

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

Выпуск 4 – 2017 <https://sfk-mn.ru/issue-4-2017.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/17SFK417.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Овсянникова Т.В. Высшее образование и рынок труда: к проблеме конкурентоспособности выпускников вузов // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2017 №4, <https://sfk-mn.ru/PDF/17SFK417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УКД 378.2:339.137.2

**Овсянникова Татьяна Владимировна**

ГБОУ ВПО «Волгоградский государственный институт искусств и культуры», Россия, Волгоград<sup>1</sup>

Кандидат социологических наук, доцент

E-mail: [ovstvl@mail.ru](mailto:ovstvl@mail.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=662097](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=662097)

## **Высшее образование и рынок труда: к проблеме конкурентоспособности выпускников вузов**

**Аннотация.** В статье автор рассматривает значимость высшего образования как одного из факторов, влияющих на конкурентоспособность выпускника, включая всю совокупность личных характеристик, обеспечивающих социальную и профессиональную успешность. Конкурентоспособность предполагает формирование у будущего специалиста комплекса профессиональных качеств, позволяющих ему на основе собственных возможностей, конъюнктуры рынка труда и его социально-экономических потребностей эффективно конкурировать на рынке и реализовать свой потенциал на производстве.

Работа по специальности выпускников является показателем проявления их востребованности, т. к. в первую очередь определяется требованиями рынка, то есть требованиями работодателей. Конкурентоспособность выпускников является показателем конкурентоспособности вузов, включая повышенные требования к организации различных направлений деятельности учебного заведения, качеству профессорско-преподавательского состава, количеством выпускников, работающих по специальности.

Существующий кризис перепроизводства отдельных специальностей в системе образования, способствует росту закрытости каналов трудоустройства. Применение комплексного подхода со стороны государства является необходимым для решения этой проблемы. Проведенное автором исследование позволяет утверждать, что существует несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы. Выявленная тенденция снижает уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность; высшее образование; выпускники; высшие учебные заведения; работодатели; рынок труда; выбранная специальность; профессия

Ежегодно на рынке труда оказывается огромное количество молодых специалистов без опыта работы, которые не в состоянии устроиться по специальности, поэтому угроза

---

<sup>1</sup> 400001, Волгоград, улица Ковровская, дом 4, кафедра «Библиотечно-информационной деятельности»

безработицы для молодых специалистов, оканчивающих вузы, становится крайне острой. Выпускники регулярно пополняют те слои населения, которые находятся в поисках работы. При этом показатель трудоустройства является определяющим в рамках организации эффективного функционирования всей системы высшего образования.

В современных научных исследованиях конкурентоспособность рассматривается в различных аспектах (экономическом, организационном, социальном, психолого-педагогическом), что свидетельствует об интегративности данного явления, носящего сложный комплексный характер и проявляющегося на различных уровнях: личностном, образовательного учреждения и социальном. Все факторы конкурентоспособности выпускников на рынке труда условно можно разделить на две группы: внешние и внутренние. К внешним факторам относятся факторы, определяющие рынок труда: образование, специальность, опыт работы, спрос на услуги молодых специалистов в конкретной сфере, наличие вакансий, спрос и предложение услуг труда других категорий населения. К внутренним факторам конкурентоспособности выпускников вузов будут относиться специфические особенности его человеческого капитала, личностные качества, позволяющие ему конкурировать на рынке труда.

Приоритетную роль в формировании молодого специалиста играет образовательное пространство в целом и высшее образование, предоставляемое вузами, в частности. Согласно новым стандартам (так называемые стандарты «три плюс», а порой и «три плюс плюс»), учебный процесс ориентируется не на содержание образования (в виде знаний, умений и навыков), а на результаты обучения в форме множества получаемых компетенций, которые меняются достаточно динамично, как количественно, так и качественно. При этом вуз должен самостоятельно разработать основную профессиональную образовательную программу в соответствии с предлагаемыми стандартами для обучения по выбранным направлениям, учитывая при этом новые требования работодателей, которые не укладываются в уже существующие ФГОС.

Конкурентоспособность выпускников во многом определяет и конкурентоспособность самих вузов, включая повышенные требования к организации различных направлений деятельности учебного заведения, качеству профессорско-преподавательского состава, всей истории его существования. Конкурентоспособность вуза определяется также его конкурентными преимуществами по отношению к другим вузам данного профиля. По сути, значительная часть вузов – это федеральные бюджетные образовательные учреждения, находящиеся под достаточно жестким государственным регулированием, с невысокой, несмотря на все декларативные заявления, степенью своей автономии. При этом не ставится под сомнение один из базовых принципов традиционной государственной образовательной политики: подготовка специалистов с высшим образованием должна быть сконцентрирована в основном на федеральном уровне.

Сегодня, следовательно, высшее образование следует рассматривать не только как институт рыночной экономики, а, прежде всего, как институт государства, обеспечивающий эффективность развития страны путем предоставления высококвалифицированных специалистов на рынок труда. Однако, несмотря на достаточно высокие требования со стороны общества (государственных и коммерческих организаций, предприятий) к качеству и составу интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсов, что предполагает как объективную потребность в кадрах, так и достаточный уровень оплаты труда, востребованными являются специалисты лишь узкого спектра направлений с длительным опытом работы. Все это соответственно не позволяет найти возможности профессиональной и творческой самореализации большинству молодых специалистов.

Отсюда вытекает проблема изолированности высшего образования от рынка труда, что порождает неадекватность структуры, качества и количества предложения трудовых услуг молодых специалистов – выпускников профессиональных учебных заведений действительным потребностям общества. И в этих современных экономических условиях работодатель тоже формирует новый заказ на работника с опытом работы (и желательно по получаемой специальности в вузе), который рынок труда не в состоянии ему предоставить. В силу этого работодатель полагает, что существующая система образования все хуже справляется со своими обязанностями.

Выпускники не готовы к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей, своих профессиональных функции, не имеют практических навыков. Часто теперь высшее образование, даже в тех сегментах, которые ранее его не требовали, должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Отсюда можно сделать вывод, что конкурентоспособность выпускников вузов во многом зависит от внешних факторов, динамики колебания конкурентоспособности других групп населения, в совокупности со внутренними факторами (его стремлениями, способностями, знаниями, умениями, навыками).

Одновременно система образования, сталкиваясь с дефицитом ресурсов, начинает предъявлять встречные претензии работодателям, которые, стремясь минимизировать издержки, не хотят вкладывать средства в подготовку кадров («не платят за образование, за выпускника»). Вполне понятно стремление работодателя получить сотрудника, обладающего достаточными знаниями и умениями в конкретной сфере, при этом затратив как можно меньше средств на его оплату труда и не требующего дополнительного обучения. При этом проанализировав основные требования работодателей к сотрудникам (на сайтах по поиску работы – HeadHunter, SuperJob.ru, Rabota.ru, Avito.ru) можно увидеть, что основными качествами, которыми должен обладать сотрудник являются: приверженность к работе, ориентация на достижение результата, умение и желание учиться, ответственность, самостоятельность, работоспособность, т. е. те компетенции, которым учат студентов ходе их подготовки в вузе, согласно требованиям стандарта высшего образования, т. е. складывается полное соответствие требований работодателя и качества подготовки. В этих условиях требования современного работодателя направлены в большей степени на инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах (командах), высокую мотивацию к переобучению [1].

Однако работодатель же, одновременно с этими качествами ждет от выпускников совсем другого – прежде всего, не инициативности, а исполнительности, не самостоятельности, а подчинения и т. д. Явно прослеживается внешняя декларативность требований, за которыми стоит подмена понятий. Главным же формальным требованием является лишь диплом о высшем образовании даже, если он и не соответствует профилю работы. Таким образом, можно сделать вывод, что современный работодатель весьма требователен, но его приоритеты достаточно противоречивы. У него отсутствуют четкие представления о компетенциях соискателей на вакантные должности, нет полного представления о специфике подготовки и умениях выпускников вузов, и понимания уровней сформированности этих компетенций.

И в результате сложилась ситуация, когда структура рынка труда не соответствует структуре рынка образовательных услуг. Из-за неэффективного взаимодействия этих рынков наблюдается нехватка специалистов на рынке труда реального сектора и растет безработица среди ранее востребованных специалистов (юристов, менеджеров, экономистов и т. д.). Сегодня просто необходима модель образования, обеспечивающая получение высшего образования, и позволяющая быть востребованным на рынке специалистом.

Также как в стране в целом, так и в Волгоградской области в частности, идет тенденция на ликвидацию образовательных учреждений начального профессионального образования (НПО). При этом большинство училищ присоединяются к колледжам. Соответственно, выпускники школ, которые могли бы стать учащимися НПО, поступают теперь в учреждения СПО, которые перешли на двухступенчатую систему профобразования. Новый Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствует ухудшению этой ситуации, поскольку он ликвидирует начальное профессиональное образование как самостоятельную ступень образования и, тем самым увеличивает диспропорцию между растущим спросом производства и сокращающимся количеством выпускников с рабочими специальностями. Таким образом, мы получаем большое количество специалистов в определенных отраслях и совершенное отсутствие необходимых специалистов в других, менее популярных специальностях.

Сегодня можно говорить о падении престижа производительного труда среди современной молодежи. Достаточно большим спросом пользуются профессии гуманитарной направленности. Это можно объяснить как склонностью молодых людей к этому направлению, так и более доступным и легким обучением, меньшей отдачей. Вследствие чего происходит падение значимости профессий технической направленности, не считая рабочих. Многие действительно значимые и имеющие реальную востребованность в обществе профессии утратили привлекательность в глазах молодежи, а профессии, которые создают иллюзорные социальные преимущества, наоборот, приобрели в их сознаниях неоправданно высокий рейтинг. И основная причина такого явления заключается в том, что разрушен механизм ранней профориентации молодежи и понимание того, как выбранная профессия может быть связана с долговременными жизненными стратегиями.

Вопрос трудоустройства выпускников вузов характеризует весь спектр деятельности системы высшего образования. В связи с чем, особо остро встает разработки эффективного механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Молодое поколение имеет как преимущества в виде высокого уровня мобильности и психологической гибкости, так и недостатки в виде отсутствия практического опыта. Ему характерны отсутствие опыта работы, производственного стажа, и, как следствие, относительно низкий профессиональный статус.

По свидетельству Ф.Э. Шереги, от 40 % до 48,8 % выпускников не могут трудоустроиться в соответствии со своим образованием [2, С. 246]. Тем не менее, по данным статистики, среди безработных доля выпускников вузов не так велика. Это объясняется очень просто, многие выпускники не становятся на учет в службы занятости и находят работу не по специальности. Среди безработных в декабре 2016 г. (по методологии МОТ) доля молодежи до 25 лет – 21,5 %. [3]. Многие регионы не в состоянии обеспечить трудоустройство опытным квалифицированным кадрам, не говоря о выпускниках.

Кроме этого, нужно учитывать неправильное воздействие информационных ресурсов и информации СМИ на профориентацию молодежи в выборе профессий. Существующие мифы о востребованности профессий, значительно деформирующие трудовые и образовательные стратегии населения. Большинство абитуриентов при выборе будущей профессии ссылаются на то, что в перспективе будет более престижно или же будет приносить большой доход, полностью игнорируя настоящую ситуацию на рынке труда. Сюда же относится наличие «престижных» профессий, таких как: юристы, финансисты, экономисты, менеджеры и др., которые формирует систему предпочтений и приоритетов в профессиональном плане.

Это объясняется высокими жизненными притязаниями молодых людей, ориентированных на высшее образование как ценность и инструмент достижения жизненных целей высокого социального статуса. Но «модность» является в том числе, «заслужкой», а точнее дезориентацией СМИ, которые формируют в сознаниях молодых людей и их родителей список профессий, которые не совсем соответствует перспективным потребностям экономики и, в большинстве своем, являющимися избыточными в плане наличия кадров. Однако каждая профессия требует определенных способностей и личностных качеств, которые необходимы для успешной деятельности, а также определенного уровня знаний и умений, т. е. профессиональной квалификации.

И как показывает практика – поступающие в вузы в качестве будущих специальностей выбирают совсем не те, которые востребованы на региональном рынке труда, а те, которые являются наиболее традиционными и псевдовостребованными. А значимость профессии для общества, творческий характер работы, возможность самореализации, как правило, не являются решающими при ее выборе. Такая тенденция приводит к еще большему увеличению числа безработных в будущем. Подобные явления отмечали исследователи Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. [4].

Конкурентоспособность специалиста связана с успехом как в профессиональной, так и личной сферах. Наличие только диплома о высшем образовании не является гарантией успешной карьеры и трудоустройства. Необходим опыт работы, личные качества и должное образование, качество которого определяет подготовку специалиста. Но нередко и ситуация, когда при выборе специальности главным фактором является наличие бюджетных мест и проходной балл. В результате, уже в первый год учебы студент понимает, что неверно выбрал ВУЗ и факультет. Как вариант, вузы предлагают второе высшее образование или дополнительное образование, что уже также считается необходимостью, его выбор становится более осознанным, но опять не является гарантией трудоустройства. Можно говорить о существующем «кризисе перепроизводства» в системе образования, способствующему росту закрытости каналов трудоустройства. Вузы осуществляют массовый выпуск специалистов престижных в настоящий момент специальностей, создавая значительные трудности в последующем профессиональном трудоустройстве выпускников. Эту тенденцию мы изучали ранее в наших исследованиях [5].

Исходя из теоретического анализа ситуации, необходимо было узнать насколько эти выкладки соответствуют реальному положению дел. Проведенное нами пилотажное исследование было направлено на изучение возможности трудоустройства выпускников по выбранной специальности. Мы поставили в исследовании несколько задач. Во-первых, получить информацию от выпускников об их дальнейшем трудоустройстве по выбранной специальности, а также сложностях, возникающих в процессе поиска работы. Во-вторых, проанализировать способы поиска работы студентов и, в-третьих, в каком регионе была найдена работа по специальности. В исследовании участвовали 104 выпускника волгоградских вузов (таких как Волгоградский социально-педагогический университет, Волгоградский институт управления, Волгоградский институт культуры и искусств), которые закончили вуз 1-2 года назад (2015, 2016 гг.). В качестве метода было выбрано глубинное интервью. В результате мы получили следующие данные.

По специальности нашли работу и трудоустроились в Волгоградской области только 25 % молодых специалистов. 17 % респондентов нашли работу в других российских регионах (Москва, Краснодар, Сочи, Ростов). При поиске работы только 5 % обратились в службу занятости, а остальные занимались поисками самостоятельно, с привлечением друзей, знакомых, родственников, а также изучая сайты, посвященные трудоустройству. Такая невозможность трудоустройства связана с особенностями экономики региона, но в большинстве случаев эти

причины стандартны и определены для всего государства в целом. Многие выпускники после окончания вуза готовы работать по специальности, но на этот процесс влияет востребованность профессии в данном регионе. Волгоградская область испытывает переизбыток молодых специалистов по отношению к рабочим местам, которые имеют тенденцию к сокращению.

Остальная часть – 46 % трудоустроились, но совершенно по другой специальности, из них получают второе высшее образование и учатся в магистратуре 22 % опрошенных. 12 % не имеют постоянной работы, сменили несколько мест. В беседе с теми респондентами, кто не удовлетворен существующей работой или поменяли несколько мест, было интересно какие причины подтолкнули их менять рабочие места. Главная причина – уровень оплаты и отношение к ним руководства (их недооценка). Действительно, молодежь порой имеет необоснованно завышенные требования к уровню оплаты и иллюзии своей востребованности как специалиста. Особенно это касается выпускников, имеющих невысокий уровень жизни, слабое представление о реальной ситуации на рынке труда, и не желающих работать по выбранной специальности, потому что она лишь средство получения диплома о высшем образовании. При этом для многих нет возможности быть долго безработным в связи со многими жизненными факторами. И по этой причине, молодежь порой устраивается на работу для получения хотя бы минимального (или среднего) уровня доходов, при отсутствии социальных гарантий, нарушений трудового законодательства, нелегальной занятости. Рынок труда переполнен специалистами с высшим образованием, что вынуждает их работать на должностях, не требующих высокой квалификации.

Уже стало привычным трудоустройство не по специальности. Многие работодатели предпочитают принимать людей с опытом работы, в то время как у молодых специалистов не остается шанса занять достойное место в жизни. Поэтому многие студенты на последнем курсе (или курсах) вынуждены переходить на свободный график посещений, чтобы подрабатывать и приобрести некоторый опыт работы. И это единственный способ соответствовать требованиям работодателя, поскольку иные возможности вхождения в профессию (практика на предприятиях, фирмах, учреждениях, участие в совместных проектах и т. д.) часто существуют лишь формально.

Для обеспечения подготовки конкурентоспособных специалистов с высшим образованием (с учетом реальных потребностей отраслей экономики и спроса на рынке труда) необходимым является применение комплексного, последовательного подхода к решению этой проблемы со стороны государства, усиление социального взаимодействия личности, общества и вуза. Понятие «конкурентоспособности» должно лежать в основе проектирования всей образовательной деятельности. Государству необходима разработка эффективной системы содействия трудоустройству молодежи в процессе поиска работы, ориентированной на их потребности и нужды. Со стороны молодежи необходимо развивать свои возможности: учиться объективно оценивать перспективы будущей профессии и возможность трудоустройства на соответствующую работу; учиться быть мобильным на рынке труда; искать возможности накопления опыта работы для своего будущего.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Жигadlo А. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект [Текст] / А. Жигadlo, В. Пузиков // Высшее образование в России. – 2007. – № 10. – С. 108-112. ISSN 0869-3617.
2. Шереги Ф. Факторы, противодействующие модернизации российского профессионального образования // Вестник Института социологии [Электронный ресурс] 2010. № 1. С. 242-254 Режим доступа: [http://www.vestnik.isras.ru/files/File/Vestnik\\_2010\\_01/sheregi.pdf](http://www.vestnik.isras.ru/files/File/Vestnik_2010_01/sheregi.pdf), свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ. ISSN 2221-1616.
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2017 года (по итогам обследования рабочей силы) // Официальный сайт федеральной службы статистики. [Электронный ресурс]. [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/216.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/216.htm).
4. Авраамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания [Текст] / Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования, 2006. №4. С. 37-46. ISSN 0132-1625.
5. Овсянникова Т.В. Особенности профессионального самоопределения выпускников вузов [Текст] / Т.В. Овсянникова // Развитие региона как социальной системы: социально-экономические индикаторы и показатели. Монография под общ. редак. О.В. Байдаловой, Волгоград, 2014 г. / под ред. д-ра соц. наук, проф. О.В. Байдаловой, ВГСПУ. – Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2014. 240-254 с. ISBN 978-5-00072-061-5.

**Ovsiannikova Tatiana Vladimirovna**

Volgograd state institute of arts and culture, Russia, Volgograd

E-mail: ovstvl@mail.ru

## **Higher education and the labour market: the problem of competitiveness of graduates**

**Abstract.** The author of the article considers the significance of higher education as one of the factors affecting the competitiveness of graduates, including the totality of personal characteristics for social and professional success. Competitiveness involves the formation at future expert of complex of professional qualities that enable him on the basis of their own capabilities, market labour and its socio-economic needs to compete effectively in the market and realize their potential in the workplace.

The work of graduates is an indicator of their demand, because in the first place is determined by the requirements of the market and requirements of employers. The competitiveness of the graduates is an indicator of the competitiveness of universities, including increased requirements to the organization of various activities of the institution, quality of teaching staff, the number of graduates working in the specialty. The actual crisis of overproduction of certain professions in the education system, promotes the growth of closed channels of employment. An integrated approach from the state is needed to solve this problem.

A study conducted by the author suggests that there is a mismatch in the level of development of labor potential of graduates to the criteria of modern competition. This tendency decreases the level of competitiveness of graduates on the labour market.

**Keywords:** competitiveness; higher education; graduates; universities; employers; labour market; selected specialty; profession

### **REFERENCES**

1. Zhigadlo A., Puzikov V. (2007). Quality of training and employment of young professionals: the sociological aspect. *Higher education in Russia*, 10, pp. 108-112. (in Russian). ISSN: 0869-3617.
2. Sheregi F. (2010). Factors that counteract the modernization of Russian vocational education. *Bulletin of the Institute of Sociology*, [online] 1, pp. 242-254. Available at: [http://www.vestnik.isras.ru/files/File/Vestnik\\_2010\\_01/sheregi.pdf](http://www.vestnik.isras.ru/files/File/Vestnik_2010_01/sheregi.pdf) (in Russian). ISSN: 2221-1616.
3. Official site of the Federal Service for Statistics. (n.d.). *Employment and unemployment in the Russian Federation in September 2017 (based on the results of the labor force survey)*. [online] Available at: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/216.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/216.htm) (in Russian).
4. Avraamova E.M., Verpahovskaja Ju.B. (2006). Employers and graduates of higher educational institutions on the labor market: mutual expectations. *Sociological research*, 4, pp. 37-46. (in Russian). ISSN: 0132-1625.
5. Ovsjannikova T.V. (2014). Osobennosti professional'nogo samoopredelenija vypusnikov vuzov. [*Features of professional self-determination of graduates of universities.*] Volgograd: Volgograd Scientific Publishing House, pp. 240-254. ISBN: 978-5-00072-061-5.