

УДК 331.53
ББК 65.240.53
С 79

В.В. Стецунов

Соискатель кафедры экономики Таганрогского технологического института Южного федерального университета. Тел.: (928) 613 34 60, e-mail: Sv_grinenko@mail.ru.

Трудоустройство выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса: проблемы и перспективы

(Рецензирована)

Аннотация. Статья посвящена проблеме совершенствования процесса управления трудоустройством выпускников вуза в условиях кризиса, связанных с реструктуризацией рынка труда, изменениями требований к компетенциям соискателей рабочих мест, появлением новых востребованных профессий.

Ключевые слова: трудоустройство, финансовый кризис, рынок труда, система профессионального образования.

V.V. Stetsunov

Applicant for Candidate's degree of the Department of Economy, the Taganrog Institute of Technology, Southern Federal University. Ph.: (928) 613 34 60, e-mail: Sv_grinenko@mail.ru.

The employment of the graduates of the professional education system in the conditions of crisis: problems and prospects

Abstract. The paper discusses the problem related to improving control of employment of graduates in the crisis conditions through the restructuring of the labour market, changes in the requirements to the skills of applicants for employment and the emergence of new popular professions.

Keywords: employment, financial crisis, the labour market, the system of professional education.

Динамичное развитие общества влияет на все сферы социально-экономической деятельности. Это в полной мере относится и к высшему образованию: повышаются требования общества к качеству высшего профессионального образования, обновляются технологии обучения, быстро меняются организационные и экономические условия деятельности вузов, обостряется конкурентная борьба на рынке образовательных услуг, ухудшается позиция государства по отношению к высшей школе и т.д.

В российской экономике на сформировавшемся рынке образовательных услуг сложились специфические материальные и социокультурные условия социализации и самоопределения молодого поколения: изменились нормы, ценности, социокультурные образцы, к которым стремятся потенциальные абитуриенты, студенты и выпускники системы профессионального образования в процессе получения образования, изменились механизмы включения молодых специалистов в рынок труда.

Процесс социально-профессионального самоопределения молодежи, включающий формирование и реализацию стратегий получения профессионального образования и начала трудовой карьеры, требует анализа новых институциональных и поведенческих норм и практик, определения новых моделей поведения в системе профессионального образования, на рынке труда, в сфере занятости. При этом необходимо учитывать тот

факт, что выпускники системы профессионального образования являются реальными и будущими социальными факторами и экономическими субъектами рынка труда и экономики в целом. Результаты исследования стратегий молодых специалистов в плане трудоустройства дают возможность оценить, насколько востребованы образование, знания, квалификация и компетенции разных групп профессионально подготовленной молодежи со стороны рынка труда.

Оценка влияния финансового кризиса на рынок труда ЮФО позволила сделать вывод о том, что преобладающая часть занятого населения Южного федерального округа является наемными работниками: на их долю приходится 93,5% общей численности занятых; из них 9,1% у физических лиц, индивидуальных предпринимателей. Работодатели, самостоятельно занятые, составили 6,5% занятых; из них 5,9% – это занятые в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица.

В условиях финансового кризиса за период с июля 2008 года по настоящее время на рынке труда произошли следующие изменения:

1. Топ-менеджмент – отозвано 80% заявок.
2. Финансовый сектор – в первую очередь, затронуты банки и инвестиционные компании, в данной сфере произошли увольнения, количество поисков работы увеличилось в 6 раз, отозвано 30 % заявок.
3. Бухгалтерский учет и аудит, экономика – тренд на снижение с апреля месяца привел к тому, что количество заявок и резюме заняли равные позиции, но ожидается продолжение негативной тенденции.
4. Производство – предполагается, что 50 % общего количества сокращений будет приходиться на реальный сектор экономики, если весной и летом количество вакансий превышало количество резюме в 8 раз, то на сегодняшний день это равные показатели.
5. IT-технологии – несмотря на развивающийся рынок с постоянно растущими потребностями, в данной сфере произошли сокращения в некоторых малоэффективных отраслях и отраслях финансовой, банковской деятельности. Тем не менее, количество вакансий пока превышает количество резюме.
6. Транспорт – с середины лета количество вакансий сократилось в два раза, практически сравнявшись с количеством резюме, при этом предполагается, что 10 % всех уволенных вследствие кризиса будут из данной сферы деятельности, а 4 % заявок уже отозваны.
7. Подобная ситуация сложилась в сфере логистики – количество вакансий и резюме сравнялось, срок трудоустройства специалистов увеличился вдвое, хотя сокращений пока нет.
8. Строительство, архитектура – отрасль, в которой произошло наибольшее сокращение вакансий – в 5 раз, при этом количество резюме увеличилось в 1,5 раза.
9. Маркетинг, реклама, PR – в данной сфере до июля продолжался равномерный рост числа вакансий и резюме, но к ноябрю количество резюме стало на 10 % больше числа вакансий.

В целом, на основе исследования аналитики ряда компаний и агентств, таких, как «Рекрутмент» холдинга АНКОР, КА «Гелион имидж», «HeadHunter», «Питерконсалтинг», «Avanta Personnel», аналитических обзоров, проводимых РСПП, результатов пресс-конференций и круглых столов по развитию рынка труда в условиях финансового кризиса выстроена следующая линейка сфер деятельности, наиболее ощутивших на себе влияние негативных факторов:

- на первом месте финансовая и банковская системы, инвестиционные и страховые компании, ряд которых анонсирует и проводит сокращение персонала;
- вторую позицию занимает сфера недвижимости – строительство, архитектура, девелопмент;
- третье место занимают бизнес-услуги, связанные с маркетингом, рекламой;

– далее следуют предприятия – производители автомобилей и металлургические предприятия;

– пятое место отведено компаниям-ритейлерам – розничным торговым сетям, которые перестанут расширяться;

– затем – авиакомпании и машиностроительные предприятия;

– несколько пострадает топ-менеджмент – в основном в части отсутствия возможности смены места работы с повышением заработной платы и в зависимости от возможной смены акционеров.

Анализируя локальность проявления последствий финансового кризиса, следует отметить как наиболее подверженные негативным тенденциям моногорода, на втором месте – крупные города, наименее ощутят на себе влияние кризиса на рынок труда средние города с разнонаправленной структурой производства.

Несмотря на происходящее, основной тезис – кризис в большей степени повлияет на рынок труда положительно, позволит его оптимизировать, снизит структурный дисбаланс, остановит беспрецедентный рост заработных плат, необоснованный профессиональной квалификацией и ростом производительности труда (за период с 2001 по 2007 годы средние показатели заработной платы выросли в 6 раз, тогда как производительность труда в 1,5 раза).

В наиболее выигрышном положении окажутся рабочие высокой квалификации, которых, по мнению аналитиков, постараются сохранить как основу качественного кадрового состава, квалифицированных служащих и специалистов, а также опытных менеджеров по продажам.

В условиях функционирования рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Достижение целей формирования подобного специалиста обеспечивается как модернизацией содержания профессионального образования, так и совершенствованием технологий специальной и практической подготовки и созданием необходимых условий их реализации [1].

Поведение выпускников системы профессионального образования на рынке труда характеризуется следующими факторами:

1) трудовой мотивацией, которая связана с мотивацией к труду в общем, с мотивацией к различным видам трудовой деятельности;

2) способами поиска работы – в современных условиях можно выделить ряд институциональных методов: через систему практик во время обучения и последующего трудоустройства, через центры трудоустройства, действующие на базе учебного заведения, через рекрутинговые агентства, через систему объявлений и вакансий в СМИ и Интернет; но при этом, оставаясь немаловажным фактором, действует неформальная система трудоустройства – связи, рекомендации;

3) системой предпочтений и приоритетов, характеризуемых занятостью полный и неполный рабочий день, заработной платой, возможностью командировок, наличием социальных гарантий и т.п.;

4) имеющимся трудовым опытом – один из важнейших для предприятия факторов, который на сегодняшний день является также одним из «проблемных» для системы профессионального образования, достигается путем прохождения практик и стажировок, а также работы во время обучения – по результатам опросов 25-30 % студентов выпускных курсов уже работают.

Поведение выпускников на рынке труда дифференцируется в зависимости от их человеческого капитала (в том числе уровня, качества и специфики полученного профессионального образования), от располагаемых ресурсов (материальных, личностных, социальных) и от социально-демографических характеристик. На

результативность этого поведения влияет как общая институциональная структура рынка труда, так и конкретная ситуация на локальном рынке труда, которая определяется соотношением предложения и спроса на труд в целом или в определенном его сегменте – профессиональном, отраслевом и др. [2].

Дисбаланс подготовки и выпуска специалистов системы профессионального образования, связанный с рассогласованием в функционировании рынков труда и образовательных услуг, определен тем, что потребности рынка труда слабо учитываются системой профессионального образования в силу следующих причин:

во-первых, системе образования проще ориентироваться на спрос населения на ее услуги, так как подобная позиция не требует разработки мероприятий по исследованию потребностей субъектов рынка труда, их требованиям к квалификации и компетенциям специалистов;

во-вторых, деятельность государственных образовательных заведений в большой степени регламентируется управляющими структурами федерального, регионального и муниципального уровней, в то время как негосударственные учебные заведения ориентированы на получение прибыли и, как следствие, четко на спрос на специальности со стороны населения;

в-третьих, неразвитость институтов взаимодействия и координации, которые не позволяют субъектам рынка труда формировать «запрос» в адрес системы образования, создавать стимулы у предприятий для вложения средств в подготовку кадров в системе профессионального образования, а субъектам рынка образования формировать перечень востребованных специальностей, учебные планы, ориентированные на требуемые компетенции, систему стимулов, повышающих заинтересованность в трудоустройстве своих выпускников.

Рассогласование между запросами рынка труда и предложением системы профессионального образования преодолевается, за счет формирования инфраструктуры сотрудничества, социального партнерства, координационных структур, действующих на базе учебных заведений, позволяющих стремиться к сбалансированности спроса и предложения в отношении трудовых ресурсов определенной квалификации.

Но следует отметить, что предложению специалистов на рынке труда всегда предшествует спрос на образовательные услуги. Данная проблема относится в большей мере к сфере социологии, которая выделяет следующие основные разновидности спроса на профессиональное образование [3]:

1. Экономический спрос, формируемый на основе структуры и динамики потребностей народного хозяйства в системе его институтов – фирм, предприятий, организаций, государственных структур;

2. Социальный спрос – непосредственный спрос населения, в рамках которого можно выделить:

а) статусный спрос, связанный со стремлением личности к достижению определенной позиции в социальной структуре группы или общества;

б) ажиотажный спрос на образование, связанный с завышенными социальными ожиданиями личности, ориентированными на престиж той или иной профессии;

с) инновационный спрос на образование, связанный с развитием новых технологий, изменением в структуре производства, рынка;

д) традиционный спрос – определяющийся сложившимися социально-экономическими и культурными устоями и территориально-отраслевыми и демографическими параметрами;

е) престижный спрос – спрос личности на различные виды профессионального образования, услуги престижных образовательных учреждений и на приобретение престижных специальностей;

ф) групповой спрос – связан с усилением социальной дифференциации и межгрупповых и внутригрупповых различий российского общества;

g) конъюнктурный (ситуативный) спрос связан с ситуативными установками и потребностями;

h) спрос на образование как на культурно-личностный капитал.

В силу превалирования спроса потребителей образовательных услуг над спросом потребителей трудовых ресурсов образовательные учреждения в последние годы ориентируются не столько на согласование интересов, сколько на содействие трудоустройству выпускников. В этом направлении предприняты значительные усилия по созданию эффективной системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. В ряде наиболее активных регионов созданы региональные Центры содействия трудоустройству выпускников, деятельность которых направлена на трудоустройство уже «готовых» молодых специалистов, выпускаемых системой профессионального образования, что не соответствует ожиданиям ни рынка труда, ни самих молодых специалистов.

Достаточно быстрые изменения конъюнктуры рынков труда и образовательных услуг приводят к тому, что на первый план выходит не стандартный набор квалификаций, умений и навыков, соответствующих той или иной специальности, а определенная компетентность, гибкость и межпрофессиональная мобильность, что приводит к возможности и необходимости постоянного обучения в течение всей жизни и соответствует концепции непрерывного образования. Все чаще наиболее востребованными становятся не узкие специалисты, а выпускники, обладающие универсальными знаниями и компетенциями общения, обучения, коммуникативности, информационными знаниями, которые позволяют реализовать гибкость и адаптивность.

По оценкам экспертов в области управления рынка труда, востребованными в 2015 году будут все специалисты с начальным профессиональным образованием. Как свидетельствует аналитика, востребованы будут рабочие, обладающие высокой квалификацией (чаще это все-таки специалисты, выпускаемые системой средней профессиональной подготовки, обладающие рядом компетенций, не присущих выпускникам системы начального профессионального образования).

В соответствии с исследованиями агентства «HeadHunter», на рынке молодых специалистов, не имеющих опыта работы, сложилась следующая структура: IT-технологии – 12 %, маркетинг, реклама – 26 %, финансы, банки – 6 %, продажи – 37 %, строительство, архитектура – 6 %, управление персоналом – 7 % и производство – 6 %.

К сожалению, следует отметить, что названные сферы практически повторяют перечень наиболее подверженных влиянию кризиса отраслей деятельности, что негативно повлияет на трудоустройство выпускников системы профессионального образования.

Следует отметить, что происходящие изменения на рынке труда являются следствием не только финансового кризиса, поскольку о кризисной ситуации на рынке говорят специалисты рекрутинговых и кадровых агентств, сетевых организаций и работодатели, начиная с 2006 года, т.е. наблюдается «наложение» негативных тенденций, которое должно привести, по словам Рощина С.Ю. к очищению перегретого рынка, остановке «гонки» заработных плат, структурным изменениям.

В качестве мер, которые помогут рынку труда компенсировать негативные последствия кризиса, названы переподготовка кадров и общественные работы. В качестве базы переквалификации должны выступить учреждения профессионального образования, кадровые и материально-технические ресурсы которых позволяют проводить курсы повышения квалификации, тренинги, мастер-классы, а также осуществлять выпуск специалистов с учетом изменившейся конъюнктуры рынка.

В частности, следует обратить внимание на ряд новых профессий и направлений подготовки, таких, как специалисты по управлению качеством, сертификации; мерчендайзеры; андеррайтеры; SEO оптимизаторы; бизнес-тренеры и др., названные среди востребованных на рынке труда и в условиях кризиса.

Несомненно, эти выводы в разной мере имеют отношение к обновлению профилей подготовки и содержания профессионального образования, что требует организации мониторинга рынка труда, который полностью или частично входит в функции Центров содействия трудоустройству выпускников, что может послужить основой деятельности Центра стратегического партнерства как ядра инфраструктуры взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда [4].

Поскольку состояние информационной инфраструктуры российского рынка труда крайне неудовлетворительное, можно говорить об информационной асимметрии [5], важнейшими экономическими и социальными последствиями которой являются неадекватность экономического поведения субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг. Единственный способ преодоления информационной асимметрии – повышать уровень информационного обеспечения субъектов рынка труда и профессионального образования, предоставляя достоверные, удовлетворяющие их потребности, по возможности, исчерпывающие данные, с целью формирования которых необходимо проведение мониторингов рынка труда, рынка образовательных услуг, трудоустройства выпускников системы профессионального образования в целом и отдельных вузов в частности.

Безусловно, полная, системная, регулярная информация о деятельности вузов – один из факторов эффективного сбалансированного функционирования как рынка труда, так и рынка образовательных услуг, поскольку потенциальные потребители образовательных услуг, являющиеся также потенциальными молодыми специалистами, оказываются наименее информированными [5]. Выбирая институт, студент, как правило, руководствуется лишь справочником для поступающих в вузы и мнениями окружающих. Предполагается, что Центры стратегического партнерства или Центры содействия трудоустройству выпускников должны стать центрами соответствующих информационных потоков и коммуникаций.

Таким образом, совершенствование процесса управления трудоустройством выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса и последующего выхода на новый уровень развития предлагается построить на основе партнерских связей – инфраструктуры сотрудничества, базирующейся на Центрах стратегического партнерства, реализующих информационные и коммуникационные функции.

Примечания:

1. Мухаметзянова Г.В. Профессиональное образование в контексте отечественных и мировых тенденций // Образование в контексте современного развития мирового сообщества: материалы науч.-практ. конф. «Лихачевские чтения». М., 2006. С. 124-125.

2. Харченко И.И. Формирование и реализация образовательных и профессиональных стратегий современной молодежи: автореф. дис. ... канд. социол. наук Новосибирск, 2007.

3. Крупеникова Л.Ш. Социальный спрос на профессиональное образование в условиях его модернизации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 2006.

4. Гриненко С.В. Информационно-коммуникационные технологии в системе взаимодействия профессионального образования и рынка труда. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008.

5. Ведерникова Н. Информационная асимметрия на российском рынке труда // Человек и труд. 2001. № 2.

References:

1. Mukhametzyanova G.V. Professional education in a context of domestic and world tendencies // Education in a context of modern development of the world community: materials of Sci. Conf. "Likhachev's Readings". M., 2006. P. 124-125.
2. Kharchenko I.I. Formation and realization of educational and professional strategies of contemporary youth: Author's Summary of Dissertation for Candidate's degree in Sociology. Novosibirsk, 2007.
3. Krupenikova L.Sh. Social demand for professional training in the conditions of its modernization: Author's Summary of Dissertation for Candidate's degree in Sociology. Rostov-on-Don, 2006.
4. Grinenko S.V. Information-communication technologies in system of interaction of professional training and labor market. Taganrog: TTI YUFU Publishing House, 2008.
5. Vedernikova N. Information asymmetry on the Russian labor market // The Person and Work. 2001. No. 2.