

С. Л. ТАЛАНОВ,

к. СОЦИОЛОГ. Н., ДОЦ.

Ярославский государственный университет

им. П. Г. Демидова

E-mail: talanov_sergei@mail.ru

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализируются проблемы, связанные с трудоустройством выпускников вузов. Сделан вывод о том, что показатель трудоустройства выпускников целесообразно использовать как один из многих критериев оценки эффективности деятельности вузов.

Ключевые слова: критерии оценки вузов, трудоустройство выпускников, вуз, студенты, работодатель, распределение выпускников вузов.

В настоящее время в РФ развиваются серьезные преобразования в системе высшего образования. Политики, ученые, общественные деятели ведут активные дискуссии в СМИ относительно новых критериев оценки вузов. Вопрос очень сложный, поскольку весьма трудно выработать единые критерии оценки вузов, учитывая определенную специфику каждого. Жизнь динамична. Особенно сейчас, когда происходит трансформация основных социальных институтов. Единые критерии, безусловно, необходимы, но они должны быть предельно прозрачны и периодически пересматриваемы.

С целью анализа проблем, с которыми сталкиваются выпускники вузов при трудоустройстве, а также для выработки мероприятий и рекомендаций, направленных на повышение трудоустройства выпускников вузов, мы провели социологическое исследование в 2012—2013 гг. на территории Центрального федерального округа (ЦФО).

Эмпирическая база исследования

Нами, в частности, осуществлен опрос студентов следующих вузов:

Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова (ЯрГУ), Ярославского государственного педагогического университета имени К. Д. Ушинского (ЯГПУ), Рыбинского государственного авиационного технического университета (РГАТУ), Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), Московской государственной академии водного транспорта (МГАВТ).

Выборка квотная. Выборочная совокупность $n = 230$. Переменные квотирования: регион, вуз, пол, структура семьи.

Проведен опрос позиционных экспертов, в качестве которых выступили работники департаментов и управлений, в ведении которых находятся вопросы образования ЦФО ($n = 12$).

Проведены глубинные интервью работодателей ряда предприятий и организаций ЦФО ($n = 12$). Проанализированы, в частности, статистические данные:

- ♦ департамента труда и занятости населения города Москвы;
- ♦ департамента государственной службы занятости населения Ярославской области;
- ♦ департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области;
- ♦ областного государственного казенного учреждения центра занятости населения города Иваново;
- ♦ департамента труда и занятости населения Вологодской области;
- ♦ главного управления по труду и занятости населения Тверской области.

Анализ результатов исследования

Мы уже писали о благотворном влиянии системы образования на формирование личности [1; 2]. Никто не спорит, что чем лучше работают учителя, тем меньше нужно полицейских и исправительных учреждений. Вопрос в другом: должен ли гражданин России после окончания вуза работать по специальности / направлению, и если да, то сколько лет? Логично, что государству выгодно, чтобы студенты после окончания вуза работали по специальности, т.е. удовлетворяли потребности экономики в квалифицированных кадрах. При такой ситуации правительству РФ было бы легко делать краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные прогнозы в сфере занятости населения.

Вопросов на самом деле очень много. Почему выпускники вузов не желают работать по специальности? Ответ кажется настолько очевидным, что мало кто пытается анализировать иные аспекты данной проблемы.

Анализ публикаций по данной теме показал, что почти все склоняются к мнению, что проблема связана с низкими заработными платами. Казалось бы, все логично. Молодые люди, заканчивая вузы, чаще всего

не имеют своего жилья, достойной заработной платы, перспектив карьерного роста и др. Кроме того, на этот период приходятся такие важные события в жизни каждого человека, как заключение брака, рождение детей. Стабильная, а еще лучше постоянно растущая заработная плата как нельзя будет кстати. Выпускники вузов, приходя работать по специальности и не получая достойного вознаграждения за свой труд или не имея возможности карьерного роста, предпочитают уходить в организации, где уровень зарплат высок.

Для выпускников вузов в первую очередь имеет значение будущая заработная плата. Для тех же, кто проработал более трех лет, помимо заработной платы, имеют значение следующие стороны работы:

- ◆ возможность улучшить жилищные условия;
- ◆ оснащенность рабочего места;
- ◆ не слишком жесткий график работы;
- ◆ надежные гарантии занятости;
- ◆ большой отпуск;
- ◆ хорошие отношения с коллегами по работе;
- ◆ хорошая (высокая и досрочная) пенсия;
- ◆ четкое соблюдение трудового законодательства по защите прав работников;
- ◆ соответствие работы способностям;
- ◆ возможность карьерного роста;
- ◆ возможность повышать квалификацию, профессионализм;
- ◆ возможность приобрести опыт, знания и связи для работы в других сферах (бизнесе, политике и др.).

Безусловно, указанные выше аспекты будущей работы волнуют почти всех выпускников вузов изначально. Но, как правило, их в первую очередь интересует зарплата, возможность поехать в командировку, досрочная пенсия, относительно свободный график работы.

В свою очередь, работодатели очень недовольны качеством образования своих работников. Как правило, им приходится заново переучивать тех, кто еще недавно сидел на студенческой скамье. В результате работодатели не желают платить высокую заработную плату таким работникам и уж тем более обеспечивать им карьерный рост.

У вузов тоже имеются свои претензии. Чаще всего они недовольны качеством обучения в общеобразовательной школе. Все чаще преподавателям на первом курсе приходится не столько давать новый материал, сколько восполнять серьезные пробелы по школьной программе.

Социальная мобильность

Рассмотрим паттерны социальной мобильности выпускников вузов. Начнем с вузов, которые расположены в моногородах.

В городах, где есть градообразующие предприятия, не так уж много вариантов с трудоустройством. При этом ситуация резко ухудшается, если в данном городе всего лишь один вуз.

У выпускников средних общеобразовательных школ, расположенных в моногородах, как правило, на-

лицо следующие модели поведения (речь идет о той категории выпускников, которые ориентированы на поступление в вуз):

- ◆ уехать в любой областной город или в города федерального значения, т.е. в Москву или Санкт-Петербург, все зависит от интеллектуальных способностей и материальных ресурсов;
- ◆ поступить в единственный в городе вуз, причем особого значения не имеют ни специальность, ни квалификация, а лишь получение высшего образования;
- ◆ покинуть страну для того, чтобы получить высшее образование за рубежом (очень редкое, но все-таки существующее явление для ряда абитуриентов).

Из трех вышеуказанных вариантов самый распространенный, безусловно, второй. Большинство поступили в вуз только для того, чтобы иметь высшее образование, после же его окончания выбирали работу не по специальности, а там, где высокая социальная мобильность, высокая заработная плата или не очень трудоемкая работа.

Работа, где по-прежнему очень высокая социальная мобильность, это полиция, ФСБ, налоговая инспекция, МЧС и др., т.е. там, где большая часть сотрудников имеют звания. Более высокой социальной мобильности для среднестатистического выпускника общеобразовательных школ нет, особенно для того, кто с трудом закончил школу и не очень материально обеспечен. Сначала лейтенант, через два года, как правило, уже старший лейтенант, через три — капитан, далее в зависимости от должности карьерный рост либо замедляется, либо ускоряется.

Правда, несмотря на высокую социальную мобильность данной категории работников, после выхода в отставку (на пенсию) большинство из них пополняют когорту маргиналов. После окончания службы им очень сложно найти достойную их предыдущему социальному статусу работу. Полковнику полиции, например, в лучшем случае предлагается работа:

- ◆ начальником службы безопасности какой-либо организации;
- ◆ юристом в колледже и др.

Некоторым, впрочем, очень везет, и они работают в областных избиркомах или заместителями глав администраций. Но это очень редкое явление. Тем более оно не касается подполковников и майоров.

Зато есть и свои преимущества, а именно: возможность раньше, чем у других категорий работников, выхода на пенсию.

Пока в моногородах низкие заработные платы и очень ограниченный выбор специальностей и вузов, пока в правоохранные органы достаточно легко попасть, не заканчивая специализированных вузов (несмотря на ряд реформ в МВД), здесь значительная часть выпускников по-прежнему будет стремиться устраиваться в правоохранные и силовые структуры.

В областных городах, да и в городах федерального значения (Москва и Санкт-Петербург), ряд выпускни-

ков (обычно изначально случайно выбравших вуз или с трудом окончивших вуз) также выбирают работу в правоохранительных органах. При этом надо понимать: туда выпускники идут, как правило, не потому, что у них обостренное чувство социальной справедливости или активная гражданская позиция, а потому, что там высокая социальная мобильность или (еще более худший вариант для общества) потому, что там власть, определенная неприкосновенность, досрочная пенсия и др.

Теперь возникает вопрос, вправе ли мы (имеется в виду государство) требовать от выпускников вузов, расположенных в моногородах, обязательного трудоустройства по специальности? Нужны ли нам на предприятиях работники, которые не любят свою профессию и чаще всего даже не обладают необходимыми знаниями, навыками и умениями? Полагаем, что случайных работников в организациях и так уж настолько много, что еще долгие годы это обстоятельство будет создавать огромные проблемы, выражающиеся в техногенных катастрофах, авариях, срывах государственных заказов, маргинализации общества и др.

Модели поведения

Теперь рассмотрим модели поведения выпускников средних общеобразовательных школ, расположенных в областных центрах.

Те, у кого высокие результаты по ЕГЭ и достаточные материальные ресурсы, уезжают в Москву или Санкт-Петербург, чтобы там получить высшее образование и в идеале там же остаться навсегда. В некоторых случаях получение образования в столице рассматривается как промежуточная ступенька перед отъездом за границу. Но, как правило, отъезд за границу — это не изначальная стратегия выпускника школы, а нормальная реакция на сложившуюся ситуацию (новые возможности, перспективы и др.).

Поступают по возможности в самый престижный вуз города, причем не просто в самый лучший вуз, а выбирают самый престижный факультет этого вуза.

Ряд абитуриентов, несмотря на очень высокие баллы по ЕГЭ и огромные материальные ресурсы, остаются в своем областном городе. Как правило, это относится к девушкам, родители которых, как им кажется, таким образом оберегают от нежелательных проблем (алкоголизма, половой распущенности и др.).

Незначительная часть абитуриентов сразу после окончания школы покидают страну, чтобы получить высшее образование в странах ЕС или в США.

Как видно из вышесказанного, абитуриенты областных центров находятся в более лучшем положении, чем абитуриенты моногородов. В областных центрах еще со времен СССР имеется множество разноплановых вузов, что позволяет абитуриентам выбирать вуз прежде всего исходя из своих предпочтений.

Несмотря на то что у абитуриентов Москвы и Санкт-Петербурга имеется самый разнообразный выбор специальностей и вузов, их социальная мобильность также достаточно предсказуема:

- ♦ значительная часть абитуриентов участвует в конкурсе за поступление на самые престижные факультеты и вузы городов федерального значения;
- ♦ незначительная часть абитуриентов, если брать удельный вес по Москве и С.-Петербургу, ориентирована на поступление в вузы ЕС и США.

Видимо, для значительной части абитуриентов для ощущения успеха, также как для значительной части населения для ощущения счастья, необходимо изменение места жительства. Естественно, подразумевается переезд в более инфраструктурно развитый город. В России чем больше город, тем более развита инфраструктура, соответственно, как правило, большинство граждан стремятся уехать в город, больший по размеру, чем тот, в котором они проживали в первоначальную социализацию.

Значительная часть студентов старших курсов из вузов, расположенных в моногородах (87%), пояснили, что готовы работать, где угодно и кем угодно, но только не по специальности.

Совсем иная ситуация у выпускников московских вузов (табл. 1).

Таблица 1

Удовлетворенность выпускников московских вузов (юридических специальностей) полученным ими образованием и возможностью трудоустройства по специальности (% от числа ответивших)

№ п / п		n = 400
1	Полностью	57
2	Скорее удовлетворен	25
3	Совершенно не удовлетворен	7
4	Скорее не удовлетворен	6
5	Трудно сказать	5

Как видно из таблицы 1, 82% выпускников московских вузов (юридических специальностей) удовлетворены полученным образованием и трудоустройством¹. По другим специальностям ситуация не столь оптимистична, но все-таки вполне удовлетворительна. Иными словами, некорректно требовать от государственных вузов страны 100%-ного трудоустройства выпускников, т.к. вузы существенно отличаются друг от друга не только по направлениям обучения, но и по престижу, месторасположению и др.

Конечно, можно попытаться выработать и предложить одинаковые рекомендации исходя из специфики. Например, медицинским вузам трудоустроить своих выпускников в рамках 70–80%, техническим вузам — в пределах 80% и др. Но опять же сталкиваемся со спецификой. Известно, что все медицинские вузы — как правило, в городах федерального значения и областных городах. Кому-то необходимо после окончания вуза ехать на работу в менее инфраструктурно развитый город. Но кто из молодых специалистов готов ехать на работу в небольшие города? К тому же где

¹ Мы специально для опроса выбрали юристов, поскольку это очень модная и все еще очень востребованная специальность.

очень редко предоставляется жилье. Чаще всего предлагают снимать жилье, правда, компенсируя его стоимость. Иногда как дополнительный бонус предлагают высокую должность.

С учетом вышеуказанных аспектов проблема даже не в том, чтобы всех выпускников вузов трудоустроить по специальности, а в том, чтобы обеспечить высококвалифицированными кадрами основные отрасли экономики. И здесь, конечно, целесообразно вводить обязательное распределение по окончании вуза, как в свое время было в СССР.

Мнение работодателей

Представляет особый интерес мнение работодателей о качестве предоставляемого вузами высшего профессионального образования.

Работодатели высказали свою позицию по данному вопросу, а затем проранжировали сказанное по степени значимости (табл. 2).

Таблица 2

Восприятие работодателями качества образования в российских вузах

№ п/п	Мнение работодателей	Ранг, n = 12
1	Вузы в России работают вхолостую, их не просто надо объединять, а необходимо большую часть из них закрыть. Все время приходится выпускников вузов переучивать, причем если отбираем, то самых достойных (красные дипломы)	1
2	Значительная часть высших учебных заведений до сих пор не отошли от советской модели. Раньше вузы были подстроены под конкретные отрасли экономики, в нынешних условиях это уже неактуально. Необходимо в современных условиях объединять вузы не по профилю, а под задачи кластеров, которые формируются в стране	2
3	Главным заказчиком для вузов должно быть не государство, а бизнес	3
4	Должна быть конкуренция среди вузов, а откуда она возьмется, если вузы сокращают, а еще хуже, что в моногородах все-таки не закрывают вуз только потому, что он единственный, хотя, как правило, всем хорошо известно, что вуз готовит безобразных специалистов	4
5	Несмотря на то что подготовка учителей идет, чуть ли не с дошкольных учреждений, а ситуация не меняется в лучшую сторону. Так во многих средних школах есть даже филиалы педагогических вузов, и педагогические колледжи интегрированы в педагогические вузы, а специалисты выпускаются из педагогических вузов очень слабые. И данную ситуацию мы будем наблюдать еще долгое время, что связано, в частности, с демографической ситуацией в стране. Слабых абитуриентов набираем в колледжи, затем они же поступают (сдают только собеседование) в вузы	5

Мнение экспертов

Мы предложили экспертам высказаться о современных проблемах, с которыми сталкивается система высшего образования, и проранжировать их представления о качестве ВПО в России (табл. 3).

Как видно из таблицы 3, позиционно эксперты на первое место поставили проблему, связанную с учебными программами. По их мнению, программы не со-

ответствуют тем требованиям, которые выдвигают современные работодатели. Получается, что вузы готовят специалистов непонятно для кого. В принципе их мнение совпадает с мнением работодателей (табл. 2), которые отметили, что «вузы работают вхолостую».

Таблица 3

Восприятие экспертами качества образования в российских вузах

№ п/п	Мнение экспертов	Ранг n = 12
1	Современность и содержательное (предметное) наполнение образовательных (учебных) программ не соответствует условиям предстоящей работы, продолжению образования, личностному развитию выпускника вуза	1
2	Как правило, слабое материально-техническое и финансовое обеспечение образовательного процесса	2
3	Не соответствует запросам потребителей образовательной услуги	3
4	Выпускники не обладают лидерскими качествами, не конкурентоспособны на рынке труда, не умеют реализовывать личностные амбиции, не имеют предпринимательских качеств	4
5	Отсутствие воспитания, основанного общечеловеческих ценностях, межнациональной и социальной толерантности.	5
6	Потеря психического (обеспечение гармонии с миром и самим собой), социального (умение общаться, быть лидером) и физического (физической выносливости) здоровья	6

Значительная часть наших респондентов-студентов (84 %) пояснили, что они против государственного распределения после окончания вуза. Даже студенты-юристы, которые больше всех удовлетворены качеством получаемого образования, тоже выступают против обязательного распределения (86%). Эксперты и работодатели также считают, что нецелесообразно вводить обязательное распределение для выпускников вузов.

Основные выводы

Приказы Министерства образования и науки РФ не обсуждаются. Решение принято. Возможно, оно еще будет скорректировано. Возникает вопрос: «Каким образом вузам узнать реальную численность их выпускников, устроившихся по специальности?»

Анализ показывает: в центрах занятости населения после окончания вуза состоят на учете в качестве безработных, как правило, не более 10-ти человек. Наше исследование демонстрирует, что ряд выпускников в первый год после окончания вуза работают (или вообще не работают) не по специальности и только затем устраиваются по специальности. Можно наблюдать случаи (они не единичны), когда выпускники сначала работают по специальности (год или два), а затем увольняются и устраиваются совсем не по специальности. Соответственно, чтобы представлять реальную картину в сфере занятости выпускников вузов, необходимо каждый год делать запросы в центры занятости

населения, причем расположенные в разных субъектах РФ. Многие девушки, выходя замуж, например, за военнослужащих, переезжают в другие регионы, и в этих регионах либо встают на учет в качестве безработных либо работают по специальности.

Кроме того, необходимо учитывать, что теперь в стране двухуровневая система образования «бакалавр — магистр». Особенность таковой — в том, что большинством студентов магистратура воспринимается как более гарантированный шанс на трудоустройство. Поэтому значительная часть бакалавров (иногда не самых способных троечников) поступают в магистратуру. Но, как показывает анализ статистических данных, большинство окончивших магистратуру, так же как и выпускники-бакалавры, предпочитают работать не по специальности. Администрация некоторых вузов с особым удовольствием информирует Минобрнауки о том, что часть их выпускников (бакалавров) устраиваются по специальности (поступают в магистратуру).

Вузам не так уж сложно отчитаться перед министерством о трудоустройстве выпускников. Так, некоторые вузы заставляют своих студентов приносить справки о том, что они гарантированно трудоустроены, другие же придумывают иные варианты.

Вопрос же не в создании видимости благополучия, а в реальной помощи выпускникам. А чтобы эффективно помогать выпускникам, необходимо администра-

циям вузов целенаправленно и систематически работать с органами власти, представителями бизнеса и др., умея быстро реагировать на изменение социальной реальности.

Заключение

Главный вывод состоит в следующем. Показатель трудоустройства выпускников целесообразно использовать как один из многих критериев оценки эффективности деятельности вузов. Но данный критерий в настоящий период времени не может говорить о качестве работы высшего учебного заведения, поскольку трудоустройство выпускников связано с множеством объективных факторов, на которые одни только вузы повлиять не могут.

Литература / References

1. Таланов С.Л. «Всеобщность» высшего образования и социальные отклонения среди молодежи // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. — 2012. — № 8. — С. 28–31.
2. Talanov, S.L. “Universality” of higher education and social deviations of the young people // *Alma mater (Vestnik vysshei shkoly)*. — 2012. — No. 8. — P. 28–31.
3. Talanov, S.L. The Socialization of young people and the prospects of the development of higher education // *Journal of Russian Education & Society*. — Vol. 54. — No. 2. — February, 2012. — P. 35–40.

