

**МЕСХИ Бесик Чохоевич** — доктор технических наук, профессор, ректор Донского государственного технического университета, председатель Совета ректоров вузов Ростовской области (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1; meskhi5959@gmail.com)

**ФИЛОНЕНКО Виктор Иванович** — доктор социологических наук, профессор Института философии и социально-политических наук Южного федерального университета, директор Центра социально-политических исследований ЮФУ (344065, Россия, г. Ростов-на-Дону, пер. Днепровский, 116, корп. 3; soc-centr-sfedu@yandex.ru)

**СКАЧКОВА Людмила Сергеевна** — кандидат экономических наук, доцент; заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами экономического факультета ЮФУ (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Горького, 88; lskachkova@gmail.com)

**ФИЛОНЕНКО Юлия Вячеславовна** — кандидат экономических наук, доцент экономического факультета Южного федерального университета (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Горького, 88; yfilonenko@sfnedu.ru)

## ПРОБЛЕМЫ И ПАРАДОКСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ОЦЕНКАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (ПО ИТОГАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

**Аннотация.** В статье на основе данных мониторингового межрегионального социологического исследования «Противоречия и парадоксы социализации студенческой молодежи в условиях транзитивности современного российского общества», проведенного в 2016 г. Центром социально-политических исследований ЮФУ, показаны оценка восприятия работодателями факторов конкурентоспособности выпускников вузов, мнение работодателей относительно профессиональных и личных качеств выпускников, а также предпочтения работодателей в процессе рекрутинга молодых специалистов.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, выпускники вузов, характеристики молодого специалиста, работодатель, рекрутинг молодых специалистов

Современный этап развития рынка труда характеризуется кардинальными изменениями, актуализирующими переосмысление традиционных подходов к процессу социально-профессиональной адаптации студентов и выпускников высших учебных заведений. В рамках мониторингового межрегионального социологического исследования «Противоречия и парадоксы социализации студенческой молодежи в условиях транзитивности современного российского общества», осуществленного в 2006, 2011 и 2016 гг., оценивались условия первичного входа на рынок труда молодых специалистов, которые определяются способами, которыми работодатели осуществляют их поиск, а также предпочтениями работодателей относительно конкурентных характеристик выпускников [Михалкина, Скачкова 2012: 105] и степени удовлетворенности работодателей наличием данных характеристик у молодых специалистов.

Анализ факторов конкурентоспособности выпускников вузов показал, что большинство респондентов указали на важность признака «образование», при этом его значимость увеличилась с 37% в 2011 г. до 49% в 2016 г.

Более важную роль стал играть диплом при отборе молодых специалистов: 21% работодателей в 2016 г. против 8% в 2011 г. указали на него как на важный фактор конкурентоспособности выпускников вузов. Это позволяет сделать вывод, что для работодателей представляется значимым не только сам факт наличия образования, но и качество полученного образования, которое может транслироваться через дипломы тех или иных вузов.

Преыдуший опыт работы стал менее значим для работодателей (21% в 2011 г. и

17% в 2016 г.), так же как и предварительные рекомендации, которые пользуются наименьшей популярностью при принятии решения о приеме на работу молодого специалиста: 11% в 2011 г. и 7% в 2016 г. Снизилась и значимость личных качеств соискателей – с 22% работодателей в 2011 г. до 20% в 2016 г.

Проанализировав полученные данные по наиболее значимым для работодателей характеристикам в процессе найма, отметим, что 5 лет назад более всего они ценили навыки (51%) и умение молодого специалиста ставить и решать задачу (50%), тогда как в настоящее время для них гораздо важнее, какими знаниями обладает выпускник вуза (58%). Знакомство с принципами работы и опыт учебы как важные факторы конкурентоспособности в процессе найма выделил каждый пятый работодатель.

Уменьшилась на 11% значимость опыта работы (с 49% в 2011 г. до 38% в 2016 г.), на 9% – значимость моральных качеств (с 49% в 2011 г. до 40% в 2016 г.) и на 6% – умение ставить задачу и находить решение (с 50% в 2011 г. до 44% в 2016 г.). Среди профессиональных качеств молодых специалистов наиболее важным для работодателей является уровень профессиональных знаний: его значение возросло за последние 5 лет на 6% (с 61% в 2011 г. до 67% в 2016 г.). Готовность выпускников вузов учиться и переучиваться важна для 57% работодателей.

На 3-м месте по значимости находится дисциплинированность: 51% работодателей в 2011 г. и 56% в 2016 г. выбрали это профессиональное качество. Творческий подход к делу стал наименее привлекательным качеством среди всех предложенных респондентам: его снижение на 3% за последние 5 лет отметил каждый третий работодатель.

Удовлетворенность представителей института труда профессиональными качествами выпускников вузов за 5 лет несколько снизилась. Если в 2011 г. 65% работодателей ответили: «частично удовлетворен», то в 2016 г. таких было уже 59%. На 3% увеличилось число неудовлетворенных профессиональными качествами молодых специалистов работодателей. Каждый пятый респондент был полностью удовлетворен профессиональными качествами молодежи в 2011 и в 2016 г. На рис. 1 показано распределение мнений работодателей, давших наивысшие оценки следующим профессиональным качествам выпускников вузов: умение переучиваться, инициативность, умение представлять результаты своего труда, уровень общей культуры, умение работать в коллективе, уровень трудовой дисциплины и уровень профессиональных знаний и навыков.

В то же время интерес представляют результаты исследования мнений 682 работодателей порталом для молодых специалистов *Career.ru*. В 2014 г. респонденты оценили общий уровень готовности выпускников к профессиональной деятельности как имеющий «скорее низкий уровень» (57%) и даже «очень низкий уровень» подготовки (23%). Сами же выпускники (1 614 опрошенных студентов) не склонны к самокритике и свою подготовку оценили на высоком уровне (49%)<sup>1</sup>.

Динамика значимости этих качеств в глазах работодателей показывает рост на 9% значимости инициативности (с 19% в 2011 г. до 28% в 2016 г.), на 7% (с 26,8% до 33,4%) – умения переучиваться, на 6% (с 24% в 2011 г. до 30% в 2016 г.) – умения работать в коллективе.

Кроме профессиональных, в исследовании учтены и личностные качества выпускников, способствующие качественному выполнению профессиональных обязанностей, т.к. уровень конкурентоспособности выпускников определяется посредством комбинированных оценок профессионального и личностного потенциалов [Борисова, Тимофеева 2014: 93]. Так, инициативность отмечают 13% работодателей как характеристику, способствующую качественному выпол-

<sup>1</sup> Как работодатели оценивают современных выпускников. Доступ: <https://career.ru/article/15186>



Рисунок 1. Оценка профессиональных качеств молодых специалистов работодателями (по данным 2011, 2016 гг.)

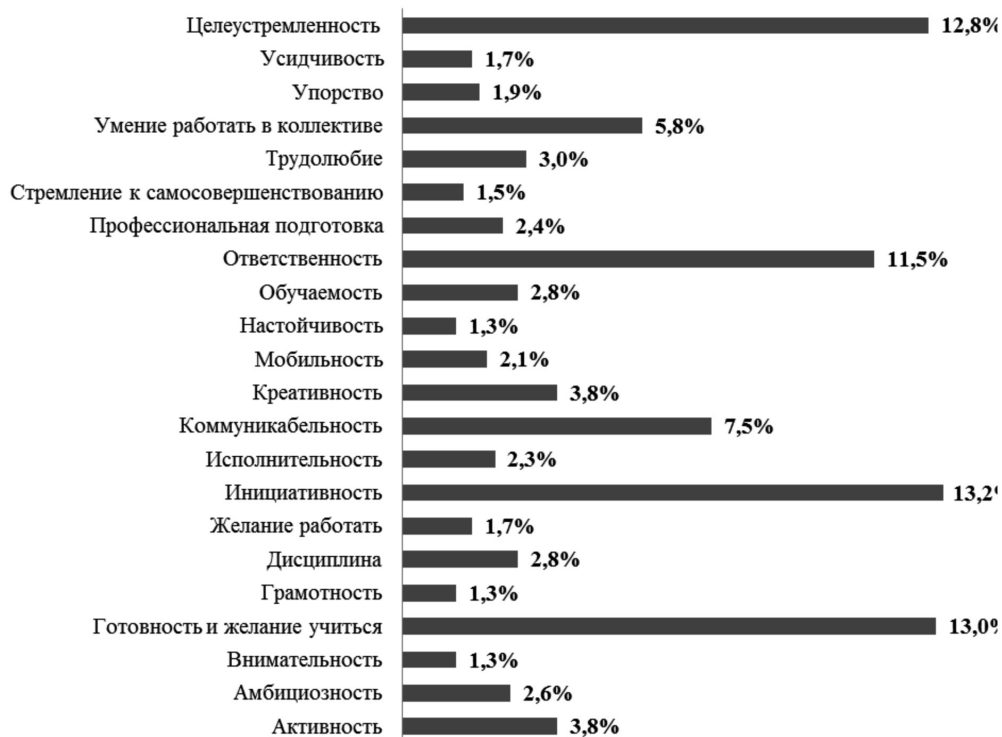


Рисунок 2. Характеристики, которые способствуют качественному выполнению профессиональных обязанностей (по данным 2016 г.)



*Рисунок 3.* Характеристики, которые препятствуют качественному выполнению профессиональных обязанностей (по данным 2016 г.)

нению профессиональных обязанностей молодыми специалистами. В числе наиболее упоминаемых можно отметить также готовность и желание учиться, целеустремленность, ответственность (см. рис. 2). Менее всего, по мнению работодателей, выпускнику вуза могут помочь настойчивость, грамотность и внимательность (по 1,3%).

Работодатели ранжировали также личные качества, препятствующие качественному выполнению профессиональных обязанностей. По их мнению, среди них преобладает лень (15% респондентов), безынициативность (14%), безответственность и самоуверенность (по 13%). Отсутствие профессиональных навыков мешает выпускникам вузов по мнению только 2% респондентов (см. рис. 3).

Таким образом, опираясь на динамику результатов исследования ключевых характеристик выпускников вузов, осуществляющих первичный переход от учебы к работе, важно обратить внимание на рост значимости факторов, связанных с формированием и накоплением знаний, получаемых в процессе обучения в вузе, в т.ч. профессиональных и личных знаний, которые могут быть получены в процессе стажировок, производственных практик, совмещения учебы и работы.

Между тем отметим, что организации Ростова и Ростовской обл. в 2016 г., как и в 2011 г. [Социализация и воспитание... 2014: 288], столкнулись с рядом проблем в области управления персоналом: с неудовлетворенностью сотрудников заработной платой (50%), недостатком средств для социальной поддержки работников (25%), а также со «старением» персонала (36,4%) и др.

В этой связи логичным представляется для современных компаний, испытывающих в той или иной степени кадровый дефицит, активно работать с такой категорией персонала, как молодые специалисты, а также с источником их формирования – учебными заведениями, в т.ч. вузами. В современном обществе качественная подготовка специалистов требует тесного взаимодействия образовательной организации с будущими работодателями и налаженных механизмов



Рисунок 4. Методы привлечения молодых специалистов (по данным 2011, 2016 гг.)

трудоустройства выпускников [Филоненко 2016: 110; Вискова, Лодкина 2016: 20; Морозова 2016: 73].

В 2011 г. и в 2016 г. основным методом рекрутинга молодых специалистов был отбор самостоятельно обращающихся в организации соискателей (54% в 2011 г. и 50% в 2016 г.).

Отраженное на рис. 4 преимущество метода рекрутинга молодых специалистов через отбор самостоятельно обращающихся в организации соискателей свидетельствует, по нашему мнению, что среди наших респондентов не распространены комплексные целенаправленные и системные стратегии подбора молодых специалистов и специальных кампаний в вузах: в 2016 г. менее трети респондентов использовали такие формы набора молодых специалистов, хотя есть и успешные примеры такого взаимодействия [Денежкина, Посашков, Шербин 2016: 150; Лысенко 2015: 126]. Их использовали только респонденты, работающие в сфере транспорта и связи: половина опрошенных из этой сферы деятельности отметили проведение целевых кампаний.

Исходя из этой тенденции, можно сделать вывод об уменьшении взаимодействия вузов и компаний в данном направлении. Набор молодых специалистов через сотрудников организации был распространен в 2011 г. (37%), однако в 2016 г. утратил позиции — его выбирают 28% компаний. Подобная тенденция присутствует и в наборе выпускников вузов через знакомых: 34% — в 2011 г. и 18% — в 2016 г. По всей вероятности, компании стали понимать сложность управления сотрудниками, связанными с ними не только трудовым договором.

С 22% в 2011 г. до 16% в 2016 г. снизилась популярность кадровых агентств, при этом в 2016 г. все большее число работодателей стали использовать способ

набора молодых специалистов через СМИ, Интернет, прессу (с 30% в 2011 г. до 33% в 2016 г.) и городские центры занятости (с 24% в 2011 г. до 28% в 2016 г.). Такая тенденция выявлена в ряде исследований [Икаева 2014: 80-81] и является достаточно очевидной, т.к. Интернет играет в жизни нынешних выпускников вузов значительно большую роль, чем 5 лет назад.

При этом причиной обращений в центры занятости мы считаем низкий уровень развития у выпускников способности к самостоятельному поиску работы, к использованию индивидуальных стратегий эффективного трудоустройства. При этом ряд факторов – самоэффективность поиска работы, прозрачность поиска работы, ожидания от поиска работы, влияние субъективных норм – влияют на интенсивность поиска работы и развития карьеры, а также, по мнению Д.В. Шатровой, у выпускников недостаточно условий для создания мотивации к будущей профессиональной деятельности, взаимодействию с работодателем, адаптации к рынку труда [Шатрова 2015: 100-101].

Данную проблематику подготовки выпускников к рынку труда отчасти решают вузовские центры карьеры, но они не в состоянии охватить в этом направлении каждого выпускника. При этом отметим, что по данным регионального социологического исследования «Студенческое самоуправление как фактор подготовки современного специалиста», проведенного в 2014 г. среди 1 200 студентов и 350 экспертов, большинство студентов (55%), преподавателей (72%) и активистов (61%) уверены в эффективном функционировании в вузе центров содействия трудоустройству учащихся. Достаточно результативная работа органов студенческого самоуправления в области содействия трудовой занятости студентов и выпускников подтверждается эмпирическими данными об осуществлении проектов карьерной направленности (дней карьеры, рынка вакансий) в вузах Ростовской обл. с участием активистов студенческого самоуправления. Так, 47% преподавателей, 40% активистов и 36% студентов считают, что такого рода мероприятия проводятся в их учебных заведениях на регулярной основе. Еще 33% студентов, 30% преподавателей и 25% активистов полагают, что проекты карьерной направленности с непосредственным участием студенческого самоуправления осуществляются, но редко. Значительное число, а именно пятая часть учащихся, затруднились ответить на данный вопрос, возможно, по причине неучастия в подобных мероприятиях или неосведомленности об их существовании [Филоненко 2016: 110].

Идентификация взаимосвязи между наличием дефицита трудовых ресурсов организации и проведением комплексных, системных и целенаправленных кампаний по набору молодых специалистов показала следующее. По данным ответов респондентов за 2016 г. были рассчитаны коэффициенты Пирсона и Чупрова, которые составили 0,723 и 0,589 соответственно (связь сильная и умеренная). Это может означать, что компании, которые испытывают кадровый дефицит, вынуждены более целенаправленно разрабатывать стратегии привлечения и набора выпускников, т.е. заниматься разработкой и реализацией целевых кампаний набора выпускников в вузах. При этом организации, которые не проводят такие кампании, предпочитают следующие каналы найма выпускников: через знакомых (70%), через кадровые агентства (69%), другое (69%), через городской центр занятости (66%), отбор самостоятельно обращающихся специалистов (65%) и через СМИ (61%).

Предпочтения работодателей в процессе рекрутинга молодых специалистов характеризуются частотой числа респондентов, для которых не важен университет или факультет обучения выпускников. В 2011 и в 2016 гг. предпочтения работодателей относительно вуза или факультета распределились практически поровну между теми, для кого это важно, и теми, для кого это не важно. Это



может означать то, что для одной половины работодателей качество диплома представляется важным, а другая половина отдает приоритет объективной оценке знаний, навыков и компетенций в процессе подбора молодых специалистов в организации.

Обратим внимание, что за последние 5 лет на 2% снизилась доля работодателей, у которых сформировались устойчивые связи с университетами и факультетами, и на 3% увеличилось число респондентов, которые затруднились ответить на данный вопрос. Данная тенденция негативна как для достижения общих результатов образовательных программ (соответствие требованиям рынка труда), так и для работодателей, заинтересованных в снижении транзакционных издержек при поиске работников.

Таким образом, принимая решение о привлечении молодых специалистов, работодатели, безусловно, делают предположения о качестве данной категории трудовых ресурсов. При этом понимание качества такой категории персонала, как молодые специалисты, не всегда совпадает с представлениями учебных заведений, осуществляющих их подготовку. Поэтому исследование факторов конкурентоспособности молодых специалистов, позволяющих установить общие стратегические ориентиры для взаимодействия на рынке труда учебных заведений, молодых специалистов, работодателей, государства и других институциональных структур рынка труда, имеет особую актуальность.

Несмотря на активизацию подготовки выпускников к рынку, к поиску работы, которую проводят вузовские центры карьеры, уровень развития индивидуальных стратегий эффективного трудоустройства у выпускников остается низким. Важным выводом является также то, что растет значимость образования, а также диплома как фактора конкурентоспособности выпускников вузов при отборе молодых специалистов (с 8% в 2011 г. до 21% в 2016 г.), что свидетельствует о важности для работодателя не только факта наличия образования, но и его качества, которое может транслироваться через дипломы тех или иных вузов. Наконец, динамика результатов исследования ключевых характеристик выпускников вузов, осуществляющих первичный переход от учебы к работе, показала, что работодателям необходимо обратить внимание на рост значимости факторов, связанных с формированием и накоплением знаний, полученных в процессе обучения в вузе, в т.ч. профессиональных и личных знаний, которые, вероятно, могут быть получены в процессе стажировок, производственных практик, совмещения учебы и работы.

### Список литературы

Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. 2014. Конкурентоспособность выпускников вузов: факторы-детерминанты и методика диагностики. — *Университетское управление: теория и практика*. № 6(94). С. 89-101.

Вискова Т.А., Лодкина Т.В. 2016. Взаимодействие вуза с работодателями как условие качественной подготовки специалиста. — *Высшее образование сегодня*. № 3. С. 19-22.

Денежкина И.Е., Посашков С.А., Щербин К.И. 2016. Взаимодействие крупных работодателей с вузами: выигрывают все. — *Вестник Финансового университета*. № 2. С. 150-158.

Икаева Л.Э. 2014. Опыт использования интернет-ресурсов для поиска работы выпускниками вузов. — *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России*. Кн. 1. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ.

Лысенко Н.Н. 2015. Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза. — *Профессиональное образование в России и за рубежом*. № 3(19). С. 125-129.

Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. 2012. Модель адаптации молодых специалистов к условиям рынка труда. — *Кадровик*. № 3. С. 104-111.

Морозова Е.А. 2016. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов. — *Вестник Кемеровского государственного университета*. Сер. Политические, социологические и экономические науки. № 1. С. 70-76.

*Социализация и воспитание студенческой молодежи вузов Ростовской области* (сравнительный анализ исследований 2006, 2011, 2013 годов) (под общ. ред. В.И. Филоненко; науч. ред. И.А. Гуськов). 2014. М.: Вузовская книга. 516 с.

Филоненко В.И. 2016. Студенческое самоуправление: противоречия, парадоксы и направления функционирования и развития. — *Философия права*. № 1(74). С. 107-113.

Шатрова Д.В. 2015. Содействие профессиональному самоопределению студентов в образовательном процессе (по материалам работы на факультативе «Управление карьерой»). — *Известия ДГПУ*. Сер. Психолого-педагогические науки. № 4. С. 99-105.

MESKHI Besik Chokhovich, Dr.Sci. (Techn.Sci.), Professor, Rector of the Don State Technical University, Chairman of Rostov Region HEIs Rectors Council (1 Gagarina Sq, Rostov-on-Don, Russia, 344000; meskhi5959@gmail.com)

FILONENKO Victor Ivanovich, Dr.Sci. (Soc.), Professor of the Institute of Philosophy, Social and Political Studies, Southern Federal University, Director of the Center for Social and Political Studies, Southern Federal University (116 Dneprovsky Lane, Rostov-on-don, Russia, 344065; soc-centr-sfedu@yandex.ru)

SKACHKOVA Lyudmila Sergeevna, Cand.Sci. (Econ.), Associate Professor; Head of the Chair of Human Resources Management, Economic Department, Southern Federal University (88 Gorkogo St, Rostov-on-Don, Russia, 344000; lskachkova@gmail.com)

FILONENKO Julia Vjacheslavovna, Cand.Sci. (Econ.), Associate Professor of the Economic Faculty, Southern Federal University (88 Gorkogo St, Rostov-on-Don, Russia, 344000; yfilonenko@sfnu.ru)

## PROBLEMS AND PARADOXES OF THE EMPLOYMENT OF STUDENTS IN THE ASSESSMENTS OF EMPLOYERS (BASED ON THE RESULTS OF A SOCIOLOGICAL STUDY)

**Abstract.** The article is based on the data of the monitoring interregional sociological survey «Contradictions and Paradoxes of Student Youth Socialization in Conditions of the Modern Russian Society Transitivity», conducted in 2016 by the Center for Social and Political Studies of SFU. It gives an assessment of employers' perception of competitiveness factors of university graduates, employers' opinion on professional and personal qualities of graduates, as well as preferences of employers in the process of young specialists recruiting.

The specificity of such category of labor as young professionals affects the ways and methods of attracting, recruiting and working with them, as well as of working with the source of their formation – educational institutions, including universities. However, modern companies still do not widely use integrated, targeted and systematic strategies for recruiting young professionals, which indicates a decrease in the interaction of universities and companies in this direction. The article concludes that for employers it is necessary to pay attention to the growing importance of the factors associated with the formation and accumulation of knowledge obtained in the process of training in the university, and personal knowledge, which probably can be obtained through internships, externships, the combination of study and work.

**Keywords:** competitiveness graduates of universities, young specialist characteristics, employer, recruiting of young specialists

---