

УДК 331

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ БУДУЩИХ ВЫПУСКНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г.ЕКАТЕРИНБУРГА



Логинова Анна Игоревна

Студентка
кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

anna.igorevna611@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62, ауд. 455,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (912) 24 09 436

Аннотация. В статье приводятся методические аспекты и результаты исследования в области оценки трудового потенциала региона в сегменте студенческой молодежи, учащейся на последних курсах организаций высшего профессионального образования г.Екатеринбурга. Основная цель исследования заключалась в формировании собирательного, среднестатистического социального портрета студента в период ближайшего выхода на рынок труда. Предпринята попытка оценить соответствие свойств личности будущих выпускников потребностям работодателей. Под социальным портретом выпускника понимается интегрированное описание основных социальных, демографических и иных свойств личности, присущих совокупности обучающихся. Социально-типический портрет студента рассматривается в качестве потенциально активного социального субъекта на рынке труда. Результаты исследования позволят скорректировать учебно-воспитательный процесс с целью сближения интересов продавцов и покупателей рабочей силы на рынке труда в перспективе.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; трудовой потенциал.

JEL коды: J21; J68; J88.

Введение

Объектом данного исследования являются студенты выпускных курсов организаций высшего профессионального образования г.Екатеринбурга. При составлении социального

портрета студентов особое внимание уделялось вопросам особенностей организации поиска работы в сегменте трудоустройства молодых специалистов. В качестве информационной базы исследования использовались публикации специалистов по изучаемой проблеме; результаты подобных исследований прошлых лет, проведенных учебными заведениями профессионального образования РФ; а так же отчеты мониторингов рынка труда в сегменте вакансий для студентов и выпускников интернет-порталов «HeadHunter» и «Зарплата.ру». Основным методом формирования эмпирической базы исследования является он-лайн социологический опрос по авторской анкете.

1. Обзор состояния рынка труда в сегменте молодых специалистов

Для большего понимания проблемы трудоустройства будущих выпускников, рассмотрим, что представляют собой высшие учебные заведения на данный момент. По данным официальной статистики на период 2015/2016 учебных годов в г.Екатеринбурге насчитывается 24 Вуза, из них 15 имеют в городе головные учреждения и являются государственными. Численность студентов на начало учебного года составляет 146428 ед., в том числе государственные вузы 128564 ед. В среднем по г. Екатеринбург стоимость обучения на очной форме по программе бакалавриат в вузе составляет 76 350 тыс. руб. в год. [1] В вузах города представлены 56 профилей высшего образования. В настоящее время на содержание каждого студента выделяется около 80 тыс. рублей в год. Объем государственного финансирования вузов за последние шесть лет вырос более чем в 3 раза. Однако, несмотря на возросшие объемы финансирования, жизнь современного студента проходит в сложных условиях. [2] Большинство студентов вузов, учащихся на бюджетной форме обучения, получают в среднем 1340 рублей, в то время как прожиточный минимум в расчете на душу населения – 10 230 рублей в месяц в Свердловской области. [3] Одновременно с учебной деятельностью студенты пытаются реализовать себя в профессиональной сфере.

Изучение уровня конкуренции среди молодежи показало, что в целом по России конкурс на одну вакансию среди молодежи равен 7 кандидатам. Что касается Екатеринбурга, то уровень конкуренции за 2015г. составляет 9,9 кандидатов для молодых специалистов и 6,2 для всех. [4] Интересны результаты опроса работодателей, проведенного специалистами интернет-портала «Зарплата.ру» в мае 2015г. Задавался вопрос «Почему не берут выпускников?». Ответы распределились следующим образом [5]:

1. 79% работодателей не обращают внимания на средний балл выпускника в дипломе, однако, 21% работодатель видит, что отличники лучше преуспевают в решении задач.
2. 68% ответивших отмечают завышенные требования по зарплате у выпускников, они не хотят начинать карьеру с позиции младшего специалиста (66 %).
3. 23% работодателей уверены, что выпускники не умеют презентовать себя.
4. 11% отталкивает внешний вид молодых соискателей.
5. Другие причины: лень, отсутствие интереса к освоению нового, не желание продолжить самообразование по профессии.

По результатам опроса, проведенного на интернет-портале HeadHunter в 2015г. первые места среди требований, предъявляемых работодателям к молодым специалистам, занимают «инициативность, нацеленность на результат»; «наличие практических навыков»; «высокая ответственность»; «умение работать в команде»; «умение работать самостоятельно»; «готовность получать дополнительное образование».

Результаты опроса свидетельствуют, что в основном работодатели отмечали личностные качества, однако, практический опыт, остается на одной из лидирующей позиции и его предъявляет 67% работодателей к молодым выпускникам. Так же стоит отметить, наличие дополнительного образования, которое требуется лишь в 12% случаев. Это не обязательное качество, но в начале карьеры может помочь при трудоустройстве. Изучение графика работы по вакансиям работодателей показало, что 50% вакансий для молодых специалистов предполагает полный график работы, 17% – сменный и 14% – гибкий.

2. Методические аспекты формирования социального портрета студентов

Авторская анкета для проведения опроса среди студентов выпускных курсов вузов с целью выявления их мнения по проблемам трудоустройства, а так же составления общего портрета будущего выпускника содержала 11 вопросов. Максимальное количество ответов – 11, минимальное – 9. Количество варьировалось в зависимости от ответа на вопрос «Вы сейчас работаете?», если респондент отвечал «Да», то задавались уточняющие вопросы по поводу соответствия имеющейся работы специальности, по которой студент обучается в настоящее время, по поводу потенциальной готовности в дальнейшем, после получения диплома работать по полученной специальности. Выяснялись причины отсутствия желания строить дальнейшую трудовую карьеру в рамках полученного профессионального образования. Всем респондентам предлагалось оценить свои конкурентоспособные

преимущества на рынке труда; проранжировать требования, которые сегодня работодатель предъявляет к качеству подготовки выпускника; задавался вопрос о способах поиска работы; о размере заработной платы, который бы устроил респондентов в первое время после окончания Вуза и другие.

Опрос проводился через социальные сети с помощью сайта «Тестограф» [3] в период с 1 по 30 ноября 2016г. Опрос носил пилотный характер, 30% респондентов получают в настоящее время техническое образование; 25% – гуманитарное и 45% – экономическое.

3. Основные результаты он-лайн опроса будущих выпускников

Оценка студентами успешности трудоустройства по своей специальности показала, что больше половины (52,5%) респондентов отметили, что на данный момент могут возникнуть определенные трудности при трудоустройстве. Лишь 35% респондентов считают, что с их специальностью можно легко устроиться на работу. Указанные цифры свидетельствует о тревожных настроениях студентов относительно перспектив поиска работы по специальности. Более половины студентов (55%) сейчас работают, из них только 41% по специальности, которую получают в Вузе. В группе неработающих студентов планируют трудоустроиться по специальности 62%. Среди причин отказа от работы по специальности преобладают следующие:

- низкий уровень оплаты труда;
- разочарование в профессии за время обучения;
- трудно найти работу по специальности;
- поступал(а) в ВУЗ лишь для получения корочки.

Были выявлены предпочтительные каналы поиска работы. Из 8 вариантов лидирующее место занимают сайты по поиску работы (85%), второе место занимают «рекомендации друзей, знакомых, родственников», на третьем месте находится канал прямого обращения к работодателю, далее следует способ поиска работы в социальных сетях, участие в «Днях карьеры и ярмарок вакансий», привлечение помощи «Внутривузовских структур взаимодействия работодателей и студентов». На последнем месте оказалась практика поиска работы через кадровые агентства.

Ниже представлены представления об ожидаемом размере оплаты труда будущего выпускника Вуза. Респондентам был задан вопрос: «Ниже какого размера отплаты труда Вы не стали бы работать по своей специальности?». Усредненное значение составляет 25 725

рублей в месяц. Минимальная заработная плата, которая была указана респондентами, составляет 15 000 рублей в месяц, максимальная – 40 000 рублей. Таким образом, результаты опроса подтвердили мнение работодателей о завышенных требованиях молодых специалистов по поводу оплаты труда.

Для более глубокого изучения темы трудоустройства студента, мы предложили респондентам оценить свои конкурентоспособные преимущества на данный момент, а также провести ранжирование основных требований работодателей, предъявляемых к качеству подготовки выпускника.

Исходя из имеющихся данных, можно сделать следующие основные выводы:

1. Сегодняшние студенты единогласно считают, что самым главным требованием работодателей является наличие опыта работы. Понимая это, большинство будущих выпускников уже имеют определенный опыт работы, часть из них по своей специальности.

2. 35% респондентов отметили в качестве личных конкурентных преимуществ при трудоустройстве участие в форумах, семинарах, тренингах. За последние несколько лет участие в подобных мероприятиях стало более доступно и продуктивно.

3. 33% отметили у себя наличие высокого уровня владения английским языком, что можно отнести к преимуществам в дальнейшем трудоустройстве. Кандидаты, не владеющие английским в свободной речи, явно проигрывают на фоне англоговорящих. Отметим, что среди требований работодателей, предъявляемых к молодым специалистам, данный критерий занимает 4 место.

4. 27,5% респондентов отметили у себя в копилке преимуществ «помощь друзей и родственников». По их мнению, для начала карьеры это может послужить успешным стартом.

5. 20% к 4 курсу уже успели разработать собственные бизнес-проекты. Данное преимущество работодатель может расценить как практический опыт.

6. В качестве преимущества кандидатов так же отмечалось наличие стажировки. При ранжировании требований работодателей, стажировка за границей ценится выше, чем в РФ. Однако не всем студентам удастся пройти полноценную стажировку и на территории РФ.

7. Результаты опроса показали, что только 15% респондентов имеют какое-либо дополнительное образование. При этом, большинство этих же студентов поставили его в списке ранжирования конкурентных преимуществ на 2 место. Можно сказать, что понимание о важности наличия дополнительного образования для успешного трудоустройства у будущих выпускников сформировано.

Заключение

Таким образом, обработка результатов анкетирования позволила нам сформировать усредненный социальный портрет будущего выпускника Вузов Екатеринбурга:

1. Студент считает, что в настоящее время устроиться по своей специальности нелегко.
2. Большинство студентов в настоящий момент уже работает, но не по своему профилю подготовки.
3. После окончания учреждения высшего профессионального образования основная часть выпускников планирует трудоустроиться по профессии.
4. Основным каналом поиска работы являются специализированные интернет-порталы, где публикуются вакансии.
5. Средний размер оплаты труда, который бы удовлетворил выпускников после окончания Вуза варьируется в пределах 25 000 – 30 000 рублей в месяц.
6. Минимальный размер оплаты труда, на который согласны выпускники, чтобы трудоустроиться по своей специальности составляет 20 000 рублей.
7. Значительная доля студентов уже сейчас имеет опыт работы и понимает, что это его главное преимущество на рынке труда.

Литература:

1. Официальная статистика Свердловской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sverdl.gks.ru>, свободный (дата обращения 10.11.2016)
2. Социальное положение студентов в России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://itar-tass.com/spravochnaya-informaciya> свободный, (дата обращения 10.11.2016).
3. Стипендия в 2016-2017 учебном году [Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/stipendiya.html> свободный (дата обращения 10.11.2016).
4. Уровень конкуренции в России среди молодежи – hh-индекс России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://career.ru/article/18236> , свободный (дата обращения 10.11.2016).
5. Исследование отношения работодателей к молодым специалистам в Уральском федеральном округе в 2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekb.zarplata.ru/news/26266343> , свободный (дата обращения 18.11.2016).

6. Федорова, А., Menshikova, M., & Dvorakova, Z. Токсичный человеческий фактор кризисных ситуаций в российских организациях// Материалы 7-х Международных Дней Статистики и Экономики. Прага: Melandrium, Чешская Республика. – 2013. – С.388-397.

SOCIAL PORTRAIT OF FUTURE GRADUATES ORGANIZATIONS OF THE HIGHEST PROFESSIONAL FORMATIONS OF YEKATERINBURG

Anna Loginova

**Student in Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia**

Abstract. In article methodical aspects and results of research in the field of an assessment of labor capacity of the region are given in a segment of the student's youth studying on last years of the organizations of higher education of Yekaterinburg. The main objective of research consisted in formation of a collective, average social portrait of the student during the closest entry into the market of work. An attempt to estimate compliance of properties of the identity of future graduates to needs of employers is made. The social portrait of the graduate is understood as the integrated description of the main social, demographic and other properties of the personality inherent in set of the trained. The social and typical portrait of the student is considered as potentially active social subject in labor market. Results of research will allow to correct teaching and educational process for the purpose of rapprochement of interests of sellers and buyers of labor in labor market in the long term.

Keywords: employment; labor market; labor potential.

JEL Code: J21; J68; J88.

References

1. Official statistics of Sverdlovsk region [An electronic resource]. - Access mode: <http://sverdl.gks.ru>, free (date of the address 10.11.2016).
2. A social status of students in Russia [An electronic resource]. - Access mode: <http://itar-tass.com/spravochnaya-informaciya> free, (date of the address 10.11.2016).
3. A grant in 2016-2017 academic year [An electronic resource. – Access mode: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/stipendiya.html> free (date of the address 10.11.2016).

4. Competition level in Russia among youth – a hh-index of Russia [An electronic resource]. – Access mode: <https://career.ru/article/18236>, free (date of the address 10.11.2016).
5. Research of the attitude of employers towards young specialists in Ural federal district in 2015 [An electronic resource]. – Access mode: <https://ekb.zarplata.ru/news/26266343>, free (date of the address 18.11.2016).
6. Fedorova, A., Menshikova, M., & Dvorakova, Z. A toxic human factor of crisis situations in the Russian organizations//Materials of the 7th International Days of Statistics and Economy. Prague: Melandrium, Czech Republic. – 2013. – Page 388-397.

Contact

Anna Loginova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

anna.igorevna611@mail.ru

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Тонких Наталья Владимировна.