

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

А. Ю. Бендрикова

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова,
г. Барнаул, Россия

В статье рассматриваются основные проблемы занятости молодежи на рынке труда в Алтайском крае. Поднимаются вопросы взаимодействия вуза и работодателей в контексте освоения выпускниками компетенций. Приводятся результаты проведенных в 2015–2016 годах эмпирических социологических исследований поведения молодежи на рынке труда региона.

Ключевые слова: выпускник вуза, работодатель, Алтайский край, трудовая занятость, стратегия поведения.

A SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE STUDY OF PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES

A. Yu. Bendrikova

Polzunov Altai State Technical University, Barnaul, Russia

The article examines the main youth employment problems in the labor market in the Altai Region. It raises questions of interaction between the university and employers in the context of the development of graduates' competences. It describes the results of empirical sociological studies of the behavior of young people in the labor market in the region conducted in 2015-2016.

Keywords: graduate, employer, Altai region, employment, behavior strategy.

На фоне мировоззренческой неопределенности и негативного влияния средств массовой информации, в новых социально-экономических условиях общества, происходит трансформация ценностных ориентаций, где особое место занимает ценность трудовых отношений. В результате общественного разделения труда и экономического обособления производителей произошла смена ценностных приоритетов в трудовой сфере, что впоследствии повлияло на профессиональное самоопределение молодых людей. Выбирая профессию, любой человек получает соответствующее образование и представляет будущую трудовую деятельность, в которой реализует все свои способности и трудится на благо общества.

Высшее образование в настоящее время воспринимается как формальное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в

эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование, даже там, где ранее его не требовалось, должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают нередко у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания. С другой стороны, во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен. Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и специалистов – выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем. Разнообразие навыков, необходимых в профессиональной деятельности предполагает постоянное переобучение. Происходит, по утверждению Г. Перкина [1, С. 37], третья профессиональная революция, начало которой он датирует 1970-ми годами, когда

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

глобальная конкуренция выдвигает на первый план высокообразованных людей свободных профессий. Подобных людей Г. Перкин называет транспрофессионалами, которые должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах. В таких условиях на первый план выдвигается требование к выпускникам вузов в овладении соответствующих компетенций, дающих возможность специалисту свободно адаптироваться, ресоциализироваться, переквалифицироваться на рынке труда. В обществе, социально-экономическое развитие которого построено на механизме добросовестной конкуренции, основными инструментами, обеспечивающими вертикальные продвижения, являются образование и профессионализм.

П. Сорокин показал, как различные институты выполняют роль механизмов социальной циркуляции, своеобразных социальных лифтов, перемещающих людей вверх и вниз. Так, система экономики обеспечивает и социализацию личности, и ее вертикальную мобильность с точки зрения профессионального мастерства и обеспеченности. Система образования обеспечивает не только социализацию личности, ее обучение, но в роли своеобразного социального лифта позволяет способным и упорным подняться на высшие этажи социальной иерархии [5].

В 2015 году было проведено социологическое исследование социальной мобильности жителей Алтайского края. Было опрошено методом анкетирования 200 респондентов.

В результате проведенного исследования выделены каналы социальной мобильности, наиболее характерные для жителей региона. Зафиксировано, подтверждено эмпирическими данными, что образование – это один из ведущих каналов социальной мобильности для жителей региона. Высокий образовательный уровень имеет определенное значение для социального продвижения людей. Высшее образование имеют лишь 34 % опрошенных респондентов, тогда как 100 % их детей получают высшее образование. В ряду перечисленных возможностей для изменения своего социального статуса, в качестве приоритетной возможности респонденты выделяют получение достойной работы и получение образования (80 % и 72 % соответственно). Уровень образования также влияет на субъективную оценку условий жизни, общее настроение. Опыт развитых стран свидетельствует о том, что наличие развитого сектора высшего образования и науки является основополагающим фактором для роста регио-

нальной конкурентоспособности.

Исследования выявляют многофакторность родительского влияния на профессиональный выбор и профессиональные достижения детей, которые определяются как социальным статусом, профессиональным примером, так и особенностями повседневного поведения, наставлениями, пожеланиями родителей и другими обстоятельствами. Европейская традиция связывает социальную активность молодежи, прежде всего, с мобильностью и участием молодых граждан в общественной жизни на местном и региональном уровне. Молодежная политика Администрации края будет направлена на создание условий для эффективной реализации потенциала молодежи, поддержку молодежного предпринимательства, содействие занятости этой категории населения края. Предстоит создать систему информационного обеспечения молодежной политики, продолжить формирование эффективной системы государственной поддержки общественно значимых молодежных инициатив, общественных детских и молодежных организаций, художественного и научно-технического творчества молодежи [4].

Социальные преобразования должны быть связаны с учетом социальных ценностей и ожиданий личности, обусловленных, главным образом, потребностью в социальном комфорте [2].

Стратегическая миссия Алтайского края заключается в превращении его в динамично развивающийся, геополитически значимый и удобный для жизни регион, в территорию успеха, здоровья и благополучия ее жителей. Главная цель социально-экономического развития Алтайского края на период до 2025 года – достижение высокого уровня и качества жизни населения, основанного на опережающих темпах инновационного экономического роста, усилении стратегических позиций региона в аграрном, промышленном и туристическом комплексах России [3]. Рост экономических показателей края, развитие производства требуют акцентировать все большее внимание на подготовке рабочих кадров. Кроме того, система начального и среднего профессионального образования, осуществляя переподготовку безработных граждан и незанятого населения, выполняет важнейшую социальную задачу. Вопрос профессионального самоопределения является для опрошенных респондентов в возрасте от 20 до 30 лет самым актуальным. Профессиональная деятельность является для них каналом вертикальной социальной мобильности для последующего карьерного

роста и изменения социального статуса.

Исследованию поведенческих стратегий молодежи на российском рынке труда посвящены работы Омельченко Е.Л., Петровой Т.Э., Федотовой Н.Н.

Большое значение для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на современном этапе социально-экономического развития в России имеют исследования Балабанова С.С., Гончаровой Н.В., Меренкова А.В., Пашиных И.А., Руткевича М.Н., Чередниченко Г.А., Шевченко Д.А.

В период глобальных общественных трансформаций все сферы жизнедеятельности российского общества подвержены в той или иной мере изменениям. В частности, это относится к высшему образованию, к которому предъявляются новые требования со стороны государства, предприятий различного сегмента, бизнес-сообществ: к повышению качества профессиональной подготовки будущих специалистов, совершенствованию образовательных технологий, академической мобильности преподавателей и студентов, профессиональной гибкости преподавателей, организационным условиям деятельности вузов и многим другим аспектам. С целью изучения проблем трудоустройства молодежи, взаимных ожиданий специалистов – выпускников вуза и работодателей в 2016 году было проведено социологическое исследование качества образования выпускников вуза с точки зрения экспертов-работодателей.

Всего в ходе исследования опрошено 45 работодателей-экспертов, которые оценивали качество подготовки выпускников нескольких факультетов АлтГТУ. Опрошенным экспертам также было предложено оценить степень развития некоторых профессиональных и личностных компетенций выпускников АлтГТУ.

Поскольку для вуза важнейшее значение имеет качество обучающихся, на первый план выступает необходимость оценки знаний, компетенций работодателями. В федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования среди принципиальных требований, подлежащих неукоснительному соблюдению, находятся те, которые относятся к усилению взаимодействия высшей школы с рынками труда, с многообразными социальными партнерами.

Одной из задач вуза является ориентация на запросы реального рынка труда, складывающегося в регионе. В ходе опроса работодатели указали профиль специалистов, в которых наиболее остро нуждается в настоящее время их организация, предприятие, учреждение. В основном наблюдается заинтере-

сованность в подготовке инженерных кадров, что соответствует профилю АлтГТУ и является одним из преимуществ в конкуренции за статус опорного вуза в регионе.

Несмотря на положительные в целом оценки необходимо отметить, что по данным статистики Алтайский край является одним из регионов, имеющих ниже среднего удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации. Однако, как известно, в инновационной деятельности помимо человеческого ресурса важную роль играет и ресурс финансовый. Следовательно, несмотря на имеющийся в регионе инновационный человеческий потенциал (в том числе представленный выпускниками АлтГТУ), недостаток финансирования не позволяет краю выйти на средние позиции в данной сфере [7].

Отмечая в целом плодотворность научных исследований в области поведения выпускников вузов на рынке труда, следует отметить, что в современном социальном знании преобладает интерес к разработке социально-психологических основ процесса трудоустройства в ситуации поиска и устройства на работу молодыми людьми, закончившими высшее учебное заведение. Значительно меньше внимания уделяется исследованию поведения молодых людей на рынке труда, начиная с окончания школы, и заканчивая трудоустройством по завершении получения образования в высшей школе. Таким образом, одной из важных задач, стоящих перед социологами, является необходимость исследования стратегий поведения выпускников вузов.

Несмотря на преимущества молодого возраста и высокий уровень образования, не всегда даёт желаемый результат поиск работы выпускниками учреждений высшего и среднего профессионального образования. В итоге многие молодые люди не могут найти достойное применение своим профессиональным знаниям, навыкам и умениям, устраиваются не по специальности, в те организации, которые предлагают выгодные условия в настоящее время, пренебрегая перспективами профессионального роста. Большинство невостребованных молодых специалистов находят себя в интенсивно развивающейся сервисной экономике, которая позволяет им занимать более или менее подходящие позиции (менеджер торгового зала, менеджер по продажам, специалист по рекламе, сотрудник туристической компании и т.п.). Сфера торговли и услуг превратилась в одну из самых динамично развивающихся отраслей края.

На региональном рынке труда наблюдается дисбаланс между спросом и предложением.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

нием рабочей силы, несмотря на рост вакансий за последние несколько лет.

Немаловажное значение имеет и то, что молодые люди, только вступающие в самостоятельную жизнь и не обладающие богатым трудовым и жизненным опытом, зачастую не способны принимать взвешенные решения в отношении выбора профессиональной карьеры. Даже получив высшее образование, многие из них не могут вырваться за пределы своего социального круга.

Исходя из этого, становятся понятны приоритетные предпочтения респондентов в возрасте от 20 до 30 лет в отношении будущей профессиональной занятости. На вопрос: «Что бы Вы предпочли, если бы могли выбрать?» ответы распределились следующим образом:

- небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне – 34 %;
- иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск – 26 %;
- много работать и хорошо получать, пусть даже без особых гарантий на будущее – 24 %, остальные затруднились в выборе предпочтений.

В таких условиях решающим фактором социального и экономического развития личности становятся информация и научные знания, где существенно возрастает роль образования. В данном случае, одной из важных проблем становится обеспечение качества образования в соответствии с актуальными и перспективными потребностями государства и общества. Личность, являясь продуктом общественного развития, становится субъектом деятельности и культуры, в образовательном пространстве. От субъектной направленности и зависит содержание профессиональной активности личности. В современной образовательной парадигме, ориентированной на удовлетворение потребностей человека, особое место занимают проблемы саморазвития, самообразования и самореализации. В связи с этим требуют пересмотра организация, содержание, формы и методы профессиональной подготовки современных специалистов в вузе на всех ее этапах, важнейшим из которых является адаптация студентов к учебно-профессиональной и трудовой деятельности.

Как указывается в Стратегии социально-

экономического развития Алтайского края до 2025 года: «Риск дефицита трудовых ресурсов будет минимизирован уже в среднесрочной перспективе на основе повышения эффективности сферы профессионального образования, создания региональной системы подготовки кадров, обучения и переобучения работников в соответствии с потребностями региональной экономики» [6].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37–46.
2. Бендрикова А.Ю., Бухнер Н.Ю. Субъективные оценки социальной активности студенчества // Вестник алтайской науки. – 2014. – № 2–3 (20–21). – С. 126–129.
3. О приоритетных направлениях социально-экономического развития Алтайского края на 2006 – 2008 годы. Постановление Администрации Алтайского края от 2 марта 2006 г. N 85 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.garant.ru/action/conference/531881/#ixzz3GqFawCKD> (дата обращения 10.10.2016)
4. Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года: Закон Алтайского края от 21.11.2012 N 86-ЗС (принят Постановлением АКЗС от 19.11.2012 N 569. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://docs.cntd.ru/document/453123097> (дата обращения 10.01 2017)
5. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
6. Стратегия социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.econom>
7. [22.ru/upload/iblock/f3c/Zakon86-zs_121121.pdf](http://www.econom) (дата обращения 16.10.2016)
8. Статистика инноваций в России // Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/in_d_2020/pril4.pdf (дата обращения 22.12.2016).

Бендрикова Альбина Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова, г. Барнаул, Россия