

**УДК 37.015.4:378(470.620)**

**ББК 60.561.9(2Рос. Ады)**

**X 55**

**Н.В. Хлабыстова,**

*старший преподаватель кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета, г. Краснодар, тел.: (861)259-65-92, e-mail.: hlabystova\_1@mail.ru*

**Взаимодействие института высшего профессионального образования и рынка труда в современном российском обществе (на примере Краснодарского края)**  
(Рецензирована)

**Аннотация.** Одной из актуальных проблем современного российского общества является проблема взаимодействия института высшего образования и рынка труда, а также изменение требований при трудоустройстве к специалистам. Трансформационные процессы современного российского общества порождают новые требования работодателей к специалистам при трудоустройстве. На сегодняшний день работодатель при трудоустройстве обращает внимание не только на профессиональные компетенции специалиста, но и на универсальные компетенции личности. В данной статье анализируются результаты социологического исследования, направленного на изучение требований работодателей к специалистам, и также изучение модели взаимодействия рынка труда и института высшего образования (на примере ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет»). Важно выявить критерии, определяющие успешное трудоустройство выпускников, т.к. именно этот показатель является одним из основных факторов выбора вуза абитуриентами. Данное социологическое исследование поможет администрации вуза улучшить взаимодействие с работодателями и вести подготовку конкурентноспособных специалистов на рынке труда.

**Ключевые слова:** высшее профессиональное образование, институт образования, молодой специалист, рынок труда, профессиональное самоопределение, трансформация, престиж вуза.

**N. V. Khlabystova,**

*Senior Lecturer of the Department of Sociology, Law and Work with the Personnel of the Kuban State University of Technology, Krasnodar, ph.: (861) 259-65-92, e-mail: hlabystova\_1@mail.ru*

**Interaction of institute of higher vocational education and the labor market in modern Russian society (the Krasnodar Territory as an example)**

**Abstract.** One of the pressing problems of the modern Russian society is the problem of interaction between the institutions of higher education and labor market, and also the change of the requirements for employed specialists. Transformation processes of contemporary Russian society generate new demands of employers to specialists while employing. Today, an employer while employing, pays attention not only to the professional competence of a specialist, but also to the universal competence of an individual. This paper analyzes the results of sociological research aimed at studying the requirements of employers to specialists and also the study of the interaction model of labor market and the institution of higher education (FSBEI HPE «Kuban State University of Technology» as an example). It is important to identify the criteria that determine the successful employment of graduates since this indicator is one of the main factors in the choice of university undergraduate applicants. This case study will help the university administration to improve interaction with employers and prepare competitive specialists in the labor market.

**Keywords:** higher professional education, institute of education, a young professional, labor market, professional self-identification, the prestige of the university.

Взаимодействие института образования и рынка труда в России имеет свою историю. С советского периода в стране произошла смена ряда моделей взаимодействия института образования и рынка труда. Принято выделять следующие модели взаимодействия профессионального образования и рынка труда:

- 1) советскую модель;
- 2) модель переходного периода (кризисную модель);
- 3) программно-целевую модель;
- 4) модель, базирующуюся на основе целевой контрактной подготовки молодых специалистов;
- 5) модель регулирования взаимодействия института образования через прогнозирование кадровых потребностей на уровне субъектов РФ.

В настоящее время во многих субъектах Российской Федерации реализуется программно-целевая модель взаимодействия института образования и рынка труда, которая не решает ряда проблем социального партнерства высшего профессионального образования и работодателей.

Переход России на рыночную модель экономики порождает быстрые темпы роста и развития образовательных услуг, так как на сегодняшний день произошло увеличение количества высших учебных учреждений. По данным сайта федеральной службы государственной статистики на 1990/1991 учебный год количество высших учебных учреждений в России составляло 514, все эти образовательные учреждения финансировались из средств федерального бюджета. К 2012/2013 учебному году число высших профессиональных учреждений, финансируемых из средств федерального бюджета, увеличилось до 609 и открылось 437 негосударственных учебных учреждений. Всего по стране действует 1046 вузов [1].

В настоящее время администрации высших профессиональных учреждений для эффективной работы вуза необходимо поддерживать престижность и популярность, а также изучать изменения требований основных потреби-

телей образовательных услуг (рынок труда, абитуриенты, студенты). Только вуз, отвечающий современным требованиям основных потребителей образовательных услуг, сможет эффективно функционировать и выдерживать конкуренцию на рынке образовательных услуг.

Также происходят изменения требований рынка труда к молодым специалистам. На сегодняшний день требуются специалисты узкой или широкой специализации, в зависимости от занимаемой должности. Помимо профессиональных знаний работодатели требуют от молодых специалистов высокой коммуникабельности, готовности к непрерывному самообразованию, способности к принятию решений, креативному мышлению. Если в советский период от специалиста требовалось выучить определенный алгоритм операций и этого ему хватало на всю трудовую деятельность, то в настоящее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми знаниями и навыками по мере модернизации техники и технологий. Он должен обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает постоянный режим переобучения.

При взаимодействии рынка труда и института высшего образования возникает ряд проблем, среди которых можно выделить следующие:

- несоответствие предлагаемых высшим профессиональным образованием направлений подготовки и специализаций организации;
- недостаточный объем практических знаний, приобретенный в процессе обучения молодыми специалистами;
- низкая оплата труда в ряде сегментов экономики страны. Низкая заработная плата специалистов в ряде сегментов рынка труда приводит к переквалификации молодежи, а также получению дополнительного высшего образования;
- отсутствие сбалансированности вакансий рынка труда и количества

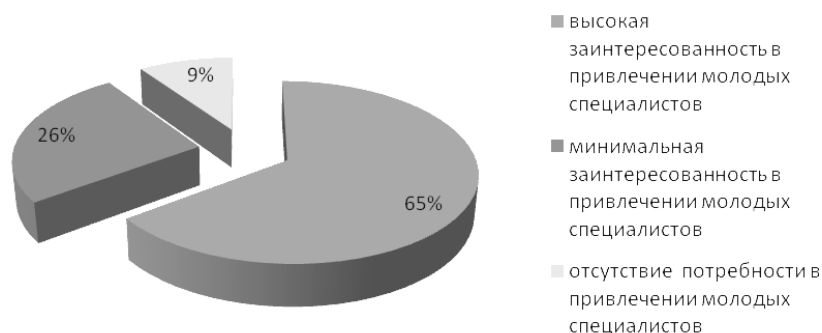
выпускаемых специалистов по ряду направлений подготовки, перепроизводство выпускников по экономическим и юридическим направлениям подготовки.

С целью изучения взаимодействия института образования и рынка труда в современном российском обществе и определения требований работодателей к молодым специалистам было проведено социологическое исследование. В опросе приняли участие 80 руководителей предприятий различных сфер экономики и форм собственности г. Краснодара и Краснодарского края.

Социологическое исследование было проведено на примере ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет» и разделено условно на два этапа. На первом этапе составляется социологический «портрет» востребованного молодого специалиста. Выпускник вуза (молодой специалист) является «продуктом»

высшего профессионального образования, а рынок труда — потребителем образовательных услуг, поэтому необходимо изучить сначала изменение требований работодателей при трудоустройстве к специалистам для поддержания престижности и популярности среди руководителей организаций и предприятий. На втором этапе изучено взаимодействие института высшего образования и рынка труда в современном российском обществе для ведения эффективной деятельности профессионального образования.

Как можно увидеть из результатов социологического исследования, 81% респондентов отметили заинтересованность в привлечении молодых специалистов, 17% — выбрали вариант ответа «потребность в привлечении молодых специалистов минимальная»; 2% респондентов отметили отсутствие потребности в привлечении молодых специалистов (диаграмма 1).



**Диаграмма 1. Потребность организаций в привлечении молодых специалистов**

Молодым специалистам или специалистам без опыта работы, в отличие от людей с опытом, не нужно переучиваться. В период начала трудовой деятельности выпускники вузов не только приобретают опыт работы, но и учатся работать по правилам и законам организации. Зарплата таким специалистам предлагается небольшая, потому что, как правило, молодым специалистам предлагаются должности, представляющие собой низ карьерной лестницы. Благодаря желанию повысить свой социальный статус и продвинуться по карьерной лестнице, молодой специалист дает более эффективные результаты. Такой специалист

будет знать все уровни организации постепенного построения карьеры.

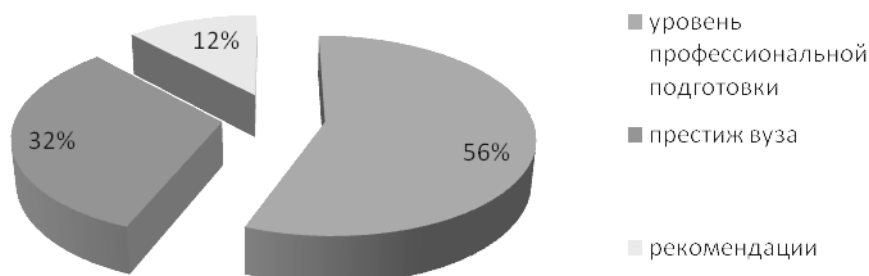
Стоит отметить, что каждая организация имеет свою специфику, которая не учитывается учебными учреждениями в процессе обучения. Выпускникам образовательных учреждений легче усваивать новый материал благодаря недавнему опыту обучения, также молодежь легче адаптируется к новой корпоративной культуре.

Стоит отметить и то, что ряд организаций требует от специалистов не только профессиональных компетенций, но и знаний в области современных информационных технологий, экономики, управления, владение

иностранным языком. Эти знания легче транслировать молодым специалистам, чем людям более старшего возраста.

При приеме на работу молодых специалистов работодатель обращает внимание на уровень профессиональ-

ной подготовки. Данный критерий отметили 56% респондентов; престиж вуза учитывают 32% респондентов; 12% респондентов выбрали вариант ответа «рекомендации влияют на трудоустройство молодых специалистов» (диаграмма 2).



**Диаграмма 2. Критерии, оказывающие влияние на успешное трудоустройство молодых специалистов**

С развитием коммерческой формы обучения (появление негосударственных вузов, обучение студентов в государственных вузах на местах сверх контрольных цифр (коммерческая форма)), работодателю необходимо проверять уровень профессиональной подготовки. С появлением коммерческой формы обучения требования к абитуриентам при зачислении в число студентов снизились.

Проблему выбора достойного специалиста работодатель, как правило, решает следующим образом: для соискателя разрабатывается тест, включающий теоретические и практические вопросы по направлению подготовки, которое окончил молодой специалист, а также с помощью собеседования определяются личные характеристики кандидата.

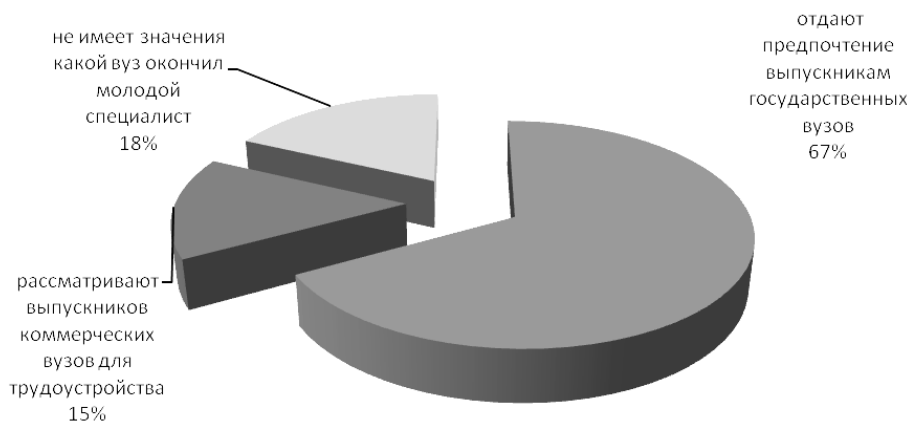
В связи с увеличением количества вузов и появлением коммерческих профессиональных учреждений работодателю необходимо учитывать престижность образовательной организации. Престиж учебного учреждения, отмечает Т. Веблен в работе «Теория праздного класса», определяется не столько характеристиками самого товара, сколько стереотипным представлением общества о нем (в данном случае под потребителем рассматривается рынок труда, т.к. именно работодатель является потребителем товара образования — молодого специалиста) [2].

Стереотипно в общественном мнении принято считать, что государственные профессиональные образовательные учреждения готовят конкурентно способных специалистов. В данных вузах сохраняется более высокое качество образования и уровень профессорско-преподавательского состава, чем в коммерческих вузах. За последние годы произошли коренные изменения, и коммерческие образовательные учреждения предоставляют также услуги высокого качества. Но все же работодатель отдаст предпочтение при трудоустройстве специалистам, имеющим диплом государственных образовательных учреждений [3].

Рекомендации с предыдущих мест работы имеют долгую историю. В Советском союзе рекомендации (характеристики) имели максимальную популярность. Рекомендации (характеристики) носили в большей степени формальный характер и не оказывали влияния на успешное трудоустройство. На сегодняшний день работодатель знакомится не только с письменными рекомендациями, дополнительно собираются устные отзывы о молодом специалисте для составления более полной информации о кандидате. В случае отсутствия опыта работы у соискателя предоставляется характеристика вуза.

По результатам социологического исследования 67% респондентов отметили, что отдают предпочтение выпускникам государственных образовательных учреждений, 15% опрошенных рассматривают потенциальных канди-

датов для трудоустройства среди выпускников коммерческих вузов; для 18% респондентов не имеет значения, какой вуз окончил молодой специалист (диаграмма 3).



**Диаграмма 3. Влияние государственного диплома на успешность трудоустройства**

Результаты социологического исследования показали, что работодатель при трудоустройстве учитывает дополнительные знания молодых специалистов. Так, вариант ответа «Высокий уровень компьютерной грамотности» выбрали 56% респондентов; наличие дополнительного образования или специализации — 21%; знание иностранных языков — 17% опрошенных; знания в области управленческих наук отметили 6% респондентов.

Помимо дополнительных знаний также при трудоустройстве работодатель учитывает и универсальные компетенции специалиста, такие как: умение работать в команде; умение анализировать ситуацию и принимать решения; умение планировать деятельность; коммуникативные навыки; способность к инновационной деятельности; способность к нестандартным решениям.

С переходом предприятий России на американскую модель управления организацией руководство университета считает необходимым для дальнейшего удачного трудоустройства своих выпускников в процессе всего обучения формировать командный дух и пытается сплотить студентов, а также дать навыки работы в команде.

Универсальные компетенции во многом зависят от индивидуальных

особенностей личности, но в процессе обучения учебное учреждение, выступая агентом социализации, способствует их развитию. Также на сегодняшний день получили широкое распространение активные методы обучения, в процессе данных форм проведения занятий можно формировать и развивать универсальные компетенции.

Таким образом, в ходе социологического исследования были выявлены основные требования рынка труда, предъявляемые к соискателям. «Образ» востребованного молодого специалиста выглядит следующим образом: это молодой человек, выпускник государственного образовательного учреждения, имеющий высокий уровень профессиональной подготовки, а также обладающий дополнительными знаниями и универсальными компетенциями.

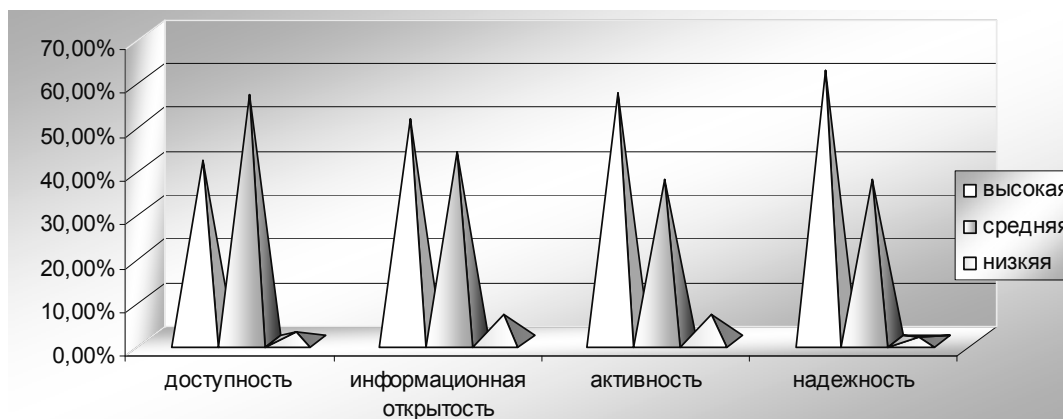
Следующим этапом социологического исследования было изучение взаимодействия института высшего образования и рынка труда в современном российском обществе (на примере ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический университет»).

На вопрос: «Какая, на Ваш взгляд, форма взаимодействия между вузом и организациями эффективнее?» варианты ответов распределились

следующим образом: 60% респондентов выбрали вариант ответа «производственная практика»; 29% — «целевая подготовка»; 11% — «трехсторонние договоры».

Работодатели оценивают деятельность ФГБОУ ВПО «КубГТУ» по таким

параметрам, как доступность, информационная открытость, активность, надежность, положительно, что свидетельствует о качественной работе университета в области информационной освещенности своей деятельности (диаграмма 4).



**Диаграмма 4. Оценка качества деятельности ФГБОУ ВПО «КубГТУ» респондентами по параметрам доступность, информационная открытость, активность, надежность**

ФГБОУ ВПО «КубГТУ» готовит не только молодых специалистов, также ведется работа по подготовке и переподготовке специалистов различных уровней, которая в целом соответствует требованиям работодателей. Из результатов исследования видно, что уровень подготовки специалистов в вузе соответствует современным требованиям и позволяет направлять работников организаций на курсы повышения квалификации различного уровня (48,1% респондентов); скорее согласны — 42% респондентов; скорее не согласны — 9,9%.

Хотели бы в дальнейшем привлекать выпускников университета на работу в свою организацию 69,1% респондентов, скорее хотели — 28,4%; скорее не хотели — 2,5%. Следует отметить, что ни один руководитель предприятия не выбрал ответ «нет». Это подтверждает, что в целом выпускники ФГБОУ ВПО «КубГТУ» соответствуют требованиям работодателей и востребованы на рынке труда.

Считают оправданным рекомендовать выпускников ФГБОУ ВПО «КубГТУ» другим потенциальным работодателям — 69,1% респондентов;

скорее да, чем нет — 29,6%; скорее нет, чем да — 1,2%. Следует отметить, ни один руководитель предприятия не выбрал вариант ответа «нет», что говорит о качественной и грамотной деятельности ФГБОУ ВПО «КубГТУ» в области подготовки специалистов.

Как видно из результатов проведенного социологического исследования ФГБОУ ВПО «КубГТУ» является достаточно престижным учебным учреждением на рынке труда. Руководители предприятий заинтересованы принимать на работу молодых специалистов — выпускников данного вуза и считают оправданным рекомендовать выпускников другим потенциальным работодателям.

Администрация ФГБОУ ВПО «КубГТУ» ведет грамотную работу по сотрудничеству с предприятиями г. Краснодара и Краснодарского края. Проводятся выездные «Дни КубГТУ», на которых ведется агитационная и профориентационная работа с абитуриентами, встречи руководителей предприятий с администрацией университета, где обсуждаются вопросы о качестве подготовки студентов по дефицитным для конкретных регионов специальностям.

**Примечания:**

1. Число высших учебных заведений. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b03\\_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i010970r.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b03_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i010970r.htm) (дата обращения 21.10.2014).
2. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984.
3. Хлабыстова Н.В. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях трансформации ценности высшего образования современного российского общества (на примере ФГБОУ ВПО «КубГТУ») // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. Майкоп, 2014. Вып. 2 (135). С. 132-141.

**References:**

1. The number of institutions of higher education [electronic resource]. — Mode of access: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b03\\_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i010970r.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b03_33/IssWWW.exe/Stg/d010/i010970r.htm).
2. Veblen T.. Theory of the Leisure Class. M.: Progress, 1984.
3. Khlabyystova N.V. Professional self-identification of youth in the context of transformation of higher education values of modern Russian society (FSBEI HPE «KubGTU» as an example) // Bulletin of Adyghe State University. Series «Regional studies: philosophy, history, sociology, law, political science, culturology.» — Maikop: AGU, 2014 .Iss. 2 (135). pp. 132-141.