произошел прирост выпускников по сравнению с 2019 годом только по ряду направлений: здравоохранение и медицинские науки – на 4,6 тыс. чел., информатика и вычислительная техника – 1,3 тыс. чел., информационная безопасность - 0,6 тыс. чел. В-третьих, в сравнении с предыдущим 2021 годом практически по всем направлениям подготовки отмечается небольшое повышение выпуска специалистов, что в совокупности составило 2,1%.

Выявленные тенденции показывают начальные стадии преодоления последствий «демографической ямы», когда за счет прироста изменяется выпуск кадров с высшим образованием по всем специальностям. При этом следует отметить повышение выпуска по наиболее востребованным экономикой специальностям в области медицины и ИТ-технологий. Но одновременно остается высоким выпуск по направлениям юриспруденция и экономика и управление, что вступает в противоречие с наличием соответствующих этим направлениям подготовки рабочих мест, поэтому данная диспропорция содержит в себе риск трудоустройства выпускников данной профессии не по профилю полученной специальности.

Вместе с тем на развитие структурных диспропорций между профессиональной подготовкой специалистов и потребностями рынка труда оказывает влияние доминирование общенаучных и гуманитарных направлений подготовки специалистов частными учебными заведениями.

Так, приведенные в Табл.2.4 данные показывают динамику численности студентов и выпускников частных вузов, где отмечается тенденция снижения объема общего выпуска специалистов, при том, что прием студентов в 2022 году увеличился. Нужно отметить, что значительное место в структуре

частного высшего образования занимает очно-заочная форма обучения. На нее приходится почти 40% всех обучающихся в частных вузах.

Таблица 2.4. – Прием и выпуск бакалавров, специалистов и магистров из частных вузов

	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Численность студентов, тыс. чел.	1292,5	1640,5	1399,5	1221,8	1147,9	1129,4	1093,3	1129,1	1127,6
Прием студентов, тыс. чел.	152,2	268,0	203,8	169,9	104,1	100,2	107,0	115,9	128,7
Выпуск бакалавров, специалистов магистров	56,2	173,3	290,1	190,0	119,8	106,6	80,4	76,5	65,8

Источник: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819352620.pdf>

Частные вузы способствуют массовому развитию высшего образования в стране, поскольку имеют облегченные условия приема и отсутствие ограничений по количеству баллов и возрасту абитуриентов. Вместе с тем в общественном сознании негосударственные вузы ассоциируются как вузы, предоставляющие более низкий уровень подготовки выпускников по сравнению с государственными вузами. В системе высшего образования на частные вузы приходится 13% подготовки бакалавров и 4% - магистров.

Все частные вузы можно разделить на три группы в зависимости от уровня признания дипломов их выпускников. К первой группе относятся вузы, которые ориентируются на реализацию определенной миссии. Они имеют отличную от других вузов направленность научной и образовательной деятельности, особую модель финансирования и публичной презентации своей позиции. В таких университетах выплачивается стипендия, создаются фонды поддержки научных и социальных проектов, они имеют определенный имидж по уровню подготовки специалистов. Среди них – Московская высшая школа социальных и экономических наук (Шанинка), Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, Российская экономическая школа. Эти вузы имеют небольшое количество студентов, но при этом отмечается высокий уровень трудоустройства выпускников с более высокими

заработными платами, а сами вузы занимают высокие рейтинговые позиции в системе оценки российских вузов.

Вторую группу можно классифицировать как «предпринимательские университеты». Такие учебные заведения не только зарабатывают на образовательных услугах, но и вкладываются в свое развитие, что обеспечивает им высокие места в конкурентной борьбе с государственными вузами. В такую группу входят порядка 40 вузов, среди которых наиболее известные МФЮА, РосНОУ, Сибирский университет потребительской кооперации и др.

Третья группа вузов характеризуется как коммерческие, которые в погоне за студентами занимаются демпингом цены на обучение, при этом они используют программы с доступными формами обучения, ориентированные на работающих студентов, такие как онлайн обучение, занятия по субботам и др. Эта группа частных вузов в последние годы подверглась значительному сокращению со стороны надзорных органов, но и часть университетов самостоятельно ликвидировалась, не выдержав конкуренции с государственными вузами, в которых значительно возрос объем платного обучения, привлекая большое число студентов, заинтересованных в получении более качественного образования.

Нужно отметить, что в третьей группе частных вузов значительная доля мест отводится заочному и очно-заочному обучению, которые отличаются более сокращенной программой обучения и, соответственно, более низким качеством подготовки таких специалистов. Почти половина выпуска из частных вузов составляют специалисты, прошедшие обучение по заочной и очно-заочной форме (33,1 тыс. чел. в 2022 году или 53,3% от общего выпуска из частных вузов). При этом в числе направлений подготовки доминируют те, которые востребованы прежде всего обществом, такие как экономика и управление и юриспруденция. Так, среди выпускников 2022 года очно-заочной формы обучения в частных вузах 27,5 тыс. чел. приходится на специальность юриста, это почти 80% от общей численности выпускников-заочников. На

втором месте дипломированные специалисты по экономике и управлению – 5,1 тыс. чел. или 15,4% от выпуска⁴⁷. Далее следуют специалисты гуманитарного профиля: психология, журналистика, реклама и связи с общественностью и др. В то время как по востребованным рынком труда профессиям ИТ-специалистов выпуск составил около 400 чел. или 1,2% от общей численности выпускников.

Если же рассмотреть структуру направлений подготовки частных вузов очной формы обучения, то здесь прослеживаются такие же тенденции, как и в очно-заочной форме обучения. На первом месте по популярности экономисты и специалисты по управлению – 8052 чел. или 24,6%, далее следуют юристы – 6730 чел. или 20,6% от общего выпуска, все остальные выпускники распределены в значительно меньшей доле по гуманитарным профилям подготовки. При этом доля ИТ-специалистов составляет в выпуске 5,2%⁴⁸.

Таким образом, рассмотренные особенности распределения выпускников частных вузов по профилю и направлениям подготовки показывают значительный перевес гуманитарных специальностей, особенно юристов, экономистов и управленцев, что вносит дисбаланс в соответствие объема и профиля подготовки специалистов потребностям рынка труда в сторону превышения предложения выпускников по таким специальностям как юриспруденция или экономика и управление.

По мнению автора, наличие разрыва в потребностях рынка труда и выпуска специалистов из высшей школы связано с ростом объема подготовки специалистов в частных вузах, а также в государственных вузах в рамках внебюджетной формы обучения, которые недостаточно контролируются со стороны Министерства образования и науки РФ по объему приема студентов. Поэтому принимаются на платные формы обучения все желающие, готовые выполнять договорные отношения по оплате своего обучения, при этом в

⁴⁷ Рассчитано по данным Минобрнауки РФ. – Электронный ресурс: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819352620.pdf>.

⁴⁸ Рассчитано по данным Минобрнауки РФ. – Электронный ресурс: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/819352620.pdf>.

большей мере абитуриенты с низкой успеваемостью. В связи с чем вузы в погоне за доходами от платных студентов тем самым обеспечивают рост невостребованных на рынке труда специалистов. При наблюдаемом росте численности обучающихся в вузах по платной форме обучения происходит снижение качества их подготовки, особенно это проявляется, когда вузы открывают непрофильные для них направления подготовки специалистов. В силу чего платное обучение играет двоякую роль: с одной стороны, оно открывает возможности получения образования для всех желающих, а, с другой стороны, формирует избыточную численность невостребованных специалистов на рынке труда. В настоящее время вузы, «осуществляя расширенную подготовку по традиционным специальностям и направлениям, удовлетворяют в большей мере возрастающие потребности в высшем образовании населения, а не экономики»⁴⁹. Поэтому сохранение сложившейся системы подготовки специалистов с высшим образованием будет увеличивать разрыв среди трудоустроенных выпускников и тех, кто не сможет найти работу по полученной специальности.

Если оценить качественные параметры подготовки специалистов в высшей школе, то нужно рассмотреть механизмы формирования образовательных программ, применяемые в вузах. Начиная с 2011-2012 годов, российские вузы внедрили в свою практику Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, которые были разработаны в соответствии Приоритетными направлениями развития системы высшего образования в России. ФГОС являются обязательными при разработке основных образовательных программ высшего образования и рабочих программ всех дисциплин, преподаваемых в вузе. При этом таким университетам, которые получили статус национальных исследовательских, предоставлено право самим разрабатывать образовательные стандарты в соответствии с особенностями образовательного

⁴⁹ Базжина В.А., Лобатюк В.В. Проблема соответствия системы высшего образования потребностям рынка труда в условиях инновационного развития России. // Экономика и управление. 2014. № 12 (110). С. 67.

процесса в этих вузах. В то же время любой вуз должен сам определять специфику своих программ с учетом потребностей рынка труда, для чего должен конкретизировать конечные результаты подготовки специалистов в виде набора компетенций, а также знаний, навыков и умений, подтверждающих уровень подготовки специалиста к трудовой деятельности.

В силу чего вузы должны обеспечивать качество образования за счет применения регулярно обновляемых образовательных стандартов, которые подготавливаются и утверждаются Министерством науки и высшего образования РФ. Однако в этом отлаженном механизме обновления образовательных программ прослеживается некоторая несбалансированность. Между возникающей потребностью обновления стандартов и поступающими стандартами нового поколения из Минобрнауки РФ проходит определенный промежуток времени, в результате чего этот временной интервал формирует отставание в образовательной программе от реальных потребностей рынка труда. Кроме того, внедрение новых ФГОСов необходимо осуществлять только с начала учебного года, что также влияет на устаревание действующих программ. Так, например, широкое внедрение освоения цифровых компетенций в вузах началось только после появления в ноябре 2020 года Приказа Минобрнауки России о введении с 1 сентября 2021 года ФГОС ВО⁵⁰, предусматривающего цифровые компетенции. Поскольку вузы в своей деятельности строго придерживаются ФГОСов, то раньше указанного срока они не могли вводить в программы соответствующие компетенции. В связи с чем наметился некоторый разрыв в уровне подготовки выпускаемых специалистов по овладению цифровыми компетенциями с теми потребностями, которые сформировались у работодателей на рынке труда.

Следовательно, действующий в настоящее время механизм поддержания качества подготовки специалистов высшей школы посредством нормативного

⁵⁰ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 26 ноября 2020 г. № 1456 “О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования”.

введения ФГОСов оказывает на образовательный процесс двойственное влияние: с одной стороны, он стимулирует вузы обновлять образовательные программы в соответствии с нормативными требованиями, а, с другой стороны, наличие временного разрыва в потребности в обновлении образовательной программы и доведения норматива об изменении стандарта до вузов, влияет на отставание уровня подготовки студентов вузов от потребностей рынка труда, что является одним из факторов снижения качества подготовки выпускников вузов.

Таким образом, проведенный анализ показал, что выпуск специалистов из высших учебных заведений отстает от потребностей рынка труда в количественных параметрах, по структуре подготовки специалистов по профилю и направлениям, по качеству подготовки в соответствии с актуальными запросами работодателей.

В то же время выявлено, что конформизм частных вузов и государственных в области развития внебюджетного образования в части получения прибыли способствует перепроизводству специалистов по гуманитарным профессиям, юриспруденции, экономики и управлению. Значительная доля среди выпускников частных вузов, окончивших их по заочной и очно-заочной форме обучения, получают преимущественно юридическое или экономическое образование, что также влияет на низкий уровень их трудоустройства и способствует их занятости не по полученной в вузе специальности.

В целом можно выделить ключевую проблему вузов - отставание структуры и содержания профессиональной подготовки кадров с высшим образованием (по набору специальностей, компетенций, навыков) от потребностей рынка труда, которая порождается конформистской политикой вузов и неконструктивным регуляторным подходом Минобрнауки по внедрению инновационных компетенций, что оказывает влияние на потенциал роста профессиональной безработицы выпускников, и в итоге снижает конкурентоспособность российской системы высшего образования.

2.2. Трудоустройство и занятость молодых специалистов на современном рынке труда

По данным Агентства Headhunter.ru, в первом полугодии 2023 года на рынке труда возросла напряженность в сегменте молодых специалистов. Так, в первом полугодии на сайте было заявлено 173528 активных вакансий для молодых специалистов, в то время как активных резюме было подано 1.086.537, т.е. на одно рабочее место было 6 претендентов⁵¹. Приведенные данные демонстрируют высокий уровень конкуренции на рынке труда среди выпускников вузов, что повышает вероятность их попадания в рискогенную зону, связанную с проявлением риска недостижения трудоустройства. Данный вид риска возникает в случае наличия несоответствия характеристик претендента на вакансию с заявленными работодателем требованиями. В связи с чем рассмотрим причины возникновения этих рисков при трудоустройстве и занятости выпускников вузов на рынке труда.

Ключевым фактором успешного трудоустройства выпускников вузов в современных условиях становится качество полученного ими образования. Как правило, в основе оценки работодателем трудоустраиваемого выпускника вуза лежат профессиональные качества, которые представляют собой набор компетенций, обеспечивающих условия выполнения конкретного вида профессиональной деятельности. В связи с чем принципиально важным является определить, какие качества должен иметь выпускник вуза для того, чтобы соответствовать требованиям работодателя.

В западной экономической литературе сложилось несколько теорий, определяющих зависимость качества полученного выпускником образования и его соответствия требованиям работодателя. Так, согласно классической модели М. Спенсера о сигнализировании на рынке труда⁵² работодатель не может определить производительность работы претендента до начала трудового процесса. Это строится на предпосылке о том, что способности

⁵¹ Рынок труда молодых специалистов: итоги 1 половины 2023 года. – Электронный ресурс: https://hh.ru/article/31753?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_31762

⁵² Спенсер-мл. Лайл М. и Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРРО, 2005. - 384 с.

претендента получать высшее образование должны соответствовать его производительному потенциалу. Основу модели о сигналах рынка составляет положение о том, что существуют разделяющие равновесия, в которых низко- и высокопроизводительные претенденты получают в учебном заведении разный уровень образования. Это позволяет работодателю определять производительность претендента до начала его трудовой деятельности. При этом в базовой модели полученное образование не оказывает влияния на будущую производительность деятельности претендентов, а только лишь используется как образовательный сигнал на рынке труда.

Если применить модель образовательных сигналов к состоянию рынка труда, то она будет описывать ситуацию, когда существует приоритет высшего образования, обусловленный тем, что его получить могут не все желающие, а для этого требуются определенные умственные способности и в то же время его получение сопровождается определенными издержками. В этом случае работодатель рассматривает наличие диплома у претендента на работу как отражение более высоких умственных способностей по сравнению с претендентами без таких дипломов. В силу чего работодатель оценивает претендента с дипломом как специалиста, наделенного знаниями и компетенциями, требуемыми для выполнения соответствующей работы, т.е. для него диплом претендента не только показатель квалификации, но и его способностей. Таким образом работодатель оценивает претендента на основе использования показателя отдачи от уровня образования. Применительно к выпускникам вузов, не имеющих опыта работы, это срабатывает как мотив принятия решения о предоставлении работодателем соответствующего рабочего места.

Однако, в мире в последнее время значительно возросло число специалистов, имеющих диплом о высшем образовании. Так, в России в 2022 году работников с высшим образованием, занятых в экономике, было 25 млн. или 35% от общего числа занятых, среди них россияне с дипломом о высшем

образовании в возрасте 25-34 лет было порядка 41%⁵³. В связи с чем наличие диплома об образовании при трудоустройстве на работу уже недостаточно. Работодатель теперь оценивает качество диплома по рейтингу вуза, выдавшего претенденту диплом. В мире сложился международный рейтинг вузов, который позволяет работодателям определять уровень подготовки специалистов в конкретном вузе на основе данных рейтингов. Рейтинги проводят известные международные организации, которые оценивают конкретный вуз по набору критериев, отражающих уровень осуществления им подготовки специалистов, в связи с чем по этому критерию оцениваются и сами специалисты при приеме на работу. Наиболее известный рейтинг подготавливает Институт статистики ЮНЕСКО – Education Index⁵⁴. Согласно этому рейтингу, в 2023 году Российская система высшего образования заняла 52 место из 139 стран, включенных в этот рейтинг. При этом самым высоко котирующимся учебным заведением в России в 2023 году признан МГУ им. М.В. Ломоносова, который получил в международном рейтинге The World University Rankings 163 место, в тот же рейтинг топ-350 вошли еще два российских вуза – МФТИ и СПбГУ⁵⁵.

Для работодателей признание вуза международным сообществом как высокорейтингового учебного заведения означает признание и качества дипломов его выпускников, поэтому выпускники высокорейтинговых вузов быстрее и легче находят работу с более высокой заработной платой.

Нужно отметить, что государство также заинтересовано в повышении рейтинга российских вузов. Подтверждением этого тезиса является ряд государственных программ финансирования работы вузов по повышению своего международного имиджа. Так, в России были реализованы два государственных проекта по повышению качества высшего образования «Приоритет 2030» и наращивание глобальной конкурентоспособности вузов

⁵³ Финэкспертиза. – Электронный ресурс: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/rab-vysh-obraz/>

⁵⁴ Отчеты о человеческом развитии. - Электронный ресурс: <https://hdr.undp.org/data-center>

⁵⁵ The World University Rankings. – Электронный ресурс: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>

«5 – 100», которые позволили вузам повысить свой международный рейтинг и тем самым сделать их привлекательными для обучения иностранных студентов. Кроме того, государство само выделяет лучшие вузы, присваивая им статус региональных передовых вузов – федеральных и опорных научно-исследовательских университетов, тем самым формируя группу вузов-лидеров по подготовке высококвалифицированных специалистов и формированию научного знания. Присвоение статуса вузу связано с выделением ему дополнительных финансовых средств на развитие научно-исследовательской деятельности, что предполагает создание современной материально-технической базы, необходимой для формирования у студентов требуемых рынком труда передовых компетенций. Такой подход значительно повышает качество образования в этих учебных организациях. Сейчас 27% бакалавров и 43% магистров выпускается из вузов с присвоенным им особым статусом.

Если рассмотреть структуру распределения трудоустроившихся выпускников различных по своему статусу вузов, то ведущие вузы демонстрируют более высокие результаты по всем параметрам (Табл.2.5).

Таблица 2.5. – Показатели трудоустройства выпускников в зависимости от присвоенного вузу статуса

	Бакалавриат/специалитет			Магистратура		
	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Средняя зарплата, тыс. руб.	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Средняя зарплата, тыс. руб.
НИУ	8,7	75,1	73,4	15,6	81,7	100,1
Вузы-участники проекта «5-100» и МГУ	8,9	71,8	72,2	17,5	78,8	97,1
Федеральные вузы	4,8	68,5	52,4	8,8	75,6	60,1
Опорные вузы	8,7	73,1	51,5	9,9	80,5	61,8
Остальные вузы	72,8	69,2	52,7	57,3	76,4	70,6

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников вузов, 2021.

В определенной степени разница в показателях трудоустройства и размерах заработных плат объясняется тем, что основная доля престижных вузов сосредоточена в городах Москве и Санкт-Петербурге, где более широкие возможности трудоустройства, которые, в свою очередь, означают и более высокий уровень заработной платы. Однако необходимо учитывать, что на показателе трудоустройства отражается и отбор в число студентов престижных вузов более талантливой молодежи, которая демонстрирует после окончания вуза успешные результаты. Кроме того, ведущие вузы осуществляют подготовку по более продвинутым программам, так как обладают достаточной для этого материально-технической базой и финансовыми ресурсами. Ну, и самый важный фактор – это ориентация работодателей на диплом престижного вуза как устоявшиеся стереотипы подготовки специалистов более высокого уровня по сравнению с другими учебными организациями.

При выборе соискателей на вакантное место работодатели часто руководствуются оценкой профессиональной подготовки выпускника по диплому вуза, который он окончил. Но существующие сегодня рейтинги вузов в основном учитывают научные достижения обучающихся и профессорско-преподавательского состава, а также такие критерии как количество профессоров, докторов и кандидатов наук, индекс цитирования работников вузов, которые не имеют прямого отношения к потребностям работодателей и к трудоустройству выпускников учебных заведений.

Поэтому работодатели стремятся использовать такие рейтинги, которые отражают не только уровень подготовки студентов, но и уровень их трудоустройства. Примером такой информации является ежегодный рейтинг вузов, составляемый порталом HeadHunter.ru, в котором учитывается в первую очередь фактический уровень трудоустройства выпускников⁵⁶. Этот рейтинг формируется на основании пяти параметров: во-первых, доля выпускников вуза от количества всех выпускников высших учебных заведений в регионе,

⁵⁶ Официальный сайт компании HeadHunter.ru. - Электронный ресурс: <https://hh.ru/rating?ysclid=lpfvt3vamf385842517>

во-вторых, среднее количество приглашений на собеседования, которое получает выпускник вуза от работодателей на сайте HeadHunter.ru за время исследования, в-третьих, уровень ожидаемых зарплат, называемых выпускниками вуза в течение 3 лет после окончания обучения, в-четвертых, фактический уровень трудоустройства выпускников в период проведения исследования.

При этом участвовать в этом рейтинге могут вузы, как минимум 100 выпускников которых за последние два года размещали или обновляли резюме на этом портале.

В текущем году лидерами рейтинга стали НИУ Высшая школа экономики, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте России и университет «Синергия». Характерно, что такие статусные вузы как Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова и РУДН оказались во второй десятке, а МГИМО – на 212 месте. При этом наибольшее количество представленных в рейтинге вузов оказалось в Москве, Санкт-Петербурге и Татарстане.

Этот рейтинг может считаться одной из немногих попыток объективно оценить уровень и качество высшего образования с позиции перспектив трудоустройства выпускников. Очевидно, что приведенные там критерии неполны и их иногда сложно оценить объективно, учитывая, что далеко не все выпускники ищут работу на онлайн-ресурсах или в сети интернет в целом, однако несомненно это положительный шаг в направлении изучения данной проблемы.

Другой пример рейтинга вузов, согласно оценкам работодателей, был составлен изданием «Коммерсантъ»⁵⁷. В его основу легли результаты оценки вузов работодателями по критериям «сотрудничество с работодателями» и «качество карьеры выпускников». Лидерами этого рейтинга стали МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана и РАНХиГС при Президенте РФ.

⁵⁷ Интернет-издание «Коммерсантъ». - Электронный ресурс: <https://www.kommersant.ru/doc/6029417>

Приведенные рейтинги трудоустройства выпускников вузов можно рассматривать как факторы, влияющие на трудоустройство, поскольку они формируют критерии отбора лучших выпускников с точки зрения востребованности их на рынке труда. Но как видно из приведенных верхних строчек рейтингов, там представлены вузы, которые и по качественным критериям подготовки являются основными в нашей стране.

Нужно отметить, что вузы, признающиеся в России высокорейтинговыми, поддерживают свой имидж не только прогрессивными образовательными программами, но и отбором в число студентов самых достойных. В связи с чем прием даже на платное отделение в эти вузы осуществляется на основании сдачи вступительных экзаменов, в то время как в другие российские вузы зачисление абитуриентов происходит на основании баллов по ЕГЭ. При этом чем ниже рейтинг вуза, тем ниже проходной балл ЕГЭ. В силу чего есть вузы, которые готовы принимать в состав студентов всех желающих учиться на платной основе. Такой подход обесценивает систему высшего образования, поскольку формирует специалистов, не обладающих необходимыми профессиональными характеристиками и базовыми знаниями для выполнения работы, требующей высокой квалификации.

Значительно снижают качество высшего образования в стране образовательные программы частных высших учебных заведений. Сейчас в стране 1024 вуза, из них - 853 государственных и 171 – негосударственных. В 2023 году из всех вузов выпустилось 916 тысяч специалистов, которые получили диплом о высшем образовании, из них около 90 тыс. магистров и бакалавров окончили частный вуз, что составило в среднем около 10 % от общего выпуска по этому году⁵⁸.

Приведенные в Табл.2.6 данные показывают различия контингента государственных и негосударственных вузов. Прежде всего, в частных вузах обучаются более взрослые студенты, разница в возрасте составляет от 3 до 6

⁵⁸ Минобрнауки России. – официальный сайт. - Электронный ресурс: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>

лет. Показатели трудоустройства выпускников негосударственных вузов значительно ниже: на 11,4% у бакалавров и 14,1% у магистров.

При этом заработная плата не имеет значительных отличий: у бакалавров разрыв 4,0 тыс. руб., у магистров – 2,4 тыс. руб. По всей видимости выпускники частных вузов уже имеют определенный опыт работы, что выступает сглаживающим фактором в процессе их трудоустройства.

Таблица 2.6. – Показатели трудоустройства выпускников в зависимости от статуса собственности вуза

	Бакалавриат/специалитет				Магистратура			
	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Средняя зарплата, тыс. руб.	Возраст на момент выпуска, лет	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Возраст на момент выпуска, лет
Государственные вузы	87,0	71,4	55,7	25	96,2	78,1	75,3	29
Негосударственные вузы	13,0	60,9	51,7	29	3,8	64,0	72,9	32

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников вузов, 2021.

Несмотря на то, что количество частных вузов в последние годы несколько сократилось, в России их еще достаточно много (13% от общего числа вузов), причем с разветвленной филиальной сетью, предоставляющей высшее образование всем желающим без каких-либо ограничений по размеру среднего балла по ЕГЭ или по возрасту. Большинство вузов осуществляют обучение по заочной и дистанционной форме обучения, что значительно снижает качество получаемого образования. При этом они не отчисляют неуспевающих студентов, поскольку те оплачивают свое обучение, то их вытягивают до получения диплома даже при отсутствии необходимых знаний. Это объясняет дифференциацию дипломов в глазах работодателей по качеству вузов, поскольку выпускник частного вуза обладает меньшим набором знаний и компетенций по сравнению с выпускником государственного вуза вследствие более низких требований к процессу получения образования студентами.

В то же время нужно отметить, что прогресс по распространению цифровизации в экономике оказывает влияние на происходящие трансформации не только в системе образования, но на предприятиях и в организациях, принимающих к трудоустройству выпускников вузов. Появляются новые отрасли и сферы деятельности, требующие новых профессиональных навыков, что серьезным образом изменяет спрос на новые компетенции и навыки работников, повышающие со стороны работодателей требования к квалификации выпускников.

Однако не все вузы имеют финансовые возможности и материально-техническую базу для приведения уровня подготовки своих специалистов в соответствие с требованиями изменяющегося производства. В этом проявляется противоречие между полученной квалификацией выпускником и тем набором требований, которые к нему предъявляет работодатель, что находит отражение в устаревании образовательных программ, которые меняются вузами только перед началом обучения принятого набора студентов, и которые действуют в течение всего периода их обучения, даже если они уже вступают в противоречие с реальными потребностями производства.

Поэтому в системе высшего образования прослеживаются различия в профессиональных компетенциях подготовки специалистов между вузами с высокими рейтингами и обычными вузами. В связи с чем работодатели совершенно обоснованно делают выбор в пользу трудоустройства выпускников престижных вузов.

На положение выпускников вузов на рынке труда влияет и уровень образования (ступени образования). Сейчас по уровням образования существует следующее деление: бакалавриат, специалитет, магистратура и подготовка кадров высокой квалификации (аспирантура, ординатура, адъюнктура и др.). Самым массовым уровнем образования является бакалавриат как первая ступень высшего образования, ориентированная на подготовку общепрофессиональных компетенций специалистов.

По данным обследования Минобрнауки России в 2023 году в бакалавриат было принято около 727 тыс. чел., а выпуск составил 387,7 тыс. чел. Это самая многочисленная группа выпускников с высшим образованием. В то время как число окончивших магистратуру и специалитет в этом же году составило 189 тыс. чел., что почти в 4 раза меньше по сравнению с выпуском бакалавров. При этом уровень трудоустройства магистров и окончивших специалитет выше, чем бакалавров.

По данным мониторинга трудоустройства выпускников в настоящее время в экономике отмечается значительно больший спрос на выпускников, окончивших магистратуру. И что очень важно, средняя заработная плата у магистров на 41% выше, чем у бакалавров (Табл.2.7.).

Таблица 2.7. – Показатели трудоустройства выпускников 2018 г. в зависимости от уровня подготовки

	Доля трудоустроенных выпускников, %	Численность выпуска, чел.	Средняя зарплата, тыс. руб.
Бакалавриат	69,1	660 950	53,5
Магистратура	77,5	170 437	75,2
Специалитет	76,1	101 766	66,1

Источник: составлено автором по данным Мониторинга трудоустройства выпускников.

Наличие различий в уровне востребованности бакалавров и магистров связано со спецификой обучения в магистратуре, обеспечивающей обучающимся получение более глубоких профессиональных знаний и навыков. Это повышает статус диплома магистра, открывающий доступ к получению более высоких позиций на рынке труда, поэтому и заработные платы у этой категории выпускников более высокие.

Кроме того, в подавляющем большинстве вузов обучение в магистратуре построено таким образом, что создаются условия для совмещения магистрантами учебы и работы. Поэтому, выходя на рынок труда, многие магистранты обладают опытом работы, что создает для них преимущества по получению высококвалифицированных вакансий. Как отмечают эксперты, статус диплома магистратуры в системе высшего

образования может быть охарактеризован как «особый инструмент интеграции студентов на российском рынке труда»⁵⁹.

Приведенное сопоставление трудоустройства выпускников бакалавриата и магистратуры подтверждает запросы работодателей на более качественное образование, которое они ожидают от выпускников вузов.

Не менее заметные различия в дифференциации качества образования выпускников вузов отмечается при сравнении очной и заочных форм обучения в вузах, что проявляется на возможностях трудоустройства по полученной специальности. По сравнению с 1990-2000-х тысячными годами в последние годы произошло снижение уровня заочного образования. Тем не менее 40% студентов бакалавриата и 27% магистратуры обучаются в настоящее время по заочной форме обучения (Табл.2.8.).

Таблица 2.8. – Показатели трудоустройства выпускников в зависимости от формы обучения

Формы обучения	Бакалавриат/специалитет				Магистратура			
	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Средняя заработная плата, тыс. руб.	Возраст на момент выпуск, лет	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных, %	Средняя заработная плата, тыс. руб.	Возраст на момент выпуск, лет
Очная	57,9	70,6	55,7	23	69,4	79,1	77,9	25
Очно-заочная (вечерняя)	2,2	72,3	69,9	27	4,0	78,6	93,7	28
Заочная	39,9	69,2	53,8	29	26,6	74,5	64,6	28

Источник: Мониторинг трудоустройства выпускников вузов, 2021.

Приведенные в Табл.2.8 данные показывают наличие разницы по основным показателям трудоустройства выпускников очной и заочной форм обучения. Во-первых, обращает на себя внимание разница в возрасте: у бакалавров – 6 лет, у магистров – 3 года. Во-вторых, уровень трудоустройства у заочников ниже, чем у очных выпускников: у бакалавров - на 1,1%, а у

⁵⁹ Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. Доклад НИУ ВШЭ. – М.: ВШЭ, 2022. С.22.

магистров – почти на 5%. В-третьих, уровень заработной платы также имеет различия: у бакалавров – на 2 тыс. руб., у магистров – 13,3 тыс. руб. При этом нужно отметить, что хорошие результаты демонстрируют выпускники вечерней формы обучения, они имеют и более высокую долю трудоустройства (72,3% у бакалавров и 78,6% у магистров), и более высокий размер заработной платы (69,9 тыс. руб. у бакалавров и 93,7 тыс. руб. у магистров).

Рынок труда ниже оценивает дипломы о заочном образовании по сравнению с другими формами обучения, что выражается в более низкой заработной плате, поскольку работодатели закладывают при этом в оценку и заниженное качество подготовки выпускников.

Кроме дифференциации дипломов выпускников по формам обучения работодатели обращают внимание и на такие показатели как наличие опыта работы у претендентов. В связи с чем в российской системе высшего образования получило широкое распространение совмещение работы и учебы. По данным Мониторинга трудоустройства выпускников вузов, 54% выпускников бакалавриата очной формы обучения и 78% магистрантов имели опыт работы в процессе обучения. Как показало исследование, у выпускников, обладающих опытом работы, были реализованы возможности получения должности с более высокой заработной платой.

Работодатели обращают внимание на такие показатели обучения в вузе как наличие красного диплома. По данным того же исследования, обладатели красных дипломов получали более высокую зарплату и легче устраивались на работу.

Таким образом, проведенный анализ трудоустройства выпускников вузов в разрезе качества полученного образования показал, что на рынке труда сложился повышенный спрос на выпускников с более высоким уровнем образования – магистров. Работодатели предпочитают брать на работу специалистов с более продолжительным по времени образованием (6 лет) как базы для формирования более широкого круга знаний и компетенций. Это формирует определенные риски для выпускников бакалавриата, которые в

конкурентной борьбе значительно проигрывают магистрам, что становится причиной высокого уровня трудоустройства бакалавров не по полученной в вузе специальности.

Другой сложившейся тенденцией развития трудоустройства выпускников вузов на рынке труда является формирование приоритетности приема выпускников ведущих вузов как гарантии качества полученного образования. Кроме того, на рынке сложилась дифференциация трудоустройства специалистов с дипломами государственных и негосударственных вузов в пользу первых, что прослеживается в более низких показателях трудоустройства выпускников частных вузов и уровне предоставляемой им заработной платы. В силу наличия такой дифференциации в процессе выбора работодателями претендентов на вакансии реализуются конкурентные риски, приводящие к росту непрофильного трудоустройства выпускников вузов, не попадающих в рейтинги или относящихся к категории негосударственных.

На сегодняшний день спрос на труд выпускников вузов отличается неравномерным распределением по профилям и направлениям подготовки. Существует довольно высокий спрос на инженерные, технические специальности, а также специальности, относящиеся к сфере информационных и компьютерных технологий. С другой стороны, существует меньший спрос на отдельные гуманитарные, научно-естественные специальности, а также на популярные у населения юридические и экономические специальности. Здесь прослеживается определенное расхождение реальных запросов работодателей по профилям и специальностям подготовки выпускников вузов, и тем предложением, которое поступает от выпускников в процессе выхода на рынок труда.

Наиболее часто не соответствия обнаруживаются при недостатке профессиональных компетенций у выпускника. В выделенном противоречии проявляются последствия рассогласованности потребностей рынка труда и возможностей подготовки специалистов высшей школой. Для того, чтобы

понять причины наличия этого несоответствия рассмотрим механизмы формирования спроса со стороны работодателей на труд выпускников вузов, которые сложились на российском рынке труда.

В настоящее время реализация механизмов спроса на труд выпускников учреждений высшего образования со стороны работодателей характеризуется рядом особенностей.

Во-первых, малоэффективное взаимодействие между вузами и работодателями, обусловленное, с одной стороны, отсутствием со стороны работодателей доступа к формированию профессиональных компетенций, а, с другой стороны, тем, что спрос учащихся на выбор специальности и вуза связан не с конкретными запросами рынка труда, а со сложившимися в обществе стереотипами, что в свою очередь вынуждает систему высшего образования ориентироваться в первую очередь на запросы потенциальных студентов и членов их семей, а не работодателей.

Во-вторых, замкнутость системы высшего образования, отсутствие с ее стороны реакции на быстро меняющиеся потребности рынка труда, а также устаревающие образовательные стандарты и учебные планы, не учитывающие динамично развивающиеся факторы, такие как цифровизация экономики, появление на рынке труда новых специальностей и компетенций снижают актуальность существующих образовательных программ.

Третьей значимой тенденцией является во многом самостоятельная политика крупных работодателей по привлечению и профессиональной подготовке молодых специалистов, без привязки к сложившейся системе высшего образования, либо с минимальным взаимодействием с вузами. Это формирует особые механизмы спроса на выпускников, которые отвечают исключительно задачам крупных корпораций.

В то же время у работодателей существует четкое представление о компетенциях, которые они ожидают от претендентов на предоставляемые вакансии. Такое представление сформировано практикой и опытом трудоустройства, которые годами складываются на предприятиях при приеме

на работу новых сотрудников. Есть несколько определяющих факторов, которые оказывают влияние на формирование требований к соискателям со стороны работодателей.

Прежде всего от молодого специалиста работодатель рассчитывает получать информацию о новых технологиях и технике, применяемых в инновационных отраслях. От выпускников ожидают осведомленности о лучших зарубежных и отечественных научно-технических разработках, которые смогли бы способствовать повышению конкурентоспособности предприятия. В связи с чем работодатель рассматривает необходимость наличия таких компетенций у выпускников как профессиональная теоретическая подготовка, знание зарубежного опыта, инновационное мышление.

Другим не менее важным фактором развития любого предприятия является рост производительности труда, с чем связывается наличие таких компетенций у будущих работников как методы внедрения инноваций, способы организации труда, позволяющие выявлять резервы повышения его эффективности. Эти направления деятельности требуют таких компетенций как саморазвитие, стремление к профессиональному самообразованию.

Для каждого предприятия важным направлением деятельности становится повышение сбыта продукции, что зачастую развивается за счет молодых специалистов, которые демонстрируют навыки работы с клиентами (клиентоориентированность), поиск новых партнеров, в том числе и зарубежных, что повышает спрос на специалистов, владеющих иностранными языками.

Рассматривая специалиста как претендента на занятие соответствующей вакансии, работодатель оценивает и его организаторские способности. От специалиста ожидают знание основ менеджмента, умение работать в команде, инициативность, гибкость мышления, развитые социальные навыки.

В последнее время от соискателей требуются навыки работы с цифровыми технологиями. Уже недостаточно обычных навыков работы на ПК,

требуется более продвинутый уровень компетенций в этой области, таких как владение навыками работы с самыми востребованными компьютерными программами, с большими объемами данных, проведения операций через электронные платформы и др. Таким образом, прослеживается актуальность формирования набора востребованных работодателем компетенций, которые выстраиваются исходя из потребностей и особенностей развития трудового процесса в конкретной организации.

Таблица 2.9. – Мнение выпускников вузов 2016-2020 гг. выпуска о наиболее важных знаниях и умениях, которые были необходимы для удовлетворительного выполнения обязанностей на первой работе

Всего, %	Выпускники программ высшей квалификации	Выпускники программ специалитета/ магистратуры	Выпускники программ бакалавриата
Всего	100	100	100
в том числе по оценке знаний и умений, которые были наиболее важными для удовлетворительного выполнения обязанностей на первой работе:			
Профессиональные (технические) навыки, относящиеся к работе	78.2	55.8	50.8
Навыки использования профессиональной документации	34.0	32.9	30.3
Навыки письменной коммуникации ведения переговоров, разрешения конфликтов	14.1	26.6	27.2
Способность к сотрудничеству, умение работать в команде	37.7	44.8	45.7
Соблюдение трудовой дисциплины, правил организации	38.9	38.4	41.6
Навыки поиска новых идей, приемов работы	26.1	15.0	14.2
Навыки поиска, интерпретации и обобщения информации	15.6	7.2	7.8
Умение брать на себя ответственность, принимать решения	60.7	33.3	29.6
Инициативность и способность к предпринимательству	3.3	5.1	6.0
Самоконтроль, самоорганизация	27.0	25.9	24.8
Способность работать в режиме многозадачности	27.3	22.1	23.0
Способность к обучению	33.0	29.1	30.8
Стрессоустойчивость	44.8	31.2	32.5
Базовые теоретические знания	24.8	23.2	20.5
Знание иностранного языка	4.5	5.0	3.8
Компьютерные навыки для работы с базовыми программами	18.5	27.8	26.7
Продвинутое компьютерные навыки для работы со специализированными программами	8.9	11.4	8.6
Технологическая грамотность (знания, навыки работы с технологиями/ оборудованием)	6.5	11.2	10.5
Иное	7.7	5.4	5.3

Источник: данные выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, проведенного Росстатом в 2021 г.

По данным выборочного наблюдения Росстата, проведенного в 2021 г., трудоустройства выпускников, получивших высшее образование в 2016-2020 гг., сами выпускники выделили наиболее важные компетенции, которые были востребованы работодателем при трудоустройстве на работу (Табл.2.9). На первом месте отмечены профессиональные навыки, относящиеся к работе, их отметили 78,2% выпускников программ высшей квалификации, 55,8% выпускников специалитета и магистратуры и 50,8% бакалавров. На втором месте – способность к сотрудничеству, умение работать в команде (37,7%, 44,8%, 45,7%), а также соблюдение трудовой дисциплины, правил организации (38,9%, 38,4%, 41,6%), умение принимать решения и брать на себя ответственность (60,7%, 33,3%, 29,6%).

Затем были отмечены навыки использования профессиональной документации, где проценты распределились 34,0%, 32,9% и 30,3%, соответственно, и самоконтроль, самоорганизация – 27,0%, 25,9%, 24,8%. Значительно ниже показатели у таких важных компетенций как способность работать в режиме многозадачности – 27,3%, 22,1%, 23,0% и компьютерные навыки для работы с базовыми программами - 18,5%, 27,7%, 26,7%. И самые низкие показатели у компетенций технологическая грамотность (6,5%, 11,2%, 10,5%) и знание иностранного языка (4,5%, 5,0%, 3,8%).

Приведенные данные показывают приоритеты у выпускников в оценке уровня своей профессиональной подготовки, которые они оценивают через указанные компетенции, требуемые для применения при удовлетворительном выполнении своих профессиональных обязанностей. Также они выделяют и наиболее востребованные компетенции, которые отмечаются и работодателями при формировании требований к претендентам на замещение определенной должности.

Значительная часть рассмотренных компетенций, заявляемых работодателями в качестве требований к выпускникам высших учебных заведений, не находит своего отражения в существующих образовательных стандартах и учебных планах вузов. Подобная тенденция является особенно

характерной для IT-отрасли, в частности, для специальностей, связанных с направлением информационных технологий, информационных и компьютерных наук, а также информационной безопасности, которые характеризуются динамичным ростом и быстрой трансформацией актуальных навыков и компетенций, требующих от специалистов постоянной вовлеченности и погружения в практическую профессиональную деятельность, и в этой связи выпускники вузов, которые не работали либо не проходили регулярную стажировку или производственную практику, оказываются менее конкурентоспособными по сравнению с практикующими специалистами, даже не имеющими профильного образования.

По оценкам самих выпускников, в большинстве они оценивают полученные в вузе профессиональные знания и навыки, которые ими применяются в процессе работы, как соответствующие требованиям текущей работы (Табл.2.10).

Таблица 2.10. – Распределение выпускников вузов 2016-2020 гг. выпуска по соответствию имеющихся у них профессиональных знаний и навыков тем, которые требуются на текущей работе

Всего, %	Выпускники программ высшей квалификации	Выпускники программ специалитета и магистратуры	Выпускники программ бакалавриата
Всего	100	100	100
в том числе по соответствию имеющихся у них профессиональных знаний и навыков тем, которые требуются на текущей работе:			
профессиональные знания, навыки соответствуют требованиям текущей работы	81,4	79,4	84,8
профессиональных знаний, навыков не хватает	7,0	8,4	5,4
профессиональные знания, навыки выше требуемых	11,6	12,2	9,8

Источник: данные выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, проведенного Росстатом в 2021 г.

Только небольшая часть опрошенных выпускников отметила недостаток знаний (от 5,4% у бакалавров до 8,4% у магистров и специалистов), и в

среднем 10-12% указали о превышении своих профессиональных знаний и навыков требованиям текущей трудовой деятельности (9,8% у бакалавров и 12,2% у магистров и специалистов).

Важным требованием к претендентам на вакансию работодатели выдвигают наличие опыта работы. По данным ряда исследований, выпускники вузов отмечают в качестве существенного преимущества при трудоустройстве – наличие опыта работы. Так, по данным выборочного обследования Росстата, работодатели предпочитают нанимать на работу выпускников, имеющих опыт работы, к которым относится значительная часть магистров⁶⁰. В связи с чем часть выпускников стремится трудоустроиться в период своего обучения в вузе (Табл.2.11).

Таблица 2.11. – Распределение выпускников вузов 2016-2020 гг. выпуска по наличию работы в период обучения

Всего, %	Выпускники программ высшей квалификации	Выпускники программ специалитета и магистратуры	Выпускники программ бакалавриата
Всего	100	100	100
в т. ч. во время обучения:			
работали непрерывно на протяжении всего обучения	28,1	17,2	18,1
из них работа была связана с получаемой специальностью	24,7	11,7	11,2
работали непрерывно на протяжении отдельных лет обучения	13,2	8,7	7,4
из них работа была связана с получаемой специальностью	13,2	5,5	4,0
работали эпизодически, время от времени	22,3	14,4	13,1
из них работа была связана с получаемой специальностью	12,9	5,9	4,3
не работали	36,4	59,8	61,3

Источник: данные выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, проведенного Росстатом в 2021 г.

⁶⁰ Анализ положения выпускников с высшим и средним профессиональным образованием на рынке труда в России. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. 2018. – С.15.

Приведенные в Табл. 2.11 данные показывают, что 63,6% выпускников высшей квалификации, 40,2% магистров и специалистов, а также 38,7% бакалавров периодически работали в процессе обучения в вузе. При этом не более 28,1% специалистов высшей квалификации, 17,2% магистров и специалистов и 18,1% бакалавров работали непрерывно в процессе обучения. И только у 12,9% специалистов высшей квалификации, 5,9% магистров и специалистов и 4,3% бакалавров работа была связана с будущей специальностью.

Большинство работающих во время обучения в вузе выпускников отмечают это как преимущество при трудоустройстве, когда работодатель выбирает из претендентов на вакансию специалистов, имеющих практический опыт. По мнению экспертов, трудовой опыт зачастую оценивается работодателем выше, чем характеристики дипломов⁶¹. Использование работодателями опыта работы как значимого фактора для трудоустройства выпускников формирует рискогенную зону для тех, кто такого опыта не имеет. Поэтому в процессе поиска работы претенденты из данной категории пополняют группу выпускников с непрофильным трудоустройством.

Проявление рассмотренных рисков можно классифицировать как риски трудоустраиваемости, поскольку они связаны с реализацией процесса трудоустройства выпускников вузов и проявляются до поступления молодых специалистов на работу. В нее включаются следующие риски:

- риск недостижения трудоустройства, возникает в случае наличия несоответствия характеристик претендента на вакансию заявленным работодателем требованиям;

- риск неполучения работы в силу наличия дифференциации дипломов в глазах работодателей по качеству вузов, не попадающих в рейтинги или относящихся к категории негосударственных;

⁶¹ Чередниченко Г. А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4. С. 97.

- риск отказа в трудоустройстве из-за дифференциации форм обучения претендентов (очно-заочной или заочной);

- риски различий в уровне образования, которые ощущают на себе выпускники бакалавриата, проигрывающие в конкурентной борьбе магистрам;

риски отсутствия навыков поведения на рынке труда и слабого владения технологиями поиска работы и трудоустройства.

Действие рассмотренных рисков приводит к росту безработицы и непрофильного трудоустройства выпускников вузов, что, в свою очередь, оказывает влияние на снижение эффективности их трудоустройства.

2.3. Проблемы адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда

Вопросы адаптации выпускников вузов включают ряд ключевых проблем, связанных с их трудоустройством, в том числе поиск работы, оценку начального трудового потенциала работодателями, профессиональный рост. На практике это рассматривается как приспособление к требованиям рынка труда при поиске работы, выражающиеся через возможности адекватно представить свои профессиональные компетенции, знания и навыки, подтверждающие соответствие выпускника требованиям соответствующего места работы.

В последние годы адаптации труда выпускников вузов уделяется большое значение, что связано с возрастанием уровня безработицы среди выпускников высших учебных заведений⁶². Среди причин этого явления, как было показано в параграфе 2.1, выделяется перепроизводство специалистов по гуманитарным, юридическим и экономическим специальностям. Однако и в таких востребованных отраслях как сельское хозяйство уровень

⁶² Арискин М.В. Адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда. Основные проблемы. / М.В. Арискин, Л.М. Медведева, Е.Ю.Немова. // Молодой ученый. 2015. №10 (90). С.1053-1054.

трудоустройства выпускников в 2021-2022 гг. был ниже, чем по другим профилям и направлениям подготовки.

По мнению ряда экономистов, на низкую безработицу выпускников вузов оказывают влияние следующие факторы⁶³:

- несоответствие полученного образования требованиям рынка труда;
- отсутствие опыта трудовой деятельности по полученной специальности;
- недостаточность навыков и компетенций, требуемых работодателями.

Для того, чтобы выявить степень влияния этих факторов, проведем анализ уровня трудоустройства российских выпускников по направлениям подготовки в вузах.

Таблица 2.12. – Показатели трудоустройства выпускников вуза по направлениям подготовки

Группы направлений подготовки	Бакалавриат / специалитет		Магистратура	
	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %	Доля в общем выпуске, %	Доля трудоустроенных выпускников, %
Математические и компьютерные науки	1,1	77,8	2,3	82,6
Естественные науки	2,3	72,8	5,2	82,0
Инженерное дело	26,3	76,6	31,0	83,9
Здравоохранение и медицинские науки ⁶⁴	5,3	84,2	-	-
Сельское хозяйство	3,5	69,1	2,9	77,5
Экономика и управление	28,2	70,1	22,2	79,5
Юриспруденция	11,7	50,8	14,1	62,5
Другие науки об обществе	6,3	63,3	6,6	69,8
Образование и педагогические науки	9,4	75,7	8,7	81,3
Гуманитарные науки	3,5	63,6	5,4	71,5
Искусство и культура	2,4	60,0	1,5	69,3

Источник: Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 160 с.

⁶³ Кречетова Е.В. Адаптация выпускников вуза на рынке труда // Молодой ученый. 2021. № 51 (393). С.310.

⁶⁴ Медицинское образование реализуется по программам специалитета, магистры в медицинской сфере не рассматриваются из-за малого количества наблюдений

Приведенные в табл. 2.12 данные свидетельствуют, что лидирующие позиции по подготовке в вузах занимают специалисты в сфере экономики и управления - 28,2%, далее следуют инженерные специальности - 26,3%, специалисты в сфере юриспруденции - 11,7%, представители сферы образования и педагогики - 9,4%, а также медицины - 5,3%. Представители всех остальных специальностей занимают в общей структуре выпускников от 1,1% до 3,5%.

В то же время по количеству трудоустроенных выпускников на первом месте представители медицины – 84,2%, математических и компьютерных наук – 77,8%, инженерного дела – 76,6%, образовательных и педагогических наук – 75,7% и естественных наук – 72,8%. При этом самая низкая доля трудоустроенных отмечается у выпускников юридической специальности, она составляет 50,8%.

В структуре трудоустройства выпускников магистратуры наблюдается похожая тенденция в распределении специалистов основных специальностей на рынке труда. Так, по инженерным специальностям уровень трудоустройства составляет 83,9%, математическим и компьютерным наукам – 82,6%, естественным наукам – 82,0%, в сфере образования и педагогики – 81,3%. Уровень трудоустройства представителей других специальностей отмечен в пределах от 62 до 77%. Таким образом, общий уровень трудоустройства выпускников магистратуры значительно превышает показатель трудоустройства выпускников бакалавриата.

При трудоустройстве выпускников магистратуры сохраняется отмеченная выше пропорция распределения долей специалистов в структуре рынка труда: инженеры (83,9%), математики и компьютерщики – 82,6%, специалисты естественных специальностей – 82,0%, педагоги – 81,3%. По остальным специальностям трудоустройство осуществляется на уровне 62-77%, но показатели магистров превышают уровень трудоустройства бакалавров.

Приведенные данные показывают общий уровень трудоустройства выпускников вузов. Но данный показатель не характеризует их приспособление к требованиям рынка труда. Самой рискованной зоной является несоответствие полученных в вузе компетенций требованиям выполняемой работы. Как показал анализ трудоустройства выпускников вузов, «ежегодно каждый четвертый из них становится потенциальным кандидатом на переобучение или получение второй профессии»⁶⁵. По мнению ряда исследователей, высока доля молодых специалистов, которые увольняются в течение первого года работы после трудоустройства из-за неудовлетворенности профессией или недовольства условиями труда и размером заработной платы⁶⁶.

Наиболее наглядно показатель адаптированности выпускников требованиям рынка труда можно проследить на основе сопоставления статистических данных о фактическом количестве трудоустроенных выпускников, работающих по полученной специальности, которые мы анализируем на основе данных Росстата за период 2019-2021 гг. (Табл.2.13).

Таблица 2.13. - Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2019-2021 гг. выпуска специальности, полученной в вузе

	<i>Всего, тыс. человек</i>	<i>в том числе по связи работы с полученной профессией (специальностью), тыс. человек</i>		<i>В процентах</i>	
		<i>связана</i>	<i>не связана</i>	<i>связана</i>	<i>не связана</i>
Высшее	1498,3	1076,3	422,0	72	28
Математика и механика	17,4	11,9	5,4	69	31
Компьютерные и информационные науки	3,8	3,3	0,5	87	13
Физика и астрономия	6,6	3,9	2,7	59	41
Химия	3,8	3,1	0,7	82	18
Науки о Земле	21,0	13,0	8,0	62	38
Биологические науки	6,8	4,0	2,8	59	41
Архитектура	24,7	14,8	9,9	60	40

⁶⁵ Евстратова Т.А. Проблемы выпускников учреждений профессионального образования при трудоустройстве. Материалы Афанасьевских чтений, 2018. №3 (24). С. 60-66.

⁶⁶ Меренков А.В., Шаврин В.С. Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1(95). С. 94-103.

Продолжение Таблицы 2.13.

	<i>Всего, тыс. человек</i>	<i>в том числе по связи работы с полученной профессией (специальностью), тыс. человек</i>		<i>В процентах</i>	
		<i>связана</i>	<i>не связана</i>	<i>связана</i>	<i>не связана</i>
Техника и технологии строительства	34,3	24,0	10,3	70	30
Информатика и вычислительная техника	93,3	72,8	20,5	78	22
Информационная безопасность	14,5	12,8	1,8	88	12
Электроника, радиотехника и системы связи	15,9	11,3	4,6	71	29
Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии	3,3	2,2	1,1	67	33
Электро- и теплоэнергетика	40,4	31,8	8,6	79	21
Ядерная энергетика и технологии	1,7	1,4	0,3	81	19
Машиностроение	43,4	26,4	17,0	61	39
Химические технологии	8,4	6,5	1,9	77	23
Промышленная экология и биотехнологии	8,2	3,9	4,3	47	53
Техносферная безопасность и природообустройство	10,3	7,9	2,4	77	23
Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия	34,3	25,7	8,6	75	25
Технологии материалов	6,3	3,7	2,6	59	41
Техника и технологии наземного транспорта	26,2	17,5	8,7	67	33
Авиационная и ракетно-космическая техника	6,2	4,5	1,7	72	28
Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники	3,4	2,2	1,2	64	36
Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта	5,4	4,5	0,9	83	17
Управление в технических системах	6,8	3,5	3,3	51	49
Нанотехнологии и наноматериалы	3,5	2,4	1,2	67	33
Технологии легкой промышленности	2,6	1,6	1,0	62	38
Фундаментальная медицина	1,8	1,8	...	100	0
Клиническая медицина	65,7	63,9	1,8	97	3
Науки о здоровье и профилактическая медицина	5,2	5,2	...	100	0
Фармация	9,4	8,6	0,8	91	9
Сестринское дело	7,5	7,0	0,5	93	7
Ветеринария	6,4	5,9	0,5	92	8
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	22,7	11,9	10,7	53	47
Ветеринария и зоотехния	7,6	5,4	2,2	71	29

Продолжение Таблицы 2.13.

	<i>Всего, тыс. человек</i>	<i>в том числе по связи работы с полученной профессией (специальностью), тыс. человек</i>		<i>В процентах</i>	
		<i>связана</i>	<i>не связана</i>	<i>связана</i>	<i>не связана</i>
Психологические науки	27,4	19,6	7,9	71	29
Экономика и управление	387,1	249,1	137,9	64	36
Социология и социальная работа	12,8	5,7	7,1	44	56
Юриспруденция	179,6	129,4	50,3	72	28
Политические науки и регионоведение	4,4	2,4	2,0	55	45
Средства массовой информации и информационно-библиотечное дело	21,1	13,5	7,5	64	36
Сервис и туризм	26,5	15,1	11,5	57	43
Образование и педагогические науки	148,5	123,6	24,9	83	17
Языкознание и литературоведение	25,4	17,7	7,7	70	30
История и археология	6,9	4,9	2,0	70	30
Физическая культура и спорт	23,2	20,7	2,5	89	11
Культуроведение и социокультурные проекты	6,8	5,5	1,3	81	19
Сценические искусства и литературное творчество	7,9	6,8	1,1	87	13
Музыкальное искусство	7,1	6,1	1,0	86	14
Изобразительное и прикладные виды искусств	19,1	13,5	5,6	71	29
Экранные искусства	1,6	1,0	0,6	62	38
Военное управление	7,2	6,5	0,7	90	10
Обеспечение государственной безопасности	2,1	1,9	0,2	90	10
Другие	4,6	2,9	1,7	63	37

Источник: Официальный сайт Росстата. - Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Согласно приведенным данным, наибольшее количество выпускников, работающих по полученной специальности, наблюдается по направлениям: фундаментальная медицина – 100%, науки о здоровье и профилактическая медицина – 100%, клиническая медицина – 97%, военное управление – 90%, обеспечение государственной безопасности – 90%, физическая культура и спорт – 89%, информационная безопасность – 88%, компьютерные и информационные науки – 87%, образование и педагогические науки – 83%.

Наименьшая корреляция полученной специальности с фактической работой наблюдается у выпускников следующих направлений: социология и

социальная работа – 44%, промышленная экология и биотехнологии – 47%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 53%, политические науки и регионоведение – 55%, сервис и туризм – 57%, экономика и управление – 64%.

Результаты рассмотренных выше исследований в целом дают возможность оценить фактическую востребованность представителей основных специальностей на российском рынке труда.

В 2021 году Росстат провел выборочное обследование трудоустройства выпускников вузов (специалистов высшей квалификации, специалитета и магистратуры, бакалавриата) путем анкетирования выпускников, ответы которых позволили выявить основные проблемы, препятствующие их трудоустройству (Табл.2.14). Около 20% опрошенных ответили, что не возникало трудностей при поиске работы, причем наибольшее число в группе специалистов высшей квалификации (28 %).

Таблица 2.14. – Распределение выпускников вузов 2016-2020 гг. выпуска по возникновению трудностей при попытках оформиться на работу

	Всего, в %	По программам подготовки		
		специалистов высшей квалификации	специалитета и магистратуры	бакалавриа та
Численность выпускников, искавших работу - всего	100	100	100	100
Столкнулись с трудностями при поиске работы	80,5	71,7	79,9	82,0
из них:				
отсутствие или недостаточный опыт работы	50,7	21,9	50,4	53,1
недостаток или отсутствие необходимых знаний, умений, навыков	13,9	5,9	13,4	13,8
низкий уровень предлагаемой заработной платы	41,2	30,4	42,3	43,1
недостаток или отсутствие подходящих вакансий	37,8	30,9	36,8	38,9
иное	4,7	8,4	5,3	4,7
Не возникало трудностей при поиске работы	19,5	28,3	20,1	18,0

Источник: составлено автором по данным: Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников в 2021 году. Росстат, 2022. – Электронный ресурс:

https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html.

Из группы опрошенных выпускников (80,5%), столкнувшихся с трудностями при поиске работы, в качестве наиболее значимой причины более половины назвали отсутствие или незначительный опыт работы. Значимой проблемой отмечен низкий уровень заработной платы, предложенной работодателем (41,2% опрошенных). Серьезной причиной указано отсутствие подходящих выпускнику вакансий (37,8% опрошенных). Другие причины были отмечены меньшим числом участвующих в опросе выпускников, среди которых: несоответствие ожиданиям выпускников предложенных работодателями условий труда, а также расхождения в уровнях подготовки и требуемой квалификации у выпускников с ожиданиями работодателей.

Обращает внимание такая причина как отсутствие или недостаточный опыт работы (50,7% опрошенных). В рамках этого обследования установлено, что значительная часть обучающихся в вузе совмещали учебу с работой, некоторая часть респондентов отметила наличие работы по специальности во время обучения. Однако большинство участников опроса не имели опыта по полученной специальности, что выступало определенным препятствием при поиске работы по специальности.

Серьезной рискогенной зоной в процессе адаптации молодых специалистов является низкая оплата их труда. По данным Мониторинга трудоустройства выпускников 2021 года, значительная часть опрошенных выпускников выделило одной из проблем низкий уровень оплаты труда, предлагаемой работодателем. На примере рейтинга заработных плат выпускников вузов, построенного в рамках мониторинга их трудоустройства, прослеживается приоритетность спроса на специалистов на рынке труда (Рис.2.2).



Рис.2.2. - Рейтинг заработных плат выпускников по направлениям подготовки, тыс. руб.

Источник: составлено автором по данным Мониторинга трудоустройства выпускников.

Рассмотрим рейтинг заработных плат выпускников вузов, построенный на основании мониторинга их трудоустройства (Рис.2.2). Верхние строчки зарплатного рейтинга занимают математики и компьютерщики (102,1 тыс. руб. бакалавры, 123,7 тыс. руб. магистры), медицинские работники (66,2 тыс. руб.), инженеры (65,8 тыс. руб. бакалавры, 80,0 тыс. руб. магистры).

Самые низкие зарплаты у выпускников сельскохозяйственных специальностей (41,5 тыс. руб. бакалавры, 49,5 тыс. руб. магистры) и у педагогов (42,2 тыс. руб. бакалавры, 53,2 магистры). Данные показатели характеризуют наличие проблем в этих отраслях. Так, в сельскохозяйственной отрасли отмечен самый низкий спрос на выпускников вузов и самый низкий размер предлагаемой работодателями заработной платы, что характеризует отрасль с точки зрения отсталого типа развития, не требующего большого объема специалистов с высшим образованием. Что касается сферы образования, то здесь парадокс заключается в том, что при высоком спросе на квалифицированные кадры и высоком уровне их трудоустройства сохраняется низкий размер заработной платы молодых специалистов, что можно рассматривать как наличие проблем в развитии самой образовательной сферы, в том числе и ее полной зависимости от государственного финансирования.

В ходе данного исследования выявлена еще одна тенденция в трудоустройстве выпускников вузов, в рамках которой реализуется риск непрофильного трудоустройства: значительная часть трудоустраивается не по профилю полученного образования. Так, по данным исследования Высшей школы экономики, в 2021 году 71,9% от числа трудоустроенных выпускников вузов отметили, что они работают по профилю полученной специальности, а 29,1% - сменили профиль специальности⁶⁷. По данным исследования Е.Я. Варшавской, 25% выпускников выполняют работу, не требующую высшего образования, а почти 30% занятых, имеющих диплом о высшем образовании, работают не по специальности⁶⁸.

С точки зрения эффективности трудоустройства работа не по профилю полученной в вузе специальности отражает наличие диспропорции между потребностью рынка и предложением со стороны системы высшего образования, что формирует адаптационные риски для выпускников при поступлении их на работу не по профилю полученной специальности. Во многом причиной выступает относительная автономность и инертность системы высшего образования, которая формирует у части выпускников знания и навыки, не адекватные запросам рынка труда. Тем более, что в условиях цифровизации экономики повышается частота технологических изменений для всех отраслей промышленности, что должно находить отражение в смене подходов к образовательным программам по их соответствию новым компетенциям и знаниям. Решение данной проблемы лежит в двух плоскостях, с одной стороны, вузы должны сглаживать этот компетентностный разрыв опережающим развитием своих образовательных программ, а, с другой стороны, работодатели должны принимать на себя ответственность за адаптацию выпускников вузов к рыночным условиям, тем самым способствуя минимизации рисков возникновения дефицита

⁶⁷ Образование в цифрах: 2022: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Л. Б. Кузьмичева, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с.

⁶⁸ Варшавская Е. Я. Где и кем работают высокообразованные россияне. // Демоскоп Weekly. 2017. № 713–714. Электронный ресурс: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (дата обращения: 22.10.2023).

квалифицированной рабочей силы на их предприятиях. Данный процесс развивался бы более активно, если бы государство стимулировало работодателей в области расширения сотрудничества с вузами в части обеспечения базы для прохождения стажировок и практик студентов, приема на работу на льготных условиях обучающихся на выпускных курсах, предоставления рабочих мест выпускникам после окончания вуза

В ходе данного исследования выявлена еще одна отрицательная тенденция в трудоустройстве выпускников вузов: значительная их часть трудоустраивается в сфере торговли⁶⁹. Причем такая группа выпускников отмечается по большинству направлений подготовки. При этом надо отметить, что сфера торговли имеет низкий уровень оплаты труда и отсутствие карьерных перспектив, в связи с чем высокая доля трудоустроившихся в торговле выпускников вузов сигнализирует о наличии значительного разрыва между спросом и предложением специалистов на рынке труда.

Большинство экономистов считают, что только в случае соответствия трудовой деятельности выпускников приобретенной специальности можно рассматривать как достижение определенного баланса на рынке труда⁷⁰. Вместе с тем для современной российской экономики характерно наличие диспропорции между потребностью рынка и предложением со стороны системы высшего образования, что как раз и выступает фактором, препятствующим адаптации выпускников при поступлении на работу.

В процессе адаптации выпускников на рабочем месте имеет проявление другая группа рисков, связанных с оценкой начального трудового потенциала выпускника работодателями и возможностями профессионального роста. На практике это выражается через возможности адекватно представить свои

⁶⁹ Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Роцин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с.

⁷⁰ Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований. // Экономика. Профессия. Бизнес. 2020. № 3. С.14 – 20.

профессиональные компетенции, знания и навыки, подтверждающие соответствие выпускника требованиям соответствующего места работы.

Отмеченный в данном исследовании разрыв в потребностях рынка в кадрах и возможностях высшей школы подготавливать такие кадры проявляется в несоответствии подготовки выпускника по уровню квалификации, где работодатели определяют степень его соответствия наличием опыта, навыков, знаний, применительно к конкретной профессии, в то время как в вузах этот набор требований формируется в форме обобщенных компетенций, которые зачастую не соответствуют реальным потребностям работодателей.

Наличие конкуренции на рынке труда усложняет процесс адаптации выпускников вузов, что находит отражение в повышении требований со стороны работодателей. Так, работодатели отмечают ряд качеств, которые их не устраивают в выпускниках, это отсутствие практического опыта, завышенные амбиции по отношению к карьерному росту и уровню заработной платы, неопытность, отсутствие умения работать в команде, завышенная самооценка⁷¹. В то время как работодатели ожидают от выпускников хорошую профессиональную подготовку, целеустремленность, готовность к самообразованию, ответственность, дисциплинированность. Несовпадение взаимных ожиданий между выпускниками и работодателями препятствует адаптации молодых специалистов и выступает фактором, препятствующим их закреплению на первой после выпуска работе. В связи с чем сложился высокий процент среди выпускников смены работы в течение первого года после выпуска (до 17% в 2021 году).

Усложняет процесс адаптации выпускников вузов отсутствие у них навыков поведения на рынке труда, а также слабое владение технологиями поиска работы и трудоустройства, поскольку этим навыкам не уделяется должного внимания в вузах, что не реализуется и не популяризируется

⁷¹ Анискин М.В., Медведева Л.М., Немова Е.Ю. Адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда // Молодой ученый. 2015. № 10 (90). С.1053-1054.

Центрами карьеры и занятости. Связано это с тем, что проблемы адаптации выпускников вузов на рынке труда не являются для вузов приоритетными, поэтому носят общий универсальный характер и распространяются преимущественно в рамках содействия трудоустройству. Поэтому наличие разрыва в этих взаимосвязанных процессах усугубляет проблемы адаптации выпускников. В связи с чем существует необходимость повышения ответственности Центров карьеры и содействия занятости в отношении повышения адаптационных возможностей выпускников на рынке труда в вопросах самоопределения, трудоустройства и планирования карьеры⁷². Это потребует проведения практических занятий, позволяющих не только научить выпускников заполнению анкет и написанию резюме, но и сформировать у них реальное представление об их будущей работе и обоснованные ожидания в отношении условий труда, уровня заработной платы и перспектив карьерного роста.

Таким образом, можно выделить группу рисков, которые проявляются в процессе выхода выпускников на рынок труда, среди которых:

- риск несоответствия полученного образования требованиям рынка труда;
- риски отсутствия опыта трудовой деятельности по полученной специальности;
- риски нехватки навыков и компетенций, требуемых работодателями;
- риски несоответствия полученных в вузе компетенций требованиям выполняемой работы;
- риски получения заработной платы ниже ожиданий выпускника;
- риски трудоустройства не по профилю полученного образования;
- риски низкой оценки работодателем начального трудового потенциала выпускника.

⁷² Охотников О.В., Казакова Ю.Е. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Том 18. № 2. С. 444.

Выделенная группа рисков препятствует реализации эффективного трудоустройства выпускников вузов, так как стимулирует их к непрофильному трудоустройству. В связи с чем существует необходимость создания условий, максимально обеспечивающих минимизацию выделенных рисков, которые обеспечат повышение эффективности трудоустройства выпускников.

Вывод по 2-ой главе:

Проведенное исследование показало, что существует реальное расхождение в потребностях в высококвалифицированных специалистах на рынке труда и возможностях их подготовки в системе высшей школы. Во многом это связано с отставанием системы образования от тех изменений, которые происходят в экономике, поскольку открытие новых специальностей и разработка новых профессиональных компетенций спускаются Министерством образования и науки РФ, что формирует временной бюрократический разрыв по внедрению изменений в систему образования. В связи с чем формируется отставание в содержании подготовки специалистов с реальными потребностями работодателей. Кроме того, наличие развитой системы частных вузов формирует переизбыток подготовки специалистов гуманитарного профиля, а также юристов и экономистов. Связано это с тем, что частные вузы удовлетворяют прежде всего спрос на специальности, который сформировался в обществе, поскольку их деятельность определяется исключительно платежеспособным спросом поступающих к ним студентов.

Анализ трудоустройства и занятости молодых специалистов на рынке труда выявил, что в процессе трудоустройства выпускники попадают под влияние рисков, которые препятствуют их эффективному трудоустройству. Большинство из выделенных рисков связано с реализацией процесса трудоустройства выпускников вузов и проявляются до поступления молодых специалистов на работу. Среди них: риски недостижения трудоустройства из-за несоответствия характеристик претендента на вакансию с заявленными работодателем требованиями; риски неполучения работы в силу наличия

дифференциации дипломов в глазах работодателей по качеству вузов; риски отказа в трудоустройстве из-за дифференциации форм обучения претендентов (очно-заочной или заочной); риски отсутствия навыков поведения на рынке труда и слабого владения технологиями поиска работы и трудоустройства.

В исследовании проблем адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда также отмечено действие определенной группы рисков, классифицируемых как адаптационные риски, среди которых: риски несоответствия полученного образования требованиям рынка труда; риски отсутствия опыта трудовой деятельности по полученной специальности; риски нехватки навыков и компетенций, требуемых работодателями; риски несоответствия полученных в вузе компетенций требованиям выполняемой работы; риски получения заработной платы ниже ожиданий выпускника; риски трудоустройства не по профилю полученного образования; риски низкой оценки работодателем начального трудового потенциала выпускника.

Влияние выделенных рисков на процесс трудоустройства выпускников вузов не только снижает его эффективность, но и способствует развитию среди молодых специалистов тенденции непрофильного трудоустройства, что противоречит реализации задач высшей школы в подготовке специалистов для удовлетворения реальных потребностей российской экономики.

Глава 3. Направления повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов на рынке труда

3.1. Оценка факторов, влияющих на трудоустройство выпускников вузов

Уровень адаптации выпускников вузов на рынке труда в значительной степени зависит от ситуации, складывающейся на рынке труда. Поэтому в работе нами сформулирована гипотеза о том, что на уровень трудоустройства выпускников вузов оказывает влияние ряд факторов, отражающих развитие рынка труда.

Таблица 3.1. - Факторы, оказывающие влияние на изменение численности трудоустроенных выпускников вузов

Год	Численность трудоустроенных выпускников, тыс. человек	Количество выпускников, тыс. человек.	Количество выпускников негосударственных вузов, тыс. человек	Численность трудоспособного населения, тыс. человек	Количество безработных, тыс. человек	Средне-месячная з/п
1996	128,2	415	13,1	69660	6732	790,2
1997	129,2	436	21,5	68079	8058	950,2
1998	129,5	471	30,2	67339	8902	1051
1999	132,5	515	40,2	72175	9094	1523
2000	146,0	635	56,2	72332	7699,5	2223
2001	154,6	720	72,4	71411	6423,7	3240
2002	163,1	840	87,3	72421	5698,3	4360
2003	168,7	977	116,7	72835	5933,5	5499
2004	174,6	1 076	146	72909	5666,0	6740
2005	166,6	1 151	173	73811	5242,0	8555
2006	186,7	1 255	199	74418,9	5250,2	10634
2007	196,1	1 336	227	75288,9	4518,6	13693
2008	204,5	1 358	233	75700,1	4697,0	17290
2009	199,6	1 442	275	75694,2	6283,7	18638
2010	1 002,0	1 468	290	75477,9	5544,2	20952
2011	903,4	1 443	286	75779,0	4922,4	23369
2012	925,8	1 399	272	75676,1	4130,7	26629
2013	927,6	1 291	231	75528,9	4137,4	29792
2014	847,9	1 226	208	75428,4	3889,4	32495
2015	982,4	1 300	191	76587,5	4263,9	34030
2016	847,8	1 161,1	186,9	76636,1	4243,5	36709
2017	714,7	969,4	146,2	76108,5	3969,5	39167
2018	632,1	933,1	99,6	76011,4	3658,5	43724
2019	548,9	908,6	77	75225,7	3464,8	47867
2020	499,0	901,8	81,9	74776,8	4321,3	51083
2021	450,4	813,3	77,8	75222,4	3630,5	57244
2022	430,1	816,3	89,6	74809,2	2950,7	60101

Источник: Официальный сайт Росстата. - Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/labour_force

Среди таких факторов нами выделены: численность трудоспособного населения, количество безработных, среднемесячная заработная плата. Кроме того, мы предположили, что на уровень трудоустройства могут оказывать влияние численность выпускников вузов и количество выпускников негосударственных вузов. Все эти факторы мы взяли для анализа за период 1996 – 2022 гг. (табл.3.1).

Для выявления зависимости выбранных факторов с уровнем трудоустройства выпускников вузов нами проведен корреляционно-регрессионный анализ. по результатам проведенной группировки выделено пять факторов, оказывающих влияние на численность трудоустроенных выпускников (фактор Y):

- Количество выпускников, тыс. чел. (фактор X_1);
- Количество выпускников негосударственных вузов, тыс. чел. (фактор X_2);
- Численность трудоспособного населения, тыс. чел. (фактор X_3);
- Количество безработных, тыс. чел. (фактор X_4);
- Среднемесячная зарплата, тыс. руб. (фактор X_5).

1. Построим уравнение множественной регрессии зависимости численности трудоустроенных выпускников (Y) от количества выпускников (X_1), количества выпускников негосударственных вузов (X_2), численности трудоспособного населения (X_3), количества безработных (X_4), средней зарплаты (X_5).

Для построения уравнения множественной регрессии воспользуемся инструментом *Регрессия* пакета *Анализ данных* Microsoft Excel.

Уравнение множественной регрессии имеет вид:

$$\hat{y}_i = -432,1845 - 1,2765X_1 + 6,0795X_2 + 0,0156X_3 - 0,0158X_4 + 0,0096X_5$$

Таблица 3.2. – Расчет регрессионной статистики

ВЫВОД ИТОГОВ						
<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,8009					
R-квадрат	0,6414					
Нормированный R-квадрат	0,5560					
Стандартная ошибка	220,3689					
Наблюдения	27					
Дисперсионный анализ						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	5	1823886,847	364777,3694	7,512	0,000	
Остаток	21	1019811,481	48562,45145			
Итого	26	2843698,327				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	-432,1845	3335,7320	-0,1296	0,8981	-7369,2189	6504,8498
X1	-1,2765	0,8380	-1,5234	0,1426	-3,0191	0,4661
X2	6,0795	2,6360	2,3064	0,0314	0,5977	11,5613
X3	0,0156	0,0484	0,3218	0,7508	-0,0851	0,1162
X4	-0,0158	0,0667	-0,2372	0,8148	-0,1546	0,1229
X5	0,0096	0,0053	1,8033	0,0857	-0,0015	0,0206

Интерпретация параметров уравнения

Коэффициент при X_1 показывает, что при увеличении количества выпускников на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников снизится на 1,277 тыс. чел.

Коэффициент при X_2 показывает, что при увеличении количества выпускников негосударственных вузов на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников увеличится на 6,0795 тыс. чел.

Коэффициент при X_3 показывает, что при увеличении численности трудоспособного населения на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников увеличится на 0,016 тыс. чел.

Коэффициент при X_4 показывает, что при увеличении количества безработных на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников снизится на 0,016 тыс. чел.

Коэффициент при X_5 показывает, что при увеличении средней зарплаты на 1 тыс. руб. численность трудоустроенных выпускников увеличится на 0,0096 тыс. чел.

Исходя из коэффициентов полученного уравнения, можно сделать вывод, что наибольшее влияние на численность трудоустроенных выпускников оказывает фактор X_2 (количество выпускников негосударственных вузов).

Проанализируем данные Табл.2.12.

По расчетам «Регрессионной статистики» получаем следующие значения:

Множественный R (коэффициент корреляции) равен **0,8009**, он показал наличие тесной связи фактора численности трудоустроенных выпускников со всей совокупностью включенных в расчет независимых факторов.

R -квадрат (множественный коэффициент детерминации) $R^2 = 6414$, показывает уровень точности подбора факторов в уравнении, которая в расчетах составляет 64,14% (умеренный уровень).

Коэффициент детерминации отражает значение доли вариации результативного признака с учетом воздействия исследуемых факторов. В нашем случае учтено в модели только 64,14% вариации зависимой переменной вследствие влияния включенных в модель факторов.

Используем значения F -статистики теста Фишера для проведения проверки значимости полученной регрессии на значения p -value, которое составляет основу для тестирования (тест Фишера), без привлечения критических значений статистики. По расчетам p -value для теста Фишера составил 0,0000, что меньше, чем $\alpha = 0,05$. Данное значение показывает, что с вероятностью 95% отвергается нулевая гипотеза о незначимости уравнения регрессии. Согласно тесту Фишера, регрессия является адекватной, и линейная связь между переменными X_i и Y является значимой.

Для статистики Стьюдента p -value для коэффициента регрессии при X_2 составило 0,0314, что меньше, чем $\alpha = 0,05$. Поэтому при факторе X_2

коэффициент регрессии получается значимым, между переменными X_2 (количество выпускников негосударственных вузов) и Y (численность трудоустроенных выпускников) существует значимая линейная связь. Для остальных коэффициентов уравнения регрессии значение p -value меньше, чем $\alpha = 0,05$. Поэтому эти коэффициенты при факторах X_1 , X_3 , X_4 , X_5 и при свободном члене для статистики Стьюдента не являются значимыми.

Применительно к доверительным границам коэффициентов границы значения «ноль» не включают для коэффициента при факторе X_2 , что также указывает на подтверждение статистической значимости (наличие отличия от нуля) коэффициентов уравнения регрессии. В то время как остальные коэффициенты уравнения регрессии не получили подтверждения, что говорит об их незначимости.

2. Для выяснения наибольшего влияния факторов на занятость населения, а также выяснения наличия их коллинеарности, строится корреляционная матрица (табл.3.3).

Таблица 3.3. - Корреляционная матрица

	Y	$X1$	$X2$	$X3$	$X4$	$X5$
Y	1					
$X1$	0,5600	1				
$X2$	0,5610	0,9720	1			
$X3$	0,6671	0,7904	0,7006	1		
$X4$	-0,6018	-0,5583	-0,4292	-0,8111	1	
$X5$	0,6000	0,2501	0,1419	0,6732	-0,8232	1

Воспользуемся инструментом *Корреляция* пакета *Анализ данных* Microsoft Excel.

Проанализируем коэффициенты парной корреляции между факторными признаками для выявления мультиколлинеарности. Мультиколлинеарность присутствует, когда есть коэффициенты, имеющие по модулю значение больше 0,7, что требует устранения этого явления. В случае, если значение их меньше 0,7, то мультиколлинеарность отсутствует, поэтому все факторные признаки могут быть включены в модель множественной регрессии.

Первый столбец корреляционной матрицы содержит коэффициенты парной связи фактора Y с каждым из выделенных факторов ($r_{YX_1}, r_{YX_2}, r_{YX_3}, r_{YX_4}, r_{YX_5}$). Наиболее сильное влияние на численность трудоустроенных выпускников оказывают факторы: X_3 (численность трудоспособного населения, $r_{YX_3} = 0,6671$), X_4 (количество безработных, $r_{YX_4} = - 0,6018$). Остальные столбцы матрицы содержат коэффициенты межфакторной связи ($r_{X_1X_2}, r_{X_1X_3}, r_{X_1X_4}, r_{X_1X_5}, r_{X_2X_3}, r_{X_2X_4}$ и т.д.), по которым можно сделать вывод о том, что факторы X_1 и X_2 , X_1 и X_3 , X_2 и X_3 , X_3 и X_4 , а также X_4 и X_5 явно коллинеарны, т.е. обладают сильной взаимосвязью и находятся в линейной зависимости между собой ($r_{X_1X_2} = 0,9720, r_{X_1X_3} = 0,7904, r_{X_2X_3} = 0,7006, r_{X_3X_4} = -0,8111, r_{X_4X_5} = - 0,8232$), так как превышают значение 0,7.

Для того, чтобы построить модель, выберем факторный признак, оказывающий наибольшее влияние на результативный признак.

Проверяем парные связи X_1 и X_2 с результативным признаком Y .

$$r_{YX_2} = |0,5610| > r_{YX_1} = |0,5600|$$

Из уравнения следует, что фактор X_2 оказывает наибольшее влияние на результативный признак (Y), и поэтому он остается в модели. Фактор X_1 оказывает меньшее влияние на (Y), поэтому его надо исключить из модели.

Проверяем парные связи X_1 и X_3 с результативным признаком Y .

$$r_{YX_3} = |0,6671| > r_{YX_1} = |0,5600|$$

Уравнение показало, что фактор X_3 оказывает большее влияние (Y), чем фактор X_1 , поэтому его надо оставить в модели.

Проверяем парные связи X_2 и X_3 с результативным признаком Y .

$$r_{YX_3} = |0,6671| > r_{YX_2} = |0,5610|$$

Уравнение показывает, что фактор X_3 оказывает большее влияние на (Y), оказывает влияние по сравнению с фактором X_2 , и поэтому его надо оставить в модели.

Проверяем парные связи X_3 и X_4 с результативным признаком Y .

$$r_{yx_3} = |0,6671| > r_{yx_4} = |-0,6018|$$

Из данного уравнения следует, что фактор X_3 оказывает на (Y) большее влияние, чем фактор X_4 , поэтому его надо оставить в модели.

Проверяем парные связи X_4 и X_5 с результативным признаком Y.

$$r_{yx_4} = |-0,6018| > r_{yx_5} = |-0,6000|$$

Из уравнения следует, что фактор X_4 оказывает на (Y) большее влияние, чем X_5 , поэтому его надо оставить в модели.

Вывод: С учетом всего, в модель регрессии необходимо включить только факторы Y и X_3 , т.е. строится модель парной линейной регрессии зависимости численности трудоустроенных выпускников (Y) от численности трудоспособного населения (X_3).

1. Построим уравнение линейной регрессии с использованием **Регрессии** из пакета **Анализ данных** Microsoft Excel.

Таблица 3.4. - Модель парной линейной регрессии

ВЫВОД ИТОГОВ						
<i>Регрессионная статистика</i>						
Множественный R	0,6671					
R-квадрат	0,4450					
Нормированный R-квадрат	0,4228					
Стандартная ошибка	251,2634					
Наблюдения	27					
<i>Дисперсионный анализ</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
Регрессия	1	1265365,525	1265365,525	20,0428	0,0001	
Остаток	25	1578332,802	63133,31208			
Итого	26	2843698,327				
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
Y-пересечение	-6080,4263	1458,1843	-4,1699	0,0003	-9083,6130	-3077,2396
X3	0,0882	0,0197	4,4769	0,0001	0,0476	0,1288

Используя протокол регрессионного анализа уравнение зависимости численности трудоустроенных выпускников от численности трудоспособного населения можно записать в следующем виде:

$$y_i = -6080,1253 + 0,0882x_3$$

Коэффициент при X_3 показывает, что при увеличении численности трудоспособного населения на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников увеличится на 0,088 тыс. чел.

Исходя из данных Табл. 3.4 множественный коэффициент корреляции равен **0,6671** указывает на тесную связь численности трудоустроенных выпускников с фактором – численность трудоспособного населения.

Множественный коэффициент детерминации: $R^2 = 0,445$, т.е. точность подбора уравнения равна 44,5% (средняя). Поэтому в модели учтено только 44,5% вариации зависимой переменной, что обуславливается влиянием фактора X_3 , который включен в модель.

Осуществим *проверку на основе F-критерия Фишера значимости уравнения регрессии.*

Для этого найдем значение F-критерия Фишера в таблице дисперсионного анализа протокола Excel, который равен: $F = 20,04$.

Это позволит определить по таблице значение F-критерия, используя доверительную вероятность $\alpha = 0,95$ и число степеней свободы, равное $\nu_1 = k = 1$ и $\nu_2 = n - k - 1 = 27 - 1 - 1 = 25$, что в итоге составит 3,39.

Поскольку полученное значение $F_{\text{расч}} > F_{\text{табл}}$, поэтому уравнение регрессии признается значимым, т.е. может быть использовано для проведения анализа и прогнозирования.

Используем t-критерий Стьюдента для проведения оценки статистической значимости полученных параметров модели регрессии.

Определим табличное (критическое) значение $t_{\text{крит}}$ на основе использования функции СТЬЮДРАСПОБР. Оно зависит от уровня значимости $\alpha = 5\%$ (0,05) и степени свободы $df = n - m - 1$ (n – объём выборки; m – число факторов) $= 247 - 1 - 1 = 25$: $t_{\text{табл}} = 2,06$.

Возьмем по модулю расчётные (наблюдаемые) значения t-статистики и сравним их с табличными (критическими) значениями. В результате мы получили, что рассчитанные t-статистики коэффициентов уравнения регрессии больше табличного (критического) значения, то коэффициент при X_3 существенен (значим) на 5%-ном уровне значимости.

«Р-значение» для параметров уравнения b_i меньше уровня стандартной значимости ($\alpha = 0,05$) говорит о том, что коэффициенты уравнения признаются статистически значимыми.

Вывод: Полученное уравнение линейной регрессии статистически значимо, и показывает зависимость численности трудоустроенных выпускников от численности трудоспособного населения.

Таким образом, в результате построения корреляционно-регрессионной модели выдвинутая нами гипотеза доказана частично, где из всей рассмотренной группы факторов определено влияние на уровень трудоустройства выпускников вузов только одного фактора - численности трудоспособного населения. При этом в построенном уравнении эта зависимость проявляется следующим образом: при увеличении численности трудоспособного населения на 1 тыс. чел. численность трудоустроенных выпускников увеличится на 0,088 тыс. чел. Данный вывод можно трактовать как прямую зависимость уровня трудоустройства выпускников вузов от основных тенденций, складывающихся на российском рынке труда, в том числе: демографических процессов, уровня общей занятости, миграции.

Построим графики зависимости численности трудоустроенных выпускников от численности трудоспособного населения, тыс. человек и график зависимости численности трудоустроенных выпускников на краткосрочную перспективу 2023-2025 гг. (Рис.3.1 и Рис.3.2).

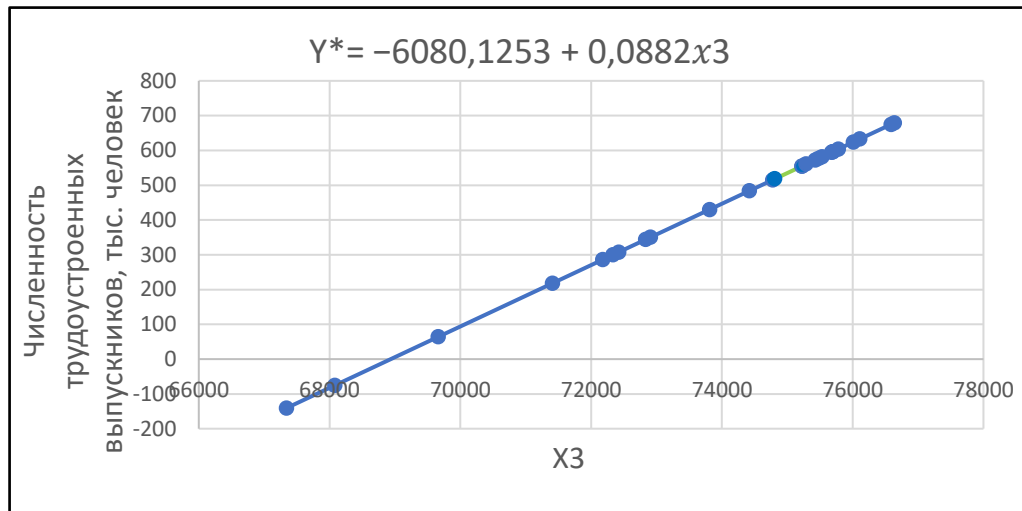


Рисунок 3.1. - График численности трудоустроенных выпускников

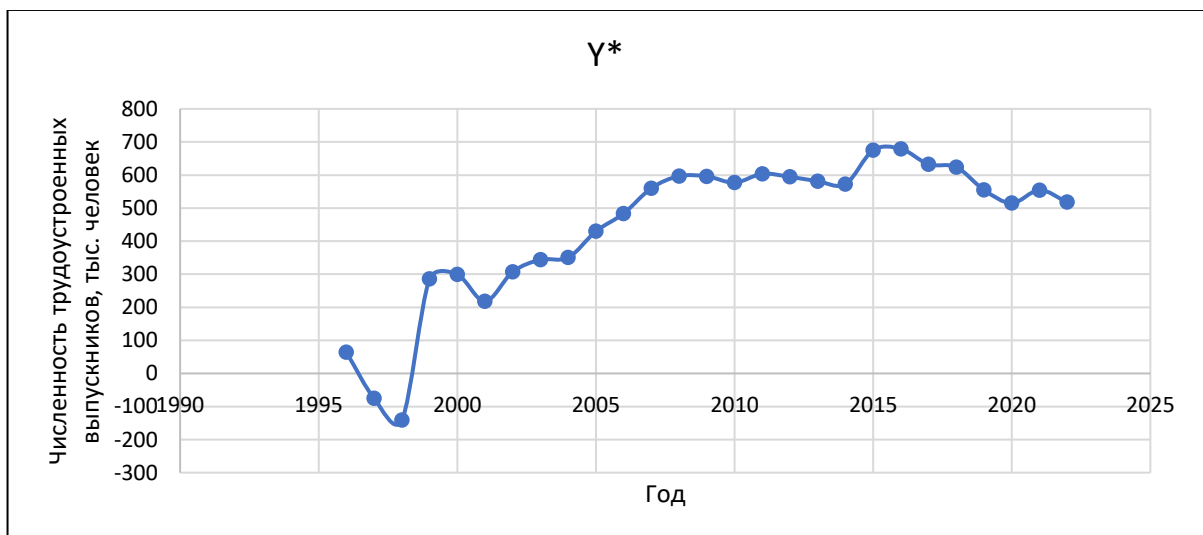


Рисунок 3.2. - График численности трудоустроенных выпускников по годам

На основании полученных в уравнении данных, построим временной тренд с помощью средств Microsoft Excel:

$$y_i = -6080,1253 + 0,0882x_3$$

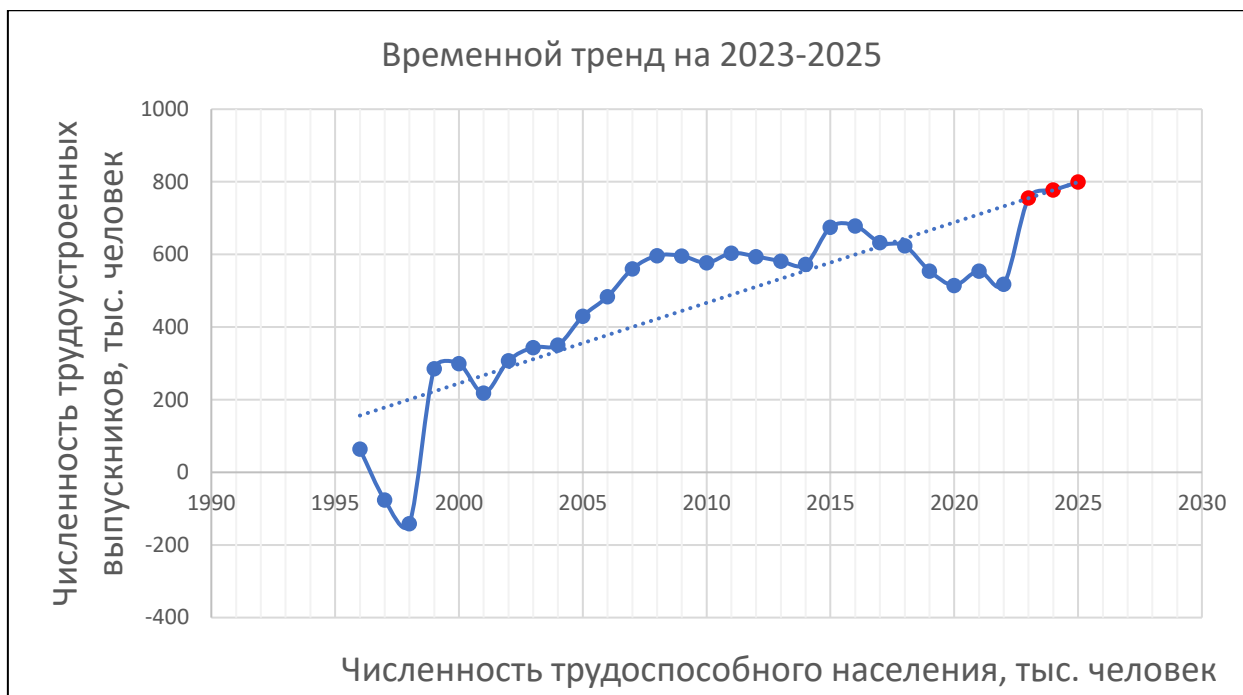


Рисунок 3.3. – Временной тренд изменения численности трудоустроенных выпускников вузов в период 2023-2025 гг.

Как следует из полученного временного тренда, показатель численности трудоустроенных выпускников, начиная с 2023 года, изменит направление движения в сторону роста и его значения по годам станут отражать положительную динамику: численность трудоустроенных выпускников вузов будет возрастать с темпом роста 2,8-2,9% в год (Табл.3.5).

Таблица 3.5. – Ожидаемые за 2023 г. и прогнозные значения изменения численности трудоустроенных выпускников вузов в 2024-2025 гг.

Годы	Численность трудоустроенных выпускников вузов, тыс. чел.
2023	754,8812
2024	777,0495
2025	799,2178

Составлено автором.

Таким образом, прогнозные значения роста уровня трудоустраиваемости выпускников вузов обусловлены приростом вакансий для молодых специалистов, соответствующих уровню их подготовки, вследствие изменения ситуации на российском рынке труда, где отмечено развитие таких положительных тенденций как сокращение безработицы, повышение спроса

на квалифицированную рабочую силу, развитие новых отраслей экономики, связанных с цифровизацией.

3.2. Повышение качества взаимодействия вузов и работодателей как фактор роста эффективности трудоустройства выпускников

Прогноз повышения уровня трудоустройства выпускников вузов, сделанный в предыдущем параграфе, обуславливает необходимость исследования векторных ориентиров, обеспечивающих повышение эффективности этого процесса. Проведенный в настоящей работе анализ трудоустройства показал, что на этот процесс наибольшее влияние оказывает качество подготовки специалистов в вузах. В связи с чем среди основных ориентиров выделим уровень подготовки выпускников к практической реализации получаемых ими профессиональных компетенций в процессе будущей трудовой деятельности.

Современные образовательные программы в вузах направлены на формирование у обучающихся системы знаний, умений и навыков, которые должны отражать уровень их профессиональной компетентности, где под компетентностью понимается способность мобилизации собственных знаний и опыта для решения конкретных практических задач по профилю будущей специальности. Однако в этом вопросе возникает противоречие между требованиями работодателей и возможностями выпускников в представлении своего уровня компетентности. Преодоление этого противоречия связано со сменой акцентов в технологии образования с передачи знаний к приобретению опыта. Реализация таких изменений возможна на основе практико-ориентированного подхода, обеспечивающего повышение профессиональной компетентности выпускников.

Практико-ориентированный подход в высшей школе рассматривается с точки зрения ориентации учебного процесса на конечный результат в виде набора профессиональных компетенций, который получают студенты по окончании учебного заведения. Но в идеальном варианте технология

использования практико-ориентированного подхода должна прививать студентам наборы конкретизированных видов действий с учебной информацией, позволяющей сформировать определенный опыт в области будущей профессии⁷³. Применение этого подхода строится на реализации конкретных практических действий, построенных на интеграции теоретических и практических элементов дисциплин, раскрывающих сущность конкретной специальности.

По мнению ряда исследователей, на практике сложилось несколько подходов к практико-ориентированному образованию⁷⁴:

Во-первых, активное использование производственных и преддипломных практик для получения студентами профессиональных компетенций.

Во-вторых, использование технологий обучения, обеспечивающих эффективное формирование профессиональных знаний и навыков.

В-третьих, формирование внутри вузов условий, обеспечивающих развитие научно-исследовательской и опытно-производственной деятельности, обеспечивающих профильную подготовку специалистов.

В настоящее время основным механизмом реализации профессиональной подготовки специалистов является система Федеральных государственных образовательных стандартов – ФГОС ВО, построенных на основе модульно-компетентного подхода. Эта система ввела обязательный порядок использования в обучении общих и профессиональных компетенций, которые стали основными инструментами профессиональной подготовки.

Нужно отметить, что переход к компетентностной модели обучения в вузе был связан с введением в систему обучения практической

⁷³ Вяткина И.В. Практико-ориентированное обучение как средство профессионализации подготовки будущих специалистов в университете // Новый взгляд на систему образования: Сборник материалов II Международной научно-практической конференции, Прокопьевск, 10 апреля 2019 года / Ответственный редактор Е.Ю. Пудов. – Прокопьевск: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2019. – С. 1-5.

⁷⁴ Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе / С. С. Полисадов // Уровневая подготовка специалистов: электронное обучение и открытые образовательные ресурсы : сборник трудов I Всероссийской научно-методической конференции, 20-21 марта 2014 г., Томск. — Томск: Изд-во ТПУ, 2014. С. 349-350.

составляющей, которая подразумевала вовлечение в учебный процесс практиков, т.е. специалистов по конкретной дисциплине, работающих по этому профилю на конкретном предприятии или в организации. В связи с чем в структуре дисциплин было введено подразделение их на три составляющих части: базовые, вариативные и дисциплины по выбору. При этом практические занятия с приглашением практиков относились к третьей составляющей учебного плана, что формировало у студентов несерьезное отношение к таким дисциплинам. В то же время большинство вузов предпочитает привлечению практиков в учебный процесс проведение мастер-классов или специальных семинаров с разовым приглашением специалистов с производства, что преимущественно носит ознакомительный характер и не способствует формированию практических компетенций у студентов.

В том виде, котором сейчас внедряется практико-ориентированный подход в вузах, основной упор делается на роль профессорско-преподавательского состава в формировании профессиональной среды, обеспечивающей профессионально-практическую направленность обучения студентов. Но такой подход требует от преподавателя владения профессионально-практическими компетенциями, которые можно приобрести только непосредственно на производстве. Поэтому основной упор в процессе преподавания в вузе сделан на формирование теоретических знаний у студентов, в то время как практическая направленность должна реализовываться посредством погружения студентов в практические ситуации, связанные с особенностями производственного процесса. Здесь наблюдается расхождение в формировании теоретических и практических компетенций, которые по логике должны восполняться производственной или преддипломной практиками.

Следовательно, можно констатировать, что в настоящее время реализация практико-ориентированного подхода в вузах пока представляет собой использование его отдельных элементов, что не способствует

выполнению основной цели этого подхода – организации учебного процесса как целостной практико-ориентированной системы подготовки специалистов, построенной на формах и методах применения реальных ситуационных задач, раскрывающих сущность будущей профессиональной деятельности. В связи с чем нами предлагается модель интеграции практико-ориентированного подхода в систему подготовки и последующего трудоустройства выпускников вузов (Рис.3.5).



Рис. 3.5. - Модель интеграции практико-ориентированного подхода в систему обеспечения подготовки и трудоустройства выпускников вузов

В предлагаемой модели отражен механизм интеграции, который строится на взаимовлиянии процесса формирования профессиональных компетенций в вузе и требований к ним со стороны работодателей. Данная модель корреспондируется с механизмами спроса на выпускников на рынке

труда путем дополнения их инструментами практико-ориентированного подхода.

Другим, не менее важным ориентиром повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов, является совершенствование взаимодействия вузов с бизнес-сообществом с целью преодоления разрыва между возможностями подготовки специалистов в вузах и потребностями рынка труда. В силу наличия разноформатного подхода к оценке компетенций выпускников вузов со стороны выпускающих и принимающих их организаций, модель специалиста с высшим образованием строится на основе набора компетенций как профессиональных, так и общекультурных. При этом предполагается, что выпускник в результате практико-ориентированной подготовки получает необходимый набор знаний и навыков, формирующих его профессиональные компетенции. В то время как качество профессионального образования оценивается работодателем на основе использования полученных в вузе компетенций в трудовой деятельности. Поэтому важнейшим условием успешной реализации компетентностного подхода становится в современных условиях партнерство вузов и бизнес-сообщества, в рамках которого должны формироваться совместные подходы к разработке набора компетенций, удовлетворяющих по своим критериям обе стороны этих отношений.

Рассматривая партнерство как объединение экономических усилий и средств для решения совместной задачи, выделим основные составляющие такой формы отношений. Применительно к партнерству вузов и бизнес-сообщества можно рассмотреть три уровня отношений. Первый уровень выделяется как стратегический, который определяет основные цели совместной деятельности, среди которых:

- разработка актуальных компетенций, отражающих профессиональные отраслевые стандарты по соответствующей номенклатуре специальностей;
- проектирование ключевых образовательных программ на основе сформированных компетенций.

Второй уровень необходимо рассматривать как интеграционный, включающий:

- участие представителей бизнес-сообщества в формировании инновационной среды вуза;
- включение в реализацию образовательного процесса представителей предприятий и организаций по профилю вуза, в том числе через чтение лекций, руководство курсовыми и дипломными проектами и др.

Третий уровень направлен на оценку качественных параметров подготовки выпускника вуза, что реализуется путем:

- участия представителей бизнес-сообщества в государственной экзаменационной комиссии и итоговой государственной аттестации выпускников для оценки уровня сформированности профессиональных компетенций;
- развития новых инновационных форм оценки качества подготовки выпускников, направленных на проверку соответствия их способности решению задач в профессиональной области;
- формирования актуальных методов управления качеством образовательных программ.

Основная цель реализации этих уровней взаимодействия состоит в подготовке практико-ориентированных специалистов, способных реагировать на происходящие в экономике изменения, поскольку в современных условиях происходит быстрое устаревание информации, опережающее по скорости цикл подготовки специалиста в вузе. В связи с чем для работодателя важнее наличие у выпускника способности быстро приобретать знания и уметь применять их на практике. Для выпускников вузов компетентность формируется набором профессиональных компетенций и реализуется через способность применять их в профессиональной деятельности.

Для того, чтобы проанализировать действие рассмотренных элементов партнерства вузов и бизнес-сообщества, рассмотрим политику работы с выпускниками крупных российских компаний с государственным участием,

которые наиболее широко представлены на российском рынке труда: государственная корпорация «Ростех», госкорпорация «Росатом», ПАО «Роснефть», ПАО «ГМК «Норильский никель». Рассмотренные программы работы с выпускниками крупных российских корпораций позволяют выделить основные механизмы их взаимодействия с вузами (Табл.3.6).

Таблица 3.6. – Механизмы содействия трудоустройству выпускников и их и адаптации крупными российскими компаниями

Компания	Механизмы трудоустройства	Механизмы адаптации
ГК «Ростех»	<p>Взаимодействие с вузами-партнерами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Программы целевого обучения и профессиональной подготовки 2) Создание и поддержка базовых кафедр 3) Участие в разработке образовательных программ 4) Производственная и преддипломной практика 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Программы профессиональной подготовки учебно-методического центра Академии Ростеха: развитие профессиональных компетенций; развитие личностно-деловых компетенций; комплексные программы развития кросс-функциональных команд; реализация специальных образовательных программ совместно с социальными партнерами 2) Проект «Женщины: школа наставничества»: погружение в профессиональную среду; получение необходимых для трудовой деятельности навыков и компетенций 3) Наставничество ведущих специалистов госкорпорации
ПАО «Роснефть»	<ol style="list-style-type: none"> 1) Долгосрочные соглашения о взаимодействии с вузами в регионах деятельности, в том числе обеспечение деятельности базовых кафедр вузов 2) Производственная и преддипломная практика на предприятиях компании 3) Профориентационные мероприятия, в т. ч. «Дни Роснефти» в вузах, участие в ярмарках вакансий 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Программы адаптации молодых специалистов в трудовых коллективах в течение трех лет 2) Дополнительное образование, корпоративное модульное обучение 3) Наставничество, закрепление за молодым специалистом наставника из числа сотрудников компании 4) Организация научно-практических конференций на уровне регионов и дочерних предприятий 5) Советы молодых специалистов на дочерних предприятиях
ГК «Росатом»	<ol style="list-style-type: none"> 1) Целевое обучение студентов в опорных вузах 2) Прохождение производственной и преддипломной практики 3) Участие в работе базовых кафедр опорных вузов 4) Участие в организации крупных образовательных проектов 5) Финансирование стипендиальных программ 	<p>Программа научных стажировок «Лаборатория роста Росатома» продолжительностью от 1 до 3 лет с выплатой заработной платы участникам стажировки</p>

Продолжение Таблицы 3.6.

Компания	Механизмы трудоустройства	Механизмы адаптации
ПАО «ГМК «Норникель»	1) Участие в формировании образовательного процесса в партнерских вузах, внедрение модулей обучения с учетом актуальных для компании компетенций 2) Программа «Профессиональный старт» - целевая подготовка и отбор студентов профильных вузов для последующего трудоустройства на в структурах компании 3) Программа «Покорители Севера» - курс профессиональной подготовки в рамках производственной практики с целью последующего трудоустройства на предприятиях компании	«Лидерская программа «Первая арктическая» - специальная программа для выпускников вузов и молодых специалистов, включает: - Официальное трудоустройство на период программы - Обучение по специальным учебным программам - Приобретение навыков кросс-функциональной деятельности - Поддержка наставника из числа 100 ведущих топ-менеджеров компании - Социальный пакет на весь период программы - Перспектива трудоустройства на руководящую позицию в структурах компании по завершении программы

Источник: составлено автором по данным официальных сайтов государственной корпорации Ростех - <https://rostec.ru/?ysclid=lr553awgji577592722>; государственной корпорации Росатом - <https://rosatom.ru/index.html>; ПАО «Роснефть»- <https://www.rosneft.ru/>; ПАО «Норильский никель» - <https://www.nornickel.ru/careers/beginning/>

Приведенные данные показывают, что основными механизмами взаимодействия с вузами со стороны крупных работодателей в настоящее время являются:

- целевое обучение студентов профильных специальностей;
- производственные практики и стажировки на территории работодателей;
- сотрудничество с вузами, включая создание и поддержку базовых кафедр профильных специальностей и направлений, участие в формировании учебных планов и образовательных программ;
- внутренние мотивационные мероприятия и мероприятия по трудовой адаптации специалистов профильных специальностей, поддержка их дальнейшего профессионального развития.

В проанализированном опыте взаимодействия крупных компаний с вузами получили развитие такие механизмы как создание профильных кафедр при вузах, что отражает новое направление развития партнерства бизнес-сообщества и вузов, которое является достаточно затратным, поэтому крупные

компании заинтересованы вкладывать свой капитал в развитие вузов с целью получения отдачи в виде подготовленных по их стандартам специалистов.

Таким образом, рассмотрев механизмы реализации спроса на выпускников вузов на рынке труда, мы выделили несколько наиболее эффективных механизмов, среди которых наряду с традиционными используются и такие как целевая подготовка специалистов; рейтинги вузов по трудоустройству как критерии отбора лучших претендентов; компетентностный подход в оценке уровня профессиональной подготовки выпускника. Дальнейшее развитие этих механизмов будет способствовать преодолению разрыва между системой высшего образования и потребностями рынка труда в части более эффективной адаптации выпускников вузов к реальным рыночным потребностям.

Вместе с тем на рынке труда прослеживается незаинтересованность большинства работодателей участвовать в подготовке специалистов высшей квалификации. Данный вывод получил подтверждение в ходе исследования, проведенного с участием автора в период 2022-2023 гг., в котором были опрошены представители работодателей уровня топ-менеджмента и представители кадровых служб, а также представители карьерных центров и отделов практики трудоустройства высших учебных заведений и их филиалов города Москвы и Московской области. Исследование проведено в форме анкетного опроса, где были предложены разработанные автором анкеты для представителей вузов и представителей бизнес-сообщества (Приложение1). Всего в авторском исследовании приняли участие представители 360 компаний и 46 учебных заведений (список вузов и компаний-участников представлен в Приложении 2).

Гипотеза исследования была сформулирована следующим образом: взаимодействие академических (высшие учебные заведения) и бизнес-структур имеет взаимовыгодное значение и обуславливает готовность сторон развивать партнерские отношения на основе институционализированных договорных отношений.

На первом этапе методом анкетирования был проведен опрос представителей работодателей о реализации их компаниями договоров о сотрудничестве с высшими учебными заведениями.

На втором этапе представители компаний, не имеющих договоров о сотрудничестве с вузами, уточнили причины подобной ситуации.

На третьем этапе представители компаний, у которых подобные договоры есть, выделили направления практики взаимодействия с университетами, преимущества и перспективы ее развития.

В ходе опроса было выявлено, что только 206 представителей компаний (58%) имеют договоры с вузами о сотрудничестве. О том, что договоры о сотрудничестве с университетами не заключены, заявили представители 79 компаний (21,9%). Остальные респонденты затруднились с ответом (рис. 3.6.).

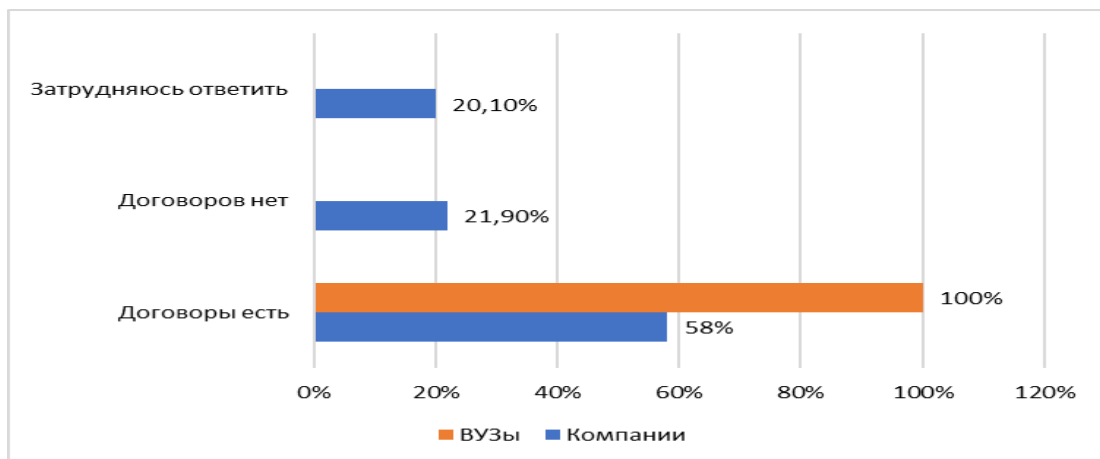


Рисунок 3.6. - Распределение ответов на вопрос «Имеются ли у Вашей компании/ Вашего вуза договоры о сотрудничестве с представителями бизнеса/ высшими учебными заведениями?»

Таким образом, свыше 1/5 опрошенных респондентов не реализуют программы сотрудничества с образовательными организациями высшего образования, что говорит о незаинтересованности этих компаний принимать участие в тех, или иных видах мероприятий по обеспечению студентов профессиональными навыками, востребованными на рынке труда. Среди причин незаключения договоров с учебными заведениями были выявлены следующие (рис. 3.7).



Рисунок 3.7. - Распределение ответов на вопрос «По какой причине Вы не развиваете партнерские связи с высшими учебными заведениями?»

Опрошенные работодатели не видят выгоды от взаимодействия с вузами. Основными причинами, по которым компании не развивают партнерские связи с университетами, являются: отсутствие точек взаимодействия – 48 человек (31,2%); отсутствие явных смыслов в сотрудничестве – 39 человек (25,3%) и просто нежелание руководства развивать подобные связи – 25 человек (16,2%).

Для представителей бизнес-сообщества наиболее значимыми факторами развития сотрудничества с университетами являются возможность использования материально-технической базы вуза для нужд компании (проведение обучающих мероприятий в аудиториях, организация встреч, использование библиотечного фонда, лабораторных помещений и пр.) – 188 человек (91% опрошенных), возможность рекрутировать работников из числа выпускников, обладающих необходимыми компетенциями – 179 человек (86,9%), обучать сотрудников компании по образовательным программам университета – 172 человека (83,5%).

В свою очередь представители университетов называют следующие преимущества от партнерства с реальным сектором (рис. 3.8).

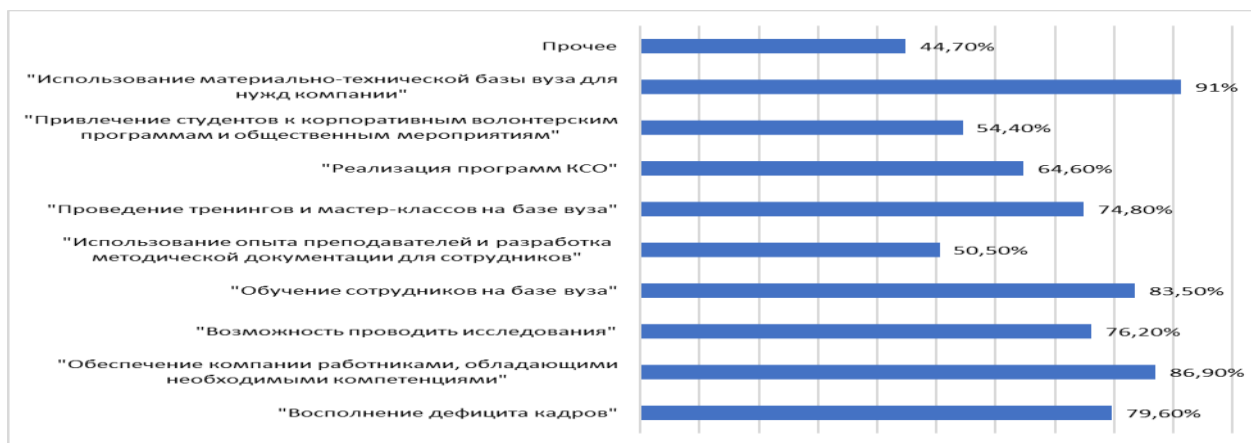


Рисунок 3.8. - Распределение ответов на вопрос «Какие преимущества дает Вашей компании (организации, учреждению) сотрудничество с высшими учебными заведениями?»⁷⁵

Наиболее значимыми факторами для представителей образовательного сообщества являются возможность трудоустроить выпускников по окончании обучения в вузе – 46 человек (100%) и отправить студентов на практику или стажировку – 44 человека (95,7%).



Рисунок 3.9. - Распределение ответов на вопрос «Какие преимущества дает Вашему университету сотрудничество с предприятиями (организациями, учреждениями) реального сектора?»⁷⁶

Исследование показало, что представители образовательных организаций (ПУ) и представители компаний-работодателей (ПР) по-разному оценивают направления и виды деятельности, реализуемой в рамках договоров о сотрудничестве (рис. 3.10).

⁷⁵ Общая сумма ответов выше 100%, поскольку можно было обозначить несколько вариантов ответов.

⁷⁶ Общая сумма ответов выше 100%, поскольку можно было обозначить несколько вариантов ответов.

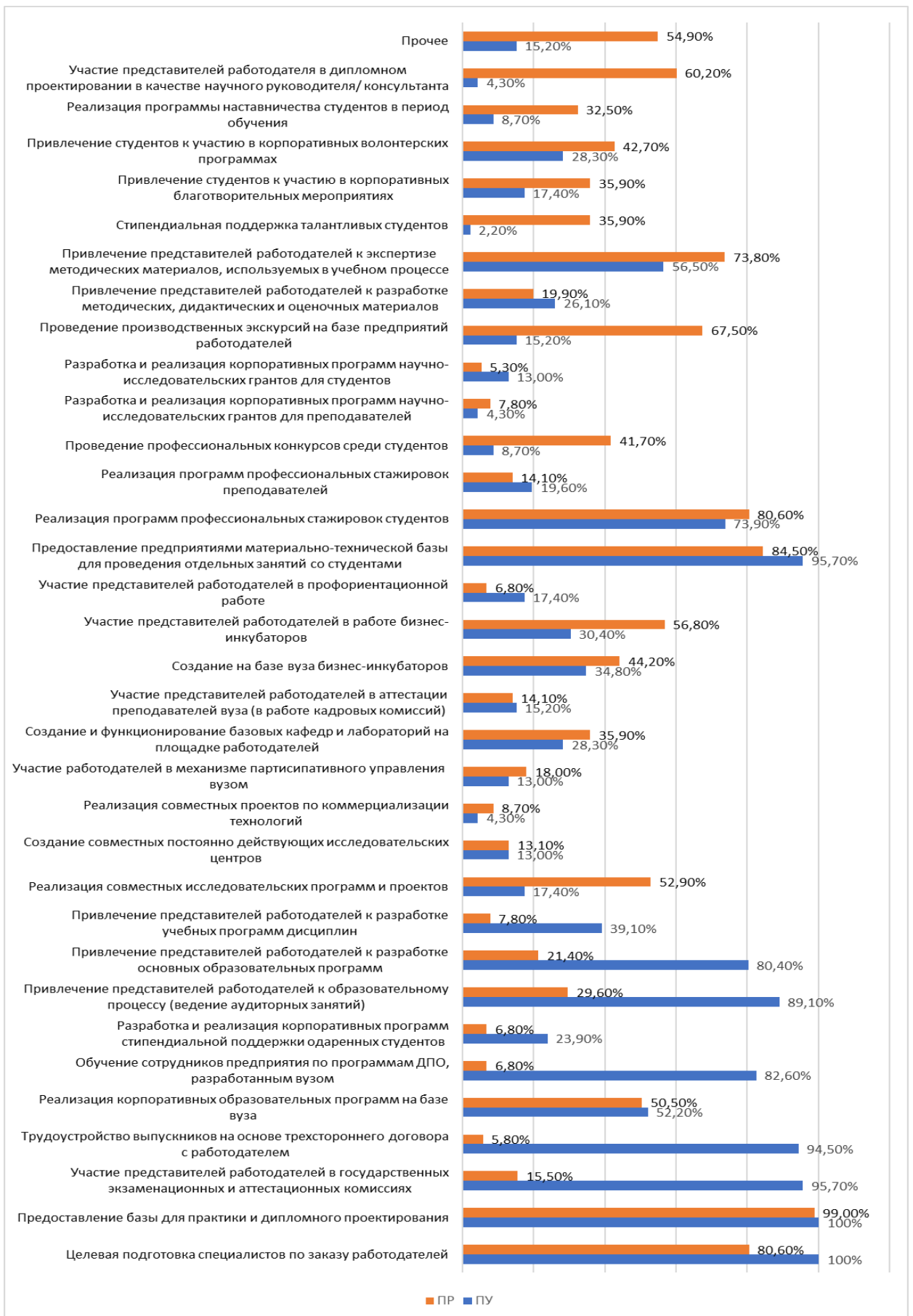


Рисунок 3.10. - Основные направления в рамках договоров о сотрудничестве

Так, наиболее распространенными среди компаний (организаций, учреждений) направлениями были названы «предоставление базы практик и дипломного проектирования» – 204 человека (99%); «предоставление материально-технической базы, обеспечивающей проведение занятий со студентами – 174 человека (84,5%); «использование базы для профессиональной стажировки студентов» - по 166 человек (80,6%).

В свою очередь, представители образовательных организаций (ПУ) в качестве наиболее распространенных форм сотрудничества с представителями бизнес-сообщества, компаниями-работодателями назвали мероприятия, представленные в диаграмме на рис. 3.8, среди них:

- «использование предприятий как базы прохождения практики и дипломного проектирования» – по 46 человек (100%);
- «участие представителей работодателей в государственных экзаменационных и аттестационных комиссиях» – 44 человека (95,7%);
- «реализация трудоустройства выпускников в рамках трехстороннего договора с работодателем» – 43 человека (94,5%).

Несмотря на то, что представители университетов практически единодушны в вопросах дальнейшего развития партнерских связей с бизнес-сообществом, работодатели дают более сдержанные оценки по поводу участия в договорных отношениях с вузами.

Проведенное исследование в большей степени подтвердило выдвинутую гипотезу. В той части, в которой гипотеза не получила подтверждения, а именно тот факт, что ряд бизнес-структур не хотят развивать партнерские отношения с вузами, требуется более глубокий анализ. По нашему мнению, это связано в первую очередь с размером предприятия: микро- и малые предприятия, как правило, не имеют ресурсов, которыми могли бы заинтересовать образовательные организации высшего образования.

Таким образом, как показал анализ практики трудоустройства выпускников, целенаправленно работают с привлечением выпускников вузов преимущественно представители крупного бизнеса и компании с

государственным участием. И лишь единицы работодателей используют инновационные формы работы с выпускниками вузов, такие как комплексные программы стажировок, взаимодействие с вузами в ходе формирования учебных планов и мотивационно-адаптационные мероприятия для молодых специалистов. Остальные работодатели в большинстве не выделяют привлечение выпускников в отдельное направление, а предпочитают пользоваться общераспространенными традиционными способами, как и в привлечении других категорий сотрудников, такими как поиск на онлайн-ресурсах в сети интернет, привлечение сотрудников с помощью кадровых агентств и использование личных рекомендаций.

Очевидно, что необходимость повышения эффективности использования кадров, а также новые технологические и управленческие задачи в дальнейшем потребуют как расширения количества работодателей, работающих с привлечением выпускников вузов, так и внедрения инновационных технологий работы по поиску, привлечению и профессиональному развитию молодых специалистов.

В силу чего работодатель должен стать элементом системы подготовки выпускников вузов к выходу на рынок труда, поскольку большинство из них рассматривают молодых специалистов как фактор развития трудового потенциала предприятия, обеспечивающего повышение его конкурентоспособности. В то же время те работодатели, которые принимают на себя ответственность за адаптацию выпускников вузов к условиям рынка труда, тем самым способствуют минимизации рисков возникновения дефицита квалифицированной рабочей силы на своих предприятиях. Данный процесс развивался бы более активно, если бы государство стимулировало работодателей в области расширения сотрудничества с вузами в части обеспечения базы для прохождения стажировок и практик студентов, приема на работу на льготных условиях обучающихся на выпускных курсах.

3.3. Трансформация модели развития центров трудоустройства и карьеры при вузах в структуре современного рынка труда

Важное место в повышении эффективности трудоустройства выпускников вузов отводится Центрам трудоустройства и карьеры (ЦТК) при высших учебных заведениях, которые призваны выполнять следующие функции:

- исследование рынка труда молодежи и молодых специалистов, описание предложений и требований хозяйствующих субъектов к компетенциям персонала, подготовка состава компетенций для выпускников вузов;
- формирование научно-методического инструментария профессиональной ориентации, трудоустройства и планирования карьеры;
- разработка механизмов привлечения молодежи в ЦТК и программ карьерного развития, а также технологий применения механизмов взаимодействия с потенциальными работодателями;
- применение методов волонтерства при сопровождении процессов управления трудоустройством и карьерой студентов и выпускников вузов;
- внедрение и использование методов и технологий сервисного сопровождения трудоустройства и карьерного продвижения;
- проведение аудита и мониторинга занятости и продвижения по карьере выпускников;
- корректировка стратегии, тактики, формирование систем кадрового и информационно-технологического обеспечения процессов управления трудоустройством и карьерой при высших учебных заведениях.

Следует отметить, что в настоящий момент реализация системы трудоустройства выпускников при помощи внутренних центров карьеры вузов сопряжена со множеством противоречий, которые можно разделить на обособленные группы с учетом доминирующих субъектов исследуемых процессов. Субъектами, вызывающими противоречия, могут быть сами вузы, выпускники вузов – молодые специалисты, работодатели и, наконец,

государство.

Самые распространенные противоречия возникают между вузами и их потенциальными партнерами-работодателями, при этом данные противоречия выражаются в ряде форм:

- несоответствие объема оказанных образовательных услуг сложившимся реальным потребностям студентов и выпускников в части их будущей профессиональной деятельности у работодателей;
- различие в уровнях качества подготовки молодых специалистов предъявляемым требованиям работодателей;
- отсутствие единой системы требований в отношении подготовки молодых специалистов как со стороны работодателей, так и со стороны самих вузов, что приводит к полной оторванности навыков и умений выпускников от сложившейся системы квалификационных профессиональных требований;
- недостаточная роль работодателей в процессах повышения качества подготовки студентов;
- временная несогласованность подготовки специалистов с учетом возникающих кризисных моментов в экономической и социальной жизни страны;
- отсутствие четкого контакта между вузами и работодателями, что проявляется в сложностях в процессе направления студентов на производственную и преддипломную практики.

Все более частыми сегодня становятся противоречия, которые возникают в системе взаимодействий между выпускниками и самими вузами, что проявляется в полной или частичной незаинтересованности вузов в осуществлении поддержки и сопровождения трудоустройства выпускников, в проведении качественной профориентационной работы применительно к абитуриентам и студентам. Также вузы не проявляют заинтересованности в изучении изменений требований работодателей к квалификации потенциальных работников, в анализе тенденций трансформации рынков труда, параметров емкости и проблем развития рынков с точки зрения

корректировки номенклатуры реализуемых образовательных программ. Следует отметить и противоречия во взаимоотношениях государства и выпускников вузов, что проявляется преимущественно в расхождении между общественными (государственными) и личностными приоритетами в части потенциальной занятости выпускников вуза. Указанные противоречия обостряются при отсутствии или непроработанности нормативно-правовой базы, которая определяет процессы в области социально-экономической поддержки выпускников вузов.

Наконец, можно говорить и о наличии противоречий между вузами и государством, что находит проявление в:

- неэффективном функционировании единой системы мониторинга востребованности выпускников вузов;
- наличии очевидных недостатков формирования системы госзаказа в отношении подготовки специалистов определенных профессий и квалификаций.

Имеют место и отдельные противоречия, которые возникают между работодателями и государством, при этом указанные противоречия проявляются в слабом содействии и сопровождении процесса трудоустройства для молодых специалистов со стороны работодателей, а также в недостаточной подготовке к аттестации данных молодых специалистов⁷⁷.

Рассмотренные противоречия показывают наличие разбалансированности процессов управления трудоустройством и карьерой при высших учебных заведениях, что особенно проявляется в современных кризисных условиях. Все это обуславливает важность и необходимость формирования адаптационного механизма, обеспечивающего нивелирование описанных выше противоречий, обусловленных несогласованностью профессиональных компетенций, заложенных в программах обучения, с

⁷⁷ Фартуна, Д.К. Трудоустройство выпускников вузов: теоретический анализ проблемы / Д.К. Фартуна, О.Н. Асютина, // Организация работы с молодежью. – 2020. – № 2.

текущими потребностями рынка труда в специалистах высшей квалификации, которые сформировались за период обучения студентов.

Ключевой целью деятельности ЦТК следует считать оказание помощи выпускникам и студентам в построении трудовой карьеры, а также помощь в трудоустройстве на работу к партнерам вуза. Отдельно следует указать на такую важную цель, как проведение координационно-аналитической работы, связанной с повышением уровня конкурентоспособности, а также уровня информированности выпускников вуза о современном состоянии, о возможных тенденциях национального и регионального рынков труда. Это все должно помогать выпускникам вуза обеспечивать максимальный уровень реализации возможностей для трудоустройства на работу к партнерам вуза.

Главным преимуществом работы ЦТК является его сфокусированность на конкретной среде абитуриентов, студентов и выпускников, возможности проводить с ними долгосрочные и скорректированные мероприятия по их трудовой адаптации и повышению уровня конкурентоспособности на рынке труда. ЦТК обладает возможностями взаимодействия с широким кругом работодателей в рамках организации деятельности Ассоциации выпускников, Фонда учредителей вузов, что позволяет ему сформировать значительную базу вакансий, актуальных и подходящих для выпускников.

К недостаткам работы ЦТК можно отнести формальный подход к разработке и реализации основных мероприятий по управлению трудоустройством и карьерой. В то же время на их деятельности отражаются и макроэкономические факторы. Так, резкое ухудшение экономической ситуации в стране и мире способно привести к значительному сокращению числа потенциальных вакансий, а сам ЦТК эти вакансии не создает, что, несомненно, будет приводить к разочарованию студентов и выпускников от невозможности трудоустроиться, а также к отсутствию статусных и привлекательных для современных выпускников вакансий.

Исходя из анализа деятельности ЦТК и определенных противоречий, складывающихся во взаимодействии участников процесса – вузов,

государства и организаций-работодателей, можно сделать вывод, что в целях повышения качества функционирования этого подразделения необходимо привести его структуру к современным реалиям развития рынка труда.

В соответствии с исследованиями форм поиска работы выпускников вузов, предпринятыми российскими учеными, а также данных обследования Росстата, установлено, что доля выпускников, воспользовавшихся услугами ЦТК при вузах, составляет в среднем от 8 до 16%, в то время как доля выпускников, воспользовавшаяся источниками Интернет-ресурсов при поиске работы, варьирует от 36 до 62%⁷⁸. Отмеченный низкий уровень эффективности деятельности центров содействия трудоустройству и карьеры, а также наличие противоречий в функционировании этой системы требует совершенствования ее структуры и расширение направлений деятельности. Кроме того, вступление в действие нового закона «О занятости населения в Российской Федерации»⁷⁹, устанавливающего порядок проведения регулярного Мониторинга трудоустройства выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам для Роструда, требует учета этого нововведения в деятельности центров.

В настоящее время меняется подход к сбору информации в области поиска мест трудоустройства выпускников вузов в связи с вводом Минобрнауки России в 2022 году платформы Факультетус, которая приняла на себя функции цифровой трансформации взаимоотношений вузов с работодателями по поводу адаптации образовательных программ под их запросы⁸⁰. Платформа агрегирует как данные об имеющихся вакансиях, так и данные о трудоустройстве выпускников вузов, которые формируются путем взаимодействия с государственными органами – Рострудом и органами

⁷⁸ Свиныхова Ю.Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях рисков российского рынка труда: формальные и неформальные каналы поиска работы // Экономика труда. 2022. Том 9. № 11. С. 1744; Охотников О.В., Казакова Ю.Е. Трудоустройство выпускников вуза как проблемы системы российского образования // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Том 18. № 2. С. 435.

⁷⁹ Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

⁸⁰ Платформа Факультетус. – Электронный ресурс: <https://facultetus.ru/?ysclid=lr51z84naj894942600>

государственной службы занятости в субъектах РФ. Введенные изменения мониторинга трудоустройства сокращают задачи ЦТК по ведению контроля трудоустройства выпускников, что обуславливает перераспределение их функций в более востребованные области, в том числе подготовку студентов к выходу на рынок труда.

В связи с чем автором предложена модель трансформации функционала Центра трудоустройства и карьеры при вузе, максимально отвечающая современным требованиям участников процесса трудоустройства выпускников и включающая в себя совокупность блоков, представленных Службой занятости, платформой Факультетус и самим ЦТК (Рис.3.11).



Рис. 3.11. - Структурно-функциональная модель трансформации функционала Центра трудоустройства и карьеры при вузе

По нашему мнению, консолидация функций мониторинга трудоустройства выпускников вузов в Службе занятости и принятие на себя полномочий по формированию банка вакансий для выпускников вузов со стороны платформы Факультетус позволяет центрам трудоустройства и карьеры сфокусироваться на подготовке выпускников к выходу на рынок труда. Это создает возможность формировать систему мероприятий для адаптации выпускников при поступлении на работу. Для чего необходимо внести изменения в структуру организации работы центров, обеспечив интеграцию разных направлений и видов деятельности в единую систему содействия профессиональному и личностному росту, трудоустройству и развитию карьеры студентов, что позволяет расширить возможности этих центров для работы с абитуриентами, студентами и выпускниками.

По ряду позиций требуется совершенствование механизмов деятельности центров, прежде всего, связанных с повышением ориентированности на запросы работодателей с точки зрения обеспечения уровня подготовленности выпускников к потребностям рынка труда. Для реализации этой функции автором предлагается ряд направлений, в том числе:

- расширение аналитическо-исследовательской работы по поводу определения тенденций, складывающихся на рынке труда;
- корректировка образовательных программ и наборов компетенций в соответствии с изменяющимися технологическими инновациями, трансформирующими реальные компетентностные запросы работодателей.

Исходя из изменившегося функционала центра, можно выделить основные направления в его деятельности, которые должны быть наиболее востребованы в целях минимизации рисков нетрудоустройства выпускников вузов, среди них:

- аналитическое направление, включающее анализ текущей ситуации на рынке труда и определение перспективной потребности в выпускниках;
- информационное, обеспечивающее информирование студентов и выпускников о ситуации на рынке труда;

- консультационное, обеспечивающее подготовку студентов в области перспективного планирования карьеры;

- организационное, включающее обучение студентов и выпускников технологии трудоустройства, приемам и методам поиска, самопрезентации, формированию правильного имиджа соискателя вакансии.

С учетом результатов проведенного анализа предлагаются следующие направления повышения эффективности деятельности ЦТК, в том числе:

- разработка и использование научно-методического инструментария трудоустройства;

- использование волонтеров в работе ЦТК;

- переход к электронной форме сервисного обслуживания, включая управление, сервисное сопровождение, аудит и мониторинг трудоустройства и карьеры, в том числе за счет расширения охвата информацией через подключение к электронной платформе «Факультетус», аккредитованной при Минобрнауки России в целях сбора информации от работодателей по наличию вакансий.

Таким образом, предложенная структурно-функциональная модель трансформации функционала Центра трудоустройства и карьеры при вузе определяет новое место центров в инфраструктуре российского рынка труда и изменение функционала в процессе реализации трудоустройства выпускников вузов. Преимущества, вытекающие из предложенной модели, могут быть реализованы в совершенствовании организации процесса трудоустройства, в том числе через возможность обеспечивать максимальное информирование студентов обо всех открытых вакансиях; за счет создания базовых кафедр и активной работы волонтеров изменить имидж вуза и его выпускников в глазах работодателей; создать единую информационную среду для построения рациональных коммуникаций между работодателем, студентами и выпускниками. Новая роль ЦТК может проявиться в создании платформы для коммуникаций студентов и работодателей, а при условии эффективной реализации поставленной задачи он может стать одним из наиболее значимых

структурных подразделений вуза.

Следует отметить, что на практике центры трудоустройства и карьеры, будучи самостоятельными единицами в организационной структуре университетов, сепарированы от образовательного блока (факультеты, кафедры, лаборатории), а их деятельность рассматривается как вторичная и малозначимая по отношению к образовательному процессу. В силу чего центрам трудоустройства и карьеры достаточно сложно вести системную работу, направленную на формирование возможностей успешного трудоустройства студентов в процессе обучения и выпускников при переходе от образовательной деятельности к трудовой.

По нашему мнению, целесообразным представляется подход к развитию центров трудоустройства и карьеры, который позволяет интегрировать не только разные направления и виды деятельности в единую систему содействия профессиональному и личностному росту, трудоустройству и развитию карьеры студентов, но и в рамках высшего учебного заведения интегрировать центр во все виды деятельности университета, направленные на работу с абитуриентами, студентами и выпускниками.

Как было отмечено ранее, показатели трудоустройства выпускников университетов являются своего рода маркером эффективности вуза в направлении подготовки специалистов, обладающих компетенциями, максимально адекватными потребностям работодателей. Именно центр трудоустройства и карьеры является тем структурным подразделением, который приближает студента (впоследствии выпускника) к рынку труда. В связи с чем, рассматривая эффективность трудоустройства выпускников вуза, необходимо оценить показатели деятельности центров трудоустройства и карьеры.

В рамках разработанного в исследовании методического подхода сформирована система показателей, которая позволяет оценить эффективность деятельности центра. Она строится на основе пяти групп показателей:

общая оценка деятельности ЦТК;

- востребованность программ ЦТК;
- трудоустраиваемость выпускников вуза;
- эффективность работы ЦТК;
- эффективность трудоустройства выпускников вуза (Табл.3.7).

Выбор показателей по каждой из групп был обусловлен спецификой выполняемых функций центрами трудоустройства и карьеры, качество выполнения которых раскрывают представленные показатели.

Таблица 3.7. – Показатели оценки эффективности работы центров трудоустройства и карьеры при вузах

Направление оценки	Показатель	Формула расчета
Общая оценка деятельности ЦТК	Коэффициент вовлеченности студентов - КВС.	$KBC = \frac{\text{Количество студентов вуза, участвовавших в программах ЦТК}}{\text{Общий контингент студентов вуза}}$
Востребованность программ ЦТК.	Коэффициент вовлеченности выпускников – КВВ.	$KBV = \frac{\text{Количество студентов выпускных курсов вуза, участвовавших в программах ЦТК}}{\text{Общее количество студентов выпускных курсов}}$
Трудоустраиваемость выпускников вуза	Коэффициент трудоустраиваемости - КТВ	$КТВ = \frac{\text{Количество выпускников, впервые трудоустроенных в течение 6 месяцев по окончании обучения}}{\text{Общее количество выпускников вуза}}$
Эффективность работы ЦТК	Коэффициент эффективности работы ЦТК	$ЭФ = \frac{\text{Количество трудоустроенных выпускников в течение года после окончания вуза}}{\text{Общее количество выпускников вуза}}$
Эффективность трудоустройства выпускников вузов	Коэффициент эффективности трудоустройства выпускников вузов	$ЭФ = \frac{\text{Количество трудоустроенных по профилю полученной специальности выпускников в течение года после окончания вуза}}{\text{Общее количество выпускников вуза}}$

Составлено автором.

Особое место в предлагаемом методическом подходе занимает показатель оценки эффективности трудоустройства выпускников вуза, который мы обосновали как отражающий реальные значения эффективности работы центров путем учета трудоустроенных выпускников по профилю полученной в вузе специальности.

Разработанные в данном исследовании показатели были апробированы

на основе оценки результатов деятельности ЦТК трех экономических вузов Москвы: РЭУ им. Г.В. Плеханова, РАНХиГС, Финансовый университет. Полученные расчетные данные были классифицированы через предложенные в работе показатели. Базой получения статистических данных была информация самих вузов, размещенная в открытом доступе, и данные Министерства науки и высшего образования РФ за период 2019-2021 гг.

Оценка результатов деятельности ЦТК рассматриваемых вузов показала различие уровней эффективности работы ЦТК.

С учетом исследований, которые проводились карьерной студенческой службой в 2021 году, в первый год после окончания РЭУ им. Г.В. Плеханова нашли работу 85% выпускников вуза. Из них в рамках полученной специальности было трудоустроено около 90% выпускников РЭУ им. Г.В. Плеханова. Также следует указать на тот факт, что 40% выпускников РЭУ им. Г.В. Плеханова были трудоустроены к работодателям, у которых они проходили практическую подготовку. Еще один интересный факт про трудоустройство в РЭУ им. Г.В. Плеханова: 5% выпускников стали предпринимателями, а также открыли собственный бизнес⁸¹.

В свою очередь, в соответствии с данными Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, удельный вес трудоустройства для выпускников РЭУ им. Г.В. Плеханова составляет в среднем за рассматриваемый период (2019-2022 гг.) 86%, для РАНХиГС - 80%, а для выпускников Финансового университета – 95%.

Полученные данные по трем выбранным вузам были рассчитаны на основе предложенных нами показателей и сгруппированы в таблицу (табл.3.8).

По большинству показателей лидирует Финансовый университет, что подтверждает высокую эффективность трудоустройства его выпускников. Это обеспечивается эффективной работой центра трудоустройства и карьеры,

⁸¹ Штыхно, Д. РЭУ имени Г. В. Плеханова: трудоустройство – приоритетное направление деятельности: интервью // Бизнес России – главный промышленный портал: сайт. – Москва. – URL: <https://glavportal.com/materials/reu-imeni-g-v-plehanova-trudoustrojstvo-prioritetnoe-napravlenie-deyatelnosti/>.

который к началу 2022 года имел в своем распоряжении заключенные договора о партнерстве с 900 предприятиями преимущественно профильной для вуза направленности. РЭУ им. Г.В. Плеханова в рамках партнерства с бизнес-сообществом имеет 700 договоров для трудоустройства своих выпускников. РАНХиГС указывает о наличии около 60 договоров с организациями-партнерами, преимущественно органами государственной и муниципальной службы, а также банками и юридическими организациями.

Таблица 3.8. – Оценка результатов деятельности ЦТК экономических вузов

Наименование показателя	2019	2020	2021	2022
Общая оценка деятельности ЦТК				
- РЭУ им. Г.В. Плеханова	0,2	0,3	0,5	0,8
- РАНХиГС	0,1	0,15	0,2	0,3
- Финансовый университет	0,25	0,31	0,43	0,45
Востребованность программ ЦТК				
- РЭУ им. Г.В. Плеханова	25	25	36	51
- РАНХиГС	15	17	18	18
- Финансовый университет	31	31	32	33
Трудоустраиваемость выпускников вуза				
- РЭУ им. Г.В. Плеханова	86	83	85	88
- РАНХиГС	72	67	95	86
- Финансовый университет	96	93	95	96
Эффективность работы ЦТК				
- РЭУ им. Г.В. Плеханова	75	70	73	76
- РАНХиГС	60	58	62	63
- Финансовый университет	77	75	77	78
Эффективность трудоустройства выпускников вуза				
- РЭУ им. Г.В. Плеханова	81	78	80	81
- РАНХиГС	66	60	86	74
- Финансовый университет	90	87	89	91

Источник: составлено автором на основе результатов мониторинга.

Общая оценка деятельности центров трудоустройства и карьеры у РЭУ им. Г.В. Плеханова значительно выше по сравнению с другими вузами, что обусловлено созданием в вузе платформы для всех студентов, где размещена полезная информация по прохождению процесса поиска работы и трудоустройства, подготовки резюме и прохождения собеседования и др. Это повышает доступность информации центра широкому кругу обучающихся в вузе и повышает эффективность деятельности центра. Такая организация

работы ЦТК по выстраиванию траектории профессиональной карьеры студентов и выпускников обеспечивает повышение эффективности не только деятельности самого центра, но и эффективности трудоустройства выпускников вуза.

В отличие от РЭУ им. Г.В. Плеханова РАНХиГС имеет более низкий показатель оценки деятельности ЦТК, что связано с низкими показателями обращения студентов в центр и слабо развитой договорной работой с бизнес-партнерами.

Таким образом, результаты апробации предложенных в рамках нашего исследования показателей оценки эффективности работы ЦТК показали, что они отражают меру их включенности в процесс трудоустройства выпускников как структурного подразделения, наделенного определенными полномочиями по реализации заданной функции. Представленные результаты апробации подтвердили наличие определенного потенциала этих подразделений в реализации политики трудоустройства выпускников вузов. Вместе с тем для РАНХиГС по ряду позиций требуется настройка оперативных механизмов деятельности центров, прежде всего повышение ориентированности на запросы работодателей с точки зрения обеспечения уровня подготовленности выпускников к потребностям рынка труда.

В целях повышения эффективности работы ЦТК необходимы организационно-структурные изменения, обеспечивающие интеграцию этих центров в единую систему содействия профессиональному и личностному росту, трудоустройству и развитию карьеры студентов путем включения их в инфраструктуру рынка труда.

Выводы по 3-ей главе:

На основе построения корреляционно-регрессионной модели определено влияние на уровень трудоустройства выпускников вузов одного из выделенных в гипотезе факторов - численности трудоспособного населения. Построенный на основе полученного уравнения регрессии временной тренд показал, что показатель численности трудоустроенных выпускников, начиная

с 2023 года, изменит направление движения в сторону роста и его значения по годам станут отражать положительную динамику: численность трудоустроенных выпускников вузов будет возрастать с темпом роста 2,8-2,9% в год.

Обоснованы основные направления повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов, среди которых: преодоление временного разрыва между введением Минобрнауки РФ в работу вузов новых компетентностных стандартов и профилей новых специальностей и возникшими в них потребностями на рынке труда; переход от использования практико-ориентированного подхода к проведению образовательного процесса как отдельных элементов к организации учебного процесса как целостной практико-ориентированной системы подготовки специалистов, раскрывающих сущность будущей профессиональной деятельности; более широкое развитие партнерства вузов с бизнес-сообществом, позволяющего устранить разноформатный подход к оценке компетенций выпускников вузов со стороны выпускающих и принимающих их организаций, обеспечить включение практиков в реализацию образовательного процесса через участие представителей бизнеса в формировании инновационной среды вуза.

Предложена трансформационная модель функционала деятельности центра трудоустройства и карьеры при вузе в соответствии с изменениями государственной политики мониторинга трудоустройства выпускников вузов и формированием банка вакансий со стороны Минобрнауки РФ на платформе Факультетус, обуславливающих смещение акцентов в их деятельности на подготовку студентов к выходу на рынок труда. Предложен методический подход к совершенствованию работы центров трудоустройства и карьеры при вузах за счет расширения аналитическо-исследовательской работы для определения тенденций, складывающихся на рынке труда, корректировки образовательных программ и наборов компетенций в соответствии с изменяющимися технологическими инновациями, трансформирующими реальные компетентностные запросы работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования в диссертации сделаны следующие выводы и получены новые результаты:

1. На основе выделения совокупности факторов, подтверждающих обособленное место системы высшего образования в структуре рынка труда, обосновано положение выпускников вузов как самостоятельного рыночного сегмента, который выступает относительно независимой частью совокупного рынка труда, объединяющей профессионально обособленные группы рабочих мест и работников и имеющей ограниченную мобильность между другими секторами рынка. В то же время доказано, что этот сегмент обеспечивает взаимодействие между экономикой и системой образования, в связи с чем выполняет важнейшую функцию на рынке труда по поводу воспроизводства высококвалифицированных кадров.

2. На основе контентного анализа сложившихся в экономической литературе точек зрения на определение эффективности трудоустройства выпускников выделены ключевые его признаки и сформулировано его основное содержание как результата реализации перехода от обучения к занятости, минуя безработицу и экономическую неактивность, определяемого уровнем трудоустройства выпускников по профилю полученной специальности, рассчитываемым по отношению ко всей численности окончивших высшее учебное заведение в рассматриваемом году. Рассмотрены составляющие элементы процесса трудоустройства, обеспечивающие формирование условий достижения его эффективной реализации. Выявлено, что в развитии этого процесса проявляются противоречия, препятствующие достижению эффективности трудоустройства, которые подразделяются на несколько уровней взаимоотношений участников процесса трудоустройства. С целью преодоления этих противоречий обоснована формула расчета эффективности трудоустройства выпускников вузов, в соответствии с которой расчет эффективности должен производиться как соотношение

трудоустроенных выпускников по профилю полученной специальности ко всей совокупности окончивших вуз в анализируемом году.

3. Оценка механизмов трудоустройства выпускников вузов в России и зарубежных странах показала, что наиболее приемлемыми для повышения эффективности деятельности центров трудоустройства и карьеры российских вузов являются следующие: развитие бизнес-академического партнерства, построенного на взаимодействии вуза и производственных структур; интеграции карьерных сервисов, реализуемой на платформе, объединяющей разнообразные образовательные, консалтинговые, информационные и прочие услуги и продукты; стимулирование развития разнообразных профессиональных инициатив у студентов для формирования навыков, обеспечивающих конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

4. В исследовании показано, что на российском рынке труда существует реальное расхождение в потребностях в высококвалифицированных специалистах и возможностях их подготовки в системе высшей школы. Во многом это связано с отставанием системы образования от тех изменений, которые происходят в экономике, поскольку открытие новых специальностей и разработка новых профессиональных компетенций спускаются Министерством образования и науки РФ, что формирует временной бюрократический разрыв по внедрению изменений в систему образования. В связи с чем формируется отставание содержания подготовки специалистов от реальных потребностей работодателей. Кроме того, наличие развитой системы частных вузов формирует переизбыток подготовки специалистов гуманитарного профиля, а также юристов и экономистов. Выявлено расхождение количественных параметров подготовки специалистов по гуманитарным, юридическим, сельскохозяйственным специальностям с реальными потребностями рынка труда, что отражается в низких показателях трудоустройства и размерах заработных плат выпускников этих направлений подготовки. Среди причин низкого уровня трудоустройства специалистов

гуманитарного и юридического профиля - доминирование объема подготовки таких специалистов в частных вузах и по очно-заочным формам обучения.

5. Анализ трудоустройства и занятости молодых специалистов на рынке труда выявил, что в процессе трудоустройства выпускники попадают под влияние рисков, которые препятствуют их эффективному трудоустройству. Большинство из выделенных рисков связано с реализацией процесса трудоустройства выпускников вузов и проявляются до поступления молодых специалистов на работу. Среди них: риски недостижения трудоустройства из-за несоответствия характеристик претендента на вакансию с заявленными работодателем требованиями; риски неполучения работы в силу наличия дифференциации дипломов в глазах работодателей по качеству вузов; риски отказа в трудоустройстве из-за дифференциации форм обучения претендентов (очно-заочной или заочной); риски отсутствия навыков поведения на рынке труда и слабого владения технологиями поиска работы и трудоустройства.

6. В процессе адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда отмечено действие определенной группы рисков, классифицируемых как адаптационные риски, среди которых: риски несоответствия полученного образования требованиям рынка труда; риски отсутствия опыта трудовой деятельности по полученной специальности; риски нехватки навыков и компетенций, требуемых работодателями; риски несоответствия полученных в вузе компетенций требованиям выполняемой работы; риски получения заработной платы ниже ожиданий выпускника; риски трудоустройства не по профилю полученного образования; риски низкой оценки работодателем начального трудового потенциала выпускника.

Влияние выделенных рисков на процесс трудоустройства выпускников вузов не только снижает его эффективность, но и способствует развитию среди молодых специалистов тенденции непрофильного трудоустройства, что противоречит реализации задач высшей школы в подготовке специалистов для удовлетворения реальных потребностей российской экономики.

7. В рамках построения корреляционно-регрессионной модели для оценки влияния на уровень трудоустройства выпускников вузов группы факторов (численность трудоспособного населения, количество безработных, среднемесячная заработная плата, численность выпускников вузов, количество выпускников негосударственных вузов) подтверждено значимое воздействие одного из выделенных факторов - численности трудоспособного населения. Построенный на основе полученного уравнения регрессии временной тренд показал, что показатель численности трудоустроенных выпускников, начиная с 2023 года, изменит направление движения в сторону роста и его значения по годам станут отражать положительную динамику: численность трудоустроенных выпускников вузов будет возрастать с темпом роста 2,8-2,9% в год.

8. Обоснованы основные направления повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов, среди которых: преодоление временного разрыва между введением Минобрнауки РФ в работу вузов новых компетентностных стандартов и появлением потребностей в них на рынке труда; переход от использования практико-ориентированного подхода к проведению образовательного процесса как отдельных элементов к реализации учебного процесса как целостной практико-ориентированной системы подготовки специалистов, раскрывающей сущность будущей профессиональной деятельности; более широкое развитие партнерства вузов с бизнес-сообществом, позволяющего устранить разноформатный подход к оценке компетенций выпускников вузов со стороны выпускающих и принимающих их организаций, обеспечить включение практиков в реализацию образовательного процесса через участие представителей бизнеса в формировании инновационной среды вуза.

9. Разработана структурно-тр модель функционала деятельности центра трудоустройства и карьеры, предполагающая смещение акцентов в деятельности центров на подготовку студентов к выходу на рынок труда. Потребность в трансформации предопределена изменениями государственной

политики мониторинга трудоустройства выпускников вузов и формированием банка вакансий со стороны Минобрнауки РФ на платформе Факультетус, обуславливающих смещение акцентов в деятельности центров на подготовку студентов к выходу на рынок труда.

9. Предложен методический подход к совершенствованию работы центров трудоустройства и карьеры при вузах за счет расширения аналитическо-исследовательской работы для определения тенденций, складывающихся на рынке труда, корректировки образовательных программ и наборов компетенций в соответствии с изменяющимися технологическими инновациями, трансформирующими реальные компетентностные запросы работодателей. Для повышения эффективности деятельности ЦТК автором разработаны показатели, обеспечивающие расчет реальных значений реализации процесса трудоустройства, что может служить базой для оценки работы таких центров. В рамках проведенной апробации предложенных показателей был произведен их расчет на основании данных по трем экономическим вузам: РЭУ им. Г.В. Плеханова, Финансовой академии при Правительстве РФ, РАНХиГС, которые показали реальное состояние деятельности ЦТК в этих вузах и позволили выявить слабые места, влияющие на снижение оценки трудоустройства выпускников рассмотренных вузов.

С учетом результатов анализа предложены направления совершенствования деятельности ЦТК, в том числе: исследование рынка труда молодежи; разработка и использование научно-методического инструментария трудоустройства; привлечение молодежи в ЦТК и их карьерное развитие; взаимодействие с потенциальными работодателями; использование волонтеров в работе ЦТК; управление, сервисное сопровождение, аудит и мониторинг трудоустройства и карьеры (включая формирование стратегии, тактики, кадровое и информационно-технологическое обеспечение).

10. Обоснованы основные направления повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов, в том числе:

- преодоление временного разрыва между введением Минобрнауки РФ в работу вузов новых компетентностных стандартов и специальностей и возникшими в них потребностями на рынке труда;

- переход от использования практико-ориентированного подхода к проведению образовательного процесса как отдельных элементов к организации учебного процесса как целостной практико-ориентированной системы подготовки специалистов, раскрывающих сущность будущей профессиональной деятельности;

- расширение диапазона развития партнерства вузов с бизнес-сообществом, позволяющего устранить разноформатный подход к оценке компетенций выпускников вузов со стороны выпускающих и принимающих их организаций, обеспечить включение практиков в реализацию образовательного процесса через участие представителей бизнеса в формировании инновационной среды вуза.

Список использованных источников

Нормативные документы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023).
2. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Федеральный закон № 144-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – Электронный ресурс: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105260041>
4. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 26 ноября 2020 г. № 1456 “О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования”.
5. Квота приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2023 год, утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2022 г. № 3502-р.
6. Протокол заседания Межведомственной комиссии по проведению мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы и реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений, № ДЛ-12 от 29.04.2013 г. / Минобрнауки Российской Федерации. - Электронный ресурс: http://минобрнауки.рф/новости/3354/файл/2223/13.05.14-протокол_ДЛ-12_05.pdf.
7. Примерный перечень критериев общероссийской системы оценки эффективности деятельности высших учебных заведений / утв. зам. министра науки и образования Российской Федерации 19.06.2012. - Электронный ресурс: <http://www.fgosvo.ru/uploadfiles/npo/20120716185408.pdf>.

Статьи и монографии

8. Абдуллина, А.Д. Управление карьерой работника в современных организациях / А. Д Абдуллина // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 3. – С. 174-176. – ISSN 2225-3157.
9. Абрамов, Р.А. Оценка влияния качества современного образования на трудоустройство выпускников вузов / Р.А. Абрамов, И.В. Морозов, Д.И. Наскидашвили // Образование. Наука. Научные кадры. – 2019. – № 1. – С. 71-79. – ISSN 2073-3305.
10. Авраамова, Е.М. Механизмы трудоустройства российской молодежи / Е.М. Авраамова, С. А. Беляков, Д. М. Логинов, Е.А. Полушкина // Научные доклады: социальная политика; РАНХиГС. – Москва: Дело, 2017. – 106 с. – ISBN 978-5-7749-1234-6.
11. Авраамова, Е.М. Мониторинг трудоустройства молодежи / Е.М. Авраамова, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов, Е.А. Семионова; под редакцией Т.Л. Клячко. – Москва: Дело, 2018. – 55 с. – ISBN 978-5-7749-1330-5.
12. Авраамова, Е.М. Тенденции занятости российской молодежи в регионах / Е.М. Авраамова // Социологические исследования. – 2018. – № 9. – С. 130–134. – ISSN 0132-1625.
13. Аврамова, Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов / Е.М. Аврамова // Общественные науки и современность. – 2011. – № 3. – С. 51–61. – ISSN 0869-0499.
14. Агафонова Е. А. Трудоустройство выпускников как один из показателей эффективности работы вуза на современном этапе: анализ, проблемы и перспективы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 10. – С. 1–5. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14616.htm>.
15. Алпатова, И.А. Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность: монография / И.А. Алпатова и др.; под науч. ред. И.С. Болотина, В.Ф. Пугач // МАТИ. – Санкт-Петербург: Нестор-История, 2012. – 188 с. – 500 экз. – ISBN 978-5-89781-982-1.

16. Анализ положения выпускников с высшим и средним профессиональным образованием на рынке труда в России. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. 2018. – 64 с.
17. Анисимова А.Э, Гагельстром А.О. Российское высшее образование и рынок труда // Журнал «Россия: тенденции и перспективы развития». Ежегодник. 2016. Вып. 11. Том: Ч.3. С.717-726.
18. Антоненко, В.В. Трудоустройство выпускников вузов - реальность или вымысел? / В.В. Антоненко // Альманах современной науки и образования. – 2013. – № 3(70). – С. 17-20. – ISSN 1993-5552.
19. Аржаных, Е.В. Трудоустройство выпускников с ОБЗ вузов и ссузов: сравнительный анализ / Е.В. Аржаных, О.А. Гуркина // Высшее образование в России. – 2015. – № 12. – С. 96-103. – ISSN 0869-3617.
20. Арискин М.В. Адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда. Основные проблемы. / М.В. Арискин, Л.М. Медведева, Е.Ю. Немова. // Молодой ученый. 2015. №10 (90). С.1053-1054.
21. Багирова, И.Х. Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства / И.Х. Багирова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 3(23). – С. 180-186. – ISSN 1998-8648.
22. Бадмаева, С.В. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства в мегаполисе: монография / С.В. Бадмаева, В.Н. Бобков, М.М. Гаврилов [и др.]; под научной редакцией В.Н. Бобкова и А.А. Литвинюка. – Москва: Ru.SCIence, 2020. – 228 с.
23. Базаров, Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? / Т.Ю. Базарова // Организационная психология. – 2013. – № 4. – С. 92–108. – ISSN: 2312-5942.
24. Базжина В.А., Лобатюк В.В. Проблема соответствия системы высшего образования потребностям рынка труда в условиях инновационного развития России. // Экономика и управление. 2014. № 12 (110). С. 60-72.
25. Баскакова, Д.Ю. Трудоустройство выпускников вузов: ожидание и

- реальность / Д.Ю. Баскакова, О.Ю. Белаш, М.Ю. Шестопапов // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. – 2017. – Т. 1. – С. 137-141.
26. Баталин, А.И. Трудоустройство выпускников российских вузов: состояние проблемы / А.И. Баталин, О.В. Мунина // Новая наука: от идеи к результату. – 2016. – № 12-4. – С. 131-133. – ISSN 2412-9755.
27. Безбородова, Т.М. Безработица среди молодежи в России / Т.М. Безбородова, А.А. Давыденко // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2016. – № 4(25). – С. 53-55. – ISSN 2221-366X.
28. Бельтюкова, О.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения / О.Н. Бельтюкова, Е.Н. Хорошилова // НАУКА-RASTUDENT.RU. – 2016. – № 11. – ISSN 2311-8814. – Текст: электронный. – DOI отсутствует. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=xasven>.
29. Бибик, В.Л. К проблеме трудоустройства молодежи / В.Л. Бибик // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 8. – С. 93-95. – ISSN 2220-3036.
30. Блинова, Т.В. Структура неформальной занятости молодежи на российском рынке труда / Т.В. Блинова, А.А. Вяльшина // Социологические исследования. – 2018. – № 4. – С. 61–72. – ISSN 0132-1625.
31. Бобова О.В. Зарубежный опыт управления персоналом / О.В. Бобова // Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции 28 сентября 2012 г. Ч. 8. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2012. – С. 19-23.
32. Богданова, А.Д. Актуализация зарубежного опыта по вопросам воспроизводства кадрового потенциала / А.Д. Богданова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2015. – № 2-3. – С. 98-101. – ISSN 2413-0869.
33. Богомолова Ю.И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход // Теория и практика общественного развития

2012. №8. С.342. [Электронный журнал]. URL: <http://www.teoria-practica.ru/ru/-8-2012.html> (дата обращения: 20.11.2023).
- 34.Болотин, И.С. Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников вузов России: прошлое и настоящее / И.С. Болотин, С.И. Басалай, А.А. Михайлов // Социология образования. – 2016. – № 2. – С. 18. – SSN 1561-2465.
- 35.Болотин, И.С. Трудоустройство выпускников вузов в России: история и современность : монография / И.С. Болотин, В.Ф. Пугач. – Москва; Санкт-Петербург: МАТИ, Нестор-История, 2012. – 192 с. – 500 экз. – ISBN 978-5-89781-982-1.
- 36.Бондаренко, А.А. Трудоустройство выпускников вузов / А.А. Бондаренко, З.А. Фардзинова // Инновационные технологии в науке и образовании. – 2015. – № 1(1). – С. 304-306. – ISSN 2413-3981.
- 37.Борисова, А.А. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика / А. Борисова, М. Киселева // Ректор вуза. – 2015. – № 1. – С. 44-53. – ISSN 2074-9616.
38. Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Прогнозирование конкурентоспособного профильного трудоустройства выпускников вузов //Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2. С. 85-93.
39. Борисова, Н.В. Компетентностный подход и современные образовательные технологии в реализации систем обеспечения качества высшего образования: экспериментальная авторская программа / Н.В. Борисова, В.Б. Кузов. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 18 с. – ISBN отсутствует.
- 40.Булатова, Г.А. Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вузов / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2017. – № 4. – С. 18-23. – ISSN 2413-8584.
- 41.Булатова, Г.А. Трудоустройство выпускников вузов в зеркале статистики / Г.А. Булатова // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. – 2017. – № 4. – С. 43-48. – ISSN 2542-0690.

42. Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований. // Экономика. Профессия. Бизнес. 2020. № 3. С.14 – 20.
43. Букетова, Д.Е. Оценка деятельности персонала – основа управления в HR / Д.Е. Букетова // Устойчивое развитие: вопросы экономики, права, экологии, социологии, образования, управления проектами: Сборник научных статей по итогам всероссийской заочной научно-практической конференции, 24–25 января 2013 года Санкт-Петербург. – Санкт-Петербург: «КультИнформПресс», 2013. – С. 19-24.
44. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования. / В. Г. Былков // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 4. — DOI: 10.17150/2411- 6262.2017.
45. Вагаева, Ж.А. Трудоустройство выпускников вузов в России: проблемы и пути решения / Ж.А. Вагаева, Г.Р. Кузьева // Школа университетской науки: парадигма развития. – 2012. – № 2-2(6). – С. 63-66. – ISSN 2219-9721.
46. Варшавская Е. Я. Где и кем работают высокообразованные россияне. // Демоскоп Weekly. 2017. № 713–714. Электронный ресурс: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (дата обращения: 22.10.2023).
47. Виниченко, М.В. Трудоустройство выпускников вузов России: проблемы и пути решения / М.В. Виниченко // Социальная политика и социология. – 2012. – № 4(82). – С. 7-20. – ISSN 2071-3665.
48. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы. Доклад НИУ ВШЭ. – М.: ВШЭ, 2022.
49. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с.

50. Вяткина И.В. Практико-ориентированное обучение как средство профессионализации подготовки будущих специалистов в университете // Новый взгляд на систему образования: Сборник материалов II Международной научно-практической конференции, Прокопьевск, 10 апреля 2019 года / Ответственный редактор Е.Ю. Пудов. – Прокопьевск: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2019. – С. 1-5.
51. Ганиева, С.Б. Проблемы эффективности образовательных услуг и трудоустройство выпускников вузов / С.Б. Ганиева, Д.А. Ходиев, Х.У. Саидова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2018. – № 11. – С. 176-182. – ISSN 2413-5151.
52. Гарькин, И.Н. Трудоустройство выпускников вузов с ОВЗ: проблемы и пути решения / И.Н. Гарькин, О.М. Назарова // News of science and education. – 2018. – № 3. Том 5. — С. 064-066. – ISSN отсутствует.
53. Гасанов, М.М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона: монография / М.М. Гасанов, В.М. Дибиргаджиев [и др.]; Дагестанский государственный университет. – Махачкала: Наука-плюс, 2007. – 187 с. – 100 экз. – ISBN 978-5-903063-30-7.
54. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. – 2-е изд., испр. – Москва: Норма; ИНФРА-М, 2016. – 352 с. – 40 экз. – ISBN 978-5-91768-711-7.
55. Давыдова, Т.Е. Трудоустройство студентов и выпускников вузов: мотивация субъектов системы и направления ее совершенствования / Т.Е. Давыдова, А.И. Попова, А.Е. Распопова, // Экономика в инвестиционно-строительном комплексе и ЖКХ. – 2019. – № 1(16). – С. 117-122. – ISSN: 2587-7798.
56. Данакин, Н.С. Конкурентоспособность выпускников как показатель эффективности работы современного вуза / Н.С. Данакин, А.И. Шутенко //

- Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 1586. – ISSN 2070-7428.
57. Данакин Н.С. Совершенствование трудоустройства выпускников вузов в регионе: проблемы и решения / Н.С. Данакин, Г.А. Надеев // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. // Сборник мат. конф. Под ред. Г.А. Гуртова. – Петрозаводск: Петрозаводский государственный университет, 2014. – С.110.
58. Дежина, И.Г. Российское образование для инновационной экономики: «болевы́е точки» / И.Г. Дежина, Г.А. Ключарев // Социологические исследования. – 2018. – № 9. – С. 40–48. – ISSN 0132-1625.
59. Демиденко, С.Ю. Молодежь на рынке труда (по материалам круглого стола) / С.Ю. Демиденко // Социологические исследования. – 2018. – № 4. – С. 164–166. – ISSN 0132-1625.
60. Дмитриев, М.Г. Трудоустройство выпускников вузов: федеральный и региональный аспект / М.Г. Дмитриев, С.Н. Глаголев, В.Д. Кузнецов, А.Д. Чебеняев // Научно-методические и практические аспекты подготовки специалистов в современном техническом вузе : сборник научных трудов. – Белгород: Белгородская государственная академия строительных материалов им. В.Г. Шухова, 2003. – С. 186-189. – ISBN отсутствует.
61. Дружинина, Е.С. Предпосылки развития центров трудоустройства и карьеры в системе высшего образования / Е.С. Дружинина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2022. – № 5. – С. 20-30. – ISSN 2077-7175.
62. Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З. Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. – 2013. – № 1. – С. 37-39. – ISSN 0132-1552.
63. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Управление персоналом» / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Инфра-М, 2015. – 351 с. – С. 32. – ISBN 978-5-16-009526-4.

64. Ершова И.Г. Прогнозирование трудоустройства выпускников с высшим профессиональным образованием // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 8-2. – С. 409-412.
65. Жданкин, Н. Инновационный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников / Н. Жданкин, В. Суханов // *Ректор вуза*. – 2014. – № 3. – С. 4-13. – ISSN 2074-9616.
66. Журавлева, И.И. Трудоустройство выпускников российских вузов - граждан СНГ / И.И. Журавлева, Т.В. Кустов // *Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона*. – 2017. – Т. 1. – С. 172-174.
67. Журавлева Т.Б. Механизмы регулирования процессов подготовки и трудоустройства выпускников вузов. – Автореферат на соискание ученой степени д.э.н. – М.: 2004. – 52 с.
68. Забелина О.В. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда / О.В. Забелина, А.В. Майорова, Е.А. Матвеева // *Социально-трудовые исследования*. – 2018. – № 4(33). – С. 22. – ISSN 2658-3712.
69. Забелина О.В. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала / О.В. Забелина, А.В. Майорова, Е.А. Матвеева // *Экономика труда*. – 2019. – № 3. Том 6. – С. 1093-1104. – ISSN 2410-1613.
70. Забелина, О.В. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи / О.В. Забелина, А.М. Асалиев, Е.С. Дружинина // *Экономика труда*. – 2021. – № 9. Том 8. – С. 985-1002. – ISSN 2410-1613.
71. Зверева, Л.Г. Развитие рыночной политики и маркетинговое управление вузом по критерию «трудоустройство» выпускников // Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.э.н. - Краснодар, 2015.
72. Золотов, Р.А. Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда / Р.А. Золотов, Д.А. Слепнева // *Молодой ученый*. – 2018. – № 37(223). – С.

- 129-131. – ISSN 2072-0297.
73. Зоу, М. Трудоустройство выпускников вузов в Китае: влияние финансового кризиса / М. Зоу, Д. Лин, // Экономика образования. – 2010. – № 2(57). – С. 89-91. – ISSN 1609-4654.
74. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114–122. – ISSN 0132-1625.
75. Евстратова Т.А. Проблемы выпускников учреждений профессионального образования при трудоустройстве. Материалы Афанасьевских чтений, 2018. №3 (24). С. 60-66.
76. Ермолаева С.Г. Рынок труда. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2015. – С.25-30.
77. Ивченкова, М.С. Социальные аспекты влияния интернет-рекламы на потребительское поведение современной молодежи / М.С. Ивченкова, А.А. Кошелев // Управление устойчивым развитием. – 2019. – № 6(25). – С. 51–56. – ISSN 2499-992X.
78. Калмыков, Н.Н. Российское высшее образование: взгляд экспертов / Н.Н. Калмыков, Т.С. Сатырь // Социологические исследования. – 2016. – № 8. – С. 91–97. – ISSN 0132-1625.
79. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; Государственный университет управления. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 227 с. – ISBN 978-5-16-004751-5.
80. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова; под редакцией А.Я. Кибанова. – Москва: РИОР, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-369-00151-6.
81. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4: монография / А.Я. Кибанов [и др.]; под редакцией профессора И.Б. Дураковой. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 242 с. – С. 5-20. – DOI 10.12737/25064. – ISBN 978-5-16-012762-0.

82. Козель, В.Н. Профессиональные компетенции, трудоустройство и карьера специалистов по работе с молодежью: монография / В.Н. Козель, С.Н. Фомина, А.В. Ивиева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный социальный университет. – Москва: Российского гос. социального ун-та, 2012. – 182 с.
83. Коннова, О.А. Трудоустройство выпускников вузов республики Башкортостан: анализ каналов занятости, тенденции / О.А. Коннова, И.А. Хусаинова, Н.С. Илюшина, А.С. Хусаинов // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 8(97). – С. 537-544. – ISSN 1999-2300.
84. Коровкин А. Г. Образовательные характеристики рабочей силы как фактор согласования спроса и предложения на российском рынке труда / А. Г. Коровкин, И. Б. Королев, Е. А. Единак // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015. № 13. С. 222–239.
85. Крамчанинова, Н.В. Молодёжь в условиях социальных изменений / Н.В. Крамчанинова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – № 3. – С. 65-68. – ISSN 2220-2404.
86. Крепс, Т.В. Трудоустройство выпускников экономических вузов: проблемы и пути их решения / Т.В. Крепс, В.В. Наруш // Инновации и инвестиции. – 2018. – № 12. – С. 112-115. – ISSN 2307-180X.
87. Кречетова Е.В. Адаптация выпускников вуза на рынке труда // Молодой ученый. 2021. № 51 (393). С.310-315.
88. Круглов, В.И. Трудоустройство выпускников вузов как оценка качества инженерного образования в России / В.И. Круглов, В.Ф. Пугач // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2016. – № 6. – С. 30-34. – ISSN 1026-955X.
89. Курина, В.А. Трудоустройство выпускников вузов культуры и искусств / В.А. Курина, Э.А. Куруленко // Вестник самарского государственного университета. – 2012. – № 5(96). – С. 40-42. – ISSN 1810-5378.
90. Ларченко, Е.М. Трудоустройство выпускников вузов – основная проблема современного рынка труда / Е.М. Ларченко // Вестник магистратуры. – 2012. – № 4. – С. 74-77. – ISSN 2223-4047.

91. Мартьянов, В.С. Социальная стратификация современных обществ: от экономических классов к рентным группам? / В.С. Мартьянов // Социологические исследования. – 2016. – № 10. – С. 139-148. – ISSN 0132-1625.
92. Маслова Е.В. Эффективное трудоустройство выпускников вузов: реальность или несбыточная мечта / Е.В. Маслова // Университетская площадь: художественно-публицистический альманах. – Воронеж: ВГУ, 2010. – № 3. – С. 61-62.
93. Мاستикова, Н.С. Восприятие социальной справедливости россиянами на основе данных европейского исследования / Н.С. Мاستикова // Научный результат. Социология и управление. – 2019. – № 1. Том 5. – С. 39–51. – ISSN 2408-9338.
94. Матвейчук, В. Детерминанты удовлетворенности трудом работников X и У поколений: региональное исследование / В. Матвейчук, В.В. Воронов, И. Самуль // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – № 2. Том 12. – С. 225–237. – ISSN отсутствует.
95. Махиянова, А.В. Современный портрет вуза: оценка качества образования и деятельности как агента социализации / А.В. Махиянова // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 5 (130). – С. 230–234. – ISSN 1726-846X.
96. Меренков А.В., Шаврин В.С. Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1(95). С. 94-103.
97. Минобрнауки России: Итоги второго мониторинга трудоустройства выпускников: официальный сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 21.02.2022). – Текст: электронный.
98. Митюрникова, Л.А. Концептуальные подходы профессиональной ориентации молодёжи в современной России (социологическое исследование): монография / Л. А. Митюрникова. – Москва: Дашков и К°,

2014. – 347 с. – ISBN 978-5-394-02521-1.
99. Михайлова, Л.С. Востребованность и трудоустройство выпускников экономических вузов на рынке труда / Л.С. Михайлова, К.А. Гирская // Сфера услуг: инновации и качество. – 2019. – № 41. – С. 102-112. – ISSN 2221-6324.
100. Мягков, А.Ю. Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда / А.Ю. Мягков // Социологические исследования. – 2016. – № 6(386). – С. 102–109. – ISSN 0132-1625.
101. Назипова, Д.А. Управление персоналом в России и за рубежом / Д.А. Назипова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2012. – № 7. – С. 61-65. – ISSN отсутствует.
102. Найденова, Л.И. Тенденции и прогнозы некоторых новых изменений в социальной структуре современного российского общества / Л.И. Найденова, Е.В. Вострокнутов, Н.В. Осипова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2017. – № 3 (43). – С. 138–147. – ISSN 2072-3016.
103. Насадкин М.Ю., Питухин Е.А. Показатели эффективности трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 6. С.94.
104. Нежметдинова, Ф.Т. Трудоустройство выпускников аграрных вузов и их карьера / Ф.Т. Нежметдинова, Г.Р. Фассахова, Л.Р. Шагивалиев // Сельский механизатор. – 2017. – № 6. – С. 2-3. – ISSN 0131-7393.
105. Нехода Е.В., Кучинова Е.С. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход. // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 4 (20). С. 43-44.
106. Образование в цифрах: 2022: краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Л. Б. Кузьмичева, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с.
107. Одегов, Ю.Г. Специалисты по управлению персоналом (HR-менеджеры):

- проблемы подготовки в России / Ю.Г. Одегов // Вестник Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. – 2008. – № 2(20). С. 46–54 – ISSN отсутствует.
108. Онищенко, С.В. Гарантированное трудоустройство выпускников вузов по распределению: проблемы и перспективы / С.В. Онищенко // Экономика и социум. – 2013. – № 4-2(9). – С. 364-371. – ISSN: 2225-1545.
109. Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 241 с.
110. Охотников О.В., Казакова Ю.А. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2019. Т. 18, № 3. С. 432-450.
111. Охтова, И.М. Подготовка и трудоустройство выпускников экономических вузов: современное состояние и перспективы / И.М. Охтова // Вестник ИЭАУ. – 2020. – № 27. – С. 9. – ISSN 2312-2633.
112. Павлова, Е.П. Трудоустройство в профессиональном становлении выпускников вузов (на примере педагогического института СВФУ) / Е.П. Павлова, М.В. Осипова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61-3. – С. 153-155. – ISSN 2311-1305.
113. Павлова О.Н., Казин Ф. А., Бутаков Н. А. Профильность трудоустройства выпускников вузов: анализ данных социальных сетей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 51.
114. Певная, М.В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М.В. Певная; Министерство образования и науки Российской Федерации; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; Институт государственного управления и предпринимательства. – Екатеринбург: Уральский университет, 2016. – С. 126. – ISBN 978-5-7996-1677-9.
115. Петров, А.М. Трудоустройство выпускников российских вузов в современных экономических условиях / А.М. Петров // Экономические науки. – 2021. – № 199. – С. 63-67. – ISSN 2072-0858.

116. Плугарь, О.А. Молодежь как социальная группа: определение, социально-демографические характеристики и перспективные направления исследований / О.А. Плугарь, Т.М. Кононова, О.М. Горева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – С. 674. – ISSN 2070-7428.
117. Полисадов С.С. Практико-ориентированное обучение в вузе / С.С. Полисадов // Уровневая подготовка специалистов: электронное обучение и открытые образовательные ресурсы : сборник трудов I Всероссийской научно-методической конференции, 20-21 марта 2014 г., Томск. — Томск: Изд-во ТПУ, 2014. С. 349-350.
118. Попова, Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях / Е.С. Попова // Социологический журнал. – 2018. – № 3. Том 24. – С. 98–116. – ISSN 1562-2495.
119. Потапова Д.С. Особенности реализации молодежной политики в Скандинавских странах // Молодой ученый. – 2016. – № 4(108). – С. 606-608. – ISSN 2072-0297.
120. Пугач, В.Ф., Федорова, Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов (статистико-социологический анализ) / В.Ф. Пугач, Е.А. Федорова // Высшее образование в России. – 2011. – № 10. – С. 136-146. – ISSN 0869-3617.
121. Радаев, В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ / В.В. Радаев // Социологические исследования. – 2018. – № 3. – С. 15–32. – ISSN 0132-1625.
122. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. – Москва: МГУ, 2009. – 64 с.
123. Рат, Т. Максимальный заряд: как наполнить энергией профессиональную и личную жизнь / Т. Рат; перевод с английского О. Ключинской. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 237 с. – ISBN 978-5-00117-854-5.
124. Рацлаф, А.А. Трудоустройство выпускников (на примере вузов г.

- Оренбурга) / А.А. Рацлаф, А.В. Седова // Молодой ученый. – 2015. – № 11(91). – С. 961-963. – ISSN 2072-0297.
125. Родина, Г.Е. Трудоустройство выпускников вузов: модель и эффективные решения для региона : монография / Г.Е. Родина [и др.] ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2014. – 202 с. – ISBN 978-5-7568-1089-9.
126. Родина, Г.Е. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и решения в региональной экономике / Г.Е. Родина, В.А. Любичкая // Вестник алтайской науки. – 2015. – № 1(23). – С. 98-105. – ISSN 1994-2273.
127. Российская Федерация. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. 2021: Статистический сборник / Государственный комитет Российской Федерации по статистике 2021. – Москва: Росстат, 2021. – 177 с. – ISBN отсутствует.
128. Ростовцев, С. Использование метода социального проектирования, социального маркетинга рынка труда в деятельности службы занятости населения / С. Ростовцев // Служба занятости. – 2008. – № 12. – С. 57. – ISSN 2074-9597. – ISSN отсутствует.
129. Рофе А. И. Рынок труда: учебник / А. И. Рофе. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Кнорус, 2015. – 321 с.
130. Рынок труда молодых специалистов: итоги 1 половины 2021 года // Группа компаний HeadHunter. Результаты исследования – URL: <https://hh.ru/article/28904>. Дата публикации: 30.07.2023.
131. Сафиуллин, А.Р. Трудоустройство и заработная плата выпускников УЛГТУ и других вузов / А.Р. Сафиуллин, В.Д. Юртанова // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2018. – № 2(82). – С. 4-6. – ISSN: 1684-7016.
132. Свинухова Ю.Н. Стратегии эффективного трудоустройства в условиях рисков российского рынка труда: формальные и неформальные каналы поиска работы // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 11. – С. 1739-1756.

133. Сероштан, М.В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе: анализ и оценка: монография / М.В. Сероштан; Министерство образования и науки Российской Федерации; Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – Москва: Дашков и К°, 2016. – 239 с. – С. 76. – ISBN 978-5-394-02798-7.
134. Смирнов, Р.Г. Трудоустройство выпускников вузов: проблемное поле кадрового обеспечения региональных предприятий / Р.Г. Смирнов // Островские чтения. – 2015. – № 1. – С. 474-477. – ISSN отсутствует.
135. Спенсер-мл. Лайл М. и Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРО, 2005. - 384 с.
136. Стрельцова, М.А. Трудоустройство выпускников вузов не по специальности / М.А. Стрельцова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2017. – № 2(15). – С. 57-58. – ISSN 2409-7179.
137. Сундеева, М.О. Трудоустройство выпускников вузов как показатель интеграции России в европейское образовательное пространство / М.О. Сундеева, М.А. Татаренко // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 4(56). – С. 146-150. – ISSN 2225-3157.
138. Сычева, В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения / В.О. Сычева // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 4(55). – С. 91-97. – ISSN: 1682-2358.
139. Сычева, В.О. Факторы, влияющие на трудоустройство выпускников вузов / В.О. Сычева // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2016. – № 11. – С. 117-120. – ISSN 1026-955X.
140. Таланов, С.Л. Трудоустройство выпускников вузов как критерий оценки эффективности их деятельности / С.Л. Таланов // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2014. – № 3. – С. 35-39. – ISSN 1026-955X.
141. Тугускина, Г. Н. Исследование состояния человеческого капитала России / Г.Н. Тугускина, В.Д. Дорофеев // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2016. – № 4 (40). – С. 170–176.

- ISSN 2072-3016.
142. Тюплина, И.А. Трудоустройство выпускников вузов в монопрофильном городе / И.А. Тюплина // Социология. – 2010. – № 4. – С. 85-92. – ISSN 1812-9226.
143. Уварова, В.И. Трудоустройство выпускников вузов: стратегии и проблемы / В.И. Уварова // Образование и общество. – 2011. – № 6(71). – С. 75-81. – ISSN 2071-6710.
144. Фартуна, Д.К. Трудоустройство выпускников вузов: теоретический анализ проблемы / Д.К. Фартуна, О.Н. Асютина, // Организация работы с молодежью. – 2020. – № 2. – ISSN 2303-9337.
145. Филоненко, В.И. Занятость студентов во время обучения в вузе / В.И. Филоненко, Л.С. Скачкова, Ю.В. Филоненко // Социологические исследования. – 2018. – № 9. – С. 135–140. – ISSN 0132-1625.
146. Фролова, Е.В. Трудоустройство выпускников российских вузов: проблемы и возможности развития профессиональной идентичности / Е.В. Фролова, О.В. Рогач // Экономика образования. – 2021. – № 3(124). – С. 71-78. – ISSN 1609-4654.
147. Цёхла, С.Ю., Симченко, Н.А., Полищук, Е.А. Методологические подходы к сегментированию рынка труда молодежи. Российское предпринимательство. 2015. № 16(21). С.38-62.
148. Хасанова, Г.Б., Валеева, Н.Ш. Трудоустройство выпускников инженерных вузов: трудности и пути их преодоления / Г.Б. Хасанова, Н.Ш. Валеева // Вестник казанского технологического университета. – 2014. – № 5. Том 17. – С. 350-353. – ISSN отсутствует.
149. Хасенова, Л.А. Трудоустройство выпускников вузов, участвовавших в программах внешней академической мобильности / Л.А. Хасенова, А.А. Нурмагамбетов, Г.Т. Уранхаева // Вестник университета Туран. – 2021. – № 2(90). – С. 208-215. – ISSN 1562-2959.
150. Чередниченко, Г.А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата) / Г.А. Чередниченко // Социологические исследования. –

2018. – № 8. – С. 91–101. – ISSN 0132-1625.
151. Чередниченко Г. А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4. С. 94-100.
152. Чередниченко, Г.А. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образовательных и профессиональных траекторий) / Г.А. Чередниченко; Институт социологии Российской академии наук. – Санкт-Петербург: Изд-во РХГА, 2016. – 390 с. – ISBN 978-5-88812-795-7.
153. Черноскутов, В.Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов / Черноскутов, В.Е. // Развитие территорий. – 2015. – № 2(2). – ISSN 2412-8945.
154. Черныш, М.Ф. Студенческая молодежь и проблема справедливости в современном российском обществе / М.Ф. Черныш // Россия реформирующаяся. – 2017. – № 15. – С. 341-368. – ISSN 2618-7523.
155. Чернышкина, Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа / Н.Я. Чернышкина, // Вестник поволжской академии государственной службы. – 2013. – № 6(39). – С. 59-63. – ISSN отсутствует.
156. Чернявская, В.И. Современное управление персоналом: зарубежный опыт / В.И. Чернявская, Е.С. Даян // Научный обозреватель. – 2015. – № 3. – С. 11-12. – ISSN 2220-329X.
157. Харитоновна Л. «Сюкацу»: трудоустройство выпускников по-японски // Карьера – Регион. 2011. № 9.
158. Федченко И.В. Формирование эффективной занятости выпускников образовательных организаций высшего образования. – Автореферат к.э.н.-Томск, 2014.
159. Шакирова, Л.А. Трудоустройство выпускников вузов Казахстана / Л.А. Шакирова // Alma mater (вестник высшей школы). – 2016. – № 3. – С. 18-24. – ISSN 1026-955X.

160. Шапкин, В.В. Предпринимательские навыки и трудоустройство выпускников вузов / В.В. Шапкин // Декоративно-прикладное искусство и образование. – 2015. – № 3(14). – С. 78-85. – ISSN 2311-6773.
161. Шкаратан, О.И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99–110. – ISSN 0132-1625.
162. Яковлева, М.Н. Динамика ценностных ориентаций современной молодежи / М.Н. Яковлева // Смыслы жизни российской интеллигенции: РГГУ, Социологический факультет; Центр социологических исследований; под общей редакцией Ж.Т. Тощенко. – Москва: РГГУ, 2018. – С. 212–219. – ISBN 978-5-6040974-1-0.

Интернет-источники

163. Аналитический доклад Петрозаводского государственного университета. С.78. - Электронный ресурс: [http://xn --h1aing.xn --p1ai/docs/AnalyticReport/AnalyticReport.pdf](http://xn--h1aing.xn--p1ai/docs/AnalyticReport/AnalyticReport.pdf).
164. Ассоциация родителей школьников; Блог для родителей и старшеклассников / PROUCHEBU.COM: сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: https://prouchebu.com/employment_of_graduates
165. Минобрнауки России. – официальный сайт. - Электронный ресурс: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>
166. Отчеты о человеческом развитии. - Электронный ресурс: <https://hdr.undp.org/data-center>
167. Официальный сайт компании HeadHunter.ru. - Электронный ресурс: <https://hh.ru/rating?ysclid=lpfvt3vamf385842517>
168. Официальный сайт ГК «Ростех». – Электронный ресурс: <https://rostec.ru/careers/university/>
169. Официальный сайт ПАО «Роснефть». – Электронный ресурс: https://www.rosneft.ru/Development/personnel/young_specialists/

170. Официальный сайт ГК «Росатом». – Электронный ресурс: <https://rosatom-career.ru/students/cooperation-with-universities>
171. Официальный сайт ПАО «ГМК «Норильский никель». – Электронный ресурс: <https://www.nornickel.ru/careers/beginning/>
172. РИА-Новости: информационное агентство России: сайт. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://na.ria.ru/20210923/qs-1751447997.html>.
173. Сегментирование рынка труда: основные принципы его сегментирования. – Электронный ресурс: <https://put-ilicha.ru/segmentirovaniye-rynka-truda-osnovnyue-printsipy-yego-segmentirovaniya>.
174. Финэкспертиза. – Электронный ресурс: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/rab-vysh-obraz/>

Иностранные источники

175. Forbes, K. Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital / K. Forbes, E.M. Zampelli // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2014. – Vol. 43, I. 2. – P. 227–253.
176. Handy, F. A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about resume building? / F. Handy [et al.] // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. – 2010. – Vol. 39, I. 3. – P. 511.
177. Ribaric, H.M. Volunteering and competitiveness on the labour market in times of crisis: students' attitudes / H.M. Ribaric, K.R. Nimac, M. Nad // Tourism In Southern And Eastern Europe 2013: Crisis – A Challenge Of Sustainable Tourism Development? Proceedings Of The 2nd International Scientific Conference (Opatija (Croatia), 15-18 May 2013). – Opatija, 2013. – Vol. 2. – P. 217–229.
178. Salamon, L., Sokolowski W., Haddock M. «Measuring The Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, And A Roadmap to The Future» / L. Salamon, W. Sokolowski, M. Haddock // Annals of Public and Cooperative Economics, 82:3. – 2011. – P. 217. – 252. – URL: [Http://Ccss.Jhu.Edu/Wp-](http://Ccss.Jhu.Edu/Wp-)

Content/Uploads/Downloads/2011/10/Annalsseptmeber-2011.Pdf.

179. Vishnevskiy, Yu. Young people of Russian industrial region expectations, problems and self-assessment of opportunities on a labor market / Yu. Vishnevskiy, Ya. Didkovskaya // The 10th International Days of Statistics and Economics Conference Proceedings (Prague, September 8–10, 2016). – Prague, 2016. – P. 1960.
180. The World University Rankings. – Электронный ресурс: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

АНКЕТА ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВУЗОВ

Добрый день, уважаемые участники исследования!

Просим вас ответить на представленные вопросы (выбрать наиболее подходящий вариант ответа из предложенных), которые касаются опыта взаимодействия Вашего вуза с коммерческими компаниями, организациями и учреждениями.

Исследование проводится анонимно.

1. Какое высшее учебное заведение Вы представляете?

2. Имеются ли у Вашего вуза договоры о сотрудничестве с представителями бизнеса?

Договоры есть _____

Договоров нет _____

Затрудняюсь ответить _____

Если Вы ответили «нет», переходите к вопросу 3.

Если Вы ответили «да», переходите к вопросу 4.

3. По какой причине Вы не развиваете партнерские связи с коммерческими компаниями, организациями и/или учреждениями?

Не вижу смысла в таком сотрудничестве _____

Был опыт сотрудничества, но он оказался неэффективным _____

Нет конкретных точек взаимодействия _____

Не хочу _____

Я не обязан помогать бизнесу в решении его проблем _____

У нас в университете реализуются слишком узкие направления подготовки и не ведутся иные виды деятельности, чтобы устраивать партнерства _____

Прочее _____

4. Планируете ли Вы в будущем заключать договоры о сотрудничестве с образовательными организациями высшего образования?

Нет _____

Скорее всего, нет _____

Скорее всего, да _____

Да _____

Затрудняюсь ответить _____

5. Какие преимущества дает Вашему университету сотрудничество с предприятиями (организациями, учреждениями) реального сектора? (можно указать несколько вариантов ответов)

Получение доступа к реальным данным (статистике) _____

Знакомство с особенностями работы в конкретной отрасли _____

Хорошие перспективы трудоустройства студентов и выпускников _____

Использование технологий, которых нет в вузе _____

Наработка практических профессиональных навыков _____

Знакомство с новыми технологиями работы _____

База практики и стажировки студентов _____

Прочее _____

6. Какие направления (конкретные виды деятельности) реализует Ваш университет в рамках договоров о сотрудничестве? (можно указать несколько вариантов ответов)

Целевая подготовка специалистов по заказу работодателей _____

Предоставление базы для практики и дипломного проектирования _____

Участие представителей работодателей в государственных экзаменационных и аттестационных комиссиях _____

Трудоустройство выпускников на основе трехстороннего договора с работодателем _____

- Реализация корпоративных образовательных программ на базе вуза _____
- Обучение сотрудников предприятия по программам ДПО, разработанным вузом _____
- Разработка и реализация корпоративных программ стипендиальной поддержки одаренных студентов _____
- Привлечение представителей работодателей к образовательному процессу (ведение аудиторных занятий) _____
- Привлечение представителей работодателей к разработке основных образовательных программ _____
- Привлечение представителей работодателей к разработке учебных программ дисциплин _____
- Реализация совместных исследовательских программ и проектов _____
- Создание совместных постоянно действующих исследовательских центров _____
- Реализация совместных проектов по коммерциализации технологий _____
- Участие работодателей в механизме партисипативного управления вузом _____
- Создание и функционирование базовых кафедр и лабораторий на площадке работодателей
- Участие представителей работодателей в аттестации преподавателей вуза (в работе кадровых комиссий) _____
- Создание на базе вуза бизнес-инкубаторов _____
- Участие представителей работодателей в работе бизнес-инкубаторов _____
- Участие представителей работодателей в профориентационной работе _____
- Предоставление предприятиями материально-технической базы для проведения отдельных занятий со студентами _____
- Реализация программ профессиональных стажировок студентов _____
- Реализация программ профессиональных стажировок преподавателей _____
- Проведение профессиональных конкурсов среди студентов _____
- Разработка и реализация корпоративных программ научно-исследовательских грантов для преподавателей _____
- Разработка и реализация корпоративных программ научно-исследовательских грантов для студентов _____
- Проведение производственных экскурсий на базе предприятий работодателей _____
- Привлечение представителей работодателей к разработке методических, дидактических и оценочных материалов _____
- Привлечение представителей работодателей к экспертизе методических материалов, используемых в учебном процессе _____
- Стипендиальная поддержка талантливых студентов _____
- Привлечение студентов к участию в корпоративных благотворительных мероприятиях _____
- Привлечение студентов к участию в корпоративных волонтерских программах _____
- Реализация программы наставничества студентов в период обучения _____
- Участие представителей работодателя в дипломном проектировании в качестве научного руководителя/ консультанта _____
- Прочее _____
7. Планируете ли Вы и далее развивать договоры о сотрудничестве с коммерческими компаниями (организациями, учреждениями)?
- Нет _____
- Скорее всего, нет _____
- Скорее всего, да _____
- Да _____
- Затрудняюсь ответить _____

Благодарим Вас за сотрудничество!

АНКЕТА ДЛЯ БИЗНЕС-СТРУКТУР

Добрый день, уважаемые участники исследования!

Просим вас ответить на представленные вопросы (выбрать наиболее подходящий вариант ответа из предложенных), которые касаются опыта взаимодействия Вашей компании (организации, учреждения) с высшими учебными заведениями.

Исследование проводится анонимно.

1. Какую компанию (организацию, учреждение) Вы представляете?

2. Имеются ли у Вашей компании (организации, учреждения) договоры о сотрудничестве с высшими учебными заведениями?

Договоры есть _____

Договоров нет _____

Затрудняюсь ответить _____

Если Вы ответили «нет», переходите к вопросу 3.

Если Вы ответили «да», переходите к вопросу 4.

3. По какой причине Вы не развиваете партнерские связи с высшими учебными заведениями?

Не вижу смысла в таком сотрудничестве _____

Был опыт сотрудничества, но он оказался неэффективным _____

Нет конкретных точек взаимодействия _____

Не хочу _____

Я не обязан помогать университету обучать студентов _____

У меня слишком маленький бизнес, чтобы устраивать партнерства _____

Прочее _____

4. Планируете ли Вы в будущем заключать договоры о сотрудничестве с образовательными организациями высшего образования?

Нет _____

Скорее всего, нет _____

Скорее всего, да _____

Да _____

Затрудняюсь ответить _____

4. Какие преимущества дает Вашей компании (организации, учреждению) сотрудничество с высшими учебными заведениями?

Восполнение дефицита кадров _____

Обеспечение компании работниками, обладающими необходимыми компетенциями _____

Возможность проводить исследования _____

Обучение сотрудников на базе вуза _____

Использование опыта преподавателей и разработка методической документации для сотрудников _____

Проведение тренингов и мастер-классов на базе вуза _____

Реализация программ КСО _____

Привлечение студентов к корпоративным волонтерским программам и общественным мероприятиям _____

Использование материально-технической базы вуза для нужд компании _____

Прочее _____

5. Какие преимущества дает Вашей компании (организации, учреждению) сотрудничество с высшими учебными заведениями?

Получение доступа к реальным данным (статистике) _____

Знакомство с особенностями работы в конкретной отрасли _____

Хорошие перспективы трудоустройства студентов и выпускников _____

Использование технологий, которых нет в вузе _____

Наработка практических профессиональных навыков _____

Знакомство с новыми технологиями работы _____

База практики и стажировки студентов _____

Прочее _____

6. Какие направления (конкретные виды деятельности) реализует Ваша компания (организация, учреждение) в рамках договоров о сотрудничестве с вузом?

Целевая подготовка специалистов по заказу работодателей _____

Предоставление базы для практики и дипломного проектирования _____

Участие представителей работодателей в государственных экзаменационных и аттестационных комиссиях _____

Трудоустройство выпускников на основе трехстороннего договора с работодателем _____

Реализация корпоративных образовательных программ на базе вуза _____

Обучение сотрудников предприятия по программам ДПО, разработанным вузом _____

Разработка и реализация корпоративных программ стипендиальной поддержки одаренных студентов _____

Привлечение представителей работодателей к образовательному процессу (ведение аудиторных занятий) _____

Привлечение представителей работодателей к разработке основных образовательных программ _____

Привлечение представителей работодателей к разработке учебных программ дисциплин _____

Реализация совместных исследовательских программ и проектов _____

Создание совместных постоянно действующих исследовательских центров _____

Реализация совместных проектов по коммерциализации технологий _____

Участие работодателей в механизме партисипативного управления вузом _____

Создание и функционирование базовых кафедр и лабораторий на площадке работодателей _____

Участие представителей работодателей в аттестации преподавателей вуза (в работе кадровых комиссий) _____

Создание на базе вуза бизнес-инкубаторов _____

Участие представителей работодателей в работе бизнес-инкубаторов _____

Участие представителей работодателей в профориентационной работе _____

Предоставление предприятиями материально-технической базы для проведения отдельных занятий со студентами _____

Реализация программ профессиональных стажировок студентов _____

Реализация программ профессиональных стажировок преподавателей _____

Проведение профессиональных конкурсов среди студентов _____

Разработка и реализация корпоративных программ научно-исследовательских грантов для преподавателей _____

Разработка и реализация корпоративных программ научно-исследовательских грантов для студентов _____

Проведение производственных экскурсий на базе предприятий работодателей _____

Привлечение представителей работодателей к разработке методических, дидактических и оценочных материалов _____

Привлечение представителей работодателей к экспертизе методических материалов, используемых в учебном процессе _____

Стипендиальная поддержка талантливых студентов _____

Привлечение студентов к участию в корпоративных благотворительных мероприятиях _____

Привлечение студентов к участию в корпоративных волонтерских программах _____

Реализация программы наставничества студентов в период обучения _____

Участие представителей работодателя в дипломном проектировании в качестве научного руководителя/ консультанта _____

Прочее _____

7. Планируете ли Вы и далее развивать договоры о сотрудничестве с высшими учебными заведениями?

Нет _____

Скорее всего, нет _____

Скорее всего, да _____

Да _____

Затрудняюсь ответить _____

Благодарим Вас за сотрудничество!

**СПИСОК ВУЗОВ (И ИХ ФИЛИАЛОВ) И БИЗНЕС-СТРУКТУР
(ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ) –
УЧАСТНИКОВ ИССЛЕДОВАНИЯ**

ВУЗЫ И ИХ ФИЛИАЛЫ

Балашиха:

1. Российский государственный аграрный заочный университет
2. Московский областной институт управления

Воскресенск:

3. Российский государственный гуманитарный университет (филиал)
4. Московский политехнический университет (филиал)

Москва:

5. Московский государственный университет геодезии и картографии
6. Институт международных экономических связей
7. Московский технологический институт
8. Национальный исследовательский технологический университет

МИСИС

9. Московский технический университет связи и информатики
10. Московский Институт Технологий и Управления
11. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Федерации

12. Российский новый университет
13. Московский финансово-юридический университет
14. Московский государственный технический университет им. Н.Э.

Баумана

15. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

16. Российский государственный социальный университет
17. Государственный университет просвещения
18. Московский информационно-технологический университет –

Московский архитектурно-строительный институт

19. Московская государственная академия хореографии
20. Московский государственный лингвистический университет
21. Московский политехнический университет
22. Медицинский университет Реавиз (филиал)
23. Московский Международный Университет
24. Московский государственный университет имени М.В.

Ломоносова

25. Московский государственный академический художественный институт им. В.И. Сурикова

26. Российский государственный художественно-промышленный университет им. С.Г. Строганова

27. Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В.Я Кикотя

Мытищи:

28. Российский университет кооперации

29. Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (филиал)

Сергиев Посад:

30. Московский педагогический государственный университет им. В.И. Ленина (филиал)

31. Московский финансово-юридический университет — филиал в г. Сергиев Посад

32. Сергиево-Посадский гуманитарный институт

33. Всероссийский государственный институт кинематографии им. С.А. Герасимова (филиал)

34. Московский университет им. С.Ю. Витте (филиал)

35. Высшая школа народных искусств (академия) (филиал)

36. Российская международная академия туризма (филиал)

37. Московский государственный университет приборостроения и информатики (филиал)

38. Московская духовная академия Русской Православной Церкви

Серпухов:

39. Военная академия РВСН им. Петра Великого Минобороны РФ (филиал)

40. Национальный институт им. Екатерины Великой (филиал)

41. Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый Казачий университет) (филиал)

42. Московский государственный университет приборостроения и информатики (филиал)

Химки:

43. Московский государственный институт культуры

44. Академия гражданской защиты МЧС РФ

45. Российская международная академия туризма

46. Московский авиационный институт (филиал)

**Список бизнес-структур, представители которых приняли участие
в анкетном опросе**

<p>Москва: Московский завод ювелирных изделий Лукас-Золото Часовой завод Ника Московский мясоперерабатывающий завод Коломенское (ММПЗ Коломенское) Московский комбинат шампанских вин (МКШВ) Трансмашхолдинг Микояновский мясокомбинат (Микоян) Кондитерский концерн Бабаевский Московский инструментальный завод (МИЗ) Московский абразивный завод (МАЗ) Авиаль Всероссийский институт легких сплавов (ВИЛС) Московский завод тепловой автоматики (МЗТА) Объединенные композитные технологии (ОКТ) Московский завод по обработке специальных сплавов (МЗСС) Московский завод полиметаллов (МЗП) Московский машиностроительный завод Вымпел (ММЗ) Красный пролетарий Московский завод специализированных автомобилей (МЗСА) Московский завод Сапфир Центральный ремонтно-механический завод (ЦРМЗ) Московский винно-коньячный завод КиН (МВКЗ) Государственный космический научно-производственный центр имени М.В.Хруничева (ГКНПЦ)</p>	<p>Москва: Московская фармацевтическая фабрика (МосФарма) Холдинговая компания Электrozавод Светотехнический завод Сатурн Второй Московский приборостроительный завод (2МПЗ) Московский пивобезалкогольный комбинат Очаково Останкинский молочный комбинат (ОМК) Московский завод плавленых сыров Карат Красногорский завод им. С.А. Зверева (КМЗ) Московский механический завод №3 (ММЗ 3) Карачаровский механический завод (КМЗ) Московский машиностроительный завод (ММЗ Вперед) Московский завод Кристалл (Кристалл) Комбинат мучнисто-кондитерских изделий Добрынинский Московский кабельный завод (Москабель) Карачаровский завод пластмасс (Полимербыт) Российская самолетостроительная корпорация МиГ (РСК МиГ) Тушинский машиностроительный завод Московский металлургический завод Серп и молот Московский электромеханический завод им. Владимира Ильича 66 Металлообработывающий завод Горэкс-Светотехника Гринлос Барлайн Русфлаг</p>
--	---

<p>Научно-производственное предприятие Салют (НПП) Соберизавод Московский Бетонный Завод (МБЗ) Мосводоканал Мостотрест Машиностроительное производственное объединение имени И. Румянцева (МПО им. И. Румянцева) Московский Прожекторный Завод (МПЗ) Аэроэлектромаш Московский энергомеханический завод (МЭЗ) Конструкторское бюро точного машиностроения им. А.Э. Нудельмана (КБточмаш им. А.Э. Нудельмана) Машиностроительный завод Маяк (МЗ) Московский машиностроительный завод Знамя (ММЗ Знамя) Московское машиностроительное предприятие имени В. В. Чернышева (ММП имени В.В. Чернышева) Московский эндокринный завод НК Роснефть - Московский завод Нефтепродукт (МЗ Нефтепродукт) Завод по ремонту электротехнического оборудования (Завод Рэто) Научно-производственное объединение Московский радиотехнический завод (НПО МРТЗ) Промышленно-металлургический холдинг (ПМХ) Инжиниринговый дивизион Госкорпорации Росатом Московский Машиностроительный Завод Рассвет (ММЗ Рассвет) Концерн Росэнергоатом Государственная корпорация по атомной энергии Росатом</p>	<p>КомбоЛесХим Кухонный Завод (Кухзавод МСК) МосТрубСталь ОМГ СДМ Завод пластмасс Монолит-Сити Звездная полиграфия Дейсус-М Евромаркет Фабрика STC Lakoner Краскофф ПРО Медика Групп МЗБМ МагнетПатч Подводный мир BestLabel Дис Пак Окнабау Teplitsa-Rus Ювелирный завод Эстет (Эстет) Тритон Пластик Российские Погрузчики Беламос Микромашина Мираторг DIGITALPRIME Шарм-Дизайн Прогресс Фарм БСК ЭкспоФреш Krona Wood Group ТорнадоЛого ТарПак Пакеты Зиплок Eksis ЛогоТайм Глассфаер Promo-Braslet Биокомплекс Пром-упаковка Новаметалл Трейд Макетная мастерская Мануфактура Торговый дом Слава Биоэнко Черкизово</p>
---	---

<p>Магнезит МХК ЕвроХим ЕвразХолдинг Объединенная металлургическая компания (ОМК) УК Металлоинвест Транснефть Топливная компания Росатома ТВЭЛ Газпром Апатит Пепсико Холдингс Верофарм Лианозовский электромеханический завод (ЛЭМЗ) Швейная фабрика Большевичка Швейная фабрика MuseLab (ТПК Глобал Фэшн Трейдинг) Илеко Лаборатория Стекла Мистер Снаб ПромЖБИ ПромЖБИ Федеральная сеть заводов железобетонных изделий в Москве. Wood Kubik НПТЦ Квадр Евролос</p>	<p>Акваняня Московский экспериментальный ювелирный завод (МЭЮЗ Ювелирпром) Рублевский мясоперерабатывающий завод Останкинский мясоперерабатывающий комбинат (ОМПК) Московский лакокрасочный завод (Оливеста) Кондитерская фабрика Ударница Энтерфлекс Мир Шампуров Комфорт Бионт Grand Line Vg-group Nova Tour Альфапак Рапсалин Кондитерская фабрика Ударница Энтерфлекс Мир Шампуров Комфорт Бионт Grand Line Vg-group Nova Tour Альфапак Рапсалин Славянский Мотив Олимп Ели Пенери Металлпластизделие Бытпласт ЛеоПромПак Tehenergi Альфатрафо</p>
<p>Мытищи: Московская Пивоваренная Компания (МПК) Мытищинский машиностроительный завод (ММЗ)</p>	<p>Сергиев Посад: Электромеханический Завод Звезда (Эмз Звезда) Загорский оптико-механический завод (ЗОМЗ)</p>

<p>Мытищинский электромеханический завод (МЭМЗ) Мытищинский молочный завод (ММЗ) Механический завод Спецмашмонтаж Особое конструкторское бюро кабельной промышленности (ОКБ КП) СТП СДСВЕТ Мытищинский завод профнастила Трансметалл Ювелирный завод Титан Лео Системс</p>	<p>Неатех АСД Технолоджи Завод Спецавто Общемаш Теплоогнезащита СК ПК Техпромсинтез МеталлХимТрейд Nicold Спорт-Эллада СВ Профиль СВ Профиль Lindenwood ГудХим Загорский лакокрасочный завод Редков СП Мебель Фабрика мебели Барбара Топаз</p>
<p>Серпухов: Серпуховский завод Металлист Промальянс ПК МДН-Пром Завод О2 ООО Универсальные пищевые технологии Ретто РБЗ Серпухов Серпуховский керамзитовый завод Керамзит Инжиниринг Наша Грядка Серпуховский инструментальный завод Мебельная фабрика Янтарь СКБМ Серпуховский электромеханический завод (СЭМЗ) Серпуховский механический завод Сервис-Турбо Мыловар Электромеханика</p>	<p>Химки: Империял Пак Realwood Форд Соллерс Холдинг Кеолти Нео-Терм Инел Дисплей АПК Индиго Золотистая рыбка Karous ПК Геопром МКБ Факел имени академика П. Д. Грушина НПО Энергомаш имени академика В. П. Глушко Чинно Чиллини Кронт-М Пакс-металл Столплит Фабрика Магнитов Озон-Монтаж Опадирис Hino Motors Luxsol Интерскол САФ-НЕВА Бизнесфор</p>

	<p>Исследовательский Институт Химического Разнообразия Завод спецавтотехники Транслес Центр Электронных Технологий Новые Краски Евродаг Дилерский Центр Юнисоо Веста-БКС Весна М Экспериментально-механический завод Корабельная компания Штандарт Центр Высоких Технологий ХимРар Фармзащита Анод-Центр Камоцци Пневматика Химкинский бетонный завод Стандарт качества Rossinka</p>
<p>Воскресенск:</p> <p>Воскресенский завод Машиностроитель (ВЗМ) Воскресенский кирпичный завод (ВКЗ) Воскресенский электромеханический завод (ВЭМЗ) Воскресенские минеральные удобрения ООО «ТРИМТ» Крановый завод РусТальКран Сантаком Воскресенский завод электротехнических изделий (ВЗЭТИ)</p>	<p>Балашиха:</p> <p>Балашихинский опытный химический завод (БОХЗ) 345 механический завод (345 МЗ) Авиационная корпорация Рубин Ziver РИДС-Инструменты Кондитерский дом «Фамильные сладости» Экотэп ООО СТАЛЬЭЛЕКТРО «Профессиональные Решения» ООО «Академия смеси» Завод ПромМаш Экосистема Кедр Металл Инвест Мерцо Мебель ПТК Железный Феликс Центурион ИП Рыбин Н.В. Геодорстрой ПРОФПОЛИМЕР</p>