

РОЛЬ ВУЗА В ВОПРОСАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ

Л.Ю. Волченко, С.А. Малютина

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
11 марта 2019 г.

Дата принятия к печати
22 мая 2019 г.

Дата онлайн-размещения
27 июня 2019 г.

Ключевые слова

Трудоустройство; выпускник;
профессиональная революция;
социологический опрос;
региональный центр
содействия трудоустройству;
личностные качества
потенциальных работников;
информированность студентов
о деятельности Регионального
центра содействия
трудоустройству БГУ

Аннотация

Трудоустройство выпускников высших учебных заведений зависит от множества факторов, но в первую очередь от самого индивида. От того, насколько выпускник конкурентоспособен на рынке труда, готов ли он к дополнительному обучению, будет зависеть его карьера. Стремление получить место работы, иметь материальную независимость приводит к тому, что уже во время обучения в вузе многие студенты начинают свою трудовую деятельность, и зачастую она не связана с тем направлением, по которому они обучаются. В целях определения значимости для студентов работы во время обучения и проблем трудовой деятельности после окончания университета авторами был проведен социологический опрос на старших курсах по вопросам трудоустройства и роли в нем вуза. В статье анализируются результаты данного опроса, выделяются основные, по мнению опрошенных, направления помощи учебного заведения в поиске работы.

THE ROLE OF UNIVERSITY IN STUDENTS' EMPLOYMENT ISSUES

Lyubov Yu. Volchenko, Svetlana A. Malyutina

Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation

Article info

Received
March 11, 2019

Accepted
May 22, 2019

Available online
June 27, 2019

Keywords

Student; undergraduate;
sociological survey of students;
employment assistance;
regional employment promotion
centre; personal qualities of
potential employees; senior
students' attitudes towards the
role of University in promoting
employment

Abstract

Employment of graduates from higher educational institutions depends on many factors, but primarily, on the person. The graduates' career will depend on their competitiveness on the labor market and their ability to learn. The willingness to get a job and to be financially independent makes a lot of students start working during their studies at university. Very often their jobs are not connected with their major. The authors carried out a poll among senior students concerning their employment and the role of University in it to identify significance of their jobs and employment problems after graduation from university for them. The results of the poll are analyzed in the article, the main directions of University assistance in finding a job, in the respondents' opinion, are specified.

Профессиональная подготовка вузом выпускника должна учитывать, во-первых, направленность развития экономики в целом; во-вторых, состояние рынка труда; в-третьих, изменение требований работодателей к будущим кадрам; в-четвертых,

основные тенденции трудовой мобильности работников. Изучение и понимание данных процессов позволят преодолеть некоторые негативные тенденции, складывающиеся в процессе трудоустройства выпускников вузов.

В настоящее время понятие конкурентоспособности именно выпускников рассматривается немногими учеными. При изучении данного вопроса Ю.А. Дмитриева и А.Я. Кибанов выделяют два определения этого понятия — узкое и широкое. В узком понимании конкурентоспособность выпускников, по их мнению, — это совокупность их мотивационных, квалификационных, личностных и деловых характеристик. При широком понимании особое внимание отводится полезности их качественных характеристик.

В.Г. Былков рассматривает, во-первых, потенциальную конкурентоспособность, которая формируется в процессе обучения и находит свое отражение на рынке труда при определении соответствия запросам и требованиям работодателя, и, во-вторых, конкурентоспособность работника, возникающую, когда индивид входит в сферу занятости [1].

Группа авторов (Т.Г. Озерникова, Н.Н. Даниленко и С.В. Кравцевич) выделяет несколько видов конкурентоспособности в зависимости от различных факторов. При этом они определяют данное понятие, во-первых, как социально-экономическое явление и с учетом этого различают конкурентоспособность:

1. По месту проявления:
 - внешняя;
 - внутренняя.
2. Исходя из места формирования:
 - номинальная;
 - реальная.
3. В зависимости от степени конкурентных преимуществ:
 - абсолютная;
 - относительная.

А во-вторых — как свойства в зависимости от объекта. В этом случае различают конкурентоспособность по функциональному, профессиональному и статусному признакам [2].

Однако необходимо отметить, что современное общество предполагает возникновение и развитие новых рабочих мест с учетом концепций постиндустриального общества, общества сетевых структур, информационного общества и т.д., в результате чего будут изменяться, а в каких-то сферах уже изменяются требования к работнику [3].

В соответствии с меняющимися условиями производственной деятельности рассматривают три вида профессиональной революции. Понятие профессиональной революции было введено в оборот в 1996 г. британским социальным историком Г. Перкином. По его мнению, первая профессиональная револю-

ция берет свое начало в XVI в. В этот период из традиционных профессий начинают выделяться так называемые свободные профессии, которые не привязаны к определенному сословию, работники объединяются только в рамках профессиональных групп. Такая возможность возникала при наличии индивидуальной собственности, свободы продажи своего труда, своих услуг, владения результатом своего труда. Представители данных профессий совершенствовали свой человеческий и профессиональный капитал. Вторая профессиональная революция стала результатом промышленного переворота, который положил начало жестко специализированному массовому серийному производству. Следовательно, возникает новый тип профессий — массовые. Исходя из условий производственного процесса можно сформулировать основные признаки массовых профессий: работники привязаны к средствам и месту производства, формируется многоуровневая иерархия, стандартизация профессиональной деятельности и происходит развитие системы профессионального образования. Третья профессиональная революция началась в 70-е гг. XX в. Ее связывают с появлением транспрофессионалов — профессионалов нового типа. Это работники, которые не привязаны к той или иной организационной структуре и могут свободно входить в нее или выходить из нее, благодаря своему мышлению и организации своей деятельности они могут работать в разной профессиональной среде, обладают навыками менеджера и предпринимателя [4].

Новые условия функционирования предприятий предполагают иные организационные и технологические моменты работы и, как следствие, соответствующие новым рабочим местам требования к персоналу.

Все сказанное выше требует иного подхода к организации учебного процесса в образовательных заведениях и формированию новых компетенций у студентов и выпускников.

Кроме того, с недавних пор одним из критериев работы вуза является процент трудоустроенных выпускников. Однако способность найти работу и удержаться на ней — это субъективная оценка личностных качеств индивида, его профессионального развития и степени удовлетворенности полученным образованием. Исходя из этого возникает вопрос, насколько сами выпускники освоили необходимые по их направлению обучения компетенции и готовы к трудоустройству [5; 6].

Для оценки готовности к трудоустройству среди заканчивающих вуз студентов Байкаль-

ского государственного университета был проведен социологический опрос. Цель социологического исследования — определить установки старшекурсников в отношении роли вуза в содействии трудоустройству. Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Оценить информированность студентов о деятельности Регионального центра содействия трудоустройству БГУ.

2. Оценить желание студентов участвовать в мероприятиях, оказывающих помощь в трудоустройстве.

3. Определить основные пути поиска работы студентами.

4. Установить основные, по мнению студентов, личностные качества потенциальных работников.

В качестве метода опроса применялось анкетирование студентов, проводившееся способом случайной бесповторной выборки, при которой единицы для наблюдения отбираются из всей совокупности случайным образом и у каждой есть возможность попасть в выборку. В соответствии с данным методом было опрошено 470 чел., из них 67,23 % — женщины и 32,34 % — мужчины. Средний возраст опрошенных — 20,3 года, в основном это обучающиеся четвертого и третьего курсов. Эмпирическая информация, полученная в результате исследования, была обработана с помощью программы SPSS, что позволило осуществить ее содержательную интерпретацию [7].

По мнению большинства студентов (82,55 %), университет должен помогать в трудоустройстве, некоторые даже предлагали вернуть распределение выпускников по окончании вуза. При этом большая часть из них считает, что основным вариантом помощи является предоставление данных об имеющихся вакансиях (его отметили 69,57 %

респондентов), на втором месте находится «предоставление возможности личного общения» (50 % опрошенных указали данный вариант), и третье место занимает ответ «практические советы по поиску работы» (43,62 %). Немаловажны и «информирование о рынке труда» и «проведение специализированных тренингов или семинаров по бизнесу и трудоустройству» (табл. 1).

Если проводить параллельный анализ ответов на вопрос «Какую помощь в трудоустройстве со стороны университета Вы считаете необходимой?» в зависимости от вида помощи вуза студентам и выпускникам в трудоустройстве, то получим картину, представленную в табл. 2.

Изучая распределение ответов в табл. 2, можно сделать вывод, что, по мнению студентов, помощь вуза в вопросе содействия трудоустройству должна заключаться (по рейтинговой оценке), во-первых, в предоставлении данных об имеющихся на рынке труда вакансиях, во-вторых, в предоставлении возможности общения с представителями компаний, в-третьих, в информировании о рынке труда и, в-четвертых, в практических советах по поиску работы. При этом, по результатам опроса, большинство студентов (72,77 %) готовы принимать участие в проводимых вузом мероприятиях по оказанию содействия трудоустройству, что свидетельствует о социальной активности обучающихся. Но в то же время большая часть опрошенных (38,72 %) желает, чтобы такие мероприятия проходили в формате вебинаров и в закрытых группах Viber, WhatsApp, Telegram. То есть студенты, с одной стороны, готовы к практическим действиям, а с другой — хотели бы, чтобы их трудозатраты были минимальными и не требовали специально отведенного времени в стенах учебного заведения. Такая позиция объясняется тем, что большинство молодежи

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какую помощь в трудоустройстве со стороны университета Вы считаете необходимой?»

Вариант ответа	Численность студентов, отметивших данный вариант	
	чел.	%
Информирование о рынке труда	203	43,19
Предоставление данных об имеющихся вакансиях	327	69,57
Практические советы по поиску работы	205	43,62
Консультации юридического и психологического характера	81	17,23
Предоставление возможности личного общения с представителями компании	235	50,0
Проведение специализированных тренингов или семинаров по бизнесу и трудоустройству	159	33,83

Таблица 2

Распределение ответов на вопросы «Какую помощь в трудоустройстве со стороны университета Вы считаете необходимой?» и «Должен ли, по Вашему мнению, университет помогать студентам и выпускникам в трудоустройстве?», чел.

Какую помощь в трудоустройстве со стороны университета Вы считаете необходимой?	Должен ли, по Вашему мнению, университет помогать студентам и выпускникам в трудоустройстве?			
	Да	Нет	Другое	Итого
Информирование о рынке труда	170	17	6	193
Предоставление данных об имеющихся вакансиях	295	12	9	316
Практические советы по поиску работы	161	19	9	189
Консультации юридического и психологического характера	66	6	6	78
Предоставление возможности личного общения с представителями компании	214	9	9	232
Проведение специализированных тренингов или семинаров по бизнесу и трудоустройству	134	8	7	149
Другое	1	2	0	3
<i>Всего</i>	1 041	73	46	1 160

осуществляет общение в социальных сетях и обучается на различных онлайн-курсах. Это веяние времени, от которого отойти сложно. Однако 32,77 % опрошенных согласны на встречи в большую перемену и 20,85 % респондентов готовы прийти на мероприятия по оказанию помощи в трудоустройстве в вечернее время.

Необходимо отметить, что эффективность мероприятий по содействию трудоустройству зависит от степени информированности студентов о деятельности Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТ) БГУ. В результате обработки данных опроса было выявлено, что большинство респондентов не знают о том, что в вузе действует РЦСТ, на это указали 55,26 % опрошенных, и только 14,25 % используют информацию о вакантных должностях, предоставленную центром. При этом 30,48 % не используют информацию о вакансиях для поиска работы либо места занятости во время обучения (табл. 3).

Анализ ответов свидетельствует о том, что реклама в вузе деятельности РЦСТ недостаточная и что в поиске работы студенты, как они сами утверждают, «надеются на себя» (57,75 %), «все знают и так» (12,68 %) и «не видят смысла в мероприятиях по оказа-

нию содействия трудоустройству» (11,27 %). Такое положение вещей объясняется тем, что в большинстве своем студенты активны, если им необходимо срочно найти работу, и они чаще всего находят ее самостоятельно либо через друзей, одногруппников или родственников. Поскольку работающие респонденты — это студенты, не имеющие опыта работы и требуемых на рынке труда компетенций по своей специальности, то работают они вне учебы не по своему направлению обучения (46,65 % указали данный ответ). Третья часть опрошиваемых (33,05 %) направлена на учебный процесс и не подрабатывает, лишь 13,61 % совмещают учебу и работу по специальности. Причем среди работающих студентов большинство тех, кто проживает с родителями, второе место занимают те, кто живет в общежитии, и на третьем месте — снимающие квартиру. Такое распределение интересно тем, что стремление иметь материальную независимость свойственно в большей степени живущим с родителями, желание зарабатывать остальных — проживающих в общежитии и снимающих квартиру — вполне объяснимо, поскольку наличие денег позволяет им иметь так называемую подушку безопасности.

Таблица 3

Распределение ответов опрошенных на вопрос «Используете ли Вы информацию о вакансиях, предоставленную РЦСТ?», чел.

Вариант ответа	Указавшие данный вариант ответа	
	чел.	%
Да	65	14,25
Нет	139	30,48
Впервые слышу о РЦСТ	252	55,26
<i>Всего</i>	456	100

Несмотря на то что в решении вопроса поиска работы опрашиваемые надеются только на себя и родственников, они все же готовы принять участие в таких мероприятиях, как ярмарка вакансий, тренинги, семинары, встречи с работодателями, проводимые университетом. При этом отмечается важность такой деятельности РЦСТ для вуза. Студенты понимают, что, когда информация сосредоточена в одном месте и есть возможность общения с представителями предприятий, организаций и фирм по насущным вопросам трудоустройства, прохождения собеседования, составления резюме и преодоления психологических барьеров при встрече с работодателем, это позволяет более эффективно использовать все возможности в поиске работы [8].

Исследуя ответы на вопрос «Как Вы считаете, что важно для работодателя?», можно в соответствии с мнением опрошенных проранжировать следующие личностные качества соискателя: на первом месте — «хорошие знания в своей области» (76,38 % респондентов указали этот вариант), второе место занимает «хороший личностный потенциал» (63,4 %), замыкает тройку лидеров «наличие опыта работы» (46,81 %). Четвертое место интервьюеры отдали «готовности легко переквалифицироваться» (30,43 % указали это качество), и на пятом месте — «умение продавать себя». Результаты анализа позволяют нам сделать вывод, что успех трудоустройства во многом зависит от личностных качеств соискателя, его стремления

овладеть знаниями и быть готовым к дальнейшему обучению.

Респонденты понимают, что для дальнейшей карьеры и повышения конкурентоспособности на рынке труда необходимо постоянное совершенствование своих знаний, умений и навыков, поэтому 68,94 % из них отметили важность второго высшего образования и продолжения обучения. Около 29,36 % интервьюируемых не желают получать образование на следующей ступени. Это не говорит о том, что для них уровень магистратуры не актуален. Скорее всего, данное обстоятельство свидетельствует о стремлении обрести материальную независимость, начать трудовой путь, получить опыт работы, а затем, исходя из приобретенных навыков и требуемых на рабочем месте компетенций, задуматься о продолжении обучения по данному же направлению либо о его смене, и при этом получить более высокую степень образования.

Таким образом, исследование показало, что возможность найти работу своей мечты зависит не только от вуза, но и от самого студента, от того, насколько он нацелен на успех, стремится познать новое, открыт для получения новых умений и навыков. Однако функция учебного заведения в решении этого вопроса состоит в организации мероприятий, направленных на создание у студента профессиональной социализации, развитие интеллектуальных и личностных качеств, формирование требуемых компетенций [9; 10].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения : учеб. пособие / В.Г. Былков. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. — 248 с.
2. Озерникова Т.Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т.Г. Озерникова, Н.Н. Даниленко, С.В. Кравцевич. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.
3. Ваховский В. К проблеме оценки конкурентоспособности трудовых ресурсов / В. Ваховский // Российский экономический журнал. — 2014. — № 3. — С. 100–101.
4. Аврамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. — 2006. — № 4. — С. 37–46.
5. Ягудина Л.Р. Трудоустройство выпускников в системе оценки качества высшего профессионального образования / Л.Р. Ягудина, Т.Г. Мансурова // Alma Mater. — 2012. — № 11. — С. 44–47.
6. Балашова Н.В. Проблемы формирования организационной культуры предприятия / Н.В. Балашова // Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов : материалы 4-й Всерос. науч.-практ. конф., г. Иркутск, 17 мая 2018 г. : в 2 ч. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2018. — Ч. 2. — С. 261–266.
7. Скунева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере / С.В. Скунева // Социологические исследования. — 2006. — № 10. — С. 88–94.
8. Гильманов А.З. Роль вуза в трудоустройстве выпускников: опыт Боннского университета / А.З. Гильманов, С.О. Коваленко // Социологические исследования. — 2015. — № 1. — С. 134–135.
9. Зубок Ю.А. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. — 2015. — № 5. — С. 114–122.
10. Скавитин А.В. Психологические аспекты увольнения / А.В. Скавитин // Психология в экономике и управлении. — 2017. — Т. 9, № 1. — С. 97–103. — DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(1).97-103.

REFERENCES

1. Bylkov V.G. *Rynok truda i razvitie zanyatosti naseleniya* [Labor Market and Employment Promotion]. Irkutsk, Baikal State University Publ., 2017. 248 p.

2. Ozernikova T.G., Danilenko N.N., Kravtsevich S.V. *Konkurentosposobnost' rabotnika: ponyatie, issledovanie, upravlenie* [The Employee's Competitiveness: Its Concept, Research, Management]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007. 256 p.

3. Vakhovsky V. Concerning Evaluation of Workforce Competitiveness. *Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal = Russian economic Journal*, 2014, no. 3, pp. 100–101. (In Russian).

4. Avraamova E.M., Verpakhovskaya Yu.B. Employers and Graduate Students in the Labor Market. Mutual Expectations Gender Studies. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2006, no. 4, pp. 37–46. (In Russian).

5. Yagudina L.R., Mansurova T.G. Graduates' Employment in the Quality Assessment System of Higher Professional Education. *Alma Mater*, 2012, no. 11, pp. 44–47. (In Russian).

6. Balashova N.V. Problems of Formation of Organizational Culture. *Aktivizatsiya intellektual'nogo i resursnogo potentsiala regionov. Materialy 4-i Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Irkutsk, 17 maya 2018 g.* [Intensification of Intellectual and Resource Potential of Regions. Materials of the 4th All-Russian Research Conference, May 17, 2018]. Irkutsk, 2018, iss. 2, pp. 228–233. (In Russian).

7. Skutneva S.V. Strategies of youth Life Self-Determination in Labor Sphere. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2006, no. 10, pp. 88–94. (In Russian).

8. Gilmanov A.Z., Kovalenko S.O. Role of university in work placement of graduate students — experiences of Bonn University. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2015, no. 1, pp. 134–135. (In Russian).

9. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. Young Specialists, Training and Demand in the Labor Market. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2015, no. 5, pp. 114–122. (In Russian).

10. Skavitin A.V. Psychological aspects of dismissal. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2017, vol. 9, no. 1, pp. 97–103. DOI: 10.17150/2225-7845.2017.9(1).97-103. (In Russian).

Информация об авторах

Волченко Любовь Юрьевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра математики и статистики, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: VolchenkoLY@bgu.ru.

Малютина Светлана Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра математики и статистики, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: MalyutinaSA@mail.ru.

Для цитирования

Волченко Л.Ю. Роль вуза в вопросах трудоустройства студентов / Л.Ю. Волченко, С.А. Малютина // Известия Байкальского государственного университета. — 2019. — Т. 29, № 2. — С. 207–212. — DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(2).207-212.

Authors

Lyubov Yu. Volchenko — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Mathematics and Statistics, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: VolchenkoLY@bgu.ru.

Svetlana A. Malyutina — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Mathematics and Statistics, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: MalyutinaSA@mail.ru.

For Citation

Volchenko L.Yu., Malyutina S.A. The Role of University in Students' Employment Issues. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 2, pp. 207–212. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(2).207-212. (In Russian).