

На правах рукописи

РАЗУМОВА ТАТЬЯНА ОЛЕГОВНА

**ВЫПУСКНИКИ
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Москва – 2009

Работа выполнена на кафедре экономики труда и персонала
экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор
Колосова Риорита Пантелеймоновна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Костин Леонид Алексеевич

доктор экономических наук, профессор
Зуев Валерий Михайлович

доктор экономических наук, профессор
Збышко Богдан Григорьевич

Ведущая организация: **Российская Академия государственной службы при Президенте Российской Федерации**

Защита состоится 26 марта 2009 г. в 15.30 часов на заседании диссертационного совета Д 501.001.17 при Московском государственном университете имени М.В.Ломоносова по адресу: 119991, ГСП-1, г. Москва, Ленинские горы, МГУ, второй учебный корпус гуманитарных факультетов, экономический факультет, ауд. .

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале Научной библиотеки МГУ имени М.В.Ломоносова (второй учебный корпус гуманитарных факультетов).

Автореферат разослан 25 февраля 2009 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета



Панкратова В.П.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена остротой сложившейся на российском рынке труда социально-экономической ситуации, а в его «молодежной части» в особенности. В силу демографических причин сокращается численность молодежи трудоспособного возраста, что усугубляет дефицит трудовых ресурсов в целом и дефицит специалистов с высшим образованием, в частности. Выпускники вузов по уровню подготовки и полученным компетенциям, как показывают опросы работодателей, не всегда соответствуют их требованиям. При этом и сами выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности. В совокупности это ведет к низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет ставить вопрос и о «перепроизводстве» специалистов с высшим образованием, и о неудовлетворительном качестве их подготовки.

Российские вузы выпускают ежегодно примерно 1150 тысяч специалистов. Российский рынок труда выпускников вузов формируется в течение последних 12-15 лет под влиянием следующих основных факторов. Существует объективно обусловленное противоречие между возможностями подготовки специалиста в вузе и потребностями в его знаниях и навыках на рынке труда – временной лаг между началом процесса обучения и выходом выпускника на рынок труда приводит к количественным и качественным изменениям спроса на профессиональные знания. Инерционность системы профессионального образования усугубляет этот разрыв образования и работы, причем резко возрастает сложность трудоустройства выпускников вузов в условиях радикальных изменений профессионально-отраслевой структуры занятости, характерных для экономического развития России с конца 1980-х годов.

Распад системы обязательного государственного распределения, существовавшей в советский период и охватывавшей почти всех выпускников высших учебных заведений, стал причиной того, что выпускники вузов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее их большинство не было готово. Образовался разрыв между вузами и работодателями, в ряде случаев не заполненный до сих пор.

С начала 2000-х гг. произошло заметное изменение в векторе развития российской высшей школы, усилилась динамичность преобразований, направ-

ленных на повышение степени соответствия современным требованиям инновационной экономики и рынка труда. В нашей стране наметилась тенденция перехода к экономике, основанной на знаниях, связанная с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции.

В последние годы спрос на высшее образование резко возрос, в то время как на рынке труда сохраняется неудовлетворенная потребность в квалифицированных рабочих. В структуре трудовых ресурсов возникли диспропорции, по сути производные от неэффективного поведения домохозяйств при вложении в образование, причиной этого является асимметрия информации: вузы в условиях абсолютного сокращения численности молодежи резко активизируют привлечение абитуриентов, а объективная информация о перспективах спроса на рабочую силу остается недостаточно доступной для домохозяйств.

Исторический опыт показывает, что даже в условиях стабильной экономической ситуации и относительной доступности информации о рынке труда значительное количество выпускников оказывается в определенной степени не готовым к переходу от учебы к работе. Еще более острыми становятся проблемы поиска и подбора первого рабочего места для выпускника вуза в условиях высокой социально-экономической неопределенности и рисков, возникающих во время экономических спадов и кризисов.

Социально-экономическая нестабильность и политическая напряженность оказывает сильное давление на молодежь как демографическую группу, которая считается одновременно и социально уязвимой, и социально опасной. Невостребованность выпускников вузов, их неудовлетворенность своим материальным положением и статусом в обществе может спровоцировать их девиантное поведение и привести, как это уже случалось в недавней истории целого ряда стран, к крупным социально-политическим взрывам. Особо значимым в этих условиях становится эффективное социальное партнерство, включающее активную регулирующую деятельность государства.

Необходимость научно обоснованных и действенных управленческих решений в сфере труда и занятости выпускников вузов в нашей стране диктуется также сегментированностью территориальных, отраслевых и профессионально-квалификационных рынков труда, многонациональной компонентой рабочей силы, активизировавшимися миграционными процессами, «утечкой

умов», спровоцированной невостребованностью специалистов и неадекватными условиями их труда, и др.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования обусловлена как объективными ограничениями возможностей высшей школы оперативно реагировать на динамичные изменения рынка труда, так и обострением проблемы трудоустройства выпускников высшей школы в современной социально-экономической ситуации в России, вызванным изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между работодателями и вузами.

Степень разработанности проблемы

Комплексный подход к проблеме исследования положения и поведения выпускников вузов на рынке труда предполагает рассмотрение совокупности областей, ее составляющих, в их числе: экономическая теория труда, концепция человеческого развития, концепция достойного труда, закономерности развития российского рынка труда, его сегментация, взаимодействие с рынком образовательных услуг, особенности занятости молодежи как отдельной социально-демографической группы, влияние высшего образования на положение работника на рынке труда, а также круг вопросов, связанных с совершенствованием методик и технологий трудоустройства выпускников вузов и функционированием институтов этого сегмента рынка труда.

Теоретические концепции рынка труда изложены в фундаментальных трудах выдающихся представителей экономической науки – Дж.М.Кейнса, Я.Корнаи, К.Маркса, А.Маршалла, Дж.С.Милля, У.Петти, Д.Рикардо, А.Смита, Ж.Б.Сэя, А.Пигу, А.Филлипса, М.Фридмена, Ф.Хайека, Р.Дж.Эренберга и др. Практически все наиболее значимые экономические школы включают направления, связанные с теорией рынка труда и практикой его регулирования. В работах классиков на теоретическом уровне были намечены подходы к оценке производительности индивида и воздействия на нее с помощью определенных инвестиций.

Изучению процессов на российском рынке труда посвящена богатая теоретическая и эмпирическая литература как у нас в стране, так и за рубежом. Многочисленные работы отечественных исследователей содержат большое количество глубоких теоретических идей и продуктивных методологических подходов. В своем исследовании автор опирался на разработки российских ученых, признанных специалистов по проблемам труда и трудовых отношений: Анань-

ева А.Н., Антосенкова Е.Г., Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Гимпельсона В.Е., Гриценко Н.Н., Заславского И.Е., Збышко Б.Г., Зушиной Г.М., Калашникова С.В., Капелюшникова Р.И., Карташова С.А., Кашепова А.В., Колосницыной М.Г., Колосовой Р.П., Костакова В.Г., Костина Л.А., Куликова В.В., Малевой Т.М., Масловой И.С., Моисеенко В.М., Москвиной М.В., Одегова Ю.Г., Павленкова В.А., Прокопова Ф.Т., Рофе А.И., Рощина С.Ю., Руденко Г.Г., Слезингер Г.Э., Смирнова С.Н., Топилина А.В., Четверниной Т.Я., Чижовой Л.С. и др.

Проблемами образования и его влияния на социально-экономическое развитие страны в дореволюционной России занимались такие ученые, как М.В.Ломоносов, Д.И.Менделеев, И.Т.Посошков, С.Г.Струмилин, А.И.Чупров, В.И. Экземплярский, И.И.Янжул, Е.Н.Янжул. Система образования в РФ в целом и высшего образования в частности, его структура, система управления и финансирования, трансформация в условиях переходной экономики, проблемы подстройки под требования рынка, а также реформирование в условиях присоединения России к Болонскому процессу рассматривалась в работах Ахинова Г.А., Бабича А.М., Восколович Н.А., Гребнева Л.С., Дуженкова В.И., Егорова Е.В., Еникеевой С.Д., Жильцова Е.Н., Зуева В.М., Казакова В.Н., Колесова В.П., Панкратовой В.П., Похвощева В.А., Репиной О.В., Садовниченко В.А., Телешовой И.Г., Якобсона Л.И. и др.

В конце 50-х – начале 60-х годов XX-го века были опубликованы считающиеся сегодня классическими работы Г.Беккера, Э.Денисона, Л.Туроу, Т.Шульца, в основном сформировавшие сегодняшний вид теории человеческого капитала. В них была показана важнейшая роль качественных характеристик работника с точки зрения получаемого им дохода и других выгод, в том числе неденежных. Их развитием стали углубленные исследования Э.Аткинсона, Й.Бен-Пората, Г. Джонса, Я.Минцера, С.Пишке, Г.Псахаропулоса, М.Соллогуба и др. вопросов экономического обоснования целесообразности инвестиций в общий и специфический капитал человека, его образование, профессиональное обучение и здоровье на протяжении всей жизни и ее отдельных этапов. На рубеже XX – XXI веков был издан ряд работ российских экономистов (Бреслав Л.Б., Денисенко М.Б., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Капелюшников Р.И., Корнейчук Б.В., Лисовик Б.С., Ломова И.Е., Нестерова Д., Сабирьянова К., Саградов А.А., Цыренова Е.Д. и др.), в которых исследуются специфические пробле-

мы человеческого капитала и особенности его формирования в условиях переходной экономики.

Проблемы занятости молодежи как отдельной социально-экономической, возрастной и образовательной группы рассматривались в работах Бреевой Е.Б., Гарсия-Исер М.Х., Золотовой И.К., Колосовой Р.П., Поляковой Н.В., Чижовой Л.С. и др. Широкое понимание отечественными учеными проблемы профориентации, социально-профессионального становления молодежи – не только как выбора профессии, но и как выбора формы образования, типа учебного заведения – способствовало изучению ориентаций молодежи на высшее образование, ценности образования и профессии в сознании молодежи, ее образовательных планов (С.С.Балабанов, Н.В. Кузьмина, Ф.Р.Филиппов, и др.). Исследования интересов, потребностей и мотивов личности в сфере образования в связи с переходом к трудовой и профессиональной деятельности, вопросы профессионального самоопределения молодежи анализируются в работах, И.С. Кона, Э.Ф. Зеера, Г.Е. Зборовского, Д.Л. Константиновского, А.В. Юпитова, В.А. Якунина.

Начиная с середины 1990-х годов, в нашей стране стали появляться отдельные работы, рассматривающие трудовое поведение студентов и выпускников вузов и влияние трудовой мотивации и ориентации на процесс их адаптации на рынке труда. Несмотря на ресурсные ограничения, когда база исследования вынужденно ограничивалась одним вузом или одним городом, важные для разработки темы результаты были получены в исследованиях Герчикова В.И., Вражновой М.Н., Карезина В.В., Клячко Т.Л., Максименко А.Б., Мясоедовой Т.Г., Пашинян И.А., Радаева В.В., Смоленцевой А.Ю., Тамирова К.А., Ходжаева А.Ш., Щепкиной Е.В. и др.

Обширный материал по вопросам трудоустройства выпускников вузов накоплен западноевропейскими и американскими службами содействия занятости. На основании многолетних наблюдений за данным сегментом рынка труда они имеют возможность, исходя из изменений экономической ситуации, строить перспективные прогнозы занятости молодых специалистов высокой степени детализации по таким параметрам, как специальность по диплому, пол, возраст, сфера и тип занятости, уровень начальной заработной платы и ряду других. Среди наиболее развернутых и по объему информации, и по уровню анализа следует выделить серии публикаций Института по изучению образования Великобритании (IES), английской службы занятости выпускников вузов

(AGCAS), а также аналогичной французской серии l'Étudiant и немецкой Berufsstart Wirtschaft / Technik.

Вопросы доступности и качества образования, его значения для расширения возможностей самореализации человека, а также роли образования в индексе развития человеческого потенциала нашли отражение в разрабатываемой Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) Концепции Человеческого Развития. Требования к характеру социально-трудовых отношений, современному рабочему месту, содержанию и условиям труда, его оценке и вознаграждению комплексно определены, раскрыты и формализованы в виде ключевых индикаторов в выдвинутой Международной организацией труда (МОТ) Концепции Достойного Труда. Предлагаемые данными концепциями критерии позволяют определять место России в соответствующих глобальных рейтингах и выявлять резервы совершенствования на фоне мировых стандартов.

В связи с разработкой и реализацией концепции реформирования системы образования в России исследования, посвященные различным аспектам получения высшего образования, проводились в МГУ, ГУ-ВШЭ, аналитических центрах: Независимом институте социальной политики, Центре Карнеги, Бюро экономического анализа, Ассоциации центров независимых экономических исследований и др.

Вместе с тем, в отечественной литературе и исследовательской практике пока недостаточно представлены работы, в которых на базе основных современных экономических теорий и концепций всесторонне и комплексно рассматриваются положение и поведение выпускников вузов на рынке труда, включая преимущества и уязвимые аспекты этой группы, детерминанты предложения труда этих работников и спроса на их труд со стороны работодателей, особенности функционирования институтов этого сегмента рынка труда, а также разрабатываются алгоритмы эффективных управленческих решений в данной сфере.

Необходимость решения проблем теоретического и прикладного характера, связанных с повышением эффективности подготовки и успешности трудоустройства выпускников вузов обусловила выбор темы исследования, его цель, задачи, логику и структуру работы.

Цель диссертационной работы состояла в том, чтобы исследовать закономерности функционирования специфического сегмента рынка труда – выпускников высших учебных заведений, проанализировать детерминанты спроса на

труд и предложения труда, дать характеристику функционирования институтов данного сегмента рынка труда, выработать предложения и рекомендации по повышению эффективности функционирования рынка труда выпускников вузов на этапе преодоления порога «учеба – работа».

В соответствии с поставленной целью были определены **задачи исследования**, определяющие содержание данной работы:

- 1) разработать методологические основы анализа специфического сегмента рынка труда – рынка труда выпускников высших учебных заведений;
- 2) проанализировать роль высшего образования в формировании человеческого и социального капитала работника;
- 3) обобщить отечественный и зарубежный опыт теоретических и научно-практических исследований факторов, определяющих спрос на труд и предложение труда выпускников вузов, а также их трудовое поведение;
- 4) оценить современное состояние российского рынка труда выпускников высших учебных заведений на основе анализа статистических данных и результатов авторских исследований;
- 5) исследовать эволюцию за последнее десятилетие трудовой ориентации и мотивации студентов и выпускников вузов, а также развития форм студенческой занятости и выявить их влияние на повышение конкурентоспособности выпускников вузов и их успешное трудоустройство;
- 6) обосновать необходимость и определить вектор развития новых институтов, регулирующих российский рынок труда выпускников вузов;
- 7) дать рекомендации по совершенствованию государственной политики, направленной на повышение эффективности занятости выпускников вузов, а также предложить алгоритмы управленческих решений социальных партнеров, взаимодействующих на рынке труда выпускников вузов.

Объектом исследования является рынок труда выпускников вузов.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения субъектов рынка труда в процессе преодоления выпускниками вузов порога «учеба – работа».

Теоретическая и методологическая основа диссертационного исследования – фундаментальные концепции и положения, представленные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных ученых и специалистов, а также исследовательских коллективов в сферах экономической теории труда, теории человеческого развития, теории и практики регулирования заня-

тости населения и управления трудовыми ресурсами, профессиональной ориентации молодежи, анализа и прогнозирования потребности экономики в специалистах и населения в получении высшего профессионального образования.

Информационную базу исследования составили федеральные законодательные акты, Указы Президента России, Постановления Правительства Российской Федерации, нормативно-методические материалы и информационные документы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Министерства образования и науки РФ, материалы аналитических докладов и научных конференций МОТ, ПРООН, ЮНЕСКО, исследовательских обзоров экспертов ОЭСР, Всемирного Банка, данные государственной и региональной статистики, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), материалы обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ), а также результаты опросов и обследований, проведенных лично автором. Это обеспечило достоверность приведенных в диссертации сведений и послужило основой для обоснования авторских предложений и рекомендаций.

Для решения поставленных задач применялись диалектический и аналитический методы, а также системный, стратегический и программно-целевой подходы к изучаемым процессам и явлениям. В работе также были применены методы логического, сравнительного, статистического и эконометрического анализа, экспертных оценок, анкетирования и фокусированного интервьюирования.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке целостной концепции исследования формирования и развития рынка труда выпускников высших учебных заведений как специфического сегмента совокупного рынка труда, включая определение субъектов, выявление закономерностей их поведения, исследование функционирования институтов данного сегмента рынка труда и предложение наиболее действенных методов регулирования занятости этой группы работников.

Результаты, полученные лично автором и отражающие научную новизну исследования, заключаются в следующем:

1. Раскрыта **специфика рынка труда** выпускников высших учебных заведений как особого сегмента совокупного рынка труда, выявлены **субъекты и институты** этого сегмента рынка труда, определены закономерности их взаи-

модействия, разработана **модель социального партнерства**, дана оценка современного состояния российского рынка труда выпускников высших учебных заведений, показаны основные проблемные поля, обуславливающие возникновение напряженности на данном сегменте рынка труда.

2. Впервые в комплексе выявлены аналитические возможности **основных теоретических моделей и концепций**, определяющих функционирование рынка труда выпускников вузов, в том числе: модель индивидуального предложения труда, модель инвестиций в человеческий капитал, модель образовательных сигналов, теория неполноты и асимметрии информации на рынке труда, теория социального капитала, концепция человеческого развития, концепция достойного труда и др. и показана их действенность для российского рынка труда. На основе теоретических моделей **обоснованы закономерности формирования спроса на высшее образование в России** и дан эконометрический расчет отдачи от инвестиций в образование в России на базе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения.

3. Выявлены и систематизированы **детерминанты спроса работодателей на молодых специалистов** в условиях изменений профессионально-квалификационной структуры занятости и расширения доступа к высшему образованию. На основе оригинальных эмпирических данных проведена классификация стратегий, методов и инструментов, используемых работодателями при выходе на рынок труда, выявлены потребности компаний в функциях и услугах институтов рынка труда выпускников вузов.

4. Разработаны методологические основы анализа положения и поведения выпускников вузов на рынке труда, определены качественные и количественные **параметры**, характеризующие выпускников вузов **как особую группу работников** на рынке труда. Систематизированы особенности конкурентного положения данной группы по сравнению с другими группами работников, предложены и обоснованы значимые **критерии неоднородности внутри группы** выпускников вузов. К таковым, по мнению автора, относятся: рыночный (платежеспособный) спрос на полученное образование (специальность), рейтинг вуза с позиций работодателей, качество полученных знаний и компетенций, уровень успеваемости и др. На основе разработанных методологических положений раскрыты особенности **предложения труда** данной группы и объяснены отдельные тенденции в трудовом поведении выпускников вузов, вскры-

ты причины проблем, возникающих у выпускников вузов при трудоустройстве и связанных с преодолением порога «учеба – работа».

5. Предложен оригинальный подход к определению содержания и форм **адаптации молодых специалистов на рынке труда**, основанный на сравнительном анализе понятий и категорий, применяемых для анализа внутрифирменной адаптации работника и адаптации на рынке труда в целом. Сформулированы предложения о расширении и совершенствовании **профессионально-ориентационной работы в вузах**, раскрыты специфические формы и методы профессиональной ориентации студентов. Обобщены особенности влияния **трудоустройственной ориентации и мотивации** студентов и выпускников вузов на их трудовую адаптацию, выявленные в результате авторского исследования-мониторинга и аналогичных российских и зарубежных исследований. Определены закономерности в изменении количественных и качественных показателей студенческой занятости как фактора адаптации выпускника вуза на рынке труда в зависимости от макроэкономической ситуации и характеристик спроса на квалифицированную рабочую силу.

6. Раскрыты и объяснены новейшие тенденции формирования и развития **институтов рынка труда выпускников вузов РФ** и их взаимодействия между собой, обусловленные изменением поведения работодателей и выпускников вузов на рынке труда и подстройкой инфраструктуры рынка труда выпускников вузов под современные требования субъектов рынка труда, показана эволюция роли государственной службы занятости в содействии трудоустройству выпускников вузов, определены количественные и качественные изменения в работе негосударственных служб содействия занятости выпускников вузов и др.

Показаны тенденции развития нового института в структуре рынка труда выпускников вузов – **центров (служб) содействия трудоустройству в вузах**. Теоретически **доказана и с позиций социальной эффективности обоснована** необходимость развития подобных служб, **исследованы их виды и формы их деятельности, проанализированы проблемы, связанные с их функционированием, показаны ограничения в масштабах и методах их работы**. Построена типовая модель службы занятости в вузе, предложены алгоритмы ее создания, внедрения и эффективного функционирования. На основании изучения зарубежной и отечественной практики работы подобных служб и с учетом многолетнего **личного опыта автора** по руководству службой содействия тру-

доустройству на экономическом факультете МГУ имени М.В.Ломоносова предложены рекомендации по совершенствованию ее деятельности.

7. На основе проведенного исследования автором **предложены рекомендации по согласованию развития образования и рынка труда, повышению эффективности работы институтов рынка труда**, обеспечивающих поддержку занятости выпускников вузов РФ, предусматривающие: разработку механизмов правовой и социальной поддержки обучающихся и выпускников учреждений высшего профессионального образования на рынке труда, включая совершенствование нормативно-законодательной базы, регламентирующей функционирование этого сегмента рынка труда, расширение образовательных и консультационных услуг, направленных на повышение конкурентоспособности выпускников вузов, развитие взаимодействия социальных партнеров, активизирование деятельности студенческих и вузовских профсоюзных организаций в отношении содействия трудоустройству и карьерному росту выпускников вузов, совершенствование методик и технологий учета показателей трудоустройства выпускников вузов и др.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования заключается в формировании новых научных взглядов на закономерности поведения выпускников вузов на рынке труда, связанные с особенностями спроса на их труд и предложения их труда, что способствует совершенствованию регулирования данного сегмента рынка труда и повышению эффективности его функционирования.

Результаты исследования могут быть использованы:

- при подготовке аналитических и прогнозных материалов по занятости выпускников вузов, целевых программ содействия занятости данной группы населения;
- при формировании механизма регулирования системы высшего профессионального образования;
- при разработке федеральных и региональных законов «О регулировании занятости населения», «Об управлении системой профессионального образования» и др.;
- при составлении учебных программ повышения квалификации специалистов государственного и муниципального управления, органов управления трудом и образованием.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения исследования изложены в 6 монографиях, 5 учебниках и учебных пособиях, 8 статьях в центральных и региональных рецензируемых научных журналах. Всего по теме диссертации автором опубликованы свыше 50 научных работ общим объемом более 100 п.л. (авторских более 55 п.л.).

Автором на основе исследований были разработаны и апробированы в учебном процессе программы, лекции и семинарские занятия по курсам «Экономика труда», «Экономика труда-2», «Занятость отдельных групп населения», «Качество рабочей силы», «Человеческое развитие» для бакалавров и магистров экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова в рамках фундаментального направления исследований «Развитие человеческого потенциала и социальные аспекты экономического развития России». Отдельные методологические положения диссертации использованы при выполнении в 1994 – 2008 гг. международных и российских научных проектов по заказам Министерства здравоохранения и социального развития, Московского бюро Международной организации труда (МОТ), Программы развития Организации объединенных наций (ПРООН), Федеральной службы занятости, Московской областной службы занятости населения, а также по грантам Российского гуманитарного научного фонда РГНФ, Московского общественного научного фонда (МОНФ), Российской программы экономических исследований (РПЭИ), Фонда Форда и др.

Основные положения диссертационного исследования доложены, обсуждены и одобрены на международных, всероссийских, региональных и межвузовских совещаниях, конференциях, симпозиумах, семинарах, в том числе: Международная научно-практическая конференция «Глобализация экономики, региональная интеграция, влияние этих процессов на положение трудящихся государств-участников СНГ» (Москва, 7-8 февраля 2002 г., Всеобщая конфедерация профсоюзов, Ассоциация Академий наук стран СНГ), Научная конференция «Теоретико-методологические проблемы рынка труда и занятости» (Москва, 3 февраля 2004 г., РАГС при Президенте РФ), Международная научно-практическая конференция «За достойный труд в XXI веке» (Москва, 16 марта 2007 г., Академия труда и социальных отношений (АТиСО)), научно-

практическая конференция «Современное студенчество как индикатор стабильности гражданского общества» (Москва, 15-17 июня 2007, МГУ), научно-практическая конференция «Управление карьерой молодого специалиста» (Москва, ГУ ВШЭ, 10-12 октября 2007 г.), круглый стол «Образование молодежи: доступность, качество, востребованность» (Москва, 18 марта 2008 г. Академия труда и социальных отношений (АТиСО)), Международный симпозиум «Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития» (Москва, 28 марта 2008 г., Российская академия государственной службы при Президенте РФ (РАГС)), IX Международная научная конференция «Модернизация экономики и глобализация» (Москва ГУ ВШЭ, 1-4 апреля 2008 г.), а также на ежегодных научно-практических конференциях экономического факультета МГУ «Ломоносовские чтения» в 1993 – 2008 гг., ежегодных научно-практических конференциях МГУ им. М.В.Ломоносова «Молодой специалист XXI века» в 2001 – 2007 гг., круглых столах Дня карьеры «Недостающее звено» на экономическом факультете МГУ в 2003 – 2008 гг. и др.

Основные результаты выполненного диссертационного исследования, включающие научные положения и практические рекомендации, представляют интерес для научных учреждений, федеральных и региональных управленческих структур, учебных заведений и переданы для практического использования в следующие организации: Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Министерство образования и науки РФ, Московское представительство Бюро Международной организации труда, Российский союз ректоров, Комитет по образованию Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Российский союз промышленников и предпринимателей, Центр социальных и политических исследований Академии наук Республики Башкортостан (ЦСПИ АН РБ). Результаты исследования используются в учебном процессе экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова.

Структура и логика работы обусловлены целью и поставленными в данном исследовании задачами. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Логика исследования включает разработку теоретико-методологического обоснования исследования рынка труда выпускников вузов как специфического сегмента рынка труда, анализ взаимодействия субъектов и функционирования институтов данного рынка, обоснование предложений и рекомендаций, направ-

ленных на повышение эффективности управленческих решений в сфере труда и занятости выпускников высших учебных заведений.

Содержание работы:

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования положения выпускников вузов на рынке труда.

- 1.1. Экономическая теория труда: аналитические возможности в изучении рынка труда выпускников вузов.
- 1.2. Человеческий капитал и влияние образования на положение выпускников вузов на рынке труда.
- 1.3. Социальный капитал, высшее образование и трудовые отношения.

Глава 2. Детерминанты предложения труда и спроса на труд выпускников вузов.

- 2.1. Оценка современного состояния занятости и безработицы молодежи в РФ.
- 2.2. Предложение труда выпускников вузов как специфической социально-демографической группы.
- 2.3. Особенности спроса на труд выпускников вузов.

Глава 3. Институты рынка труда выпускников вузов.

- 3.1. Переход выпускников вузов от учебы к работе – проблема социально-трудовой адаптации.
- 3.2. Профориентационная работа в вузе.
- 3.3. Взаимодействие работодателей с вузами.
- 3.4. Службы содействия трудоустройству выпускников вузов.

Глава 4. Государственная политика содействия занятости выпускников вузов.

- 4.1. Характеристика современной государственной политики в отношении выпускников вузов.
- 4.2. Проблема согласования концепций развития образования и рынка труда.
- 4.3. Предложения и рекомендации по содействию успешному трудоустройству выпускников вузов.

Заключение

Приложения

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Специфика рынка труда выпускников высших учебных заведений

Идентификация объекта исследования потребовала определения дефиниции «рынок труда выпускников вузов» как отдельного сегмента совокупного рынка труда. Современный рынок труда рассматривается в работе как комплексный социально-экономический феномен со сложным поэлементным составом, а функционирование рынка труда – как взаимодействие его субъектов: работников, работодателей и государства, направленное на наиболее эффективное использование трудовых ресурсов в процессе реализации задач социально-экономического развития общества. Использование автором в работе классического инструмента анализа рынка труда – его сегментации – позволило глубже понять мотивы поведения его субъектов, точнее прогнозировать тенденции изменений, разрабатывать действенные меры адресной политики и эффективного регулирования в сфере трудовых отношений. В науке признаны: двойственность рынков труда, то есть разделение рынка на первичный и вторичный по уровню образовательной емкости и качества рабочих мест. Сегментация предполагает территориальное разделение рынка труда на глобальный, страновые, региональные, локальные; вычленение отраслевых и профессионально-квалификационных рынков труда; спецификацию регулируемого и нерегулируемого рынков труда и т.д.

Выделение автором **рынка труда выпускников вузов как специфического сегмента совокупного рынка труда** основано на следующих аргументах: 1) особенности выпускников вузов как группы работников с набором объективных и субъективных отличительных признаков – наличие высшего образования, спрос на высококвалифицированные и высокооплачиваемые рабочие места, отсутствие или недостаток опыта работы, неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки; 2) специфика спроса на выпускников вузов со стороны работодателей, заключающаяся в акцентах и приоритетах его требований к знаниям (высокое качество, актуальность, умение получать и обрабатывать информацию), к личностным качествам (энтузиазм, высокая мобильность, открытость к новым знаниям и идеям), а также в ориентации на бренд вуза как показатель качества его выпускников; 3) наличие соответствующих институтов, регулирующих данный сегмент рынка труда, включая нормативно-законодательную базу, определяющую трудовые отношения его

субъектов, а также организации и службы, составляющие инфраструктуру этого рынка.

Особенностью рынка труда выпускников вузов выступает сложно составной характер его субъектов и неоднозначность причинно-следственных связей его слагаемых. Так, со стороны предложения труда главным субъектом выступает выпускник вуза, однако решение относительно выхода на рынок труда, выбора режима труда и требований к качеству рабочих мест принимается, как правило, не индивидуально, а домохозяйством, равно как и принятие решения о выборе вуза, формы обучения, специализации и т.д. Приоритеты домохозяйства определяются его объективным экономическим интересом, материальным положением, целями и ценностями, национальными особенностями, сложившимися традициями и др.

В диссертации показано, что субъектом на данном сегменте рынка труда выступает и высшее учебное заведение, имеющее свой собственный экономический интерес. Вуз играет на рынке труда двойственную роль: во-первых, как сторона предложения труда вуз отвечает за качество знаний и компетентность, за подготовку выпускника к самостоятельной работе, за организацию практик и стажировок и заинтересован в эффективном трудоустройстве выпускников. Во-вторых, вуз выступает как сторона спроса на труд, поскольку нуждается в пополнении и обновлении научно-педагогического состава и для части выпускников становится местом трудоустройства.

Субъектами спроса на труд выпускников вузов выступают реальный сектор экономики, бизнес, научно-исследовательские структуры (институты, центры), государственная служба и вузы. Особенностью современного российского рынка труда является наличие существенной дифференциации платежеспособности различных субъектов, выступающих на стороне спроса на труд. Учет неоднородности субъектов данного сегмента рынка труда позволяет структурировать направления регулирования его развития. Сложностью и целевой разнонаправленностью интересов субъектов рынка труда выпускников вузов объясняются возникающие противоречия между количественными и качественными характеристиками выпускников и потребностью рынка труда в рабочей силе, что может спровоцировать острые социально-политические конфликты. В диссертации детально исследуется происходящий в России процесс развития взаимодействия субъектов рынка труда выпускников вузов как социальных партне-

ров и определяются направления его совершенствования, которые позволят сгладить диспропорции на рынке труда и повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

2. Аналитические возможности основных теоретических моделей и концепций, определяющих функционирование рынка труда выпускников вузов

Изучение рынка труда выпускников вузов, выявление детерминант поведения его субъектов требует объединения и систематизации методологических оснований различных научных школ и концепций. Такой подход открывает новые возможности для анализа, оценки, прогнозирования и управления поведением субъектов этого сегмента рынка труда. В работе основной акцент сделан на таких методологических концептах, как: экономическая теория труда, теория человеческого капитала, теория социального капитала, концепция человеческого развития, концепция достойного труда, включая соответствующие модели и системы индикаторов.

В диссертации для анализа основных закономерностей поведения выпускников вузов и работодателей на рынке труда применены базовые модели и положения экономической теории труда: простые и расширенные модели предложения труда и спроса на труд, паутинообразная модель спроса на труд специалистов, теория асимметрии информации на рынке труда, теория поиска работы и др. Показано, что экономическое значение образования для успешного трудоустройства выпускника вуза раскрывается с помощью теорий человеческого капитала и образовательных сигналов.

Согласно **теории человеческого капитала** более высокий уровень образования приносит работнику дополнительный доход. В настоящее время получила распространение более широкая трактовка человеческого капитала: знания, навыки, компетенции и свойства индивидов, которые способствуют созданию личного, социального и экономического благосостояния. Таким образом, в человеческий капитал включаются любые свойства индивидов, например, природный уровень способностей. Данные Международного обследования грамотности взрослых¹ показали, что такие составляющие человеческого капитала как пол, возраст, образование, грамотность, опыт, образование родителей и знание языка страны проживания объясняют 20-50% различий в заработках на рынке

труда. Применение эконометрического анализа позволяет оценить значимость (силу и направление) влияния отдельных характеристик (пол, возраст, образование, способности, образование родителей, братьев-сестер, опыт работы, наличие супруга, детей и проч.) на величину заработка работника. Появление этой техники анализа наряду с созданием соответствующих баз позволяет проводить комплексный факторный анализ экономического положения работника.

В диссертации обобщены и систематизированы отечественные и зарубежные статистические и эмпирические данные, свидетельствующие о том, что существенное влияние на доходы работника оказывает качество полученного образования. Этот фактор является комплексным и зависит как от качества предоставляемых образовательных услуг, так и от успешности их восприятия со стороны студента. Согласно **теории образовательных сигналов** предполагается, что получение высшего образования требует особых усилий и особых способностей, а для людей, не склонных к умственной деятельности, издержки на получение высшего образования будут недопустимо высоки. Тогда наличие диплома о высшем образовании становится своего рода гарантией способностей человека к интеллектуальному труду и служит сигналом для работодателя. Влияние образования на индивида как на работника с точки зрения теории образовательных сигналов может быть рассчитано через отдачу от уровня образования. Такая оценка особенно важна для впервые выходящих на рынок труда выпускников, потому что работодатель, оценивая привлекательность работника, не имеющего опыта, зачастую оперирует не количеством законченных лет обучения, а уровнем полученного диплома. В диссертации это подтверждается статистическими данными, показывающими скачкообразный рост доходов работников с переходом на следующий уровень образования: разница в доходах между покинувшими вуз, проучившись в нем один или три года, значительно меньше, чем у любой из этих групп по сравнению с дипломированными выпускниками.

Исследования состояния рынка труда выпускников вузов, проведенные автором на основе этих концепций показали, что современные работодатели обращают внимание не просто на уровень образования, но и на то, в каком учебном заведении образование получено, какова форма обучения, соответствует ли образование установленным стандартам. Успешность восприятия сту-

¹ OECD and Statistics Canada (2000), International Adult Literacy Survey, Paris.

дентом предоставленных в вузе знаний оценивается работодателем на основе оценок в дипломе, а диплом с отличием, как правило, воспринимается как показатель серьезности, ответственности, дисциплинированности будущего работника.

В работе обосновывается вывод, что теория человеческого капитала не лишена недостатков, которые следует учитывать при построении гипотез исследований и разработке выводов на ее основании. Во-первых, полностью игнорируется проблема платежеспособного спроса на труд образованного работника. Во-вторых, получаемые оценки в большинстве случаев не включают доходы, полученные в нетрадиционной форме: доступ к благам, социальные льготы и компенсации, доход от самозанятости и т.д., которые технологически не могут быть посчитаны и включены в сравнение. В-третьих, учитываются исключительно количественные, а не качественные параметры получаемых выгод и понесенных издержек. Не принимается во внимание влияние таких факторов, как статус рабочего места, содержание выполняемой работы, доступ к ресурсам, к власти, к управлению, возможности творческой самореализации, режимы труда и др. В-четвертых, ограниченность информационной базы пока делает невозможным проведение оценок изменения доходов в течение всего жизненного цикла: как правило, рассматриваются одномоментные срезы, а не эволюционные изменения, происходящие с индивидами в условиях различной экономической конъюнктуры. Таким образом, для получения достоверного представления о состоянии рынка труда выпускников вузов необходим комплексный анализ с привлечением неденежных компонент и социально-ориентированных теорий.

Автор подчеркивает, в этой связи, что для полной оценки отдачи от высшего образования в советский период следует учесть особенности формирования доходов населения в плановой экономике: натуральные поступления и льготы, экономические возможности, зависящие от статуса (доступность и качество жилья, медицинского обслуживания, организации отдыха) играли в них сравнимое, если не большее значение, чем денежный доход, определяемый тарифной сеткой. То есть система оплаты труда не предполагала прямой зависимости между результатами труда индивида, зависящими от его образования, и его доходом, что выражалось в низких нормах отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Низкие нормы отдачи от образования были получены и на данных 1998 года²: относительно значимый вклад в формирование заработков вносил диплом о высшем образовании, в то время как вклад аттестатов о среднем специальном или полном среднем образовании статистически незначим. Оценки, сделанные автором в 2007 г. на данных 13-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), позволяют выявить влияние таких факторов, определяющих различия в заработках, как образование, опыт работы и пол работника, отрасль, в которой он занят, регион проживания. Показано, что один дополнительный год обучения (без учёта уровня обучения) увеличивает почасовую ставку оплаты труда в среднем на 8%. Почасовая оплата труда мужчин в среднем на 33,1% превышает зарплату женщин. Труд работников сферы образования, науки и здравоохранения, впрочем, как и труд работников ЖКХ, в среднем, оплачивается на 39,5% выше, чем в сельском хозяйстве; почасовая ставка оплаты труда работников МВД и органов безопасности выше на 58,7%; работников отраслей лёгкой промышленности и ВПК – на 78% выше; оплата труда в гражданском машиностроении выше на 88,3%, а в сфере торговли – на 94,3%. Почасовая оплата труда чиновников выше на 97%, работников транспорта – примерно на 111,5%. В строительстве и в топливно-энергетическом комплексе платят соответственно на 125% и 146% больше. Почасовая ставка оплаты труда в Северо-Западном федеральном округе на 17,1% ниже, чем в столичных мегаполисах, то есть составляет примерно 85,4% от уровня оплаты труда в Москве (разумеется, при прочих равных). На Дальнем Востоке это значение составляет уже 62% московского, в Центральном федеральном округе и на Урале – порядка 59%, в Сибири – около 53%. В Южном федеральном округе ещё немногим меньше – 52,5%, а в Поволжье почасовая ставка оплаты труда составляет всего 50,7% столичной, то есть примерно в 2 раза ниже.

Данные результаты служат обоснованием для следующих выводов. При всей значимости образования, в особенности высшего, существенное значение имеют такие параметры, как профессия, специализация и то, где территориально и на каком предприятии дипломированный специалист намеревается применять свои знания на практике. То есть московский финансист с дипломом государственного образца за час своего труда будет получать примерно в 4 раза

² Нестерова Д., К.Сабириянова. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Российская программа экономических исследований. Научный доклад №99/04, декабрь 1998.

больше, чем поволжский агроном с дипломом такого же уровня и с таким же опытом работы. Это формирует предпочтения в отношении образования и определяет ориентиры выпускников при поиске работы.

Опыт, приобретаемый работником на своем рабочем месте, рассматривается в научных исследованиях как специфический человеческий капитал. Теоретически чем больше отдача от практического опыта, тем выгоднее становится работать, а не учиться, тем менее привлекательно получение образования как форма адаптации на рынке труда и тем более выгодным становится сохранение длительных трудовых отношений на одном рабочем месте. Однако, как показывали расчеты отдачи от разных видов человеческого капитала, построенные на российских данных, собранных в 1993 – 1998 гг.³, инвестиции в оба вида профессионального опыта – опыт пребывания на рынке труда и опыт работы на данном предприятии – имели незначительную отдачу. В те годы высказывались гипотезы, что по мере становления рыночной экономики отдача от опыта работы будет возрастать.

Однако расчеты, проведенные автором на данных 13-й волны РМЭЗ, показали, что пока эти ожидания не оправдываются: один дополнительный год общего стажа (в принципе, являющийся линейным преобразованием года жизни), в случае если этот стаж ещё не составляет 18 лет, несколько увеличивает почасовую оплату труда, но с убывающим темпом по мере своего увеличения. При увеличении стажа с 18 до 19 лет почасовая ставка оплаты труда начинает медленно сокращаться. Таким образом, долго работать на одном предприятии или одном рабочем месте не выгодно.

В современной экономической науке теория человеческого капитала и теория образовательных сигналов в целом весьма успешно объясняют те преимущества в заработках и занятости, которые получает человек благодаря высшему образованию, но не раскрывают причин проблем, возникающих у выпускников вузов при переходе от учебы к работе и затрудняющих получение высоких доходов. В зарубежной научной литературе⁴ представлены концепции, уточняющие представления о функционировании рынка труда выпускников вузов. **Теория обесценения дипломов** (инфляция дипломов) возникла как объяс-

³ Нестерова Д., К.Сабириянова. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Российская программа экономических исследований. Научный доклад №99/04, декабрь 1998. A.Clark. The Returns and Implications of Human Investment in a Transition Economy: An Empirical Analysis for Russia, (1994-98), 2002.

⁴ Jose Rose. Les jeunes face a l'emploi. Desclee de Brouwer, 1998. Page 84.

нение возникшему в конце 70-х годов процессу снижения отдачи от полученного образования. Расширение доступности образования, не только начального и среднего, но и высшего, происходит вследствие роста спроса на образование и сопровождается снижением отдачи от инвестиций в образование и ростом конкуренции среди различных социальных групп. В результате полученные степени бакалавра или магистра перестают быть редкостью, теряют свою ценность, возникает инфляция дипломов.

Другое явление – это **потеря статуса дипломов**, вызванная глобальной нехваткой рабочих мест, в особенности высоко квалифицированных, что вынуждает выпускников соглашаться на первое предложение работы. Это нередко приводит к несоответствию полученного диплома и занимаемой должности. Таким образом, потеря статуса дипломов становится способом управления рабочей силой, при котором благодаря безработице существует возможность платить меньшую заработную плату образованным работникам и набирать квалифицированную и легко обучаемую рабочую силу. Говоря языком **теории поиска работы**, в условиях нехватки рабочих мест выпускники вузов вынуждены сокращать свою резервную заработную плату, соглашаясь на неквалифицированный труд. Такое положение наиболее вероятно для молодежи без опыта работы или для тех, кто находится в стесненных условиях: под давлением длительной безработицы, тяжелого семейного положения, сложных жизненных обстоятельств. Эту точку зрения можно проиллюстрировать несколькими примерами. Так, можно рассматривать рынок труда как систему, представляющую собой «цепь ожидания», которая расставляет претендентов на рабочие места, но не в зависимости от времени ожидания, а от уровня образования, при этом наименее образованные постоянно оттесняются в конец цепи. Тогда дефицит рабочих мест побуждает людей наниматься на неквалифицированные рабочие места для того, чтобы улучшить свое положение в цепи, что поддерживает потерю статуса дипломов и закрепление менее образованных на вторичном рынке. Но можно также представить доступ к рабочим местам как процесс проб и ошибок в ситуации неполноты информации, проявляющийся, как правило, в краткосрочном периоде, но уравнивающийся по мере адаптации работника на рынке труда. С этой точки зрения, потеря статуса неизбежна, но временна. Наконец, можно, согласно теории сегментации, различать рынки в зависимости от степени стабильности, которую они дают человеку. Доступ на внутренние рын-

ки обеспечивает опыт, и поэтому молодые люди с дипломом получают его на неквалифицированных рабочих местах, что усиливает потерю статуса дипломов. Таким образом, данные теории раскрывают причины уязвимости выпускников вузов и предостерегают от упрощенных оценок и одномерных решений на данном сегменте рынка труда.

В диссертации подчеркивается, что значение высшего образования для индивида не исчерпывается возможностями заработка. В этой связи актуальным становится рассмотрение образования как фактора формирования **социального капитала**, поскольку в исследованиях широко распространен взгляд на высшее образование как на социальный лифт, то есть наиболее действенную возможность преодоления социальных и кастовых барьеров и продвижения вверх по социальной лестнице. Спрос на образование как на социальное благо основан на том, что не только возможности трудоустройства, но и судьба человека в целом, его мировоззрение, цели и ценности, образ и качество жизни во многом определяются его социумом, то есть социальным окружением, в котором он существует. В этом смысле стремление родителей дать детям высшее образование основано на желании обеспечить им благоприятную и перспективную среду для дальнейшей жизни. Автор в своем исследовании акцентирует внимание на том, что не только теоретические знания и практические навыки, но и опыт командной работы и общения в студенческой среде, а также знакомства, связи, контакты, налаженные во время учебы, в дальнейшем помогают выпускнику в построении карьеры. Известно, что выпускники вузов объединяются в сообщества и ассоциации, которые в качестве одной из своих целей выдвигают поддержку своих участников на рынке труда. Таким образом, социальная составляющая высшего образования в настоящее время выступает фактором содействия эффективной занятости.

Концепция человеческого развития, выдвинутая и разрабатываемая Программой развития ООН, позиционирует образование как фактор расширения возможностей самореализации индивидуума и рассматривает его не столько как экономическое, сколько как социальное благо. В этом контексте доступность образования должна быть равной для всех членов общества, а показатель охвата населения образованием, включенный в индекс развития человеческого потенциала и наряду с продолжительностью жизни и уровнем ВВП на душу населения, определяет место стран в рейтинге человеческого развития. Социаль-

ное значение образования подчеркивается, когда речь идет об общественных выгодах от инвестиций в образование: более образованные люди, как правило, более законопослушны, больше ценят жизнь и здоровье, лучше заботятся о воспитании и развитии детей. Такой подход к ценности образования позволяет, по мнению автора, по-новому взглянуть на проблему перепроизводства выпускников вузов и создает предпосылки для отказа от создания искусственных барьеров доступности образования.

В работе анализируется роль высшего образования в системе индикаторов концепции **Достойного труда**, разрабатываемой Международной организацией труда. Подчеркивается, что совокупная полезность от образования не только как экономического, но и как социального блага, безусловно, включает удовлетворенность индивида качеством своей жизни в целом и трудовой жизни, в частности, что требует привлечения данных об удовлетворенности выпускников вузов своей работой не только с точки зрения получаемых доходов, но и с точки зрения добровольности труда, его содержания, режимов, тяжести, сложности, интенсивности труда, возможностей самореализации и карьерного роста.

Таким образом, современная экономическая теория труда располагает фундаментальной базой для анализа влияния высшего образования на доходы работника, а инструменты статистического и эконометрического анализа в сочетании с показателями, отраженными в концепциях социальной направленности, позволяют дать достоверную оценку этого влияния на положение выпускников вузов на рынке труда.

3. Детерминанты спроса работодателей на труд молодых специалистов

Для определения спроса на труд выпускников вузов автором в диссертационной работе проведено комплексное исследование требований работодателей к молодым работникам, их активности в поиске и привлечении выпускников вузов, форм и методов взаимодействия с учреждениями высшей школы. При этом автор исходит из предпосылки о том, что с экономической точки зрения важен не просто спрос на выпускников вузов как таковой, как потребность неких организаций или работодателей в рабочей силе, но именно платежеспособный спрос, то есть потребность в работниках, подкрепленная возможностью предоставить достойную заработную плату.

В диссертации проведена структуризация возможных сфер занятости для выпускников вузов на основе целевой функции подготовки специалистов с высшим образованием. Известно, что такие специалисты предназначены для работы в науке и научных исследованиях, преподавании, на государственной службе, а также в бизнесе. Исследование показало, что в поведении и запросах работодателей этих сфер наблюдаются существенные различия, которые в значительной мере объясняют снижение интереса выпускников к таким видам занятости как научная деятельность или преподавание.

Отношение работодателей-представителей бизнеса к современному состоянию российского высшего образования и уровню подготовки молодых специалистов включает в себя следующие важнейшие характеристики выпускников: - общий уровень развития и базовые профессиональные знания; - способность к системному мышлению, умение находить, обрабатывать и структурировать информацию; - практические навыки применения полученных знаний, готовность работать в команде, стремление к расширению и углублению знаний; - энтузиазм в работе, нацеленность на карьеру, целеустремленность, мобильность.

Работодатели отметили, что развитие подобных качеств у выпускников вузов недостаточно, и выразили готовность принимать участие в подготовке студентов, поскольку, по их мнению, вузы не могут предоставить выпускнику все необходимые знания для конкретных рабочих мест. Вузы осуществляют важные функции по отбору наиболее способной молодежи, дальнейшему развитию ее интеллекта и научной эрудиции, формированию базовых профессиональных знаний. В то же время целый ряд проблем, по мнению работодателей, существует в преподавательской среде: недостаток современных практических знаний и опыта; слабый приток молодых кадров; оторванность преподавания от современного бизнеса; недостаток научного обмена между преподавателями и научным сообществом.

Учитывая особый интерес автора к развитию экономической науки и образования, в диссертации акцентировано внимание к результатам исследования⁵ спроса на выпускников вузов в этой сфере. Показано, что с переходом к рыночной экономике существенно диверсифицировался спрос на научных работников и исследователей в области экономики. Традиционно научные исследования осуществлялись института-

ми системы Академии наук, ведомственными НИИ (например, НИИ труда Минтруда РФ), а также научными сотрудниками и преподавателями вузов. В работе подробно исследована статистика динамики кадрового состава занятых в науке и выявлено сокращение численности и повышение среднего возраста работников. Опрос автором экспертов и сотрудников кадровых служб академических институтов показал, что в настоящее время кадровое ядро гуманитарных академических экономических институтов, составляют сотрудники, которым в настоящее время 50 – 65 лет.

Платежеспособный интерес к научным исследованиям и молодым исследователям в настоящее время проявляется со стороны новых исследовательских центров. К современным аналитическим центрам и группам, активно функционирующим на рынке труда, относятся⁶: устойчивые коллективы со сложившейся проблематикой (Российская экономическая школа, Леонтьевский центр (СПб), Институт города, Центр развития и др.); филиалы западных исследовательских фирм, работающих на контрактах примерно так же, как и предыдущая группа, но часто также распределяющих гранты российским ученым и центрам (Международный институт Карнеги, Восток-Запад, фонд Форда, фонд Евразия, Нидерландский экономический институт, Российская программа экономических исследований); институты, представляющие собой юридические лица с минимальными ресурсами менеджеров, управляющие проектами путем подбора консультантов под проект (Бюро экономического анализа, Экспертный институт, Центр фискальной политики и др.); центры в регионах, опирающиеся на местные университеты и решающие широкий набор прикладных проблем регионального характера.

К сожалению, масштабы спроса на труд молодых специалистов со стороны подобных центров ниже, чем совокупный спрос исследовательских институтов дореформенного периода. При этом необходимо отметить, что квалификация студентов, по мнению опрошенных экспертов, недостаточна для начала полноценной аналитической деятельности: для большинства выпускников вузов характерны проблемы с самостоятельным написанием связного аргументированного текста по предложенной экономической проблематике, слабое знание имеющихся исследований в предметной области. Вместе с тем, выпускники

⁵ Исследование выполнено автором в рамках участия в проекте МОНФ «Механизмы взаимодействия экономической науки и образования», М., 2005.

⁶ Классификация приведена по работе Л.М.Григорьева «Проблемы создания ассоциации профессиональных экономистов»//В сборнике «Проблемы становления экспертного сообщества России: экономисты». М., МОНФ, 2003 г.

экономических факультетов ведущих вузов, по мнению опрошенных экспертов, обладают хорошей обучаемостью, навыками в использовании программного инструментария и знанием иностранных языков. Это позволяет использовать краткосрочные стажировки в летний период и привлечение для реферативной и вычислительной работы по разовым проектам как средство повышения квалификации и адаптации студента к требованиям, предъявляемым в подобных центрах к аналитикам.

По информации, полученной автором в ходе опроса от руководителей рекрутинговых агентств, учебные заведения и научно-исследовательские организации экономического профиля обычно не прибегают к помощи кадровых агентств для привлечения на работу выпускников-экономистов. То есть поиск и подбор кадров для экономических НИИ и учебных заведений проводится путем прямого обращения к соответствующим кафедрам в вузы, через сеть контактов руководителей этих организаций с учетом личных рекомендаций.

Говоря о трудоустройстве выпускников вузов на преподавательскую работу, нельзя однозначно утверждать, что молодежь отказывается от работы в вузах: количество молодых преподавателей за последние годы неуклонно возрастало как по абсолютным, так и по относительным величинам, с другой стороны, сокращение доли преподавателей в возрастах, которые традиционно считаются периодом наивысшей трудоспособности (30 – 50 лет) заставляет задуматься о том, что действует система привлечения молодых кадров, но не работает система удержания работников средних возрастов.

Важной детерминантой спроса на выпускников является бренд вуза. Рейтинги вузов, готовящих специалистов в области экономики и финансов, показывают, что работодатели предпочитают экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Финансовую академию, РЭА имени Г.В.Плеханова и ГУ-ВШЭ. Среди молодых специалистов с техническим образованием наиболее востребованы выпускники МГТУ имени Н.Э.Баумана, МГУ, МИФИ, МФТИ и МАИ. Отметим, что компании не просто отдают предпочтение выпускникам перечисленных вузов, они организуют специальные мероприятия и ведут активную работу с целевыми для себя вузами.

Заметное преимущество выпускникам при трудоустройстве дает университетское образование. Опыт работы кадровых агентств показывает, что при найме молодых специалистов в настоящее время работодателям более важны базисные зна-

ния и понимание причинно-следственных связей, нежели специфические углубленные знания по профессии. В результате, выпускники университетов по специальности экономика в настоящий момент могут получать по несколько предложений и выбирать лучшее из них. Например, в нашем исследовании интерес к экономическому факультету МГУ обозначили компании из практически всех отраслей от аудита и банков до машиностроения и энергетики.

Обобщая тенденции, сложившиеся в 2000-2007 гг. в спросе на труд выпускников вузов, автор делает следующие выводы:

- Спрос на молодых специалистов возростал опережающими темпами, что приводило к повышению конкуренции за лучших выпускников.
- Наиболее востребованными на рынке являлись выпускники университетов (в первую очередь экономических специальностей) и технических вузов.
- Основной спрос на молодых специалистов предъявляли коммерческие фирмы.
- Государственные учреждения и учебные заведения также заинтересованы в выпускниках университетов, но они редко могут конкурировать с бизнес-структурами.

В сложившейся ситуации государственные учреждения и учебные заведения не обращаются в кадровые агентства и центры карьеры вузов в поиске молодых сотрудников. В свою очередь, коммерческие компании ведут активную «охоту за талантами», не только осуществляют подбор на отдельные позиции, но и организуют массовые программы стажировок, образовательных курсов, рекламных мероприятий для позиционирования и повышения узнаваемости в молодежной среде, что подробно исследовано автором в работе.

4. Предложение труда выпускников вузов как особой группы работников на рынке труда

Масштабы и динамика подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием в нашей стране весьма значительны: в 2006/2007 учебном году выпуск специалистов высшими учебными заведениями составил 1255 тыс. человек, почти вдвое превысив аналогичный показатель 2000/2001 г.

Выпускник высшего учебного заведения – бывший студент, закончивший учебу и имеющий соответствующий диплом о полученном образовании. Хронологически локализовать данный субъект для изучения его положения и поведения на рынке труда можно по-разному. С одной стороны, можно, руково-

дствуясь действовавшим в стране долгие годы трудовым законодательством, рассматривать в этой роли молодых специалистов, имеющих стаж работы после окончания вуза менее трех лет. Этот подход более оправдан в условиях государственных гарантий трудоустройства выпускников вузов. Когда выпускнику рабочее место искать не приходится, успешность трудоустройства определяется адаптацией к условиям труда, которая происходит уже непосредственно на рабочем месте. В этом случае, действительно наиболее важен период становления выпускника в качестве специалиста на предприятии. С другой стороны, в современных условиях, когда существенно изменился темп жизни и характер труда, многие виды деятельности и экономический механизм в целом уже не предусматривают найма работника на всю жизнь, а предполагают его высокую мобильность. Период вхождения в должность при этом даже для молодых и неопытных работников сокращается до месяцев, недель или нескольких дней.

Вместе с тем, в условиях свободного и самостоятельного трудоустройства и жесткой конкуренции за привлекательные рабочие места поиск работы молодыми людьми нередко начинается не после получения диплома, а значительно раньше. Да и фирмы, стремясь принять на работу выпускника вуза не только с современными знаниями, но и с практическими навыками, все чаще выходят на контакты с вузами и предлагают студентам практики, стажировки, спецкурсы и факультативы, направленные на повышение их профессиональной ориентации и ускорение адаптации к реальной работе.

Тогда при оценке влияния высшего образования на положение молодого работника на рынке труда представляется целесообразным изучать трудовые предпочтения не только выпускников, но и студентов. Именно второй подход – изучение взаимоотношений студентов и выпускников вузов с работодателями для раскрытия особенностей предложения труда выпускников вузов был избран в данной работе. В течение значительной части прошедшего десятилетия в условиях шоковых структурных изменений на рынке труда студенты и выпускники вузов с точки зрения рынка труда различались очень незначительно: они претендовали на совершенно аналогичные рабочие места, а, например, студент с опытом работы чаще всего был предпочтительнее как работник, чем выпускник с дипломом, не имеющий трудового опыта.

Переходы типа школа – вуз или вуз – работа являются этапными моментами в формировании системы взглядов молодого человека. Поступление в вуз

в сжатые сроки существенно меняет человека по сравнению даже со старшими классами школы, такое же, а по многим аспектам жизнедеятельности – и большее, воздействие оказывает получение первого рабочего места. Выпускник, впервые ищущий работу, имеет больше общего со студентом, чем со сверстником, некоторое время проработавшим в режиме регулярной занятости.

Истоки проблем, возникающих при вступлении выпускников вузов на рынок труда, нельзя сводить только к неумению бывших студентов адекватно позиционировать себя в диалоге с работодателем. На наш взгляд, в значительной мере эти истоки кроются в недостатках профессиональной ориентации молодых специалистов еще на стадии выбора уровня образования, вуза и специальности. Поэтому для раскрытия проблем, связанных с выходом выпускников вузов на рынок труда, в работе приводятся результаты проведенного автором мониторингового исследования трудовой ориентации, мотивации и трудового поведения студентов за период 1996-2007 гг.⁷ Обобщение результатов опросов о трудовых ориентациях студентов (наиболее и наименее привлекательные характеристики рабочих мест, основные нарекания работающих студентов) показано в Табл.1 – 3.

Таблица 1

Наиболее привлекательные черты будущей работы для студентов
экономического факультета (% опрошенных)

	1996 осень	1997 осень	2000 (1)	2000 (2)	2007
Высокая заработная плата	21	20	39	10	26
Продвижение по службе	32	22	21	13	19
Творческий характер деятельности	36	28	17	18	11
Право принимать решения	-	11	10	17	8
Возможность интеллектуального роста	11	17	9	22	16
Гарантированный заработок	-	0	1	18	6
Другое	-	2	3	2	4

⁷ На экономическом факультете МГУ за последние десять лет лично автором было проведено пять опросов, в которых было проанкетировано 1068 студентов 3-4 курсов.

Таблица 2

Самая непривлекательная черта рабочего места (% опрошенных)

	2000	2007
Низкая заработная плата	28	18
Неинтересная работа	48	47
Плохие карьерные перспективы	12	24
Плохие взаимоотношения внутри коллектива	12	11

Таблица 3

Наиболее привлекательные карьерные типы для студентов экономического факультета МГУ

	2000	2007
Научный деятель / преподаватель университета	2	4
Ведущий специалист / менеджер фирмы	21	37
Политический деятель / депутат Государственной Думы	19	4
Крупный государственный деятель / крупный чиновник	12	5
Бизнесмен, владелец собственного предприятия	31	42
Другое	0	1
Карьера меня не интересует	5	7

В целом предпочтения студентов достаточно устойчивы. Вызывает интерес тот факт, что среди привлекательных характеристик рабочего места заработная плата усилила лидирующие позиции, однако, наиболее отталкивающей чертой студенты считают не низкие заработки, а неинтересную работу. Наиболее значимые изменения прослеживаются в предпочтениях студентов относительно привлекательных карьерных типов: заметно усилился и без того высокий интерес к карьере бизнесмена и менеджера, наметился позитивный сдвиг в стремлении к научно-педагогической работе, резко упал интерес к политической карьере и государственной службе. Весьма вероятно, что картина существенно скорректируется в будущем году под влиянием глобального финансово-экономического кризиса.

В диссертации большое внимание уделено такому фактору, определяющему поведение выпускников вузов, как зарплатные ожидания, на основе опубликованных исследований и результатов авторских опросов выявляются закономерности, характерные для этих ожиданий. Показано, что корректировка ожиданий в направлении их большей адекватности происходит по мере получения студентами и выпускниками трудового и жизненного опыта.

В работе подробно обоснован вывод о том, что выпускники вузов, обладая профессиональной подготовкой, знаниями, навыками, компетенциями для эффективной занятости, тем не менее, нуждаются в социальной, психологической и правовой поддержке для успешного преодоления порога «учеба – работа» и предлагаются конкретные меры решения данной проблемы.

5. Проблема адаптации выпускников вузов к рынку труда

Трудовая адаптация рассматривается в работе как процесс приспособления выпускников вузов к ситуации на рынке труда, характеру труда на новом рабочем месте, взаимоотношениям в новом трудовом коллективе и т.п. В современной учебной литературе трудовая адаптация исследуется, как правило, в контексте внутрифирменной организации труда. Изучение адаптации работника к содержанию и условиям трудовой деятельности на предприятии позволяет выделить основные этапы (стадии) адаптации работника на новом рабочем месте, включающие, как правило, этап ориентации и ознакомления, этап привыкания и приспособления, этап действенной адаптации, или ассимиляции, и этап эффективного функционирования, предполагающий полную идентификацию целей работника с целями нового предприятия. Выделяют определенные виды адаптации: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую. Проводят различие между процессом адаптации и результатом адаптации, между первичной трудовой адаптацией, которая характерна для лиц, впервые вступающих на рынок труда, и вторичной адаптацией, которая происходит, когда опытный работник переходит на новое место или сталкивается с новым руководителем. Существует понятие «темпы адаптации», характеризующее то, как быстро происходит привыкание работника к новому рабочему месту. Вместе с тем, как уже отмечалось выше, современная отечественная литература не рассматривает процесс адаптации выпускников вузов применительно к рынку труда в целом. Используемый нами макроэкономический подход к проблеме поиска работы и трудоустройства молодых специалистов заставляет по-новому проанализировать применяемые понятия и категории.

Адаптация выпускника вуза на рынке труда – это процесс преодоления порога учеба-работа, приспособления молодого человека, впервые выступающего в качестве полноценного работника высшей квалификации, к реалиям и требованиям рынка труда, поэтому иначе этот процесс называется «первичной

трудовой адаптацией». Результатом адаптации на рынке труда является успешное нахождение выпускником полноценного вакантного рабочего места, которое отвечает материальным и творческим запросам выпускника и доступно ему по профессионально-квалификационным требованиям.

Исследуя процесс адаптации выпускников вузов на рынке труда в широком смысле этого слова, автор в работе предложил выделить три основных этапа такой адаптации. Первый этап – предварительный – происходит на стадии стратегического выбора по окончании средней школы между учебой в вузе и выходом на рынок труда в качестве неквалифицированного работника. Формы адаптации на этом этапе – профессиональная ориентация, выбор будущей профессии, рода деятельности, конкретного вуза, оценка перспективности профессии с точки зрения будущего трудоустройства и т.д. Решение о высшем образовании, во-первых, предполагает выбор будущей профессии, т.к. большинство студентов при поступлении в вуз предполагает по его окончании работать по полученной специальности; во-вторых, означает согласие отказаться от возможных текущих доходов от работы и понести определенные расходы на образование; в-третьих, выражает надежду абитуриента на то, что в будущем это образование позволит получить рабочее место компенсировать и материально, и с точки зрения содержательных и других незарплатных характеристик. На данном этапе на выбор молодого человека может повлиять не только стремление к получению высшей квалификации по какой-либо специальности, но и желание иметь высшее образование в принципе. Второй мотив доминирует, когда признается значение высшего образования как сигнала на рынке труда, способствующего успешному трудоустройству независимо от полученной профессии и специальности.

Второй этап адаптации – это собственно период обучения в высшем учебном заведении, когда формами адаптации к требованиям рынка труда выступают выбор специализации, участие в научных и производственных практиках, степень усердия в учебе и получаемые оценки, работа параллельно с учебой (как по специальности, получаемой в вузе, так и неквалифицированная работа). На этом этапе предусмотрительные студенты осуществляют сбор информации о состоянии рынка рабочих мест, то есть совершенствуется их трудовая и профессиональная ориентация. Происходит формирование трудовой мотива-

ции студентов как осознание собственных потребностей и основа будущих требований к рабочему месту.

Третий этап адаптации – это процесс поиска работы по окончании учебного заведения. На этом этапе к сбору информации о вакантных рабочих местах, совершенствованию трудовой мотивации и профессиональной ориентации добавляется в качестве форм адаптации на рынке труда опыт непосредственных контактов со службами занятости, кадровыми агентствами, работодателями. Степень готовности к трудоустройству проявляется в умении заполнить анкету, составить резюме, ответить на вопросы менеджера по кадрам.

В настоящий момент результаты многочисленных социологических опросов в России, в том числе и мониторингов ВЦИОМ, свидетельствуют, что большинство молодых людей недостаточно осведомлены о состоянии спроса на рабочую силу на территориальных рынках труда. Поэтому большинство абитуриентов не может принять рационального решения и действует по наитию. В условиях неполноты информации молодежь выбирает получение высшего образования, чему способствует относительная дешевизна образовательных услуг в России и устойчивое общественное мнение о пользе высшего образования. В России мужчины также часто принимают решение о получении высшего образования как альтернативу службе в армии, а девушки как возможность удачно выйти замуж. С другой стороны, из 600 наиболее востребованных профессий в настоящий момент 70% составляют рабочие специальности. Сложившаяся ситуация ведет к неэффективности использования личных и государственных средств, общественным потерям, росту безработицы среди молодых специалистов и напряженности на рынке труда рабочих специальностей.

Во время обучения в вузе студент не только получает теоретические и практические навыки по профессии, но и готовится к выходу на рынок труда. Работу в этой области можно разделить на два направления:

- пробные выходы на рынок труда (практики, стажировки, вторичная занятость),
- профориентация и развитие навыков поведения на рынке труда.

Под практикой в работе понимается включенное в учебный план обучение студента на рабочем месте в специально отведенное для этого время. Стажировка – временная работа с полной или частичной занятостью студента, целью которой является обучение практическим навыкам и технологиям. Стажи-

ровка не включается в учебный план вуза, организуется по прямой договоренности между студентом и работодателем.

В связи с тем, что при переходе к многоуровневой системе обучения нередко частично или полностью сокращается время на учебные практики для бакалавров, автор подчеркивает, что учебный план вуза в обязательном порядке должен включать в себя прохождение практик на отраслевых предприятиях под руководством специально обученных наставников. Знания и навыки, полученные на практике, закрепляются в курсовых и дипломных работах под руководством научного руководителя.

В западных странах ответственность за организацию практик лежит на службах занятости вузов или специальных подразделениях по сотрудничеству с работодателями. В вузах, занимающихся научными разработками под заказы компаний, практика может быть организована в рамках подобных проектов. В современных условиях в России практики становятся одним из немногих инструментов, с помощью которых студент знакомится с действительно современными технологиями. Необходимость организации практик подтверждается всеми контрагентами рынка, но проблема заключается в том, что организация этого процесса в настоящий момент в России сильно затруднена. Вузы и работодатели предпринимают определенные усилия для решения собственных задач в этой области, но не существует общепринятой организационной системы. Например, очень сложными являются вопросы юридического оформления взаимоотношений вузов и работодателей, компенсации расходов студентам, организации работы представителя вуза на предприятии, где проводится практика для группы студентов.

Вторичная занятость студентов также способствует профессиональной ориентации и социальной адаптации будущих выпускников, независимо от того, соответствует ли работа специальности студента или нет. Важен сам опыт пребывания в коллективе, принятия решений, несения ответственности. Начиная исследования вторичной занятости студентов в конце 1990-х гг., автор предполагал, что возможность работы по специальности для студентов, не завершивших обучение, объясняется дефицитом специалистов в условиях перехода к рынку. Выдвигалась гипотеза, что со временем произойдет подстройка рынка образовательных услуг под требования рынка труда и тогда студенты, как во всех западных странах, будут подрабатывать в свободное время лишь на

неквалифицированной работе. Следует отметить, что в настоящее время эта гипотеза пока не подтверждается, и для студентов сохраняются возможности подработок по получаемой специальности. Вторичная занятость студентов зависит от загруженности учебной и требований к учебной дисциплине, организация партнерских отношений работодателей и вузов может способствовать сохранению баланса в этом вопросе.

6. Институты рынка труда выпускников вузов

В работе предложена и обоснована авторская дефиниция институтов рынка труда выпускников вузов, которые определены как совокупность взаимосвязанных структур, обеспечивающих нормальное функционирование рынка труда и создающих в результате своей деятельности единое информационное поле рынка труда, его нормативно-правовую среду, устойчивые каналы поиска работы/сотрудников. К институтам рынка труда мы относим: государственные учреждения, в задачи которых входит обеспечение занятости населения (в том числе законодательные органы, а также частично государственные миграционные службы), негосударственные структуры содействия занятости, службы управления персоналом компаний, средства массовой информации (в том числе электронные), общественные организации, в том числе профсоюзы. В российской литературе можно встретить мнение о том, что вуз не является частью рынка труда молодых специалистов, поскольку не занимается продажей выпускников работодателю. Задача вуза состоит в продвижении популярных у абитуриентов программ и повышении качества обучения по этим программам. В продолжение данной идеи разрабатываются методологические основы управления вузом, не учитывающие задач по продвижению выпускников вузов и координации деятельности вуза с рынком труда. Но то, что считается «выходом» для вуза, является «входом» для рынка труда. Значит, через некоторое время неудовлетворенность рынка труда приведет к падению притока абитуриентов в вуз, не учитывающий требований рынка труда. Это приводит к тому, что вуз вынужден заниматься содействием трудоустройству выпускников и подстраивать свои программы под требования рынка труда.

Для целей содействия занятости студентов и выпускников в университетах стран с развитой рыночной экономикой организованы **Службы содействия трудоустройству** (Центры содействия развития карьеры, Центры занятости студентов и др.). Как показал проведенный автором анализ Интернет сайтов

крупнейших английских, американских и австралийских университетов, основными задачами служб содействия трудоустройству (ССТ) являются: 1) карьерное и профессиональное консультирование; 2) содействие студентам в поиске мест для прохождения практик и стажировок; 3) трудоустройство выпускников; 4) поддержание контактов с работодателями; 5) сбор и трансляция информации о рынке труда и положении выпускников вуза на нем; 6) поддержание контактов с выпускниками и ассоциациями выпускников.

Активность вуза на рынке труда в аспекте продвижения своих выпускников зависит от его собственной известности. Крупные, старые университеты, как правило, не испытывают проблем с привлечением работодателей. Менее известные вузы часто прибегают к маркетингу своих выпускников, проводят презентации и ознакомительные встречи с работодателями с целью представления учебных программ и качества обучения выпускников. Более активно продвигаются, в том числе с привлечением сторонних организаций, мероприятия, проводимые ССТ (Дни карьеры, Ярмарки вакансий и т.д.).

В области карьерного и профессионального ориентирования ССТ используют следующие инструменты: факультативные курсы о рынке труда и трудоустройстве, семинары и деловые игры, индивидуальные консультации, брошюры, листовки и плакаты, специальные информационные и статистические издания («гиды» по рынку труда), поддержание специальной страницы в Интернете и базы данных по выпускникам, организация клубов по интересам, в которых участвуют работодатели⁸.

В целях содействия трудоустройству ССТ помогают компаниям проводить мероприятия по привлечению студентов, налаживают прямые контакты с работодателями в целях организации практик и стажировок, организуют собственные мероприятия, на которых студенты и выпускники могут познакомиться с работодателями, пройти интервью.

В рамках диссертационного исследования под руководством и при личном участии автора проведено исследование⁹ распространенности ССТ в вузах г.

⁸ Cambridge University Careers Service ANNUAL REPORT 2003 – 2004.

⁹ Анкетирование представителей как государственных, так и негосударственных вузов, а также студентов и абитуриентов, определивших с выбором вуза, проводилось, начиная с 2005 года, на выставке «Образование и карьера». Со стороны предложения образовательных услуг в опросе в качестве респондентов участвовало 45 представителей вузов (около 20% от общего числа вузов Москвы), со стороны спроса – 284 человека. из числа учащихся, в том числе 150 студентов.

Москвы и проанализированы основные организационные параметры этих структур, направления работы, в том числе непосредственно решающие адаптационные и профориентационные задачи.

Исследование показало, что на сегодняшний день в большинстве вузов Москвы существуют подразделения по содействию трудоустройству выпускников, во многих вузах технические и правовые аспекты адаптации к требованиям рынка труда освещаются в рамках учебной работы. Наиболее комплексно работают ССТ в МАДИ (ГТУ), РХТУ, РГУ нефти и газа, РУДН, ВШЭ, МГУ, МЭСИ, МГСУ, и др. Выводы исследования подтверждают, что основные направления работы ССТ в вузах носят профориентационный характер, а также дают возможность проследить развитие системы содействия трудоустройству в вузах за определенный период времени (в данном исследовании – 2 года). Полученные результаты позволяют решить задачу обобщенной классификации ССТ по: 1) содержанию работы, 2) юридическому статусу, 3) времени существования, 4) количеству сотрудников, 5) финансовым условиям и др.

Проведенный анализ показывает, что организация работы по содействию студентам в профессиональном самоопределении и трудоустройстве до настоящего времени определяется только самим учебным заведением, и формы и методы ее организации различны. Из рассмотренного перечня учебных заведений сотрудничество с рынком труда на конец 2006 года было налажено в 92% вузов, в частности, во всех государственных вузах. По видам сотрудничества с рынком труда лидирующее место занимает организация практик – 70% вузов, самостоятельное обращение работодателей в вузы для размещения объявлений – 61,5%, деятельность ССТ выпускников налажена в 50% вузов, контрактная подготовка по заказам предприятий практикуется нечасто – в 11,5 % вузов, принимавших участие в опросе. Были также сопоставлены приоритеты представителей вузов по развитию профориентации и содействия трудоустройству, с одной стороны, и пожелания учащихся в отношении соответствующих направлений работы вуза, с другой (Рис. 1, 2)

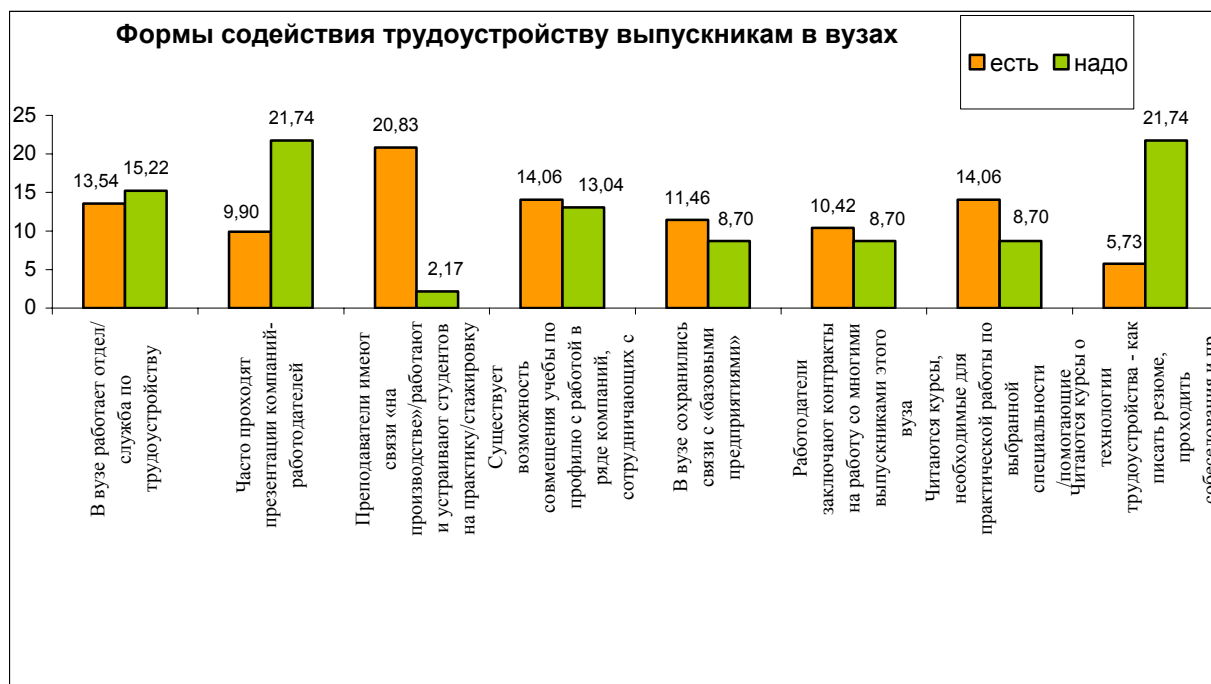


Рис. 1. Сравнительная гистограмма форм содействия вузов трудоустройству выпускников: фактические и желаемые направления работы – оценка вузов.

Источник: результаты авторского исследования

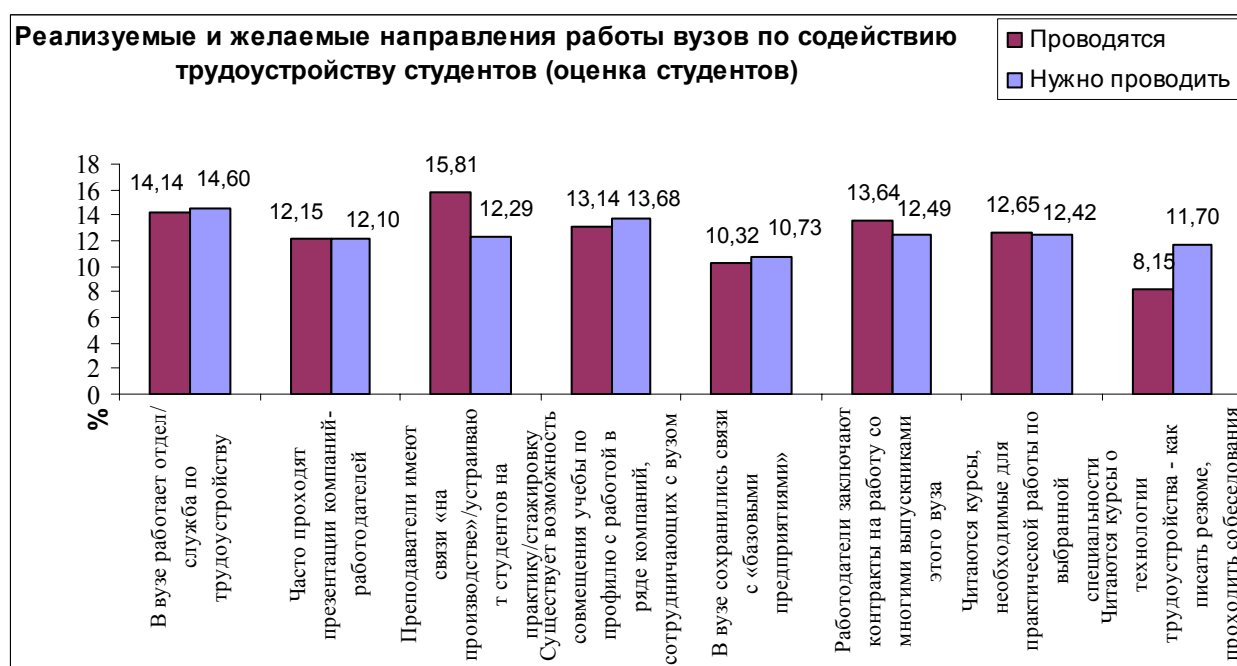


Рис. 2. Сопоставление фактических и желаемых направлений работы по профориентации содействию трудоустройству - оценка студентов.

Источник: результаты авторского исследования

В результате сделан вывод о перспективности развития таких форм профориентационной (в основном, консультационной, профинформационной)

работы как чтение курсов о технологии поиска работы и построения карьеры и более активная работа ССТ студентов и выпускников, в целом. В работе специальное внимание уделено комплексному исследованию специфики профориентационной работы в вузе и разработке предложений по ее совершенствованию.

ССТ являются подразделениями университета и финансируются за его счет. Аудит деятельности подобных служб показывает, что правилом является бесплатность основных услуг для работодателей. ССТ может получать дополнительные доходы от спонсорской помощи со стороны работодателей или за оказание дополнительных услуг, не входящих в базовый список ее деятельности. У вуза есть вполне легальные и экономически выгодные методы продажи своих услуг работодателям. Первый метод заключается в целевом обучении, которое оплачивает будущий работодатель. Вторым – проведение исследований и разработок под заказ компании с использованием труда студентов (участие студентов чаще всего оформляется как практика или временная работа).

Еще одной задачей ССТ является налаживание контактов и координация деятельности с государственной службой занятости. Задачами такого сотрудничества являются взаимный обмен информацией и скоординированные действия по трудоустройству выпускников, а также переадресация работодателей друг другу.

Многолетний анализ автором деятельности Службы содействия трудоустройству экономического факультета МГУ позволил выявить основные проблемы в работе аналогичных центров и предложить направления ее совершенствования.

7. Рекомендации по повышению эффективности функционирования рынка труда выпускников вузов

На основании проведенных исследований автором разработан и обоснован комплекс мер, обеспечивающих поддержку эффективной занятости выпускников вузов в РФ и предусматривающих развитие системы социального партнерства всех субъектов данного сегмента рынка труда.

В системе высшего образования представляется необходимым:

- создание действенного механизма коррекции содержания, форм и методов высшего профессионального образования, перечня специальностей и структуры набора, государственных образовательных стандартов, на основе компетентного подхода к обучению и прогнозов взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг;

- разработка специального образовательного модуля правовой, психологической и социальной поддержки обучающихся и выпускников учреждений высшего профессионального образования на рынке труда, включающего, в частности, лекции, практические занятия, тренинги, круглые столы по правовым основам трудоустройства и развитию навыков поиска работы;

- содействие развитию служб содействия трудоустройству в вузах, определение статуса и финансовых условий работы службы, расширение методической работы, формирование общественного уважения и признания этой службы как значимого института, доверия к данной структуре как организации, обладающей действенными инструментами помощи и поддержки выпускников при поиске работы;

- поддержка проведения научно-практических конференций для обмена опытом организации этой работы в вузах РФ, Дней карьеры и Ярмарок вакансий, организация практик и стажировок на многоканальной основе с участием заинтересованных субъектов, к которым относятся работодатели, студенты, вузы, комитеты по делам молодежи, комитеты по труду и занятости, родительская общественность;

- совершенствование взаимодействия социальных партнеров – активизация деятельности студенческих и вузовских профсоюзных организаций в отношении повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, акцентировать это направление работы в коллективных договорах, использовать возможности профсоюзной организации для организации мониторинга занятости выпускников.

На государственном уровне предложено:

- внесение изменений в соответствующую статью Закона о занятости населения РФ – предлагается считать социально уязвимыми и нуждающимися в особой поддержке всех молодых работников, впервые вступающих на рынок труда, а не только в возрасте до 18 лет;

- расширение практики подготовки и переподготовки специалистов по государственному заказу – для подготовки наиболее востребованных специалистов предлагается вводить систему кредита, который государство или работодатель предоставляет студенту на образование и который считается погашенным, если студент отработает на предложенном рабочем месте 5 лет;

- совершенствованию статистического учета положения выпускников вузов на рынке труда, создание единой системы мониторинга занятости выпускников вузов, определение стандартов учета для обеспечения сопоставимости статистических данных, предоставляемых вузами и предприятиями;

- более акцентированное включение проблемы профессиональной подготовки выпускников вузов в пространство взаимодействия социальных партнеров.

Бизнес-сообществу в рамках реализации принципов социальной ответственности и социального партнерства адресованы следующие меры:

- активизация воздействия на количественные и качественные параметры подготовки специалистов как на стадии формирования образовательных стандартов и формирования набора требуемых компетенций, так и в процессе информирования вузов и служб занятости о текущем спросе на рабочую силу;

- расширение взаимодействия с вузами, развитие благотворительной и спонсорской деятельности, предоставление материальной и финансовой поддержки учебным заведениям, стипендий, грантов, безвозмездных кредитов студентам;

- развитие системы практик и стажировок, участие в Днях карьеры и Ярмарках вакансий;

- развитие негосударственных агентств содействия трудоустройству молодых специалистов.

Предлагаемые меры, детально представленные и аргументированные в диссертационном исследовании, позволят, по мнению автора, существенным образом повысить эффективность функционирования рынка труда выпускников вузов.

Основные публикации по теме диссертации:

Монографии:

1. Выпускники вузов на рынке труда России. – М.: Издательство ТЕИС, Экономический факультет МГУ, 2007. – 14,3 п.л.

2. Инфраструктура рынка труда выпускников вузов. – М.: Издательство Экономического факультета МГУ, 2006. – 12,4 п.л. (в соавт., авт.- 6,5 п.л.).

3. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие/Под общ. ред. В.П.Колесова. - М.: Права человека, 2008. – 42 п.л. (в соавт., авт. 0,6 п.л.).

4. Экономика знаний: Коллективная монография/Отв. Ред. В.П.Колесов. – М.: Издательство ИНФРА-М, 2008. – 27 п.л. (в соавт., авт. 0,5 п.л.).

5. Социальное партнерство: международный и российский опыт, перспективы развития. Коллективная монография/Под общ ред. В.Егорова, И.Фулц, Р.Крумма, Н.Волгина. – М.: Полиграф сервис, 2008. – 24 п.л. (авт. 0,8 п.л.)

6. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. - Консорциум экономических исследований и образования. Научный доклад № 02/07. М.: EERC. 2002. – 1,3 п.л. (в соавт., авт. 0,5 п.л.).

7. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие/Под ред. В.П.Колесова, Т.Маккинли. – М.: Издательство Права человека, 2000. – 30 п.л. (в соавт., авт. 0,7 п.л.).

8. Образование и человеческое развитие. Учебно-методические материалы. – М.: Издательство ТЕИС, 2000. – 8 п.л. (в соавт., авт. 2 п.л.).

9. Экономика труда. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2000. – 25 п.л. (в соавт., авт. 10 п.л.).

10. Теория рынка труда. Учебно-методическое пособие. – М.: Экономический факультет МГУ. ТЕИС, 1999. – 12 п.л. (в соавт., авт. 6 п.л.).

11. Занятость отдельных социально-демографических групп населения в переходной экономике России/Под ред. Р.П.Колосовой, Т.О.Разумовой. – М.: Экономический факультет МГУ. ТЕИС, 1998. – 12 п.л. (в соавт., авт. 2 п.л.).

Статьи в рецензируемых журналах, включенных в перечень ВАК

12. Достойный труд выпускников вузов//Труд и социальные отношения, 2008, №11. – 0,9 п.л.

13. Теоретические и практические аспекты повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда//Вестник Саратовского государственного технического университета, 2008, №3 (35), Выпуск 2. – 1,3 п.л.

14. Образование работника и материально-трудовой статус его семьи//Человек и труд, 2005, № 7. – 0,6 п.л. (в соавт., авт. 0,3 п.л.).

15. Экономический анализ причин вторичной занятости//Вопросы экономики, 2001, N 9. – 1,2 п.л. (в соавт., авт. 0,5 п.л.).

16. Принципы и элементы социальной рыночной экономики//Вестник МГУ. Серия 6. Экономика, 1998, №3. – 0,5 п.л.

17. Подростки на рынке труда//Человек и труд, 1998, №4. – 0,6 п.л.

18. Трудовые ориентации и вторичная занятость студентов//Финансы и бизнес, 1995, №11. – 0,6 п.л. (в соавт., авт. 0,3 п.л.).

19. Московская область: трудоустройство выпускников ВУЗов//Человек и труд, 1994, N9. – 0,5 п.л. (в соавт., авт. 0,3 п.л.).

Статьи в журналах и сборниках

20. Развитие новых форм профессиональной ориентации в современных условиях//Инновационные преобразования российской экономики и рынок труда/Под ред. В.П.Колесова, Р.П.Колосовой, Л.А.Тутова. М.: МАКС Пресс, 2008. – 0,5 п.л. (в соавт., авт. 0,2 п.л.).

21. Качество образования как основа востребованности молодых специалистов на рынке труда//Образование молодежи: доступность, качество, востребованность: сборник материалов круглого стола/Под общ. ред. В.Я Саленко. М.: Издательский дом «АТИСО», 2008. – 0,8 п.л.
22. Особенности положения выпускников вузов на рынке труда в условиях инновационной экономики//Материалы международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции» (23-25 апреля 2008 г.). – М. Издательство МАКС Пресс, Экономический факультет МГУ, 2008, Том 2. – 0,8 п.л.
23. Достойная работа для молодых специалистов: взаимодействие вузов и работодателей//Сборник научных докладов по итогам Международной научно-практической конференции «За достойный труд в XXI веке». – М.: АТИСО, 2007. – 0,5 п.л.
24. Конкуренция растет. Получить престижную работу становится все сложнее// Мой профсоюз. №25(363) от 21 июня 2007. – 0,3 п.л.
25. Достойный труд выпускников вузов – проблема согласования их спроса и предложения на рынке труда//Социальная функция государства в экономике XXI века. Материалы конференции экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова, 21 ноября 2007 г./Под ред. проф. Ахинова Г.А и др. - М.: МАКС Пресс, 2007. – 0,3 п.л.
26. Служба занятости в вузе – новый институт российского рынка труда//Новая экономика в новой России: Юбилейный сборник научных трудов, посвященный 40-летию экономического факультета Уральского государственного экономического университета. Екатеринбург: Издательство Уральского государственного экономического университета, 2007. – 0,5 п.л.
27. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взаимодействие вузов и работодателей//Уровень жизни регионов России, 2007, № 8-9. – 0,9 п.л.
28. Карьера – со студенческой скамьи//Университет и школаБ 2006, № 1(17). – 0,3 п.л.
29. Flexibility of employment in Russia// International magazine of compared accounting. Issue 11. 2006. – 0,5 п.л.
30. Высшее образование как основа социального капитала//Современная политика занятости в России в контексте концепции достойного труда/Под ред. Колосовой Р.П. – М., ТЕИС. 2006. – 0,2 п.л.
31. Зарубежный опыт государственной поддержки молодежи на рынке труда//Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость/Под ред. проф. Р.П.Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 0,5 п.л.
32. Образование и социально-трудовой статус (социологический анализ)//Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость/Под ред. проф. Р.П.Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 0,5 п.л. в соавт., авт. 0,2 п.л.

33. Рынок труда выпускников естественнонаучных специальностей вузов: проблемы и перспективы//Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость/Под ред. проф. Р.П.Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 0,4 п.л. в соавт., авт. 0,2 п.л.
34. О некоторых проблемах реализации концепции реформирования системы образования в России//Актуальные экономические проблемы российской высшей школы/Под ред. Е.Н.Жильцова, С.И.Голоуховой, В.П.Панкратовой. М., ТЕИС, 2005. – 0,3 п.л.
35. Экономическая теория о проблемах подготовки и адаптации молодых специалистов на рынке труда//Экономическая теория: исторические корни, современное состояние и перспективы развития/Материалы международного симпозиума. – М., МГУ, 2004. – 0,1 п.л.
36. О реформе образования в России//Бюллетень Бюро экономического анализа, 2004, №57. – 1,2 п.л.
37. Идентификация понятия «работа по специальности» как проблема современного российского рынка труда//Избранные материалы Всероссийских научно-практических конференций 2002 – 2004 гг. «Молодой специалист XXI века»/Под научной ред. д.э.н., проф. Колосовой Р.П., к.э.н. Разумовой Т.О., к.х.н. Карезина В.В. М., МГУ, 2005. – 0,2 п.л., в соавт., авт. – 0,1 п.л.
38. Образование как фактор конкурентоспособности на рынке труда в глобализированной экономике//Глобализация экономики, региональная интеграция, влияние этих процессов на положение трудящихся государственных участников СНГ. Труды международной научно-практической конференции. Москва, 7-8 февраля 2002 г. – М.: Профиздат, 2002. – 0,2 п.л.
39. Молодой специалист XXI века: проблемы подготовки и адаптации на рынке труда//Материалы научной конференции. 2-е Чаяновские чтения «Экономика России: теория и современность», 27 марта 2002 г. – М., РГГУ, 2002. – 0,3 п.л.
40. Качество рабочей силы. Программа курса// Каталог учебных программ экономического факультета МГУ по направлению "Экономика". 2000 – 2001, 2001 – 2002/Под науч.ред. В.П.Колосова, А.Ш.Ходжаева. – М., Экономический факультет МГУ. ТЕИС. 1999. – 18 п.л. в соавт., авт. 0,1 п.л.
41. Подготовка специалистов в условиях перестройки отрасли//Рынок труда и кадровая политика нефтегазового комплекса России. 1-я научно-практическая конференция 16-17 июня 1999 г. Тезисы докладов. – М., 1999. – 0,1 п.л.
42. Современные методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал//Материалы научной конференции "Ломоносовские чтения 1998". – М., Экономический факультет МГУ. ТЕИС, 1999. – 0,2 п.л.
43. Решения домохозяйств о предложении труда и инвестициях в человеческий капитал//Опыт переходных экономик и экономическая теория/Под ред. В.В.Радаева, Р.П.Колосовой, В.М.Моисеенко, К.В.Папенова. – М., Экономический факультет МГУ. ТЕИС, 1999. – 2,9 п.л. в соавт., авт. 0,5 п.л.

44. Выпускники вузов на рынке труда//Международная экономика: современный этап развития/Под ред. Касаткиной Е.А. – М., МГУ, 1998. – 0,5 п.л. в соавт., авт. 0,3 п.л.
45. Адаптация несовершеннолетних на рынке труда//Материалы научно-практической конференции "Социально-трудовые проблемы молодежи и пути их решения". – М.: Академия труда и социальных отношений, 1998. – 0,2 п.л.
46. Занятость молодых специалистов: проблемы, пути решения//Рынок труда, занятости и социально-трудовых отношений в РФ/Под ред. Колосовой Р.П., Артамоновой М.В. – М., ТЕИС, 1998. – 0,5 п.л.
47. Положение несовершеннолетних на рынке труда//Материалы научной конференции «Ломоносовские чтения – 1997». – М., Издательство МГУ, 1997. – 0,2 п.л.
48. Youth employment and unemployment in Russia//Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt Osnabrucker Hefte zur Arbeitslehre. Cologne University. 1-2/1997. – 0,5 п.л.
49. Проблемы вступления молодежи на рынок труда//Материалы научной конференции «Ломоносовские чтения – 1996». – М., Издательство МГУ, 1996. – 0,2 п.л.
50. Занятость молодых специалистов: проблемы и пути решения//Рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения в переходной экономике России/Под ред. Колосовой Р.П. – М., Экономический факультет МГУ, 1995. – 0,5 п.л.