

ПОДГОТОВКА БАКАЛАВРОВ: ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного профессионального образования в рамках двухуровневой системы; доказывается необходимость разрешения противоречия между качеством подготовки в вузе бакалавров и требованиями работодателей к их личностным характеристикам; приводятся результаты социологического исследования мнений работодателей о качестве выпускников вузов и возможностях их адаптации к современным требованиям рынка труда.

Ключевые слова: уровни образования, востребованность выпускников вуза, бакалавр и магистр, конкурентоспособность, трудоустраиваемость выпускников, гайд-интервью.

Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто наличие высшего образования требуется даже там, где оно раньше было необязательным. В изменившихся социально-экономических условиях перед работодателями возникает несколько проблем: проведение отбора кандидатов с разными уровнями образования; оценка их профессиональных знаний, умений и способностей, приобретенных в рамках «компетентностной» парадигмы образования; определение траекторий и способов адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Переход на двухуровневую модель образования актуализировал задачу трудоустройства «первых» бакалавров в различных профессиональных сегментах, так как возникли противоречия между уровнем квалификации и тарификацией должностей.

Участники образовательного процесса (вузы, родители, обучающиеся) проявили интерес к проблеме трудоустройства, что потребовало ответа на ряд вопросов: является ли трудоустройство реальной проблемой для бакалавров и насколько среди работодателей популярно мнение о недостаточности их квалификации; каковы сегодня главные параметры при принятии на работу; какова реальная роль диплома о высшем образовании. Данные вопросы вызваны невостребованностью выпускников вузов, которая достигла от 28 до 50 %. Из 1,5 млн выпускников вузов востребованной отечественным рынком оказывается только треть, отмечается тенденция снижения потребности в молодых специалистах. Среди наиболее желаемых мест работы для выпускников вузов исследователи выделяют 4 категории [2]: государственные организации (44–60 %); небольшие российские коммерческие компании (40–50 %); крупные иностранные коммерческие компании (30 %); крупные российские коммерческие компании (20 %).

Рынок труда во многом определяет профессиональное поведение молодых сотрудников, давая импульсы развитию системы образования. Взаимные ожидания работо-

* © Соловов А.А., 2016

Соловов Алексей Андреевич (solowow13-99@yandex.ru), отдел нормативно-правового сопровождения учебного процесса, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

дателей и выпускников вузов на рынке труда выражаются усложнением требований к выпускникам бакалавриата и магистратуры, описанием новых стратегий поведения после получения диплома – дальнейшего обучения и переобучения. Предприняты попытки определить «сильные качества», необходимые для карьерного роста; отмечается необходимость послевузовской адаптации [1]. В монографии «Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность» [9] представляются мнения работодателей о квалификациях в рамках Болонского процесса.

В работах по социологии образования и социологии труда имеется небольшой объем эмпирических данных, посвященных этой проблеме, а социологические исследования мнений работодателей о выпускниках с разными квалификациями бакалавра и магистра представляются довольно молодым направлением.

Широкомасштабное исследование по анализу мнения работодателей о многоуровневой подготовке выпускников, востребованности бакалавров и магистров на рынке труда и оценке социальных рисков проведено среди работодателей г. Казани (Республика Татарстан) в 2011 году. По результатам экспертного опроса сделаны выводы о низкой информированности работодателей о двухуровневой модели высшего образования; об ухудшении подготовки инженерных кадров; о необходимости взаимодействия вузов и предприятий в учебном процессе с целью нивелирования социальных рисков (низкого статуса бакалавров, недостатка кадров высшей квалификации).

Современный выпускник вуза должен обладать определенными личностно-профессиональными качествами и компетенциями, которые имеют тенденцию к постоянному расширению и обусловлены конкуренцией между выпускниками на рынке труда [4]. Создаются модели формирования конкурентоспособной личности, содержащие доминирующие личностные свойства и характеристики: трудолюбие, творческое отношение к делу; способность к риску, независимость в принятии решений; способность быть лидером, способность к непрерывному саморазвитию, стремление к профессиональному росту, стремление к высокому качеству конечного продукта; стрессоустойчивость [3].

Исследователи выделяют наиболее значимые качества конкурентоспособной личности: профессиональная компетентность специалиста (И.В. Матяш); коммуникативные компетенции как система внутренних ресурсов личности (Л.Д. Столяренко); самоактуализация (А. Маслоу); высокий профессионализм и духовно-нравственная культура (В.И. Андреев); способность личности к самоорганизации как способ личностно-профессионального саморазвития (Н.А. Дмитриенко) и др.

Наше исследование направлено на изучение мнения работодателей уже по истечению первого цикла подготовки бакалавров и магистров. Необходимо отметить, что, несмотря на интерес исследователей к личности выпускника вуза, проблема трудоустройства бакалавров и магистров в контексте Болонского процесса является недостаточно разработанной.

В настоящее время требования к специалисту определяются такими экономическими категориями, как *спрос, предложение и конкурентоспособность*. В кризисных условиях большинство работодателей стремится сократить численность сотрудников за счет интеграции их профессиональных функций, поэтому значимым требованием к специалисту становится его универсальность, что предполагает умение совмещать должностные обязанности. Востребованными становятся работники, не только владеющие своей профессией, но и ориентирующиеся в смежных областях деятельности, готовые к постоянному профессиональному росту в условиях смены сфер профессиональной деятельности. Конкуренция на рынке труда корректирует набор интегративных личностных и профессиональных качеств и компетенций выпускников вузов. Возникает необходимость организации непрерывного образования с целью подготовки специалиста интегративного профиля, обладающего профессиональ-

ными качествами, «совокупностью специфических умений, характеризующих несколько сфер деятельности, способного решать комплексные задачи в условиях изменения социально-экономического строя [8]. Исследователи полагают, что они могут способствовать трудоустройству выпускника вуза. Важность формирования такой компетентности отмечают все страны – участницы Болонского процесса [6].

С учетом появления множества новых нормативных документов, устанавливающих соотношение сформированных компетенций выпускников разных образовательных уровней и возможных мест их работы (и должностей), работодателям необходимо научиться принимать новые требования, понимать различия в специфике подготовки выпускников высших учебных заведений. Болонский процесс – это попытка создания единого образовательного пространства в Европе, конкурентоспособного по отношению к образовательным пространствам Америки, Азии и иных регионов планеты. Единство образовательного процесса не является унификацией, это прозрачность или понятность образовательных систем разных стран по отношению друг к другу. В этой связи необходимо, чтобы требования к студентам, заканчивающим определенный уровень образования, были сопоставимы.

Для реализации поставленных задач Болонского процесса предприняты следующие меры: создана единая система уровней образования; унифицированы классификаторы предметных областей (направлений подготовки); разработан единый перечень требований к результатам обучения по уровням и соотносимых с ними квалификаций (Европейская рамка квалификаций, ЕРК).

Главной целью любого учебного процесса в вузе является подготовка квалифицированных кадров для их дальнейшего трудоустройства, а также эффективного применения полученных знаний на практике. Любые несоответствия в этой системе несут большую долю опасности практически для всех участников данной системы. Для образовательного учреждения несоответствия опасны тем, что они сигнализируют о неспособности вуза подготовить профессионалов нужного уровня. Таким образом, несоответствия напрямую отражаются на престиже этого учебного заведения. Для самого выпускника это имеет самое непосредственное отношение, потому что от дальнейшего трудоустройства зависит его самореализация, самоидентификация, продвижение по службе, реализация жизненных планов.

Проблемы несоответствия знакомых стандартов градации профессионализма выпускников отражаются еще и на работодателях, количестве квалифицированных сотрудников, объеме и качестве профессиональной работы, затрагивая практически все сферы жизни, в которых реализуют свою деятельность квалифицированные специалисты. Сегодня отсутствует полноценная концепция бакалавриата и преемственности между уровнями подготовки. Рынок труда не готов к трудоустройству ни бакалавров, ни магистров, а в потенциальных неудачах выпускников виноваты сами вузы – не только в плане абстрактной ответственности, заключающейся в принятии двухступенчатой системы образования, но и в плане непосредственного трудоустройства.

Рынок труда выпускников имеет свои особенности: как правило, выпускники не имеют опыта работы; интервьюирование работодателей показывает, что они хотят от молодых специалистов не только высокого качества знаний, но и умений обрабатывать информацию, энтузиазма, открытости к новым знаниям; наплыв молодых специалистов обычно происходит сезонно – летом; существует социальная напряженность (выпускники не имеют опыта, но хотят высокую зарплату, а работодатели компенсируют это испытательными сроками, стажировками). Часто молодые специалисты либо оказываются в группе безработных, либо работают не по специальности.

Среди молодых лидируют по востребованности на рынке труда специалисты по торгам и продажам; наименьшим спросом пользуются специалисты творческих профессий; специалисты гуманитарного профиля (юристы, социологи, филологи) состав-

ляют среднюю группы востребованности (от 20 до 40 %). Однако 35 % опрошенных работодателей считают бакалавров обладателями неполноценного высшего образования, поэтому им не стоит доверять важную ответственную работу. Всего 8 % компаний приравнивали бакалаврское образование к среднему специальному, остальные 14 % затруднились с ответом, но сослались на значение личных качеств соискателя [7].

Цель нашего исследования заключалась в изучении отношения работодателей города Самары к наемным работникам и выпускникам вузов с разной квалификацией. Метод исследования – свободное интервью. Гайд-интервью включало в себя следующие тематические блоки вопросов: о количестве принятых на работу молодых специалистов, о системе отбора кандидатов на вакансии, о требованиях к профессиональным качествам работников и о степени соответствия выпускников вузов этим требованиям. Кроме того, в гайд-интервью содержались вопросы о мнении работодателей относительно различий в подготовке бакалавров и магистров, а также о роли объединения самарских вузов в подготовке выпускников высокого качества. Выборка представлена 12 информантами. Вопросы были составлены, опираясь на задачи, поставленные в исследовании: Как долго Вы работаете в данной организации? Как давно занимаете руководящую должность? Сколько новых работников пришло к вам за последние 2–3 года? Проводите ли Вы лично собеседования? Если нет, то кто этим занимается? Какие требования предъявляются к будущему работнику? Какими качествами, характеристиками, профессиональными навыками он должен обладать? Работают ли в Вашей организации выпускники с разными квалификациями (бакалавры, магистры, специалисты)? Если да, то видна ли разница в их подготовке, объеме и качестве знаний, навыков? В том, насколько эффективно они трудятся (кто работает лучше)? Какое значение для Вас имеют квалификация и специализация выпускника? Принципиально ли это? Если на одно вакантное место будут претендовать 3 человека – бакалавр, специалист и магистр, – кого Вы предпочтете принять на работу? И почему?

Как Вы считаете, каковы последствия внедрения в РФ двухуровневой системы высшего образования? По вашему мнению, объединение 3 вузов Самары – СамГУ, СГАУ и СГЭУ – повысит уровень подготовки их выпускников? Проведено сравнение результатов нашего интервьюирования и результатов интервью работодателей г. Казани (Республика Татарстан) [5].

Из данных, представленных в таблице, видно, что по истечении пяти лет внедрения Болонских реформ и двухуровневой системы подготовки кадров произошли следующие изменения:

- работодатели стали более информированы и заинтересованы в разработке образовательных стандартов и квалификационных требований (разработаны профессиональные стандарты, определяющие для каждой должности уровень образования);
- бакалавры востребованы практически наравне с магистрами (степень востребованности зависит от профессиональной сферы), однако между бакалавром и магистром работодатели выберут последнего;
- работодатели большое внимание при приеме на работу уделяют имеющемуся опыту работы, профессиональным компетенциям, личным качествам, готовности к дальнейшему обучению и переобучению;
- Болонский процесс находится в стадии внедрения, имеет свои недостатки и достоинства; так, существует необходимость во взаимодействии вузов и предприятий в учебном процессе – усиление практико-ориентированности бакалавров и внедрение корпоративных магистерских программ [10];
- политика Министерства образования и науки РФ по повышению качества образования и конкурентоспособности образовательных программ реализуется через объединение вузов, что требует дальнейшей разработки концептуальной, методической и критериальной документации.

Таблица

Сравнительный анализ результатов исследований

г. Казань		г. Самара	
Проблема	Результат оценки	Проблема	Результат оценки
Прогнозирование и оценка социальных рисков	Отсутствие должности бакалавров в тарифно-квалификационных справочниках; необходимость нивелирования социальных рисков (низкий статус бакалавров, недостаток кадров высшей квалификации)	Периодичность набора новых кадров. Источники информации о вакансиях. Личное собеседование	В среднем в организацию за 2-3 года приходят от 1 до 10 сотрудников. Работодатели заинтересованы в молодых специалистах, лично проводят собеседование. Информация о вакансиях располагается в СМИ. Есть направления бакалавров от курирующих ведомств
Оценка бизнесом перехода системы высшего образования на подготовку бакалавров и магистров	Работодатели мало слышали о Болонском процессе, 47 % работодателей не могут оценить разницу в подготовке бакалавров и магистров, вывод о низкой информированности работодателей	Оценка двухуровневой системы образования	Болонский процесс находится в стадии внедрения. Двухуровневая система подготовки кадров дифференцирована, более мобильна и экономична, однако требуется более тесная связь с предприятиями
Потребности работодателей и рынка труда	Около 40 % работодателей готовы взять на работу бакалавра, но все зависит от его личных качеств, в основном нужны специалисты, прогнозируется ухудшение подготовки инженерных кадров	Предпочтение квалификаций	Востребованы бакалавры, специалисты и магистры одинаково, главное - их профессиональные качества и опыт работы, однако предпочтение отдается специалистам и магистрам. Многие работают не по специальности
–	–	Потребности в бакалаврах, специалистах, магистрах	Магистры должны работать на руководящей должности или заниматься исследовательской работой, необходимо расширение тарифных квалификаций для бакалавров. Разная востребованность в профессиональных сферах
Сотрудничество вузов и предприятий	Существует необходимость во взаимодействии вузов и предприятий в учебном процессе. Разработка корпоративных магистерских программ	Оценка качеств бакалавров и магистров	Требуются не только профессиональные знания и умения, но и умение работать в команде, коммуникабельность, способность к саморазвитию и готовность к дальнейшему обучению
		Объединение вузов	Для повышения качества образования необходима четкая стратегия, концепция развития, учитывающая интересы всех участников образовательного процесса

Выяснено, что многие работодатели привлекают молодые кадры с помощью интернет-ресурсов; проводят собеседования посредством личной беседы с претендентом на вакантное место в организации; самыми востребованными качествами работника не являются, а называются коммуникабельность и трудолюбие; разницу между квалификациями видит более 50 % опрошенных работодателей. В ходе исследования установлено, что существует проблема трудоустройства бакалавров по гуманитарным направлениям подготовки, что требует расширения практик при обучении на программах прикладного бакалавриата. Стоит непростая задача нахождения баланса между фундаментальностью отечественной высшей школы и практикоориентированностью современных образовательных программ.

Библиографический список

1. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46.
2. Бакалавр на рынке труда: экспертная оценка «О&К» / подгот. М. Филь // Zarplata.Ru. URL: <http://www.Zarplata.ru>. 2015.
3. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки, 1998. Тамбов: Грамота, 2011.
4. Дмитриенко Н.А. Формирование лингвистических компетенций как средство становления компетентного специалиста // Альманах современной науки и образования. 2011. № 12.
5. Идиатуллина К.С., Идрисова А.А. Риски перехода на двухуровневую систему образования в оценке работодателей // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 24. С. 258–264.
6. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда: монография. М.: ИНФА-М, 2016. 250 с.
7. Молодой специалист на рынке труда [Электронный ресурс]. URL: <https://career.ru/article/15140> (дата обращения 07.04.2016).
8. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков [и др.]. М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2010. 61 с.
9. Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность: монография / под науч. ред. И.С. Болотина и В.Ф. Пугач. М.; СПб.: МАТИ, Нестор-История, 2012. 192 с.
10. Rumberger R.W., Larson K.A. Toward explaining differences in educational achievement // *Sociology of education*. Wash., 2008. Vol. 71, № 1. P. 68–92.

References

1. Avramova E.M. *Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidaniia* [Employers and graduates on the labor market: mutual expectations]. *Sotsiologicheskie issledovaniia* [Sociological studies]. 2006. No. 4. P. 37–46 [in Russian].
2. *Bakalavr na rynke truda: ekspertnaia otsenka «O & K»*. *Podgot. M. Fil'* [Bachelor on the labor market: expert evaluation of «O & K». Prepared by M. Fil]. In: *Zarplata.Ru*. Retrieved from: <http://www.Zarplata.ru>. 2015 [in Russian].
3. Garafutdinova N.Ya. *Konkurentosposobnost' budushchego spetsialista vysshei kvalifikatsii kak pokazatel' kachestva ego podgotovki* [Competitiveness of the future higher qualification specialist as an indicator of the quality of his preparation, 1998]. Tambov: Gramota, 2011 [in Russian].
4. Dmitrienko N.A. *Formirovanie lingvisticheskikh kompetentsii kak sredstvo stanovleniia kompetentnogo spetsialista* [Formation of linguistic competence as a means of becoming a competent specialist]. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniia* [Almanac of Modern Science and Education], 2011. No. 12 [in Russian].
5. Idiatullina K.S., Idrisov A.A. *Riski perekhoda na dvukhurovnevuiu sistemu obrazovaniia v otsenke rabotodatelei* [The transition risks on two-level education system in the employers' evaluation]. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta* [Herald of Kazan Technological University]. 2011. No. 24. P. 258–264 [in Russian].
6. Kibanov A.Ya., Dmitrieva Yu.A. *Upravlenie trudoustroistvom vypusknikov vuzov na rynke truda: monografiia* [College graduates employment managing on the labor market: monograph]. M.: INFA-M, 2016. 250 p. [in Russian].
7. *Molodoi spetsialist na rynke truda* [Young specialist on the labor market]. Retrieved from: <https://career.ru/article/15140> (accessed 07.04.2016) [in Russian].
8. Voloshina I.A., Esenina E.Ju., Novikov P.N. et al. *Rekomendatsii po uchetu trebovaniia rabotodatelei k professional'nykh kvalifikatsiiam rabotnikov pri razrabotke professional'nykh obrazovatel'nykh programm* [Recommendations on accounting employers requirements to the

workers professional skills in the vocational training programs development]. M.: Natsional'noe agentstvo razvitiia kvalifikatsii, 2010. 61 p. [in Russian].

9. *Trudoustroistvo i trudoustraivaemost' vypusknikov rossiiskikh vuzov: istoriia i sovremennost': monografiia. Pod nauch. red. I.S. Bolotina i V.F. Pugach* [Employment and employability of Russian universities graduates: history and modernity: monograph. I.S. Bolotina, V.F. Pugach (Eds.). M.; SPb.: MATI, Nestor-Istoriia, 2012. 192 p. [in Russian].

10. Rumberger R.W., Larson K.A. Toward explaining differences in educational achievement. *Sociology of education*. Wash, 2008. Vol.71, No. 1. P. 68–92 [in English].

*A.A. Solovov**

PREPARING OF BACHELOR'S: PROBLEM OF DEMAND OF GRADUATES ON THE LABOUR MARKET

The article deals with modern problems of two-level education system. The necessity of resolving contradiction between the high school quality training and undergraduate employers requirements to their personal characteristics is proved; the sociological survey results of the employers opinions about the quality of graduates and their potential adaptation to the labor market modern requirements are presented.

Key words: levels of education, relevance of university graduates, Bachelor and Master, competitiveness, employability of graduates, interview guide.

Статья поступила в редакцию 12/IV/2016.

The article received 12/IV/2016.

* *Solovov Alexey Andreevich* (solowow13-99@yandex.ru), Department of Regulatory Support of Educational Process, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.