

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. Ломоносова
Экономический факультет



Выпускники экономических специальностей на рынке труда

Серия
«Качественные исследования в экономике и демографии.
Научный семинар
в магистратуре экономического факультета МГУ»

Выпуск 9

Ответственный редактор-составитель
И.Е. Калабихина

Москва
2015

УДК 331.54
ББК 60.7-3; 65.49; 60.5
В927

Под общей редакцией
И. Е. Калабихиной

В927 **Выпускники экономических специальностей на рынке труда.**
Серия «Качественные исследования в экономике и демографии».
Выпуск 9: Сборник статей / Под ред. И.Е. Калабихиной. — М.:
Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова,
2015. — 200 с.

ISBN 978-5-906783-07-3

Данная книга является сборником статей по результатам исследования, посвященного вопросам трудоустройства выпускников экономических специальностей, проведенного в апреле-июне 2014 г. в рамках научного семинара программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. «Социальная политика») магистратуры экономического факультета МГУ.

Сборник статей с результатами исследования предваряет статья руководителя семинара о методологии и результатах исследования. Приложение также содержит методологические материалы. Результаты исследования имеют научный интерес для экономистов, демографов, социологов. Работа является также методологическим пособием по проведению полного цикла качественного исследования методом полуструктурированных интервью.

УДК 331.54
ББК 60.7-3; 65.49; 60.5

ISBN 978-5-906783-07-3



9 785906 783073

© Экономический факультет
МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово руководителя исследования.	5
О проведенном исследовании и его основных результатах	5
Социально-демографические характеристики респондентов	23
Ожидания абитуриентов от будущей учебы и работы	28
Совмещение учебы и работы: фалш-старт или ранние возможности?	39
Популярные способы поиска работы	52
Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов	64
Роль городской службы занятости в решении проблем трудоустройства выпускников экономических специальностей в городе Севастополе	73
Мнения работодателей о найме выпускников	83
Отбор кандидатов-экономистов: точки зрения работодателя и работника в Москве на «идеального кандидата» и процесс отбора работника	90
Ожидания работников и работодателей в процессе трудоустройства	96
Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе	106
Траектории занятости молодых экономистов	109
Особенности выхода на рынок труда выпускников и студентов экономических факультетов в г. Севастополе и в г. Москве	116
Удовлетворенность трудом и отношение к работе выпускников экономических вузов Москвы	122
Переход «учеба — работа»: проблемы и пути решения	139
Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Особенности выпускников экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова	152
Приложение 1. Инструкции к проведению исследования	166
Инструкция № 1. Тип интервью и основной алгоритм проведения интервью	166
Инструкция № 2. Основные приемы полуструктурированного интервью	168
Инструкция № 3. Построение линий жизни респондентов	171
Инструкция № 4. Транскрипция интервью	171
Инструкция № 5. Последние напутствия перед интервью	173
Приложение 2. Гиды (сценарии) интервью	175
Гид для абитуриентов (А)	175

Гид для работающих (Р) и совмещающих работу и учебу (У)	177
Гид для работодателей (Б)	185
Гид для представителя (университетской) службы занятости (З)	188
Приложение 3. Литература по качественным исследованиям	193
Приложение 4. Библиография и ссылки	195

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО РУКОВОДИТЕЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ О ПРОВЕДЕННОМ ИССЛЕДОВАНИИ И ЕГО ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

Калабихина И.Е. (Москва)

На экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова в рамках магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» с 2002 г. проходит научный семинар «Качественные исследования в экономике и демографии» (руководитель семинара д.э.н. И.Е. Калабихина)¹.

В 2014 г. студентами нашей магистерской программы для семинара была выбрана тема «Выпускники экономических специальностей на рынке труда». Любопытно, что такая тема предлагалась для выбора студентов в течение последних восьми лет, но только в 2014 г. она вызвала существенный интерес в группе. Это может свидетельствовать о том, что ситуация с переходом «учеба — работа» у выпускников экономических специальностей (в Москве) стала обостряться.

Вопрос состыковки тех компетенций, которые предлагают вузы, и тех требований, которые предъявляют работодатели, становится все более острым. Авторы исследования Международной организации труда (МОТ), проведенного в 2012 г., привлекли внимание к тому факту, что в европейских странах 25–45% трудящихся имеют не соответствующую выполняемой работе квалификацию — либо заниженную (данные по Бельгии, Великобритании, Исландии, Испании, Нидерландам, Польше, Португалии, Швейцарии), либо завышенную (данные по России, Кипру и другим странам). В России более 20% работников имеют слишком высокую квалификацию для выполняемой ими работы. При этом в период с 2002 по 2012 г. доля трудящихся с недостаточной квалификацией снизилась почти на 9%,

¹ С 2006 г. осуществляется ежегодный выпуск одноименной научной серии, посвященной результатам очередного исследования. Тема исследования, как правило, каждый год выбирается студентами и вписывается в тематику магистерских диссертаций и исследовательских тем магистерской программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения» (с 2015 г. магистерская программа называется «Социальная политика»).

а доля трудящихся с завышенной квалификацией почти во всех странах выросла (кроме четырех стран — Израиля, Ирландии, Польши и Словении). Решение задачи заключается в социальном диалоге всех участников рынка труда, повышении роли служб занятости, поиске алгоритма соединения работодателей и вузов в процессе разработки компетенций обучающихся студентов [Более 20% российских трудящихся имеют слишком высокую квалификацию..., 2014]. Не случайно и в Европе, и в России активно идет процесс внедрения компетентностного подхода к разработке новых стандартов и учебных программ¹.

Однако при анализе перехода «учеба — работа» возникает еще целый ряд вопросов, например, каковы наиболее эффективные способы поиска работы для выпускников определенного региона, вуза и конкретных профессий; какова роль университетских служб занятости; изменяются ли представления администраций вузов, студентов и работодателей о совмещении студентами учебы и работы; совпадают ли представления об идеальном работнике у претендентов и работодателей?

Цель исследования — сформулировать основные черты современного процесса перехода «учеба — работа» для выпускников-экономистов (на примере Москвы и Севастополя).

Мы поставили в исследовании несколько задач. Во-первых, получить информацию от разных участников дебюта выпускников-экономистов на рынке труда г. Москвы о взаимных ожиданиях, сложностях, возникающих в процессе поиска работы, с одной стороны, поиска и отбора кандидатов — с другой. Во-вторых, исследовать плюсы и минусы совмещения учебы и работы, а также понять, меняется ли отношение к такому совмещению у студентов и работодателей. В-третьих, проанализировать оценки способов поиска работы, данные выпускниками экономических вузов/факультетов. В-четвертых, оценить современную и перспективную роль университетских служб занятости в этом процессе. В-пятых, сравнить выпускников московских и севастопольских экономических вузов/факультетов (их ожидания от работы, первые шаги, представления о траекториях занятости). В-шестых, определить особенности выпускников экономического факультета МГУ (по данным количественных опросов).

В качестве основных целевых групп мы выбрали следующих респондентов: 1) выпускников экономических вузов/факультетов Мо-

¹ На экономическом факультете МГУ работает «Центр содействия интеграции российской системы образования в европейское пространство высшего образования», который проводит программы по повышению квалификации для специалистов в области высшего образования (руководитель центра — доцент И.Г. Телешова — teleshova@econ.msu.ru, тел.: +7 495 939-28-08).

сквы и Севастополя, окончивших вуз 1–5 лет назад; 2) студентов экономических вузов/факультетов, совмещающих работу и учебу; 3) представителей работодателей; 4) представителей университетских служб занятости; 5) абитуриентов экономических вузов/факультетов. В процессе «полевой» работы мы приняли решение взять экспертное интервью у представителя городской службы занятости г. Севастополя (университетские службы занятости либо не существовали, либо не выходили на контакт¹) для получения экспертного мнения о ситуации в городе и данных службы занятости о трудоустройстве выпускников, а также у студентов экономических вузов/факультетов, не совмещающих работу и учебу, для типологизации профориентационных и карьерных установок студентов экономических специальностей (в г. Севастополе) (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

В результате базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью. В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе — девять. Среди всех респондентов можно выделить 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной севастопольской городской) (З); шесть абитуриентов (А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г.В. Плеханова (5), НИУ ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1), Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1). Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Совмещающие учебу с работой студенты распределены по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда исследуемых регионов. Все материалы и ссылки на ответы респондентов предлагалось кодировать следующим образом: фамилия интервьюера, тип респондента и его номер (у данного интервьюера данного типа), пол, возраст, год выпуска (окончания вуза), например [*Матвеева, Р-1, ж, 28, 2010*].

¹ В Москве университетские службы трудоустройства некоторых крупных университетов отказались ответить на наши вопросы о трудоустройстве выпускников, но в столице много крупных вузов, и нам удалось подобрать квалифицированных экспертов для интервью на интересующую нас тему.

Основные блоки вопросов (помимо социально-демографической характеристики респондентов) были связаны с поиском работы, характеристиками работы (связь с образованием и предыдущий опыт работы; формальные характеристики работы; отношение к работе и удовлетворенность ею; совмещение работы и учебы; оценка перспектив), оценкой роли государственных программ, различных служб занятости в трудоустройстве выпускников (см. гиды интервью в приложении 2). У абитуриентов спрашивали мнение о будущей работе, историю выбора вуза. Для представителей службы был усилен последний блок. Представителей работодателей подробно расспрашивали об идеальном работнике, подборе работников среди выпускников, совместной работе с вузами.

В конце каждого интервью заполняли маленькую табличку способов поиска работы.

Способ	Место от 1 (лучший) до 5 (плохой)	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через коммерческие службы занятости		
Путем прямого обращения в отдел по персоналу компании		
Через городские службы занятости		

В конце интервью с работающими заполняли небольшую табличку об удовлетворенности работой.

Удовлетворенность	1 (плохо)	2	3	4	5 (отлично)
условиями труда					
оплатой труда					
возможностями профессионального роста					
надежностью работы					
Вашими обязанностями					
режимом работы					
расстоянием до работы					
Вашим начальником					
коллективом					
возможностями самовыражения					
распределением времени между работой и досугом					
условиями совмещения работы и семейных дел					
Вашей работой в целом					

Для каждой целевой группы были обозначены «острые» темы, которых следовало касаться в разговоре (если респондент был го-

тов к разговору, используя соответствующие техники при интервью). Кратко они представлены в табл. 1.

Таблица 1

**«Острые» темы, затрагиваемые в процессе
полуструктурированного интервью, по целевым группам**

Целевая группа	Темы
Работающие и совмещающие работу и учебу	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени • Новые страхи о трудоустройстве • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Совмещение работы и семьи только проблема девушек • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
Абитуриенты	• Несоответствие представлений и реальности. Мифы о будущей профессии и поиске работы. Мифы о вузе • Хочу быть чиновником • Аспирантура не нужна для профессионального роста • Новые страхи о будущем трудоустройстве • «Знакомство» — главный способ найти работу • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить» • Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени

Окончание табл. 1

Целевая группа	Темы
Работодатели	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта, бесплатное использование труда претендентов и пр.) • Участие в ярмарках вакансий только для имиджа (нет реальных вакансий) • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Мифы государственной политики в области занятости молодежи
Представители службы занятости (трудоустройства)	• Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя • Ярмарки вакансий только для имиджа компаний, нет вакансий • Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников • Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух) • Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или что хотят выпускники именно Вашего вуза) • Засилье «блата» и кумовства (непотизм) • Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения • Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности • Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства • Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости • Мифы государственной политики в области занятости молодежи

Кратко остановимся на некоторых результатах исследования.

В статье «Ожидания абитуриентов от будущей работы и учебы» (А. Хожаева и Н. Атнагулова) замечено, что абитуриенты имеют достаточно общие представления о профессии «экономист», выбирают специальность на основе совета ближайшего окружения или личного интереса. Опрошенные школьники считают, что престиж вуза не играет роли при устройстве на работу, стремятся учиться на бюджетной основе. Половина из них положительно относится к совмещению учебы и работы, большинство работу будут искать на сайтах рекрутинговых агентств, главный критерий выбора работы — достойный уровень заработной платы, но в работодателе ценят личные качества и демократичный стиль управления, 2/3 продолжат обучение на следующих образовательных ступенях, многие высоко ценят свободное время и семью. Абитуриенты Москвы выражали уверенность, что после окончания университета не столкнутся с проблемой трудоустройства, абитуриенты Севастополя выражали беспокойство по этому поводу.

Идея совмещения учебы и работы (статья «Совмещение учебы и работы: фальш-старт или ранние возможности?», И. Осипова) стала популярна не только у студентов, но и у работодателей и даже у представителей университетов. Причины популярности заключаются в следующем: стабильно высокий спрос работодателей на выпускников с опытом работы, возможность дополнить теоретические знания практикой, получить финансовую независимость от родителей и даже понять, какое направление деятельности интереснее студенту. Современные работодатели стали идти навстречу работающим студентам, давая им возможность выбрать частичную занятость, определяя сдельную систему оплаты труда или просто предоставляя время на посещение учебного заведения. Постепенно на практику начинают ориентироваться и вузы, формируя расписание так, чтобы студент мог и учиться, и работать без ущерба для каждого вида деятельности.

Интересно, что в раннем выходе на рынок труда заинтересованы чаще студенты, которые в свое время сделали осознанный и самостоятельный выбор профессии, хорошо представляют свою будущую профессию (см. статью «Четыре краткие истории студентов и выпускников экономических факультетов в г. Севастополе», У. Застава).

Четыре приведенные (отобранные) истории севастопольских студентов разных ступеней экономических факультетов и вчерашнего выпускника дают возможность нарисовать портрет четырех типов профориентационных и карьерных установок для современных студентов: 1) осознанный выбор экономической специальности, четкие представления о будущей работе, конкретная специализация, бы-

стрый выход на рынок труда; 2) осознанный выбор экономической специальности, «романтизация» и размытые представления о будущей работе, случайная специализация, быстрый выход на рынок труда; 3) неосознанный выбор экономической специальности, «родительские» представления о будущей работе и специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда; 4) неосознанный выбор экономической специальности, в будущей работе важны вертикальные движения, размытые представления о специализации, нет стремления к быстрому выходу на рынок труда.

В статье «Популярные способы поиска работы» (В. Логинова) замечено, что, по мнению молодых специалистов в Москве, диплом экономиста престижного вуза облегчает трудоустройство. Респонденты находят работу, используя интернет (в основном крупные агентства по трудоустройству), социальные сети сокурсников (выпускников), прямые обращения к работодателям, и не успевают воспользоваться менее доступными, менее популярными или менее эффективными способами поиска работы — родственными связями, городскими службами занятости, печатными СМИ. Опрошенные студенты непотизм в принципе осуждают, но категорически не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом. Службы трудоустройства университетов постепенно занимают свое место в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников.

Две статьи «Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов» (Н. Смулянская) и «Роль городской службы занятости в решении проблем трудоустройства выпускников экономических специальностей в г. Севастополе» (П. Вержевский) анализируют роль различных служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов.

Достаточно острая конкуренция на рынке труда и весомое влияние фактора времени в поиске нужной вакансии делают популярным для экономистов прямой способ поиска работы — через сайты и акции компании работодателя. Компании также развивают форму прямого контакта с молодыми специалистами. По причине отсутствия должного набора вакансий и больших временных затрат выпускники и работодатели практически полностью игнорируют городские службы занятости как способ поиска работы (основная функция городских служб занятости — помощь безработным, которые не смогли по какой-то причине долгое время найти работу самостоятельно). К коммерческим службам занятости обращаются, когда по каким-то причинам самостоятельный поиск работы затруднителен. Выпускники еще не обладают уникальным профессиональным

опытом, чтобы помощь служб занятости стала необходимой в поиске именно своего работодателя.

Особую роль начинают играть службы занятости (трудоустройства) на факультете, в вузе. Непосредственное трудоустройство с их помощью проходит чаще на практики и стажировки, чем на полный рабочий день. Но в их обязанности входят организация ярмарок вакансий, мастер-классов, прямых встреч с работодателями и многое другое, что влияет на дальнейшее трудоустройство. Любопытно, но молодые специалисты склонны оценивать только количество прямых трудоустройств и поэтому негативнее оценивают работу служб занятости, чем сами представители данных институтов, хотя и считают институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов. Следовательно, проблема здесь состоит в недостаточной популяризации результатов работы университетских служб трудоустройства, включающей, в частности, информирование студентов о процессе работы службы и историях успешных трудоустройств. Компании в последнее время также активизируют свою работу со службами занятости.

В Севастополе мы не смогли взять интервью у университетской службы (этот вид деятельности там неразвит), но провели экспертное интервью с работницей городской службы занятости, ответственной за трудоустройство выпускников. Статья содержит много интересной информации о положении дел с выпускниками экономических специальностей в г. Севастополе. В нашем распоряжении оказались статистические данные о трудоустройстве обратившихся в городскую службу занятости за ряд лет, но количество выпускников экономических специальностей (если говорить о тех, кто впервые ищет работу или находится в категории «первый год после окончания высшего учебного заведения»), непосредственно имеющих дело с этим учреждением, настолько мало, что находится в пределах случайной статистической погрешности. Сам Севастопольский городской центр занятости пока не играет большой роли в трудоустройстве выпускников-экономистов. Автор отмечает, что эффективность трудоустройства выпускника экономической специальности зависит от: сознательного выбора экономической специальности абитуриентом с учетом его способностей и стремлений, а не по причине надуманной престижности данной специальности; целенаправленной профориентационной политики учреждений школьного образования и государственных учреждений по содействию занятости населения; наличия в экономическом вузе возможности специализировать подготовку студента согласно запросам рынка труда; соответствия стандартов экономического образования всем требованиям к практическим навыкам и теоретической подготовке, которые будут востре-

бованы работодателями; взаимодействия вуза и системы подготовки и переподготовки кадров разного профиля; осуществления вузом статистической, рекрутинговой и контактной деятельности (ведение баз данных о выпускниках, работодателях, посильное обеспечение контактов между ними); помощи даже в самостоятельном трудоустройстве будущего выпускника через обеспечение его «социальной грамотности» и знания тенденций, имеющих место на рынке труда; проведения более целенаправленной политики использования таких учреждений, как центры занятости, в вопросах, связанных с трудоустройством.

В качестве отступления здесь следует сказать, что большинство респондентов и в Москве, и в Севастополе плохо разбирались в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи.

Сравнительный анализ мнений и ожиданий выпускников и работодателей о найме выпускников и об «идеальном кандидате» проведен в статьях «Мнения работодателей о найме выпускников» (А. Кириллов), «Отбор кандидатов-экономистов: точки зрения работодателя и работника в Москве на «идеального кандидата» и процесс отбора работника» (А. Владимирова), «Ожидания работников и работодателей в процессе трудоустройства» (В. Макеев).

Замечено, что сложности в процессе поиска молодых сотрудников лежат в области несовершенства процедуры взаимодействия с университетами, неадекватной информации о кандидатах в открытых источниках, завышенных ожиданий выпускников. Расширение сотрудничества компаний с вузами и факультетами, упрощение условий такого сотрудничества – важный путь совершенствования процедуры найма молодых специалистов, соединения предпочтений работодателей и молодых выпускников в реальном пространстве современного рынка труда.

Основные пути поиска компаниями молодых сотрудников заключаются в использовании информации, размещенной на коммерческих интернет-сайтах, сотрудничестве с университетами, факультетами, отдельными преподавателями и некоммерческими организациями. Характерно, что и работодатели, и работники в случае трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы.

И по словам работников, и по словам работодателей, создается впечатление о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве. В ряде случаев запрашиваемая информация имеет чрезмерно личный характер. Понятия «идеального кандидата» у работодателей

и работников не совпадают: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт.

Для работников важны самореализация, достойная оплата труда, карьерный рост, хорошие отношения с коллегами и руководством компании, наличие социального пакета. Для работодателей важны широкие профессиональные компетенции молодых специалистов (компьютер, языки), узкопрофессиональные компетенции и опыт. На основании ответов респондентов можно сделать вывод о необходимости хороших отношений в трудовом коллективе как для работников, так и для работодателей. Целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность фирме, с одной стороны, и плохое знание специфики работы, отсутствие нацеленности на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности, с другой стороны, — суть разногласий в ожиданиях работодателя и работника.

В статье «Траектории занятости молодых экономистов» (А. Сапрылиева) показано, что респонденты, опрошенные нами, из всех возможных траекторий чаще выбирают бизнес-карьеру. Большинство респондентов сочетают или сочетали учебу и работу, но при этом многие работали не по специальности. Многие готовы часто менять место работы (напомним, большинство респондентов находятся в начале трудового пути, сложно оценить, является ли это поколенческим эффектом или возрастным). В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом. Последние два тактических приема считаются полезными и для предпринимательской деятельности (на практике пока не проверено нашими респондентами).

Продолжая разговор о положении дел с выпускниками-экономистами в Севастополе, обратимся к статье «Особенности выхода на рынок труда выпускников и студентов экономических факультетов в г. Севастополе и в г. Москва» (А. Борисочева), в которой дается сравнительный анализ ситуации с выходом на рынок труда молодых специалистов в Москве и Севастополе. Общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя немногочисленны: 1) большинство респондентов выходили на рынок труда еще во время учебы в университете (профессиональная траектория в обоих городах начинается примерно с одного и того же возраста, 20–22 года, часто на последнем курсе университета); 2) по мнению выпускников, работу найти можно в любом городе при заниженных требованиях к оплате труда; 3) выпускники работают в основном по специальности после окончания вуза. Однако особенностей больше: 1) Севастополь уступает Москве по числу вакансий

и возможностям в трудоустройстве после вуза, в уровне зарплат и карьерных возможностях; 2) Севастополь имеет свои преимущества при поиске работы во время учебы: такие, как меньший объем времени, затрачиваемый на дорогу, наличие большого числа вакансий в летний период, большое количество банков, фирм, торговых сетей и магазинов; 3) вероятно, гибкий графика работы сложнее найти в Москве, чем в Севастополе; 4) в Севастополе распространена практика трудоустройства через знакомых, родных и полученные в ходе подработок связи, в Москве чаще всего трудоустраиваются через сайты (вроде *HeadHunter*) или обращения непосредственно в интересующую человека компанию; 5) выпускники в Севастополе чаще ориентируются на стабильность и интерес к работе, на желание работать в той или иной области, поиск комфортного места работы, в то время как в Москве основываются скорее на возможности карьерного роста (самореализации) и размере заработной платы; 6) развитие в профессии севастопольцы видят как развитие навыков на имеющейся должности, москвичи, скорее, как мобильный переход – вертикальный или горизонтальный; 7) планы на будущее более неопределенные, вероятно, у севастопольцев.

В апреле 2013 г. в Филиале МГУ им. М.В. Ломоносова в Севастополе в рамках конференции «Ломоносов-2013» были проведены круглые столы на темы «Трудности и перспективы реализации трудового потенциала выпускников вузов на рынке труда г. Севастополе» и «Планирование и формирование трудовой карьеры в современных условиях» (модератор доцент кафедры экономики филиала МГУ в г. Севастополе И.Н. Кулинич).

Основные выводы, сделанные участниками дискуссий, были следующими:

1. Молодежная занятость в регионе – сфера, требующая особого внимания. По данным официальной статистики, уровень безработицы среди молодежи в среднем по Украине составил 17%, более 40% молодых людей после окончания университета или техникума не могли найти работу по специальности. В Севастополе среднегодовой уровень общей безработицы невысок (5,3% в 2013 г.). Но из 1544 зарегистрированных безработных (01.03.2014) молодежь составила 46,9%¹;

¹ В настоящее время в городе проживает 105 тыс. человек в возрасте до 35 лет, среди зарегистрированных безработных чаще встречаются молодые жители, женщины, люди с высшим образованием, бывшие менеджеры, экономисты, бухгалтеры, к которым в 2014 г. прибавились банковские служащие, руководители всех уровней. Портрет севастопольской безработицы: молодая женщина до 28 лет с высшим образованием. Руководители учебных заведений разного уровня говорят о необходимости введения квот для выпускников, поскольку с работодателями напрямую договориться не получается. «Например, наших воспитанников охотно берут в мае, а осенью распу-

2. Все более привлекательными среди выпускников и студентов старших курсов становятся нестандартные формы занятости – фриланс. Растет сезонная и неполная занятость. Наметилась тенденция к завышению требований к претендентам, когда высшее образование требуется при приеме на должность, где достаточным является профессионально-техническое. Заинтересованность работодателей в трудоустройстве выпускников невысока, что объяснялось недостаточной практической подготовкой выпускников, высокими ожиданиями по поводу уровня заработной платы и стартовой ступени карьеры. При этом обостряется борьба за таланты, растет конкуренция на рынке труда и среди молодежи, диплом о высшем образовании перестает быть гарантом трудоустройства;

3. Анализ перспективных востребованных профессий показал, что в будущем в Севастополе будут востребованы торговые агенты, менеджеры высокого уровня и специалисты в области IT-технологий, квалифицированные рабочие профессии. Предполагается развитие туристической отрасли и отрасли крупной торговли, что позволит открыть вакансии для работников сферы гостеприимства, продавцов, бухгалтеров, логистов, аналитиков и др.;

4. Неотложным вопросом является повышение качества выпускников высших учебных заведений путем ориентации вузов на разработку и внедрение в образовательный процесс компетентного подхода. Набор профессиональных компетенций, востребованных на рынке труда, позволит выпускникам легче ориентироваться, быть востребованными и конкурентоспособными, в конечном итоге повысит производительность труда в экономике.

В статье «Удовлетворенность трудом и отношение к работе выпускников экономических вузов Москвы» (Т. Матвеева) проведен подробный анализ удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами работы и их перспективных оценок своей будущей карьеры. Самый главный вывод, по мнению автора исследования, состоит в том, что молодые московские экономисты в целом довольны своей работой. Система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y, хотя и имеются некоторые отличия. Вселяет оптимизм, что меркантильные интересы не преобладают над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями.

В дополнении к качественным данным были использованы количественные опросы студентов московских вузов. На основе этих работ коллеги представили статьи о положении дел в трудоустрой-

скают в никуда», — рассказал представитель Севастопольского торгово-кулинарного лица» (Ежедневная информационная газета «Слава Севастополя». 22.11.2014. URL: <http://www.regnum.ru/news/polit/1869014.html#ixzz3Jt8g7YJe>).

стве молодых специалистов, выделяя особенности выхода на рынок труда студентов экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.

Интересный и комплексный анализ проблем на рынке труда для молодых специалистов и путей возможных решений этих проблем, возникающих в важнейший период жизненного цикла при переходе «учеба — работа», а также анализ системы трансформирующегося рынка труда и системы образования даны в статье «Переход «учеба — работа»: проблемы и пути решения» (Т.О. Разумова). Один из основных выводов связан с феноменом ослабления сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (в частности, на фоне снижения качества образования). На основе данных исследований карьерных траекторий студентов ряда вузов автор делает заключение о необходимости усиления взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки, и дальнейшего развития такого инновационного направления в образовании, как практики и стажировки.

В статье «Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Особенности выпускников экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова» (О.А. Золотина) показано, что конкурентоспособность экономистов МГУ по наличию опыта работы не ниже, а по уровню владения языком выше, чем выпускников других экономических вузов Москвы. При этом автор подчеркивает, что молодые специалисты в условиях быстро меняющегося мира являются одной из наиболее адаптивных категорий работников в силу наличия навыка постоянного обучения, отсутствия принципиальных «привычек» и подходов в трудовой деятельности. Повышение эффективности трудоустройства выпускников автор видит в ускорении информационного обмена и углублении взаимодействия между бизнесом и образованием; повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения в соответствии с новыми запросами экономики, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию, что связано с непредсказуемостью спроса на компетенции в активно развивающихся отраслях; повышении качества профессионального выбора — осознанности выбора уровня и специальности профессионального образования в соответствии с личными склонностями и потребностями рынка труда.

В завершение краткого обзора основных результатов нашего исследования резюмируем, какие основные черты современного процесса перехода «учеба — работа» для выпускников-экономистов (на

примере Москвы и Севастополя) являются наиболее выпуклыми (наши 20 пунктов касаются как характеристик рынка труда, так и характеристик самих выпускников):

- 1) значительное влияние региона на возможности трудоустройства;
- 2) слабая профориентация и размытый образ профессии «экономист» у многих абитуриентов (и даже у студентов);
- 3) ослабление сигнала о высшем образовании молодого специалиста как сигнала о его квалификации и способностях (на фоне популяризации высшего образования и снижения его качества);
- 4) рост популярности совмещения работы и учебы (или раннего старта через обилие практик и стажировок) у студентов, работодателей, вузов. Поиск новых форм совмещения и создание условий всеми действующими институтами;
- 5) поиск работы осуществляется преимущественно с использованием сайтов крупных агентств по трудоустройству, социальных сетей сокурсников (выпускников), сайтов работодателей (прямые обращения к работодателям);
- 6) nepотизм в принципе осуждают, но не отрицают для себя возможность трудоустройства таким способом;
- 7) согласие в мнениях и действиях работодателей и работников об эффективных способах трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве: предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы;
- 8) согласие в мнениях работодателей и работников о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве;
- 9) понятие «идеального кандидата» не совпадает: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт;
- 10) целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность сотрудника фирме — то, что ждет работодатель. Плохое знание специфики работы, ненацеленность на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности — то, что, как правило, предлагает работник;
- 11) в ряде случаев запрашиваемая информация при приеме на работу чрезмерно личного характера, что вызывает недовольство выпускников-соискателей;

- 12) сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников;
- 13) службы трудоустройства университетов начинают играть особую роль в процессе подбора места работы, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Молодые специалисты считают сам институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов, но пока недооценивают его роль в трудоустройстве;
- 14) большинство респондентов (и работников, и студентов, и работодателей) плохо разбираются в существующих государственных программах в отношении занятости молодежи;
- 15) важность гармоничного будущего для выпускников: ценность свободного времени и семьи у молодого поколения высока. Молодые московские экономисты в целом довольны своей работой; система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y (с поправкой на российскую специфику), меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями;
- 16) бизнес-карьера все еще остается привлекательной для московских выпускников-экономистов. Многие готовы часто менять место работы. В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом;
- 17) общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя: а) в большинстве случаев выход на рынок труда не позднее старшего курса университета (как минимум в условиях продолжительной практики); б) работа по специальности после окончания вуза; в) часто работа не по специальности во время учебы;
- 18) отличительные черты рынка труда молодых экономистов в Севастополе: а) меньший объем и вариативность предложений; б) преимущества в условиях совмещения учебы и работы и сезонных подработках, в распространении гибкого графика работы; в) слабее развиты контакты с работодателями у вузов и служб занятости; г) диплом о высшем образовании в условиях присоединения Крыма и Севастополя перестал быть сигналом о соответствующей квалификации соискателя; д) происходит перестройка рынка труда и перспективных профессий;
- 19) отличительные черты выпускников-экономистов Севастополя: а) в большей степени развит nepoтизм, в меньшей — со-

временные формы поиска работы; б) в большей степени развиты предпочтения стабильности и комфорта в работе даже в ущерб карьере и зарплате; в) меньшая склонность к вертикальной и горизонтальной мобильности; г) слабее определены планы на будущее;

- 20) перспектива улучшения условий перехода «учеба – работа» и повышения эффективности трудоустройства выпускников в усилении взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки; в развитии практик и стажировок; в ускорении информационного обмена между бизнесом и образованием; в повышении оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения, развитии рынка дополнительного образования и повышении доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения; в развитии компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию; в повышении качества профессионального выбора.

БЛАГОДАРНОСТИ

Позволю себе выразить искреннюю благодарность всем студентам, участвующим в исследовании и ставшим соавторами очередного выпуска научной серии о качественных исследованиях в экономике и демографии. Это старшекурсники бакалавриата кафедры экономики Филиала МГУ в г. Севастополе Н. Атнагулова, А. Борисочева, П. Вержевский, У. Застава, В. Макеев и студенты магистратуры экономического факультета МГУ С. Барсукова, А. Владимирова, С. Ивлева, А. Кириллов, В. Логинова, Т. Матвеева, И. Осипова, А. Сапрылиева, Н. Смулянская, А. Хожаева.

Особая благодарность моим коллегам, ассистирующим мне в руководстве студенческим научным семинаром, в проведении телемостов «Москва – Севастополь» с обсуждением текущих вопросов и результатов исследования: в Москве – П.Г. Газизуллиной (аспирантке кафедры народонаселения экономического факультета МГУ), в Севастополе – А.В. Кузьминой (преподавателю кафедры истории и мировой экономики Филиала МГУ в г. Севастополе). Отдельная благодарность П.Г. Газизуллиной за помощь в составлении данного выпуска научной серии.

Выражаю признательность моим коллегам – О.А. Золотиной и И.Н. Кулинич – за предоставленные материалы в сборник. Спасибо Т.О. Разумовой за предоставленную статью и консультации в период

проведения исследования, особенно на стадии составления гидов интервью и обсуждения «острых» вопросов.

Мы благодарим также наших респондентов — представителей городских и университетских служб занятости, работодателей, студентов и абитуриентов, без чьих доброжелательных и открытых интервью наше исследование просто не состоялось бы.

*Руководитель научного семинара, руководитель программы «Социальная политика» (до 2015 г. «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения») магистратуры экономического факультета МГУ, доктор экономических наук, профессор кафедры народонаселения **Ирина Евгеньевна Калабихина***

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ

Барсукова С. (Москва)

В данной статье мы кратко опишем социально-демографические характеристики опрошенных респондентов нашего исследования.

Базу данных проведенного исследования составили 49 полуструктурированных интервью (табл. 1).

Таблица 1

**Количество отобранных полуструктурированных интервью
(распределение по городам, типам респондентов, интервьюерам)**

Интервьюер/Респондент	Р	У	Б	З	А	Всего
МОСКВА						
Барсукова	3	1				4
Владимирова	3	1				4
Ивлев		1				1
Кириллов			2			2
Логинова	4				1	5
Матвеева	3	1*	1*	1		5
Осипова	2	1	2			5
Сапралиева	2	1	1	1		5
Смулянская	3			2		5
Хожаева	1	1			2	4
<i>Всего Москва</i>	21	7	6	4	3	40
СЕВАСТОПОЛЬ						
Атнагулова					3	3
Борисочева		2**				2
Застава	1	1				2
Вержевский				1		1
Макеев			1			1
<i>Всего Севастополь</i>	1	3	1	1	3	9
ИТОГО	22	10	7	5	6	49

Примечание: * – один и тот же респондент у Матвеевой является и учащимся, и бизнесменом-работодателем; ** – 2 респондента у Борисочевой являются студентами последнего курса бакалавриата и магистратуры. В своей статье интервьюер использует 3 дополнительных небольших интервью с работниками.

Условные обозначения: Р – работник; У – работающий студент; Б – работодатель; З – представитель службы занятости; А – абитуриент.

В Москве было отобрано 40 интервью, в Севастополе — девять. Среди всех респондентов можно выделить: 22 работника (Р); 10 учащихся (семь из них работают, один имеет свой бизнес) (У); семь работодателей (Б); пять представителей служб занятости (четырех московских университетских, одной севастопольской городской) (З); шесть абитуриентов (А). Среди всех респондентов 40 женщин и девять мужчин. Распределение респондентов по возрасту дано на рис. 1.

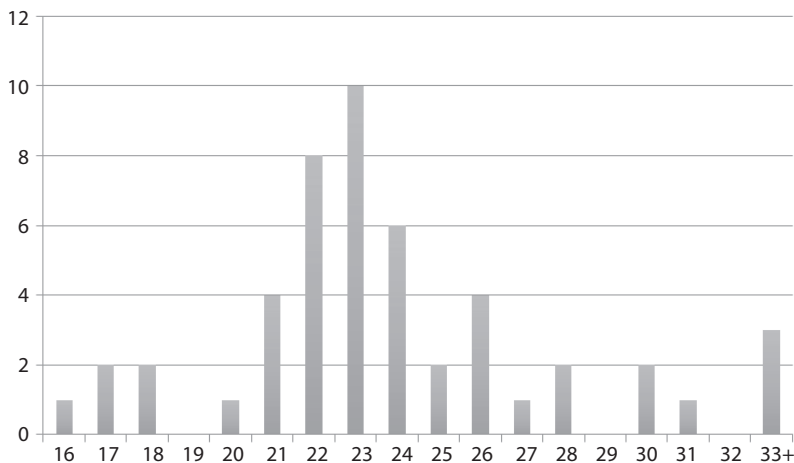


Рис. 1. Распределение респондентов по возрасту, Москва и Севастополь

В нашем исследовании используется опыт студентов и выпускников 10 экономических вузов/факультетов: МГУ (12), Финансового университета (5), РЭУ им. Г.В. Плеханова (5), НИУ-ВШЭ (2), МГИМО (1), ГУУ (1), МАИ (1), МГУПП (1), Филиала МГУ в г. Севастополе (3), Севастопольского государственного университета (бывшего СевНТУ) (1).

Социально-демографические характеристики московских респондентов

В московской части исследования было отобрано 40 интервью. Среди них: 21 выпускник экономических вузов с опытом работы от полугода и более; шесть учащихся экономических вузов и совмещающих работу с учебой, пять представителей компаний (работодателя), четыре представителя университетских служб занятости, три абитуриента и один учащийся респондент, но уже имеющий собственный бизнес.

Среди респондентов 36 женщин и четыре мужчины. Минимальный возраст среди всех респондентов — 17 лет и принадлежит абитуриенту, двум другим абитуриентам на момент взятия интервью уже исполнилось 18, и это самые юные участники исследования. Максимальный возраст — 33 года у представителя службы занятости, к категории самых взрослых (30–33 года) также относятся и другие представители университетских служб. Самому взрослому выпускнику 28 лет, с момента прекращения его учебы прошло пять лет. Другие выпускники распределены по возрасту от 21 до 26 лет со сроком окончания университета от одного до трех лет назад и опытом работы не менее полугода. Совмещающие учебу с работой студенты распределены по возрасту от 21 до 24 лет. В целом студенты и выпускники преимущественно относятся к категории молодых специалистов на рынке труда (рис. 2).

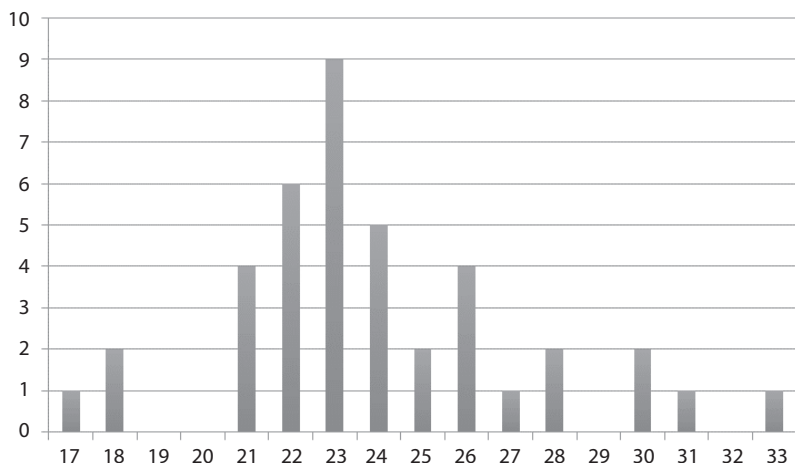


Рис. 2. Распределение респондентов по возрасту, Москва

Среди всех респондентов только у одного есть ребенок, которому 14 лет, и в состав домохозяйства входят только респондент с ребенком по причине развода. В официальном браке состоят семь респондентов, среди которых два представителя службы занятости, четыре выпускника и один учащийся. Из них свою квартиру имеют три человека (13 и 2Р), один респондент живет с супругом (супругой) в своей квартире и еще с матерью (Р), двое снимают жилье (2Р) и один учащийся проживает вместе с супругом (супругой) в общежитии. В целом 50% респондентов проживают в своей квартире (8) или квартире родителей (11), а другие 50% — на съемной квартире/комнате (15) или

в общежитии (4) (рис. 3). У двух респондентов нет информации о составе домохозяйства, типе жилья, ступени образования и сфере занятости (два представителя работодателей).



Рис. 3. Распределение респондентов по типу жилья, Москва

При рассмотрении распределения респондентов по ступеням образования (рис. 4) можно отметить приблизительно равное количество бакалавров (12) и специалистов (11). К выпускникам магистратуры (4) относятся среди наших респондентов только студенты МГУ (экономический факультет МГУ перешел на двухступенчатую систему образования одним из первых в стране в 1991 г.).

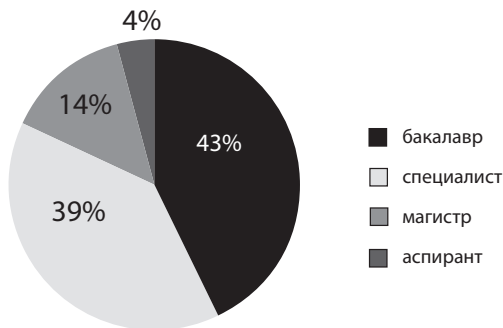


Рис. 4. Распределение респондентов по ступеням образования, Москва

Студенты, совмещающие учебу и работу, преимущественно находятся среди тех, кто обучается по программе бакалавриата (пять из семи).

Практически все исследуемые выпускники и подрабатывающие студенты предпочли работать в коммерческом секторе, за исключением одного респондента, который решил начать построение своей карьеры с развития навыков работы в команде и получения лидерского опыта в молодежной некоммерческой организации, и двух респондентов, взявшихся за развитие собственного бизнеса.

В исследовании участвовали представители четырех университетских служб занятости.

Из семи респондентов, которые совмещают работу с учебой, только два работают в режиме неполной занятости. Из 28 только работающих или совмещающих работу и учебу респондентов 10 работают по гибкому графику (преимущественно совмещающие работу и учебу). По мнению респондентов, даже если в компании имеется возможность поработать дистанционно, все равно от работника чаще ожидается традиционная форма занятости.

Социально-демографические характеристики севастопольских респондентов

В севастопольской части исследования было отобрано девять интервью. Среди них: один выпускник экономического вуза с опытом работы от полугода и более; трое учащихся экономических вузов/факультетов (один совмещающий работу с учебой), один представитель работодателя, один представитель городской службы занятости, три абитуриента.

Среди респондентов четыре женщины и пять мужчин. Абитуриентам 16, 17 и 20 лет соответственно; студентам и выпускнику – 22–24 года; представителю бизнеса и службы занятости больше 33 лет (информация не может быть раскрыта только по одному представителю).

ОЖИДАНИЯ АБИТУРИЕНТОВ ОТ БУДУЩЕЙ УЧЕБЫ И РАБОТЫ

*Хожяева А. (Москва),
Атнагулова Н. (Севастополь)*

Подготовка квалифицированных кадров и развитие человеческих ресурсов играют огромную роль для подъема экономики России. Рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству образования, профессионализму, квалификации рабочей силы, ее мобильности. В последние годы прослеживается тенденция все большего обострения противоречий между потребностями рынка труда в рабочей силе с определенным набором компетенций, и производством кадров с набором компетенций, на которые не предъявляется спрос. Задачей государственной политики занятости является обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Один из способов решения этой проблемы — это взаимодействие высших учебных заведений и рынка труда. Установка о необходимости получения высшего образования стала нормой в современном обществе. Предпочтения подрастающего поколения касательно самоопределения на профессиональном поприще зависят от стереотипов, сложившихся относительно престижности и востребованности отдельных профессий, и не соответствуют потребностям рынка труда. Назрела необходимость выявления предпочтений абитуриентов и, с учетом этих предпочтений, разработки молодежной политики, направленной на профессиональную ориентацию, для повышения эффективности воспроизводства и использования потенциала молодых специалистов.

Проблема развития взаимодействия профессионального образования и рынка труда волнует многих ученых. Например, Г.Е. Зборовский [2003] исследовал взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг в Уральском федеральном округе. Изучались структура и основные тенденции развития рынка образовательных услуг, анализировалась ситуация на рынке труда и ее динамика за последние пять лет. Кроме того, зондировались потребности молодежи в профессиональном образовании. Е.П. Илясов [2004] сформулировал концепцию формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Н.Р. Кельчевская [2004] рассматривает интеграцию высшей

школы и промышленности как основу формирования человеческого капитала. Связью рынка труда и образования занимались также такие исследователи, как Д.М. Логинов [2004], который рассматривал высшее образование как ресурс адаптации населения к социально-экономическим изменениям в современной России, М.В. Арапов [2004], анализирующий причины и следствия бума высшего образования в России, и др.

В связи с вступлением России в единое европейское образовательное пространство и переходом к Болонской системе обучения в нашей стране началось глобальное реформирование всей системы среднего общего и высшего профессионального образования. За прошедшие годы была проведена колоссальная работа по модернизации образовательных стандартов и выработке новых принципов обучения, которая потребовала огромных усилий всех участников образовательного процесса. Оглядываясь назад на 10–15 лет, можно с уверенностью сказать, что все ступени образования и все образовательные учреждения претерпели кардинальные изменения. Одной из целей нашего исследования явилось изучение ожиданий абитуриентов относительно обучения в высших учебных заведениях, а также относительно будущей работы с учетом вышеописанных изменений.

Выбор специальности абитуриентами Москвы и Севастополя

Вопрос выбора абитуриентами специальности и их ожиданий от учебы является весьма актуальным на данный момент. Нас интересует выбор абитуриентами экономической специальности и мотивы, побудившие их сделать такой выбор. Несмотря на заявления российских властей о том, что государство страдает от нехватки инженеров и переизбытка экономистов и юристов, гуманитарные специальности по-прежнему остаются более востребованными у абитуриентов, чем технические [Стране нужны инженеры..., 2011]. По данным ЭФ МГУ, в 2013 г. на направления «Экономика» и «Менеджмент» подал заявление 2771 абитуриент [Информация для поступающих..., 2013]. Что касается ВШЭ, то в 2013 г. на факультет экономики и управления поступило 1214 заявлений от абитуриентов. Из всех направлений подготовки бакалавров это набрало наибольшее количество студентов по сравнению с другими [Поступающим..., 2013]. Мы пытались выяснить, с какой целью абитуриенты Москвы и Севастополя выбирают данную специальность и какие ожидания формируются у них от будущей работы и учебы.

Для начала нас интересовало, какие школы закончили абитуриенты, имели ли они особый уклон в какую-либо специальность. По результатам опроса выяснилось, что три абитуриента закончили

школу с математическим или информационно-технологическим уклоном. На вопрос: «В какой школе ты учишься? Она какая-то особая? Или общеобразовательная?» — респонденты ответили: «Она была с уклоном в математическую часть, закончила в 2011 г.» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Девять лет учился в информационно-технологической гимназии, последние 10–11-й классы в общеобразовательной» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Физико-математический класс в лицее Тольятти» [Логинова, А-1, ж, 18].

Еще три абитуриента закончили школы с гуманитарным направлением: «Я учился во многих школах, примерно школы четыре сменил. Последняя школа с углубленным изучением английского языка» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «С углубленным изучением русского языка. Гуманитарный уклон, общеобразовательная» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «В школе 2030 «Школа будущего» в классе при МГУ» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Ни один из абитуриентов не окончил школу с экономическим направлением (это направление считается традиционно слабым в школьном образовании). Одна из гипотез для будущего исследования: для выбора экономической специальности предпочтительнее закончить школу с математическим, информационно-технологическим уклоном или гуманитарным уклоном.

Отвечая на вопрос о мотиве выбора данной специальности, два респондента указали на личную заинтересованность: «Во-первых, я люблю и экономику, и математику. Во-вторых, человеку с чисто математическим образованием очень сложно найти работу, а чисто экономисту в разы легче найти работу, чем чисто математику. Потому что вот куда математик может пойти? В университет, может быть, в НИИ или в школу учить детей математике. Экономист же... по-моему, гораздо больше профессий у человека» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «На самом деле для меня это одна из самых близких специальностей из всех, потому что еще в 10-м классе я был в неопределенности, не знал, куда идти, первой подвернулась банковская академия, она меня заинтересовала, далее все эти перевороты — она сразу отпала, потому что неизвестно было, что здесь будет. А экономика — потому что остальные специальности для меня далеко, допустим та же IT-инженерия. Экономика — потому что нравится эта сфера, и (небольшая) работа (была уже в этой сфере)» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

Еще три абитуриента при выборе специальности руководствовались мнением окружающих: «Родители. Был выбор на психологию или на экономику. Вот, на экономику. Мне это интереснее» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «У меня учатся знакомые. Вот они мне порекомендовали. Экономика мне ближе, чем история, социология. Я с

ней вообще не дружу» [*Хожяева, А-2, ж, 18, 2014*]; «Папа специализируется на предпринимательстве, посоветовал пойти туда» [*Хожяева, А-1, ж, 17, 2014*].

Один респондент ответил следующим образом: «Экономика везде. В какую сферу ни попадешь, везде нужен экономист, кто умеет работать с деньгами, знает все эти механизмы» [*Логинова, А-1, ж, 18*].

Также было интересно узнать, насколько студенты оценивают свои силы и в какое количество вузов собираются подавать документы. По результатам интервью мы получили, что два абитуриента подают в три вуза и на разные направления: «Я подаю в три университета: Плеханова, МГУ и в СНТУ» [*Атнагулова, А-3, м, 16, 2014*]; «В три вуза и на разные факультеты. В МГУ, ВШЭ и РАНХИГС» [*Хожяева, А-2, ж, 18, 2014*].

Еще три абитуриента уверены в своих силах и нацелены поступить только в один университет, без вариантов: «В один, потому что мне хочется поступить именно туда» [*Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)*]; «В один, только в МГУ» [*Атнагулова, А-2, м, 17, 2014*]; «Основной вуз, куда я подавать буду документы, — это ЭФ МГУ на менеджмент. Я нацелена на МГУ» [*Хожяева, А-1, ж, 17, 2014*].

Что касается вопросов, на какой основе планируют обучаться абитуриенты, мы получили 100%-ный результат — все опрошенные ответили, что планируют обучаться на бюджетной основе: «Бюджет. Если коммерция, то только на заочное отделение» [*Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)*]; «Только бюджет» [*Атнагулова, А-2, м, 17, 2014*]; «Планирую на бюджет, коммерцию практически не рассматриваю» [*Атнагулова, А-3, м, 16, 2014*]; «Я вот хочу очень на бюджет. То есть я не хочу, чтоб за меня платили. У меня такая мечта. Я сдам вступительные, я ходила на всякие дополнительные подготовки. А еще хочу в РАНХИГС поступить. Вот если туда поступлю на бюджет, то я пойду туда. Но если не хватит баллов туда, но хватит в МГУ на платный — пойду в МГУ» [*Хожяева, А-2, ж, 18, 2014*].

Представления о будущем устройстве на работу

Трудоустройство и адаптация на конкретном рабочем месте представляют сегодня проблему для выпускников экономического факультета. Эта ситуация вызвана, в частности, неопределенностью представлений студентов о своем профессиональном будущем. Нереалистичность складывающихся представлений о себе и о сфере профессиональной деятельности удлиняет и делает экономически более затратным процесс формирования специалистов. Большинство опрошенных заявили, что будут самостоятельно искать работу.

Наиболее популярными способами поиска работы среди абитуриентов являются поиск через интернет и газеты, наименее популярный способ – служба занятости: «Во-первых, я буду обращаться по объявлениям о работе. Интернет, газеты. Такие источники, как службы занятости или помощь родителей или знакомых, я тоже рассматриваю, но это уже, скорее, как вынужденная мера. Я хочу сама попробовать реализоваться» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Родители вряд ли помогут, скорее всего, сам. Через газеты, интернет. В службу занятости буду обращаться в последнюю очередь» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Ну, скорее всего сама изначально. А там будет видно по диплому, по специальности, которую я закончу. Как один из вариантов – у отца есть знакомые, которые нуждаются в этой профессии и специалисте» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

В основном абитуриенты из Севастополя считают, что престижность университета играет большую роль при трудоустройстве и является мощным фактором при принятии на работу. Но другие абитуриенты сошлись во мнении, что большую роль играют личные качества, а диплом престижного вуза лишь приятное дополнение: «МГУ – престижный вуз, если ты закончишь его, работодатели будут стремиться заполучить себе такого работника» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]; «Нужны мозги. Вуз – это плюс» [Логинова, А-1, ж, 18, 2014]; «Личные качества важнее» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Да, конечно, зависит все от диплома. Если диплом будет, ну, скрытно, не говорится, понятно, что с дипломом МГУ будет легче устроиться, чем с дипломом какого-нибудь колледжа. Я считаю, что важен, и легче все-таки трудоустроиться ученику МГУ, чем ученику в той же сфере СНТУ, хотя в СНТУ есть такие специальности, которых здесь нет, поэтому нельзя, наверно, сильно сравнивать. Я считаю, с дипломом МГУ экономисту устроиться проще, чем экономисту с дипломом СНТУ. Если закончил МГУ, тебе это поможет устроиться в компанию посерьезнее в сравнении с другим дипломом» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014].

Московские абитуриенты не выразили никакого беспокойства по поводу того, смогут ли они найти интересную и высокооплачиваемую работу после окончания университета: «Думаю, что работу я смогу найти. А насчет того, насколько она интересная будет, я думаю, проблем не возникнет» [Логинова, А-1, ж, 18]; «Мне кажется, что я найду, и все будет хорошо» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Образование поможет мне устроиться на работу, у меня будет диплом. Это поможет найти престижную и высокооплачиваемую работу. Вместе с тем университет даст мне новые знания, которые тоже способствуют моему трудоустройству» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]. Чего нельзя сказать о севастопольских абитуриентах, которые испыты-

вают беспокойство по этому поводу: «Честно говоря, такое переживание есть. Это ясное дело, что как бы сейчас все больше склоняются к тому, что все дается чисто по благу, у нас такого блага, к сожалению, нет. Я буду стараться, чтоб получить именно то место, куда хочу пойти» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)].

В целом почти у всех есть более или менее ясное представление, как будет происходить процесс отбора на рабочее место: «Я подаю резюме, меня приглашают на собеседование, я готовлюсь, прихожу. Будут задавать вопросы, может быть, дадут какую-то ситуацию и дадут ее решить, мини-кейс такой. Я на них отвечаю и жду звонка. Далее может быть испытательный срок» [Логинова, А-1, ж, 18].

Выяснилось, что при выборе работы главными критериями для абитуриентов являются высокая заработная плата, возможность быстрого карьерного роста, адекватный трудовой коллектив и свободное от работы время: «Во-первых, мне должно быть интересно, по моей специальности... Зарплата — это один из ключевых моментов. Потом гибкий рабочий график, чтобы не сидеть там 500 млн ч, хороший начальник, трудовой коллектив» [Логинова, А-1, ж, 18]; «Сначала это хороший, гибкий график. Это отпуска, хорошая зарплата и повышение. И быстрый подъем по карьерной лестнице. Чтоб на месте не сидеть» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Чтобы зарплата была в таком количестве, чтоб не просто хватало на первобытное существование (доехать до работы, приехать обратно). Чтоб можно было развиваться. Зарплата — главный критерий» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]. При этом на вопрос, готовы ли вы работать сверхурочно, абсолютное большинство абитуриентов сошлись во мнении, что это будет зависеть от вознаграждения за сверхурочный труд: «Смотря какая зарплата будет» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Это видно будет. На самом деле это будет не за «спасибо». Насколько я знаю, за сверхурочную работу оплачивают, или это будет выражаться надбавкой к отпуску» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Если это не часто, то пожалуйста. Надо, так надо. Если это постоянно: работать за кого-то, если кто-то что-то не выполнил, то нет, должно быть свободное время» [Логинова, А-1, ж, 18]. При этом один респондент готов работать много и усердно, если это будет затрагивать его личные интересы. «Если от этого зависит, что я буду иметь с этого» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Примечательно, что московские абитуриенты реалистично оценивают свои возможности получения стартовой позиции, их зарплатные ожидания соответствуют рыночным и являются, по мнению современных работодателей, адекватными. Респонденты из Севастополя, по возможности, хотели бы получить руководящие должности: «Думаю начинать с менеджера» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014]; «Среднего уровня менеджмент» [Логинова, А-1, ж, 18]; «Руководящую, ко-

нечно» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «От 30 тысяч» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Самый минимум, на который рассчитываю, — это 30 тысяч» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Также интересным нам представился вопрос о «работодателе-мечте», и какими характеристиками он должен обладать. Здесь произошло разделение: больше половины абитуриентов начали описывать образ конкретного человека, тогда как другая половина перечислила характеристики компании: «Мужчина. В меру строгий, требовательный, справедливый» [Логинова, А-1, ж, 18]; «Во-первых, он должен быть хотя бы человеком разумным, потому что иногда может попасться такой человек, что он просто даже не сможет войти в твоё положение, мне вот такие люди очень неприятны, и я смогу тогда столкнуться с таким вопросом, что мне придется уйти с этой работы. Мне важны как личные характеристики, так и сами характеристики начальника как руководителя, как начальника. Как-то все равно, женщина или мужчина это будет» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Главное, чтоб не такой, как мой отец. Как бы даже не столько как отец, как работодатель, как именно беспрекословный руководитель. Даже если ты прав, а он считает, что ты не прав, значит, ты не прав. Если проще объяснять: старший всегда прав — чтоб такого не было» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Там, где тебе без проблем могут дать выходные, где зарплата большая. Страховые компании. Очень много известных. «Росгосстрах», например, «Альянс» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Продолжение обучения в магистратуре и аспирантуре. Необходимость или лишняя трата времени?

Учеба в магистратуре, кроме престижности, является еще и активной необходимостью для построения успешной карьеры, особенно по таким направлениям, как менеджмент, экономика, политология, социология, юриспруденция, экология и природопользование. В аспирантуре приобретается умение организовать и реализовать какой-либо проект, находить и устанавливать контакты в профессиональной сфере. Обучаясь в аспирантуре, вы имеете возможность накопления социального капитала. Это путь для продолжения научной деятельности. Выпускники вузов, ориентированные на стремительный карьерный рост, зачастую ставят под сомнение целесообразность дальнейшего обучения в аспирантуре. Оно обычно ассоциируется с временными, интеллектуальными и финансовыми затратами. В то же время практические выгоды и жизненные перспективы в процессе обучения и после получения ученой степени достаточно туманны.

Для нас важно узнать, собираются ли абитуриенты продолжать свою учебу дальше в магистратуре и аспирантуре. Исследуя мнения

респондентов на этот счет, мы увидели, что четыре из шести опрошенных собираются продолжать обучение в магистратуре и только один в аспирантуре. Для кого-то магистратура — углубление знаний в интересующей области, уверенность в получении более высокой должности: «Хотелось бы пока только в магистратуру. Мне кажется, что бакалавр — это расширенная версия этой профессии, а магистрат больше направляет человека по выбранному пути, он дает больше знаний по тому направлению, которое ты выбрал. Мне почему-то кажется, что больше шансов с дипломом магистра получить более высокооплачиваемую работу» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа), 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «В планах, наверное, да. Пойду на 5-й курс, правда не знаю еще, поеду ли я учиться в МГУ или буду доучиваться в каком-либо другом вузе, этого я еще не знаю. Но скорее всего после 4-го курса надо будет уже искать работу. Честно, я не знаю, как бы. Знакомых, которые закончили, у меня нет. Есть, которые учатся, они об этом тоже сейчас не задумываются, задумываются дальше, на 4—5-м курсе, как дальше быть, а мое мнение — доучиваться. После 5-го курса легче трудоустроиться, чем после 4-го. Если сравнивать, то это так же, как уйти после 9-го класса в техникум или доучиться в школе и пойти в вуз. Все-таки магистратура дает знания» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Да. Бакалавриат — что-то общее. Магистратура — более глубокое изучение. Через четыре года понимаешь, в какую сферу хочешь» [Логинава, А-1, ж, 18].

Для кого-то это возможность заниматься научной деятельностью: «Да, готов ехать в магистратуру в МГУ в Москву. Магистратура — получение знаний. Если я собрался заниматься научной деятельностью, да, пойду в аспирантуру» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014].

Два респондента ответили, что либо не хотят, либо пока не планируют продолжать обучение в магистратуре: «Нет, я дальше не хочу продолжать образование. Хочу быстрее закончить и быстрее начать работать» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014]; «Пока не уверена, что пойду в магистратуру. У меня много времени поразмыслить над этим. В аспирантуру не пойду. Не хочу преподавать. Это не мое. Я не знаю, есть ли у меня талант объяснять другим и доносить нужное» [Хожяева, А-1, ж, 17, 2014].

Учеба и работа: возможно ли совмещать?

Почти половина россиян (49%) считает, что студент дневного отделения не должен совмещать работу и учебу, поскольку от такого сочетания, в конце концов, пострадает и результативность работы, и эффективность обучения, свидетельствуют данные опроса, проведенного исследовательским центром рекрутингового портала *Superjob.ru* [Новости..., 2010]. «Работающие студенты дневных отделе-

ний хотят усидеть на двух стульях, но, к сожалению, один из стульев все равно рухнет», — комментирует один из опрошенных.

При этом некоторые противники совмещения работы и учебы считают, что студенту работать не обязательно, но желательно. «Обучение — это и есть его основная работа. Но при этом работать, конечно, может, но обязательностью это не должно быть», — высказал мнение руководитель отдела по работе с персоналом. Треть опрошенных россиян (34%) полагает, что студенты обязательно должны работать, чтобы потом оказаться востребованными на рынке труда. Однако они советуют студенту выбирать работу, которая близка к его специальности. «Как минимум начинать работать с 3–4-го курса — привыкать к реалиям жизни, набирать практический опыт, иначе сложности с работой будут», — говорит директор магазина. Опрос проводился на всей территории России в ноябре 2010 г. Всего в исследовании общественного мнения приняло участие 1,8 тыс. респондентов старше 18 лет.

Ректор МГУ им. Ломоносова академик В. Садовничий считает, что студентам некоторых специальностей подработка вовсе не мешает. «У меня нет четкой точки зрения, что это положительно. По некоторым специальностям, например, журналистика, это и полезно, но я не уверен, что для будущего математика полезно работать программистом и совмещать работу с учебой. Математику надо осваивать, это тяжелый фундаментальный курс», — отметил он в беседе с РИА «Новости» [Международный день студента..., 2010].

Ректор Финансового университета при Правительстве РФ М. Эскиндаров высказался против совмещения работы с учебой вузе. «Я категорически возражаю. Из-за того, что студенты начинают работать на четвертом или пятом курсе, многое они теряют, потому что начинаются дисциплины специализации. Студент после работы приходит, пустыми глазами смотрит на преподавателя и ничего не понимает. Надо сначала отучиться, а потом уже идти работать», — сказал он [Международный день студента..., 2010].

По мнению ректора МГТУ имени Баумана А. Александрова, могут совместить работу с учебой только студенты старших курсов, «первому и второму курсам связать работу с учебой очень трудно... Мы просто теряем студентов, когда они с первых курсов начинают работать, а когда третий курс и старше, то это неплохо, если это работа по специальности», — отметил собеседник агентства [Международный день студента..., 2010].

При этом все три ректора в студенческие годы работали, в основном на разгрузке железнодорожных вагонов — ночью, в свободное от учебы время.

Мы тоже попробовали выяснить у наших респондентов, что думают они о получении опыта работы до окончания университета. За-

давая вопрос: «Ты считаешь важным получить опыт работы до окончания университета?», мы получили такие мнения: «Опыт работы можно получить другим способом. Точно так же берут людей без опыта работы с твоим дипломом. Работодатель может смотреть на твой диплом, твои умения, твою практику и выбирать, если только эта работа не мешает учебе. То есть допустим, если человек прогуливает из-за работы учебу, то это все-таки фальш-старт. Ты, во-первых, не получишь нормальных знаний, которые тебе в будущем могут пригодиться. Я не совсем понимаю этих людей» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Да, знания необходимо где-то применить на практике» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Наверно, да, потому что не зря проводятся практики, все-таки везде требуется опыт работы для трудоустройства, для этого и существуют практики, наверно» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Да, а то бывает, что человек учился на отлично, получил красный диплом, а потом приходит на работу, и он не знает, что делать и как. Поэтому мне кажется, что опыт нужен все равно всегда. Ты уже работал, ты уже знаешь. Особенно в той сфере, где ты хочешь работать» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Таким образом, только один респондент считает, что работа мешает учебе и опыт можно получить и по окончании учебы. Что касается самих опрошенных абитуриентов, то, задавая вопрос об их готовности совмещать работу и учебу, мы получили следующее: «Мне кажется, что нет, по причине того, что я хочу получить качественное образование» [Атнагулова, А-1, ж, 20, 2011 (школа) 2013 (ЧФМГУ, ушла с 3-го курса)]; «Это будет зависеть от контекста ситуации. Я не знаю, что у меня будет на 3-м курсе» [Атнагулова, А-2, м, 17, 2014]; «Не работать, но подрабатывать все-таки да. Наверно, с рядовой должности, может быть, даже экономистом. Ну, я просто не интересовался этим здесь, но на примере СНТУ знаю, что там берут с 3-го курса на работу в сфере ИТ-инженерии, потому что там уже защищаются работы с 3-го курса, проводятся лабораторные работы, не письменные, проекты роботов разных типов» [Атнагулова, А-3, м, 16, 2014]; «Ну я попробую, для начала я попробую, посмотрю, понравится — не понравится, буду успевать — не буду. Хочется скорее слезть с шеи родителей. Потому что у девочек это, конечно, сложнее. Новые туфельки купить, платица и т.д.» [Хожяева, А-2, ж, 18, 2014].

Выводы по результатам интервью с респондентами, касающихся их ожиданий от работы и учебы:

- экономическую специальность абитуриенты выбирают на основе совета ближайшего окружения или же личного интереса, имея достаточно общие представления о профессии «экономист»;

- абитуриенты планируют получать высшее образование на бюджетной основе;
- наиболее приоритетный способ поиска работы, по мнению абитуриентов, – это обращение по объявлениям в газетах или на сайтах рекрутинговых агентств;
- большинство опрошенных считают, что престиж вуза не играет роли при устройстве на работу;
- респонденты Москвы уверены, что после окончания университета не столкнутся с проблемой трудоустройства, что нельзя сказать об абитуриентах Севастополя, где респонденты выражают беспокойство по этому поводу;
- по мнению респондентов, процесс приема на работу будет проходить следующим образом: подача резюме и последующее собеседование с работодателем;
- главный критерий выбора работы – достойный уровень заработной платы;
- к сверхурочной работе респонденты относятся не критично, с условием, что эта работа будет оплачиваться;
- в будущем работодатели респондентов интересуют личные качества, приветствуется демократичный стиль управления;
- продолжать обучение в магистратуре собираются четыре из шести респондентов, а один планирует обучаться и в аспирантуре. Два респондента не планируют поступать в магистратуру, считая это лишним;
- половина опрошенных считают получение опыта работы до окончания университета важным, и два респондента готовы подрабатывать в студенческие годы.

СОВМЕЩЕНИЕ УЧЕБЫ И РАБОТЫ: ФАЛЬШ-СТАРТ ИЛИ РАННИЕ ВОЗМОЖНОСТИ?

Осипова И. (Москва)

Ради получения достойной работы люди получают образование. Однако работа может быть разной как по трудоемкости, так и по требуемому уровню квалификации. Тем не менее какая бы ни была работа, она требует определенных знаний и умений. Только не всегда для этого необходим высокий уровень образования. Поэтому в ряде случаев можно выполнять работу, не требующую наличия высокой квалификации, на условиях совмещения с учебой. Данное явление в настоящее время осуществляется разными способами и весьма распространено, хотя нет однозначного ответа на то, фальш-старт это или ранние возможности.

В одном из последних количественных исследований по результатам опроса старшекурсников российских вузов в 2013 г. было выявлено, что положительный эффект на вероятность совмещения учебы и работы оказывает статус вуза (ведущий вуз), степень обучения (магистратура), специальность (иностранный язык, математика, программирование, дизайн, архитектура, культурология), отсутствие финансовой поддержки со стороны семьи, обучение на бюджетных местах и принадлежность к мужскому полу [Рощин, Рудаков, 2014].

В проведенном нами качественном исследовании мы интересовались: мотивами совмещения учебы и работы у студентов; соотношением получаемой профессии с профессиональным опытом на «ранней» работе; отношением к совмещению студентов, работодателей, представителей вузов; «плюсами» и «минусами» такого совмещения с точки зрения респондентов; существующими барьерами и открывающимися новыми возможностями совмещать работу и учебу.

В ходе проведения интервью респонденты проявили интерес к данному вопросу, поэтому удалось собрать много интересной информации относительно взглядов разных категорий населения на вопрос совмещения учебы и работы. Перед проведением исследования нами была выдвинута гипотеза о том, что в последние годы отношение к совмещению работы и учебы все больше приобретает положительный оттенок как среди самих учащихся, так и среди родителей и работодателей, которые готовы предоставить подходящие рабочие места.

Происходит это потому, что относительно новый мотив такого совмещения — «как можно раньше получить опыт работы» — приходит на смену главенствующему ранее мотиву «скорее заработать деньги». Единственная социальная группа, которая скептически относится к таким возможностям, — это преподаватели, которые с другой стороны видят совмещение учебы и работы. В интервью мы попытались узнать, совпадает ли это мнение со взглядами респондентов.

Среди наших респондентов семь человек в Москве и двое в Севастополе совмещали работу и учебу в период интервью. Однако мы беседовали о совмещении работы и учебы с абитуриентами (см. статью Н. Атнагуловой и А. Хожаевой в данном сборнике) и остальными респондентами, поскольку и среди остальных опрошиваемых так же часто встречались те, кто работал ранее во время учебы по самым различным направлениям и формам занятости.

О каких мотивах совмещения и формах занятости при совмещении учебы и работы рассказывали наши респонденты?

В некоторых случаях это была подработка: «Да, я подрабатывала и даже думала о том, чтобы продолжать свою карьеру бармена» [*Логинова, Р-4, ж, 22, 2013*]; «До этого я в магазине работала, просто там удобно было совмещать с учебой» [*Логинова, Р-1, ж, 22, 2013*].

Иногда респонденты начинали совмещать работу и учебу только на старших курсах, причем это не всегда была неполная занятость или гибкий график.

«— В магистратуре я уже начала работать, поэтому совмещала учебу и работу.

— И во время первой работы Вы совмещали работу с учебой?

— Да, первые два года я совмещала работу с учебой» [*Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009*].

«Ну, я совмещала работу и учебу на протяжении полугода, после сдачи последней сессии, когда я готовилась к сдаче госэкзаменов, проходила практику, завершала свой диплом» [*Осипова, Б-1, ж, 24, 2011*].

«Начала работать, когда училась» [*Осипова, Р-2, ж, 21, 2013*].

«Я не работала по гибкому графику. Я училась с 7 до 10 вечера» [*Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013*].

«— А сейчас Вы совмещаете работу и учебу?

— Учеба у нас по вечерам, в основном, когда сессия, а так — работа» [*Матвеева, У-1, м, 22, 2013*].

Одна из опрошиваемых даже рассказала, что в течение учебы состояла в волонтерской организации, параллельно с учебой реализовывали разные проекты, научилась работать в продажах, организовывала мероприятия, была руководителем проекта и команды, решила, что ее это привлекает и она хочет заниматься этим [*Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012*].

Причем можно заметить, что тенденция к совмещению характерна для молодежи разных возрастов.

Однако в большинстве случаев для того, чтобы совмещать работу и учебу, необходимо найти такое место, режим работы на котором не будет препятствовать обучению. Для наших респондентов критерием возможности совмещения стал гибкий график/неполный режим занятости. Как оказалось, работу с таким критерием найти не просто. Большинство респондентов столкнулись с трудностями при поиске.

«Во время учебы искала гибкий и неполный график. Через прямое обращение в компанию было сложно найти подходящие варианты, через рекрутинговое агентство были подходящие варианты. Не особо много предложений» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Подходящих предложений было очень мало. Искала гибкий график для совмещения работы/учебы. Все гибкие графики – стажировки и неоплачиваемые. Параметр, который сразу отпал. Сложно найти работу, чтобы именно совмещать с учебой, не подходит по времени. 20 часов в неделю – график работы в компании, не получается эти 20 часов, времени мало» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

«Очень много компаний и агентств, которые предлагают студентам работу, где можно легко совмещать, но это не по специальности. Такую работу найти несложно. Через знакомых узнаешь, через других студентов... Бухгалтером сложнее, везде нужен опыт работы. И даже если он есть, то не получается с графиком согласовать. Было сложно найти. Искала даже не один месяц. Но, кто ищет, тот всегда найдет» [Хожаева, У-1, ж, 22, 2014].

«— Легко ли найти работу людям со специфическими требованиями (гибкий график или удаленный тип работы)?

— Нет, нелегко. Таких вакансий очень мало» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

«Предложений даже работ с нестандартными характеристиками сейчас очень много. Но если вы хотите работу экономистом, то такую работу найти практически невозможно» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Только один из респондентов отметил, что предложений достаточно:

«— А вообще много предложений о работе на условиях гибкого графика?

— Да, особенно на стажировках» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

Возможно, такая картина на рынке труда связана с тем, что у большинства молодых людей завышены ожидания относительно уровня заработной платы или функционала, на который они, по их мнению, готовы. Другой причиной может быть поиск работы большинством респондентов по узкой специализации.

Но, несмотря на такие трудности, по данным портала *Career.ru*, порядка 70% студентов совмещают учебу и работу, потому что существует множество причин, по которым это необходимо делать.

«Я уверена, что нельзя только учиться» [Осипова, У-1, ж, 21, 2014].

«Я считаю, что это ранние возможности, главное правильно расставлять приоритеты, балансировать и ничего не упустить» [Матвеева, З-1, ж, 31, 2008].

«Я считаю, необходимы стажировки во время учебы, рабочая стажировка, например, летом. Это полезно. И если образование нормальное, то нужно сосредоточиться на нем, а если не очень, то можно совмещать с работой» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013].

«Я отношусь положительно к совмещению, это объективная реальность рынка, что они приходят на стажировки. Я не могу сказать, что это фальш-старт, для студента это определенный бенефит (*прибыль*)» [Сапразиева, Б-1, ж, 25, 2012].

«Моя жизнь была бы пуста, если не стажировка, учеба теряет смысл в последние годы обучения» [Сапразиева, Р+У, ж, 21, 2014].

Для некоторых причиной совмещения стал тот фактор, что без опыта работы хорошее место найти трудно, поэтому по окончании обучения лучше иметь стаж работы:

«По опыту знакомых знала, что не часто берут без опыта работы или берут на плохие должности» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Посоветовала бы совмещать. Современные студенты приходят на работу и сталкиваются с проблемой, с которой столкнулись мы. Тебе говорят, что нет опыта» [Хожяева, У-1, ж, 25, 2011].

«Придется чем-то жертвовать всегда. Но можно попробовать. Уйти всегда можно. А стаж, трудовая появится» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Я могу основываться только на своей истории, поэтому я посоветовала бы идти работать. Сейчас я наблюдаю, сложно найти работу качественную выпускнику высокооплачиваемую, когда у тебя нет опыта. Поэтому надо брать разгон» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

«Пока студент учится и где-то начинает свою трудовую деятельность — это очень эффективно и для человека, и для компании, которая уверена потом в его практической осведомленности» [Смулянская, З-2, ж, 30, 2008].

Многие респонденты имеют однозначное мнение о необходимости совмещать работу и учебу и о том, что это положительно повлияет на дальнейшую карьеру [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

Для других причиной служит финансовый аспект: молодежь в настоящее время старается избавиться от материальной зависимости от родителей, начать себя обеспечивать самостоятельно.

«— Ну, я попробую, для начала я попробую, посмотрю, понравится — не понравится, буду успевать — не буду.

— Ну, а почему ты хотела бы совмещать?

— Ну, все равно хочется скорее слезть с шеи родителей. Потому что у девочек это, конечно, сложнее. Новые туфельки купить, платьица и т.д.» [*Хожяева, А-2, 18, ж, 2014*].

«Совмещала для того, чтобы были собственные сбережения, деньги, чтобы обеспечивать себя какими-то вещами и получить опыт» [*Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012*].

«Все зависит от человека. Сколько людей, столько и мнений. Поскольку я сама начала работать на втором курсе и мне это никак не помешало закончить с отличием, дальше пойти в аспирантуру, ее закончить и параллельно с этим работать. Зато я приобрела необходимый опыт, у меня появилось больше ответственности. А сейчас ребята немножко позже профессионально созревают. И когда они раньше начинают работать, они раньше осознают, чего они хотят, какую цель себе в жизни они ставят, кем они хотят работать и видят себя в будущей профессии» [*Смулянская, 3-1, ж, 33, 2005*].

«Это полезно, это стаж, опыт работы. Лучше на выходе из университета уже что-то иметь. Чтобы было, что рассказать на собеседовании. Я считаю, что это является очень весомым пунктом, тем, на что обращают внимание сотрудники отдела кадров при приеме на работу. Даже с дипломом без опыта работы возьмут на какую-то низшую должность. Нужно будет доказывать что-то кому-то, расти... Я бы советовала совмещать. Это временно, закончишь университет и иди на все четыре стороны. Я устраивалась и спокойно работала, меня не перегружали. А когда идешь именно стажироваться, то отдают всю черновую работу. У нас в отделе работают два мальчика-стажера. Они учатся на 5-м курсе, до этого они не работали. В основном они разбирают бумаги, но мы научили их выполнять и нашу работу. Не думаю, что им это пригодится, но они научились работать в коллективе. И если после защиты диплома они к нам придут, я не думаю, что их возьмут на низшую должность» [*Логинова, Р-1, ж, 22, 2013*].

Еще одна причина, по которой респонденты видят необходимость в совмещении, — недостаточная ориентированность на практику современной системы образования.

«С нашей системой образования считаю, да. Потому что, какая бы у тебя ни была работа, если ты учишься на одного, а работаешь по другой специальности, то, работая в коллективе, в должности, ты развиваешь навыки: как работать, как общаться, как планировать, тайм-менеджмент» [*Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012*].

«...Что-то за пределами вуза делать обязательно нужно, потому что — это то же самое образование, но такое практико-ориентированное, и оно необходимо» [*Матвеева, 3-1, Ж, 31, 2008*].

«Да. Потому что практика дает намного больше. У меня друг работает с 4-го курса. То есть 4-й курс и 5-й. И я могу сказать, что ему это очень много дало. По сравнению с людьми, которые вообще не работали в университете, вышли после университета, не имея никакого опыта, он очень много добился. То есть как в плане знаний, так и в плане возможностей карьерных» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Со стороны HR-специалиста я скажу, что я считаю... что многие вузы дают очень хорошие знания, очень хорошую теоретическую базу, но, как правило, это очень сильно отличается от реальной жизни. От того, какие процессы и процедуры существуют в бизнесе, в какой-то конкретной компании. Это очень здорово — совмещение теории и практики, поэтому мы открыты к студентам, которые хотят пройти стажировку и практику в нашей компании, потому что для нас это потенциальный кадровый резерв, т.е. мы на входе можем оценить человека по его, так скажем, личным компетенциям и помочь ему стать профессионалом, что намного проще, чем переучивать готового специалиста. С точки зрения студента, это дает понимание, где он хочет дальше развиваться, правильно ли он выбрал свой путь, в какую область пойти. Очень многие студенты после бакалавриата или специалитета, пройдя стажировку, понимают, что они хотят изменить свой профиль и пойти в магистратуру на другое направление. При этом остаются у нас работать, например, не полный рабочий день, и это помогает действительно понять, кем они хотят стать и что им для этого нужно» [Осипова, Б-1, Ж, 24, 2011].

Таким образом, получается, что, совмещая учебу с работой, на выходе из образовательного учреждения студент имеет как теоретические знания, так и практические навыки.

Однако не все респонденты были ярыми приверженцами совмещения.

«Совмещать можно, но зависит от того, насколько тебе важно и то и другое» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

«Я считаю, что совмещать нужно. Но это зависит от возможностей людей... То есть по своему опыту я могу сказать, что я не могу совмещать, меня сразу «заносит» в сторону работы» [Сапразиева, Р-1, ж, 26, 2014].

Совмещать учебу и работу часто непросто, и не каждый готов пойти на такие жертвы, как отсутствие свободного времени или двухчасовой сон вместо полноценного.

«Я спала по 2–3 часа в день, при этом получала хорошие деньги» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Сложно совмещать, так как это два разных вектора, имеющих одинаковую значимость» [Сапразиева, Р+ У, ж, 21, 2014].

«Практически ни на что не было свободного времени» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Отрицательное отношение к совмещению может являться также следствием приоритета для студента учебы перед работой. Для некоторых очень важным является получение именно очного образования, совмещение при котором затруднительно.

«Подавала на очную форму, потому что там более полное образование, не сокращены часы, да и больше ценится очная форма обучения, чем заочная. Это было мое первое образование, плюс родители сказали, чтобы на очное. В моем случае в приоритете была учеба. Если были какие-то проблемы с учебой, то я уделяла ей внимание, потому что учеба бывает один раз такая глобальная, а работа будет еще не один раз» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Некоторые считают, что нужно концентрироваться на чем-то одном, расставляя приоритеты.

«У меня всегда в приоритете то, что по графику жизни должно быть в приоритете. Когда была учеба, я училась, не работала» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

А кто-то, наоборот, на последних курсах отдает приоритет работе, что связано со спецификой обучения: отсутствием занятий в последнем семестре и подготовкой к диплому (или меньшей аудиторной нагрузкой).

«У меня равные приоритеты... Наверное, сейчас в большей степени работа». [Осипова, У-1, ж, 21, 2014].

«Когда учишься на четвертом курсе (последнем), основной этап в обучении уже пройден, остается логическое завершение. И оно уже не так важно по сравнению с работой, в которую ты только вникаешь, плюс на работе гораздо больше ответственности, чем в учебе, и надо с этой ответственностью как-то справляться, со своими обязанностями, поэтому предпочтение работе» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

«Я думаю, совмещать легче студентам магистратуры и аспирантуры, нежели бакалаврам» [Сапралиева, З-1, ж, 30, 2006].

«— Кстати, по поводу неполного рабочего дня. В твоей компании есть возможность выбрать студенту, сможет он работать полный рабочий или неполный день, или это зависит именно от специальности?»

— Так как я занимаюсь подбором специалистов, беседую с выпускниками. Можно сказать, что самые сильные ребята начинают работать рано, как правило, — это 3, 4-й курс. Я посоветовала как минимум заниматься летними стажировками, может, даже бесплатно, но чтобы иметь практический опыт работы. Я это не делала и жалею об этом. С точки зрения совмещения я посоветовала бы это делать в магистратуре, если работодатель делает гибкий график. Ну, а когда идет написание диплома, то тут надо шустрить, обязательно работать. Я считаю, что, если человек учится на бюджетном, то его основная забота — это учиться. Поэтому, если он сочетает — это его личные

сложности. Поэтому здесь нельзя идти на поводу» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Еще один немаловажный фактор, который определяет, будет ли студент совмещать работу с учебой, — это отношение окружающих. В первую очередь важно мнение работодателя, потому что трудно работать без его одобрения.

«— А как реагировали работодатели, что Вы будете совмещать работу с учебой?

— Адекватно, они знали» [Матвеева, У-1, м, 22, 2013].

И в большинстве случаев работодатели не просто положительно относятся к совмещению, но и сами создают условия для совмещения.

«...Процентов 80—90 наших стажеров учатся. Ты со своим менеджером обговариваешь ситуацию, в каком формате тебе удобнее работать: полдня или определенные дни. Многое зависит от менеджера, как ты построишь с ним отношения. Но особой проблемы нет, потому что все понимают, что ты еще учишься. Даже есть работники, полностью занятые в компании, которые все еще учатся» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

«У нас есть возможность гибкого графика. Студенты часто договариваются с менеджерами, что сегодня я приду с 12, завтра я вообще не приду, а послезавтра я буду работать полный день. На качестве работы это не сказывается, потому что есть договоренность» [Сапрылина, Б-1, ж, 25, 2012].

«В компании работают студенты на условиях совмещения, по договорам гражданско-правового характера. Если сотрудник хорошо справляется с обязанностями, с ним продляют договор. Положительное отношение к совмещению учебы и работы. Компания приветствует возможность работы полный день» [Осипова, Б-2, ж, 26, 2010].

«У нас компания поощряет удаленный доступ, т.е. в какой-то день сотрудник может не прийти на работу в компанию, а использовать удаленный доступ» [Владимирова, Р-3, ж, 23, 2012].

«— Кстати, по поводу неполного рабочего дня. В твоей компании есть возможность выбрать студенту, сможет он работать полный рабочий или неполный день, или это зависит именно от специальности?

— Это все очень индивидуально. Как таковых штатных единиц с возможностью неполного рабочего дня в компании не существует. Но поскольку мы очень гибкие, и возникают различные проекты и потребности в дополнительных ресурсах, или мы готовы и хотим кого-то обучать, растить его на какое-то место, мы готовы в зависимости от департамента, времени, наших возможностей, потребностей

рассматривать такие варианты, особенно если увидели этого студента на стажировке и хотим продолжать с ним сотрудничать» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

Но для работодателя тоже есть свои риски при найме таких студентов. Это и законодательные нормы об учебных отпусках для студентов заочной формы обучения или отпуска за свой счет для сдачи сессии студентами очного отделения, и риск того, что учеба может помешать качественному выполнению работы.

«Люди не хотят брать на работу студентов, потому что они будут часто отпрашиваться на учебу» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

«Боятся студентов, ну кто его знает, как человек учится?.. Человек, возможно, будет говорить: «О, у меня завтра экзамен, я не приду» [Владимирова, У-1, ж, 22, 2013].

Но все же гораздо большее сопротивление совмещению оказывают учебные заведения. Причем здесь могут быть как объективные факторы, касающиеся успеваемости, так и субъективное отрицательное отношение.

«— А есть ли у руководства мнение, что студенты не должны работать?»

— Это их видение, но жизнь говорит о другом, что студенты должны уже начинать работать» [Матвеева, З-1, ж, 31, 2008].

«Но в целом мне кажется, университет против этого, но возможности есть всегда. То есть преподаватели могут положительно отнестись к тому, что студент не приходит, работает, зато может потом выступить с докладом. Или сделать презентацию и рассказать о том, как это все происходит на практике. Кто-то относится к этому положительно, кто-то отрицательно. Все люди разные. Есть преподаватели советской закалки, для которых важно, чтобы ты просто присутствовал, не важно, слушаешь ты что-то или нет» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Иногда преподаватели не знали, что я совмещаю. Если говорить в большей степени, даже не сколько за себя, а за всю группу, то, когда преподаватели узнавали, что кто-то совмещает, они относились либо плохо, либо нейтрально. Потому что ребята не ходили на предметы, не сдавали какие-то вещи вовремя» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Преподаватели относятся отрицательно. Они не объясняют, но у нас очень консервативные преподаватели на факультете, пожилые люди, у них убеждения такие, что учеба прежде всего. Не практики, а теоретики» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

И все же хочется отметить, что в последнее время наметилась тенденция к взаимопониманию между работающим студентом и учебным заведением. Некоторые вузы начинают перестраивать систему

обучения, чтобы дать возможность студентам использовать теорию на практике.

«У нас многие факультеты строят свое расписание так, чтобы студенты работали. Это занятия вечером и занятия в субботу» [Смулянская, 3-2, ж, 30, 2008].

«У нас на специалитете всегда на пятом курсе учеба начинается в 7 вечера и подразумевает то, что люди на 5-м курсе начинают работать» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«Мы создаем условия, которые позволяют ребятам и работать, и учиться. Например, у старших курсов свободное посещение занятий, также мы их информируем о имеющихся возможностях практик и стажировок» [Смулянская, 3-1, ж, 33, 2005].

«— А существуют ли на нашем факультете возможности совмещать?»

— Да, я считаю, что есть, особенно в магистратуре.

— Расписание?»

— Согласна, нужно стараться учебный процесс ориентировать на необходимость высвобождения половины дня, логично, что не в середине дня, и руководители программ действительно над этим задумываются и стараются» [Матвеева, 3-1, ж, 31, 2008].

Что касается родных и близких, то эта категория людей, как правило, не имеет единого мнения и не навязывает свое, оставляя выбор студенту.

«Близкие относились хорошо, говорили только, чтобы это не влияло на учебу» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

«Близкие оставляют на мой выбор» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

Чтобы не упустить учебу и преуспеть на работе, необходимо выбрать правильный способ совмещения. Если есть такая возможность, лучше совместить графики учебы и работы таким образом, чтобы они не пересекались.

«Занятия я не пропускала, я подстраивала графики и довольно много успевала» [Хожаева, У-1, Ж, 25, 2011].

«Я работала по гибкому графику. Это и смены два через два, и в принципе ненормированный рабочий день» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Но, как утверждают респонденты, иногда даже при отсутствии такого графика можно совместить учебу и работу без ущерба для того и другого.

«— Работа была рядом с университетом, отпрашивался на 40 мин, отмечался в университете и опять на работу. Пары пропускал.

— Отражалось ли на успеваемости?»

— Нет» [Матвеева, У-1, м, 22, 2013].

«— Какой у Вас средний балл диплома?»

— 4,8.

— Не сказалось ли совмещение работы и учебы на Вашей успеваемости?

— Нет, потому что я начала работать во второй половине 4-го курса, когда количество предметов уже снизилось, фактически до нуля (необходимость очного присутствия в университете снизилась). Конечно, было уже намного меньше времени посвящено образованию, но это уже не было критически важно на тот момент, потому что это был завершающий 4-й курс, предметы были более дополнительного характера. Конечно, было сложно готовиться к государственному экзамену, к диплому, но, к счастью, все получилось. Поэтому, если хотеть чего-то, то можно и совмещать работу и учебу» [Смулянская, Р-3, жс, 22, 2013].

«Пропускала занятия. Но это было редко, поскольку, когда работаешь в магазине, то там гибкий график. Допустим, можно утром четыре часа отработать, прийти вечером на два часа. При этом днем съездить на пары. То есть пропускала я не так часто... бывали какие-то форс-мажорные обстоятельства, когда нужно было остаться на работе.

Все, что я пропускала, я старалась переписать, выучить, доделать, т.е. в принципе по большей части не влияло» [Логинова, Р-1, жс, 22, 2013].

«— А вот на успеваемости это все-таки как-то отражалось?

— Нет, не так сильно» [Сапразиева, Р-1, жс, 22, 2013].

«Практику я прошла в другой компании на пару месяцев ранее. И после этого устроилась. Не могу сказать, что мне было сложно, потому что достаточно свободный график по учебе был, уже сама себе принадлежала. Нужно было просто выделить время, распланировать (его) на написание диплома, защиту и подготовку к госэкзаменам, поэтому я бы сказала, что это было легко» [Осипова, Б-1, жс, 24, 2011].

«До 5-го курса: я учусь до двух часов, после двух — работаю. Так со 2-го курса. На 5-м курсе у нас понимали, что все уже работают, учеба с 6—7 вечера, спокойно можно работать полный день и идти на учебу... Да, понятное дело, когда начинаешь работать, у тебя какие-то проекты, все интересно, все нужно успеть, там учеба другая, ходишь на курсы, которые связаны с работой» [Матвеева, Р-3, жс, 26, 2011].

«— Я особо не пропускала занятия. У меня была договоренность на полставки, 20 ч я должна была отработать. Зарплату получала тоже за 20 ч. По факту я работала очень гибко, мне давали определенный объем задач, которые я должна сделать с учетом, что я работаю 20 ч. Я приезжала к 8, а уезжала в 12, с часу до четырех я занималась, потом приезжала обратно, там сидела до 9.

— Как Вы считаете, отражалась ли Ваша работа на успеваемости?

— Я считаю, что нет, потому что в магистратуре было гораздо легче учиться, гораздо меньше было сложных задач. Я более эффективно научилась планировать свое время, более эффективно использовала выходные. И то, что я работала, помогало в учебе, эссе я писала на основе опыта работы. Это было ценно. Преподавателями это хорошо оценивалось. Поэтому я не думаю, что работа мне мешала» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

При этом, совмещая учебу и работу, необходимо понимать, что в ряде случаев все же успеваемость может снизиться и нужно чем-то жертвовать.

«— Что бы ты могла посоветовать студентам при совмещении? Как успешно успевать там и здесь?

— Уметь договариваться, мне кажется. Во-первых, расставлять приоритеты, уметь чем-то жертвовать. Если ты хочешь получить красный диплом, наверное, не стоит работать. Именно физически истощать себя совсем не стоит. Нужно понимать, что ты, допустим, учишься, чтобы закончить. Понимать, какие предметы тебе необходимы. Договариваться, что, допустим, ты куда-то не ходишь, но сдаешь что-то» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«В нашем университете очень сложно не учиться и работать полный день» [Сапралиева, Р+У, ж, 21, 2014].

Интересно, что в раннем выходе на рынок труда заинтересованы чаще студенты, которые в свое время сделали осознанный и самостоятельный выбор профессии, хорошо представляют свою будущую профессию (см. статью У. Заставы).

Таким образом, идея совмещения учебы и работы стала популярна не только у студентов, но и у работодателей и даже у представителей университетов. И, как можно было убедиться из нашего исследования, на это есть ряд причин: спрос работодателей на выпускников с опытом работы, возможность дополнить теоретические знания практикой, получить финансовую независимость от родителей и даже понять, какое направление деятельности тебе интереснее в жизни.

И современные работодатели стараются идти навстречу работающим студентам, давая им возможность выбрать частичную занятость, определяя сдельную систему оплаты труда или просто предоставляя время на посещение учебного заведения. Постепенно на практику начинают ориентироваться и вузы, формируя расписание так, чтобы студент мог и учиться, и работать без ущерба для того и другого.

Нельзя не согласиться с тем, что совмещение — это огромный труд, требующий много сил и энергии. Но сейчас большинство тех, кто сталкивался с этим, считают такую практику возможной и, более того, полезной.

В завершение хотелось бы отметить, что не стоит бояться того, что совмещение может сказаться на успеваемости. Если грамотно скоординировать и распределить свое время, выбрать род деятельности и период для совмещения, то можно делать это так, что учеба не пострадает. Современный мир открывает миллионы возможностей, и нужно воспользоваться ими в свое время.

ПОПУЛЯРНЫЕ СПОСОБЫ ПОИСКА РАБОТЫ

Логинова В. (Москва)

Одним из наиболее важных вопросов относительно выхода на рынок труда молодых специалистов является способ, которым выпускники будут искать вакансию. На сайте Департамента труда и занятости можно увидеть рекомендации по всем основным способам поиска работы [Способы поиска работы, 2014].

Прежде всего, это **Московская служба занятости** населения. Департамент заявляет о том, что она располагает базой данных из нескольких тысяч вакансий по Москве. Кроме того, служба занятости может предоставить информацию о потребностях рынка труда на данный момент, дать рекомендации по поводу выбора подходящей работы и технологии трудоустройства. Однако департамент делает поправку на то, что далеко не все компании и предприятия сотрудничают с городской службой занятости, поэтому не стоит останавливаться на одном способе поиска.

Другой способ поиска — **непосредственное обращение к работодателям**. С помощью его можно быстро получать информацию о наличии вакансии в интересующей организации или определенном районе города. Кроме того, он полезен в том случае, если потенциальный работник обладает редкой профессией и проблематично найти предложения о работе более распространенным способом.

Еще один метод — **сеть Интернет**. Он является наиболее распространенным в настоящее время и удобен тем, что с его помощью можно найти работу любого «уровня» (от руководителя до рабочего), просмотреть бесчисленное количество компаний и вакансий, задать конкретные критерии потенциальной работы, затратив минимальное время. Осуществлять такой поиск можно на специальных сайтах, на сайтах, посвященном подбору персонала для определенных сфер деятельности, сайтах компаний или кадровых агентств. Следует создать анкету и получать на нее отклики, можно самому откликаться на имеющиеся предложения или рассылать резюме в компании.

Кроме того, можно искать информацию в **СМИ** (газеты, журналы, объявления по радио или телевидению). Как правило, с помощью средств массовой информации ищут специалистов в разных областях и рабочих. Такой способ хорош тем, что, как и в предыдущем случае,

можно увидеть большой объем предложений. Однако не все фирмы сообщают о наличии вакансии таким образом.

Также можно узнать о наличии вакансий у **коллег, знакомых или родственников**. Данный способ является эффективным в случае, если запрос о работе будет корректно сформулирован и изложен большому числу окружающих. Нужно четко представлять варианты работы, которые могут заинтересовать, свои планы и профессиональную компетенцию.

Последний метод поиска, который предлагает Департамент труда и занятости, — это обращение в **негосударственные организации по трудоустройству**. Они оказывают помощь по трудоустройству на платной основе. Рекомендуются прежде узнать условия, на которых осуществляется подбор вакансии. Обычно такие агентства составляют резюме, рассылают его в компании и кадровые агентства и в результате предлагают несколько вариантов подходящей работы. Кроме того, с их помощью можно устроиться на временную работу. Стоит попробовать обратиться в специализированные по отраслям агентства, так как они могут предоставить больше предложений о работе.

Департамент ничего не говорит о поиске работы с помощью университетской службы занятости, указывая только на часть ее функций, говоря о том, что следует посещать специализированные массовые мероприятия по трудоустройству, такие как «Ярмарка вакансий» или «День карьеры».

В заключение даются некоторые рекомендации по поиску работы [Способы поиска работы, 2014]:

1. Искать работу следует разными способами, определив на практике наиболее эффективные именно для данного случая;
2. Стоит использовать одновременно несколько способов поиска работы;
3. Необходимо сочетать активные и пассивные варианты поиска;
4. Следует заниматься поиском работы каждый день и продолжать его до получения конкретного предложения.

Роль служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов уже в конце 1990-х гг. значительно снизилась: доля выпускников, трудоустроившихся через службы занятости с 1997 по 1999 г., уменьшилась с 53 до 35%, чуть более половины из найденных вакансий пришлось на полученную в вузе специальность. Молодые специалисты не обращались в такие службы до тех пор, пока им не присваивали статус безработных. В 2000 г. наиболее популярным способом поиска было обращение к знакомым/друзьям/родственникам (около 60% молодых людей), на втором месте — непосредственное обращение к работодателю (около 30%), и только 10% молодых специалистов решились обратиться в службу занятости [Селиванова, 2003, с. 31].

Исходя из данных исследования «Адаптация молодых специалистов на современном рынке труда», проведенного в мае 2005 г., были сделаны некоторые выводы относительно наиболее популярных путей трудоустройства [Аврамова, Верпаховская, 2006]. В основном респонденты рассчитывали на помощь родственников, друзей и знакомых. Доля таких выпускников составила около 70%. Остальные же способы поиска работы оценивались как менее эффективные. На второе место были поставлены объявления в СМИ (около 16% респондентов считают, что с помощью такого инструмента поиска действительно стоит искать работу). Что касается сети Интернет, то ее признают только 5% опрошенных.

Перейдем к **оценке способов поиска работы, данной респондентами нашего исследования** (весна-лето 2014 г.).

Для начала проанализируем мнение опрашиваемых относительно поиска работы **через городские службы занятости**. Все отзывы относительно данного метода были отрицательными. Респондентам предоставлялась возможность «расставить по местам способы поиска работы». В результате каждый опрашиваемый присудил городской службе занятости последнее место. Респонденты считают такие службы устаревшими и неэффективными. Никто из участников интервью не обращался к такому способу и не слышал рекомендаций в его адрес от знакомых.

«Не сталкивалась лично, но отзывы нелестные» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

«Никто из моих знакомых не трудоустроился через государство (государственные службы занятости)» [Владимирова, Р-3, ж, 2012].

Респонденты пришли к выводу, что данным способом пользоваться молодому специалисту с дипломом экономиста нецелесообразно.

«Не уверена, что городские службы занятости могут предложить качественную позицию для выпускников экономического факультета» [Хожяева, Р-1, ж, 25, 2011].

Причиной неэффективности их работы может быть отсутствие финансового стимула предоставлять качественную информацию.

«Не мотивированы помочь безработному» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

Наиболее популярный способ — поиск **через интернет** (как правило, это **сайты крупных агентств по подбору персонала — HH, career.ru** и т.д., а также дополнительная информация из соответствующих форумов).

«В первую очередь я использовала самый распространенный сегодня способ поиска работы — это интернет (сайты самих компаний и сайты поиска работы, типа HH)» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

«Создала на сайте *НН* анкету, это и был основной способ поиска работы» [Логинава, Р-3, ж, 23, 2012].

«Я разместила резюме и откликалась на те, которые мне казались интересными» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

90% респондентов поставили данный способ на первое место. Это идеальный вариант для того, чтобы найти первую работу или стажировку, там всегда много предложений на любой «вкус».

«В основном сейчас — это с помощью интернета. Интернет — это наше все. Есть много различных профессиональных сайтов, форумов, на которых можно найти много информации, вакансий, отзывы от ребят, которые там работают» [Смулянская, Р-3, 22, ж, 2013].

«В современном мире проще всего воспользоваться интернетом и походить по выставкам. Если не учитывать помощь родителей и знакомых» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

Плюс данного способа состоит в том, что на большой объем спроса предоставляется не меньший объем предложений. К тому же будущий работник сразу видит наиболее важные характеристики работы: зарплата, обязанности, гарантии от компании, требования к должности и т.д. Кроме того, минимизируются временные издержки — соискатель откликается на интересующее предложение и ждет ответа работодателя. Посредничество крупных агентств по персоналу увеличивает объем информации, упрощает поиск, гарантирует обратную связь с работодателем.

«Хороший способ с минимальными затратами личного времени на поиски» [Хожаева, Р-1, ж, 25, 2011].

«Есть небольшая мотивация помочь (процент с каждого устроившегося)» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

«У них имеются наработки именно по тому, что ты хочешь» [Логинава, Р-5, ж, 23, 2013].

«Иногда работодатель тебе не отвечает, даже после собеседования говорят, что перезвонят при любом ответе. Многие компании не перезванивают, если есть отрицательный ответ. А через HR-компании они перезванивают в любом случае, дают какой-то *feedback* (обратную связь). Очень удобно» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

Вторым по популярности способом является поиск **через знакомых (коллег по альма-матер)**.

«Думаю, знакомство как способ устроиться на работу очень широко распространено, особенно в России» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

«Я думаю, что это достаточно распространенное явление. Слышу, там кто-то как-то кого-то пристроил, в моем окружении не было такого» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013].

Большинство респондентов отзываются о данном методе положительно и рекомендуют им пользоваться. Многие уверены, что их зна-

комые (коллеги по альма-матер — однокурсники и предшественники) наиболее полно осведомлены о существующих проблемах трудоустройства, знают, куда именно ты хочешь попасть работать, на что ты способен.

«Полезно, так как они знают, что именно ты ищешь, могут подсказать, где требуется такой сотрудник» [Логинава, Р-3, ж, 23, 2012].

«Когда общаешься, лучше знаешь о проблемах, и, может быть, у кого-то найдется что-то для тебя» [Логинава, Р-5, ж, 23, 2013].

«Твои ровесники и знают все общие актуальные проблемы» [Смулянская, Р-3, 22, ж, 2013].

«Когда устраиваешься на работу по знакомству, ты знаешь те подробности, которые ты бы не знал (без знакомства). Мои однокурсники предпочитали такой способ. У меня такого опыта не было» [Хожаева, Р-1, ж, 25, 2011].

Респонденты говорят о том, что если ты уже где-то работал или проходил стажировку, то велик шанс того, что тебе предложат что-то еще твои старые знакомые.

«Мне кажется, сильно преобладает знакомство как способ поиска, когда ты знакомишься с людьми на каких-то подработках, мероприятиях, а потом они тебя всегда могут порекомендовать, посоветовать, либо зная, что у тебя заканчивается какая-то должность, какая-то работа — схедхантить тебя на что-то» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Опрашиваемые молодые люди уверены, что такой способ трудоустройства может иметь место на современном рынке труда, но при этом в будущем сотрудник не должен иметь каких-либо преимуществ перед остальными. Кроме того, некоторые респонденты считают, что даже если потенциального работника рекомендуют в компанию его знакомые, он должен пройти все общепринятые этапы отбора. Тогда такой способ будет действительно полезным.

«В крупных компаниях сегодня очень распространено трудоустройство через знакомых. В той компании, в которой я сейчас работаю, люди, который привели специалиста, прошедшего все этапы отбора, получают премию за такого сотрудника... Это еще нормальный способ, поскольку человек все равно проходит все этапы отбора. А если просто приводят на работу людей и сажают их на места, и они ничего, по сути, не делают, только потому что они чьи-то родственники, — это очень плохо. Поскольку это не дает развиваться другим сотрудникам» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Кроме помощи знакомых и однокурсников, молодые специалисты могут прибегнуть к **связям родителей/родственников**. В данном случае мнения респондентов были гораздо менее однозначными. Около 70% считают, что так искать работу не стоит. Во-первых, многие не хотят зависеть от своих родственников и быть им чем-то обязанными, во-вторых, боятся мнения коллектива.

«Родители вообще не должны вмешиваться в поиск работы» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

«Я презираю это. Человек должен добиться всего сам» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Ну, меня долго это останавливало, именно прийти на собеседование в нашу фирму. Потому что думала, что родственные связи — это не очень хорошо. Боялась, что коллектив не примет, какие-то недостатки будут» [Логинова, Р-5, ж, 23, 2013].

Часть респондентов высказывалась, что такой способ устройства нарушает конкуренцию на рынке труда, что все должны быть в равных условиях после окончания вуза, что карьера должна зависеть от собственных способностей и навыков.

«Я думаю, что на рынке должна существовать здоровая конкуренция, а такие примеры нарушают конкуренцию и отрицательно сказываются на справедливом распределении рабочих мест. В компании должен быть при приеме такой отбор, который бы минимизировал возможность устройства только на основе связей и знакомств» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

«Не совсем честно по отношению к другим сотрудникам» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013].

Однако другая часть респондентов пришла к выводу, что если есть возможность трудоустроиться с помощью родственных связей, то ею нужно пользоваться. Аргументы «за» были следующими.

Родственники могут предоставить наиболее полную информацию о вакансии, заинтересованы устроить на лучшее место, могут поддерживать при дальнейшем продвижении.

«Большая вероятность трудоустроиться, есть возможность открыто узнать обо всех плюсах и минусах работы, а также получить преимущества за счет знакомств» [Хожяева, Р-1, ж, 25, 2011].

Кроме того, поиски работы сразу после окончания вуза при отсутствии опыта работы могут затянуться, тогда только связи могут повлиять на сложившуюся ситуацию.

«Быстрый результат и наилучший вариант из возможных (родители мотивированы помочь ребенку)» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

«Многих устраивают родители по знакомству. Некоторые ищут самостоятельно, но это бесконечная череда собеседований. Мои одноклассники, например, закончили в июне и к октябрю только-только вышли на работу» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

Также только с хорошими знакомыми или родственниками часть респондентов рекомендует открывать свое дело:

«Сама не устраивалась, но с родственниками можно «запустить» свое дело» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

В таких расхождении мнений проглядывают как неравные возможности у наших респондентов воспользоваться этим способом

поиска работы, так и кризис мнений о частном и общественном правильном поведении: в принципе эффективное функционирование рынка труда страдает, но отдельному работнику это приносит выгоды. В итоге преобладает мнение о том, что если у молодого специалиста есть способности и желание работать, то не стоит отказываться от чьей-то помощи.

Еще способ — **прямое обращение в отдел по персоналу компании**. С таким способом поиска сталкивались немногие респонденты, но среди тех, кто устраивался подобным образом, все остались довольны. Большинство считают этот метод эффективным и приемлемым.

«Наиболее эффективно, сразу обращаешься к работодателю» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013].

Такое признание прямое обращение получило ввиду того, что будучий работник обращается именно туда, куда он хочет устроиться, имеет конкретную цель, сам формирует критерии поиска.

«Полезно самому искать работу, так как тогда она будет отвечать твоим запросам» [Логинава, Р-3, ж, 23, 2012].

Не все решаются действовать напрямую, так как считают, что если компания не размещает объявление о вакансии, значит, ей не нужны новые сотрудники. Однако практика доказывает, что если ты хочешь работать именно в этой компании (компаниях данной отрасли), то действительно стоит попробовать свою удачу. Кроме того, большинство руководителей ценят целеустремленность и настойчивость, поэтому подобное обращение будет воспринято положительно.

«В первое время я сама обзванивала работодателей, говорила, что сейчас приду. Что меня удивило, они не отказывали» [Сапрылиева, Р-2, ж, 26, 2011].

Следующий способ — **поиск работы через объявления в печатных газетах и журналах**. Среди респондентов он не очень распространен. Но есть пример положительного результата:

«Начинала искать работу по различным газетам, оставляла свои резюме на сайтах типа «Хедхантер». Свою работу нашла в газете «Работа и зарплата», объявление увидела, позвонила, пришла на собеседование» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013].

Минусом такого поиска является то, что не всегда газета или журнал оказываются под рукой, на покупку печатных СМИ нужны средства. Зато если организация разместила объявление об открытой вакансии, то это гарантия того, что им нужен сотрудник. В данном случае, как и при поиске через интернет, кандидат может увидеть основные характеристики и запросы относительно данной работы.

Последний инструмент трудоустройства, о котором мы хотели сказать, — обращение в **университетские службы занятости**. Часть ре-

спондентов считают такие службы не очень эффективными. Более трети респондентов вообще никогда не интересовались возможностями, которые они предоставляют, или говорили о том, что в их университетах практика подобного трудоустройства вообще не развита. Они уверены, что этим службам стоит более активно работать как со студентами, так и с компаниями, предлагать не только стажировку, но и постоянное рабочее место.

«Может быть, если бы служба занятости поактивнее работала со студентами, я бы и заинтересовалась» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

«По факту ни одного из моих знакомых центр занятости университета не устроил на работу. В моей практике такого не было. Да, мы заполняли какие-то заявки, просто для того, что это нужно было заполнить для них. Им, видимо, нужна какая-то статистика. Но чтобы устраивали на работу, такого не было» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«По поводу стажировки — да, обращалась. Они помогают. А по поводу работы... Есть хорошие крупные компании, которые предлагают вакансии, но это редкость. То есть найти хорошую работу именно в университетских службах сложно» [Логинова Р-5, ж, 23, 2013].

Часть респондентов уверена, что службы трудоустройства при вузах должны просто информировать выпускников об имеющихся возможностях или предоставлять стажировки, но не более того.

«Организации и вузы — только на уровне организации мероприятий (типа ярмарок вакансий). Что и делается сейчас. Мне кажется нелепой идеей, что вуз или государство обязаны устраивать на работу выпускников» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

«В университете должны быть службы занятости, потому что они регулируют взаимодействие вуза с работодателем. Они должны быть связующим звеном. Их работа — это двухстороннее информирование, дальше они ничего делать не должны» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Однако около трети студентов/выпускников довольны работой таких служб и считают, что все предлагаемое ими было полезно, интересно и эффективно для дальнейшего трудоустройства. Большинство из этих респондентов воспользовались предлагаемыми стажировками. Кроме того, компании, которые приходят в университеты по просьбе служб занятости, вызывают у респондентов больше доверия и интереса.

«Если в твой университет пришла компания, то это тоже определенный знак, что стоит обратить внимание на эту компанию. Ты уже более ей доверяешь» [Смулянская, Р-3, 22, ж, 2013].

«В университет приходили представители компании, менеджеры, они до такой степени меня вдохновили, рассказали столько интересных вещей, после чего я решила попробовать подать заявку в отдел

маркетинга и попробовать свои силы в этой сфере» [Смулянская, Р-3, 22, ж, 2013].

«У нас была неделя карьеры в университете, рассказывали о различных возможностях для студентов и выпускников. Заинтересовалась «Юнилевером», просто был случайный выбор компании, прошла на стажировку» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

«У меня несколько подруг работает в министерстве, и они туда устроились по линии университета. И там проходили практику, и туда устроились работать и счастливы» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

«Кто-то, я знаю, устраивался через факультет, довольно много, кстати. Через программы стажировок» [Логинова, Р-3, ж, 23, 2012].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в настоящее время среди выпускников-экономистов ведущих московских вузов/факультетов большая часть прибегает к поиску работы через интернет (специализированные сайты) и обращается к знакомым, однокурсникам. Кроме того, выпускники и студенты старших курсов зачастую пользуются стажировками, которые предлагают университетские службы занятости. Респонденты никогда не обращались в городские и коммерческие службы занятости. Первые они считают неэффективными и устаревшими. Что касается вторых, то некоторые рекомендуют их в качестве «запасного варианта» поиска. К помощи родственников и родителей рекомендуют обращаться далеко не все, так как считают это несправедливым, неправильным и приемлемым только в случае крайней необходимости. Кроме того, всегда можно напрямую обратиться в интересующую компанию и заявить о своем желании работать в ней. Такой способ трудоустройства наши молодые люди сочли эффективным и релевантным. Видимо, диплом экономиста престижного вуза облегчает трудоустройство. Респонденты находят работу, используя интернет, социальные сети сокурсников (выпускников), прямые обращения к работодателям, и не успевают воспользоваться менее эффективными способами поиска работы.

В ходе интервью были заданы вопросы о проблемах, возникших при поиске. Некоторые из них возникли из-за **неадекватных запросов студентов**. Респонденты приводили несколько примеров, когда требования студентов/выпускников к работе не соответствовали их квалификации. Все случаи касались неадекватных пожеланий относительно заработной платы.

«Во-первых, удивляет самонадеянность людей, я не говорю о качестве образования, но даже умственные способности... просят заработную плату 80 000 первоначально, по-моему, неадекватно» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

«Подруга ищет стажера-помощника. Запросы нереальные по уровню зарплат. Просит 70 тысяч, не умея делать ничего» [Хожалева, Р-1, ж, 25, 2011].

«Есть люди, которые ожидают неадекватно высокой зарплаты в самом начале. Имея хотя бы немного опыта, уже можно на что-то претендовать» [Логинова, Р-3, ж, 23, 2012].

«Приходили барышни 18–20 лет, которые ничего не знали, но с запросами. Запросы выражались не столько в заработной плате, я готова была дать человеку столько, сколько он стоит, хорошие деньги. Но дайте мне хороший проект, при этом я не знаю, что там буду делать, я не знаю, как это делать. Вот это я, наверное, считаю неадекватностью» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

Нет ничего удивительного в том, что выпускники престижных вузов хотят иметь высокую зарплату с самого начала карьерного пути. Но очевидно, что нужно рационально оценивать не только свое образование, но и навыки, которые можно приобрести только с опытом.

В завершение исследования вопроса поиска работы следует дать некоторые **рекомендации** респондентов. Все молодые специалисты с уверенностью говорят о том, что найти хорошо оплачиваемую и интересную работу выпускнику экономического факультета престижного вуза не составит большого труда.

«Мне кажется, без работы сейчас остаются только те, кто не хотят искать работу» [Владимирова, Р-1, ж, 24, 2011].

В большей части только от самого выпускника зависит, сможет ли он хорошо трудоустроиться или нет, не стоит рассчитывать, что вакансии «упадет в руки» просто так.

«Человек должен думать о своем трудоустройстве на 80%, дальше вуз, дальше государство. Но тут все взаимосвязано» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

Главное, не сдаваться, даже если вначале не получается найти работу, полностью отвечающую запросам. Можно попробовать себя в разных сферах. Велика вероятность того, что в результате рабочей мечты окажется та, которая вначале даже и не рассматривалась. Кроме того, иногда полезно вначале пройти стажировку, чтобы понять, действительно ли выбранная сфера полностью устраивает и стоит ли двигаться именно по такому пути.

«Я сначала посоветую им поработать в общественных организациях некоммерческих, где они смогут расширить свою сеть контактов максимально, быть активными в вузах, студсоветах, в каких-то внешних вещах, а потом устраиваться через знакомых. Я, наверное, помогу через своих знакомых» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Респонденты советуют искать работу как можно активнее и целенаправленнее. Использовать возможности поиска по интернету, выделять для себя конкретные направления и компании и добиваться трудоустройства.

«Мне кажется, сейчас все так на поверхности. Ты заходишь на *FutureToday*, видишь крупнейшие компании и понимаешь, что, на-

верное, ты хочешь там работать. В принципе тебе нужен только интернет: ты находишь работу, заказываешь пиццу и далее по списку. Я думаю, не нужно ничего такого, потому что те, кто ищет работу, тот ее всегда найдет» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013].

В современных условиях можно найти работу, не выходя из дома, благодаря некоторым специализированным сайтам. Не стоит ими пренебрегать, так как там всегда можно найти много вариантов. Поиск работы тоже дает некоторые навыки, поэтому главное не сдаваться.

«Я бы советовала искать, подавать резюме. Это определенный опыт. Чтобы не отчаивались, если сразу не получается, понимали, что где-то принимают, где-то нет» [Логина, Р-5, ж, 23, 2013].

Участники опроса уверены, что большинство компаний сейчас хотят видеть в своем штате выпускников и предоставляют им возможности для начала карьеры и дальнейшего роста. И если раньше это относилось к небольшим или средним организациям, то сейчас практически все крупные международные компании рады видеть у себя на стажировках выпускников и студентов старших курсов, которых в дальнейшем устраивают на постоянную работу.

«Я считаю, что кто ищет, тот всегда найдет. И для самых хороших, толковых ребят проблем нет, потому что это весь малый и средний бизнес, там можно договориться. Я работала в не очень большой компании, в 100 человек, и там можно было вполне договориться. С точки зрения крупного бизнеса, там сложнее, но как сейчас я вижу, и «Кока-кола», «Американ Табакко» и другие крупные компании стали тоже это делать, чтобы привлечь к себе толковых ребят на старте, пока их не разобрали другие» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Таким образом, для начинающих свою профессиональную деятельность важно четко представлять план действий, определить интересующее направление, тип компании, объем рынка, который она должна занимать (маленькая отечественная компания или международная корпорация), критерии, по которым будет осуществляться поиск рабочего места. Нужно выделить для себя интересные направления, будь то финансы или маркетинг, страхование или *HR*. Но нельзя забывать о том, что если что-то не устраивает, то всегда можно изменить направление деятельности и заняться чем-то новым. Можно попробовать себя на какой-то временной вакансии, обратиться в отдел трудоустройства в вузе для помощи в поиске стажировки/практики.

Не стоит бояться обращаться в компании напрямую. Если вам действительно хочется там работать, то всегда можно найти способ убедить работодателя выбрать именно вас.

На одном варианте поиска останавливаться не стоит. Практика показывает, что наиболее эффективно сочетать разные инструменты

и не отказываться от помощи. Респонденты говорят о том, что стоит сочетать поиск через интернет и знакомых (данные способы поиска признаны наиболее эффективными; интернетом пользовались все опрошиваемые, а через знакомых смогли найти работу около половины респондентов). Нужно вести себя наиболее активно при поиске, рассылать анкеты в интересующие компании, покупать специализированные газеты с объявлениями об открытых вакансиях, следить за новостями на сайтах организаций.

Вместе с опытом работы расширяется и круг знакомых, которые в дальнейшем могут порекомендовать на хорошее место работы. Не все согласны принимать помощь родственников и родителей. Но если потенциальный работник соответствует всем требованиям, то даже такой способ признает большинство респондентов.

Городские службы трудоустройства признаны наименее эффективными способами поиска, к ним не обратился ни один из опрошиваемых. Что касается частных служб, то они также не пользовались спросом среди наших респондентов, однако они говорили о положительных примерах трудоустройства с их помощью у знакомых.

Нельзя забывать о том, что даже при наличии четких критериев, сильного желания трудоустроиться и постоянном разнообразном поиске можно «остаться не у дел» из-за чрезмерно больших амбиций. На начальном этапе работы ни один работодатель не готов предложить высокую зарплату, так как не знает, на что способен молодой специалист. Важно понимать, что через какое-то время все может измениться и невысокая должность, и оплата труда превратятся в очень достойные.

Итак, диплом экономиста престижного вуза облегчает трудоустройство. Респонденты находят работу, используя интернет (в основном крупные агентства по трудоустройству), социальные сети соцсетей (выпускников), прямые обращения к работодателям, и не успевают воспользоваться менее доступными, менее популярными или менее эффективными способами поиска работы – родственными связями, городскими службами занятости, печатными СМИ. Службы занятости университетов постепенно занимают свое место в этом процессе, предлагая различные формы контакта работодателей, студентов и выпускников. Сложности трудоустройства часто связаны с завышенными ожиданиями студентов и выпускников.

РОЛЬ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Смулянская Н. (Москва)

В контексте темы трудоустройства молодых специалистов интересно проследить, насколько эффективно работают службы занятости — городские и факультетские. И чем отличается и насколько эффективна деятельность коммерческих служб занятости. В ходе исследования работников и учащихся опрашивали об эффективности поиска работы через разного рода службы занятости. Также был отдельный блок вопросов про деятельность служб занятости на факультетах, ответы на которые могут прояснить ситуацию. Для получения экспертного мнения противоположной стороны опрашивались представители служб занятости некоторых экономических вузов и факультетов (МГУ им. М.В. Ломоносова (экономический факультет), РЭУ им. Г.В. Плеханова) и других вузов (РАНХиГС при Президенте РФ и МГИМО). Стоит отметить, что не все службы занятости экономических вузов охотно шли на контакт. Большинство из них даже просило заранее осветить круг предполагаемых вопросов. Однако сама беседа во всех случаях проходила в итоге в достаточно лояльной обстановке.

Государственные и коммерческие службы занятости занимают свои самостоятельные ниши в вопросах трудоустройства выпускников.

Государственная служба занятости в основном занята оказанием всесторонней помощи различным категориям граждан, которые имеют пониженную конкурентоспособность на рынке труда. При реализации основных направлений активной политики занятости данная служба должна взаимодействовать с широким спектром социальных партнеров. Коммерческие организации возникли с появлением рыночных отношений в экономике нашей страны. Одни фирмы получают деньги и с работодателей за подбор кадров, и с работников за предоставление возможностей трудоустройства. Работник, обращающийся в такую фирму, платит деньги за то, что его координаты внесут в банк ищущих работу по специальности, которую он избрал. Другие фирмы получают деньги только от работодателей за подбор кандидатов на вакантные рабочие места. В таком случае взимание

денег с ищущих работу за внесение информации в банк специалистов не производится. Тем самым привлекается большее количество потенциальных специалистов, среди которых производится дальнейший подбор кадров. Однако при этом могут оказываться те или иные дополнительные платные услуги для ищущих работу, такие, как психологическое тестирование, консультации по планированию карьеры, занятия по поиску работы и трудоустройству, помощь в составлении резюме и т.п. Из этого видно, что для компании, а порой и для самого работника данный способ поиска работы достаточно затратный [Змияка, 2011].

Очевидно, что в двух этих структурах статистически легко проследить процент трудоустроенных специалистов, которые к ним обращаются. Ведь непосредственное соотнесение вакансии с подходящим резюме и дальнейшее трудоустройство клиента — основная функция данных институтов.

У факультетских служб занятости спектр задач гораздо шире: от устройства ярмарок вакансий до ведения сайта, на котором любой студент или выпускник может самостоятельно подобрать себе подходящую стажировку или работу. Прямое отправление резюме студента работодателю происходит достаточно редко. И то чаще для устройства на практику или стажировку. Но все эти мероприятия пусть и косвенно, зато достаточно сильно могут помочь в определении дальнейшей карьеры. Поэтому логично считать, что любой студент, заинтересовавшийся компанией через любое подобное мероприятие и получивший в ней работу, уже трудоустроился с помощью службы занятости своего факультета.

Особенностью работы городских служб занятости является открытость информации об имеющихся вакансиях. Услуги данных структур бесплатны, так что держать информацию в секрете нет необходимости. Получить список подходящих своим профессиональным качествам вакансий может даже человек, не зарегистрированный в данной службе как безработный. Этот факт порождает несколько особенностей [Змияка, 2011].

Во-первых, у работодателей есть желание сузить поток претендентов до лиц с конкретными характеристиками. Некоторые работодатели ограничивают информацию о своих вакансиях, используют не государственную службу занятости, а другие каналы, чтобы рассматривать потенциальных работников с конкретными характеристиками (требование к службе занятости проводить не только поиск, но и отбор). Во-вторых, работодатели защищают себя от лиц, не собирающихся работать, но приходящих за справкой об отказе в трудоустройстве, чтобы получать пособие по безработице. В-третьих, работодатели защищают себя от того, чтобы отвечать «опоздавшим» претендентам после занятия вакансии.

Для безработных государственная служба занятости как канал поиска работы связана с малыми затратами средств, даже наоборот, возможно получение пособия по безработице. Но использование этого канала предполагает относительно высокие затраты времени, посещение центров занятости, беседы с консультантами. Использование государственной службы занятости более эффективно для рабочих, чем для специалистов, так как структура вакансий в государственных центрах занятости больше смещена в пользу рабочих специальностей.

Использование негосударственных агентств для поиска работы иногда связано с денежными издержками, но не во всех случаях (в агентствах по трудоустройству услуга предоставляется соискателю вакансий, он же их и оплачивает). Использование данного канала поиска работы связано также с временными издержками, которые в последнее время существенно снижаются за счет использования интернет-технологий [Змияка, 2011].

Остановимся подробнее на мнениях наших респондентов о роли городских, коммерческих и университетских служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов. Напомним, что о роли университетских служб занятости мы спрашивали как выпускников, так и работников данных служб.

1. Роль государственных служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов. В целом большинство опрошиваемых респондентов склонны ставить помощь городских служб занятости на последнее место. Никто не привел конкретного примера трудоустройства молодого специалиста с помощью данного института, большинство респондентов вообще не сталкивались с работой данного органа ни в каком формате: «Никогда не встречалась с работой городских служб занятости» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. Более того, представитель службы занятости на факультете подтвердила на конкретном факте, что очень малая часть выпускников, в частности РАНХиГС, находятся на очереди в службе занятости: «Мы делали запрос в службу занятости городскую в конце прошлого года, и по этим данным только 0,5% обучающихся в академии обращались в службу занятости» [Смулянская, З-1, ж, 30, 2008].

Основные причины низкой востребованности услуг городской службы занятости:

- низкая эффективность («Считаю их неэффективными» [Логина, Р-5, ж, 23, 2013]; «Неэффективно» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013]);
- маленький ассортимент вакансий, особенно в отношении экономических специальностей («Никогда не обращалась к ним в рамках моих интересов (международные компании), вряд ли это верный источник» [Владиминова, Р-1, ж, 24, 2011]; «Не

уверена, что городские службы занятости могут предложить качественную позицию для выпускников экономического факультета» [*Хожяева, Р-1, ж, 25, 2011*]);

- большие временные затраты, интернет гораздо быстрее работает («Неизвестно, на какое время могут затянуться поиски» [*Хожяева, У-1, ж, 22, 2014*]);
- институт «изжил себя» [*Логинова, Р-4, ж, 22, 2013*];
- настороженное отношение («Настораживают, связываю с каким-то подвохом» [*Владимирова, У-1, ж, 22, 2013*]);
- молодые экономисты в принципе склонны искать работу самостоятельно.

Все это вполне логично, учитывая современные стратегии трудоустройства. Сегодня процесс поиска работника занимает от одного дня (на горящую вакансию) до нескольких месяцев (в международную компанию при собеседовании с сотнями претендентов). В первом случае компании проще и, что главное, быстрее найти работника своими силами. Во втором — городская служба занятости просто не станет проводить столько собеседований, если будет заранее знать, что большинство из них изначально обречены на отказ со стороны работодателя.

2. Роль коммерческих служб занятости в трудоустройстве молодых специалистов. Оценки роли коммерческих служб занятости уже более положительные («Затратно, но есть результат» [*Осипова, Р-1, м, 26, 2013*]), а респонденты имеют больший опыт общения с ними. Так, к положительным сторонам подобного трудоустройства относят:

- наличие мотивации для хорошей работы («Есть небольшая мотивация помочь — процент с каждого устроившегося» [*Смулянская, Р-2, ж, 23, 2012*]);
- больший по сравнению с городскими и более интересный спектр предлагаемых вакансий («Можно увидеть что-то интересное» [*Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012*]; «Имеют доступ к большому количеству компаний» [*Владимирова, Р-1, ж, 24, 2011*]; «Предложения интереснее, чем у городских служб занятости» [*Владимирова, Р-2, ж, 22, 2013*]; «У них имеются наработки именно по тому, что ты хочешь» [*Логинова, Р-5, ж, 23, 2013*]);
- оптимальные затраты личного времени («Хороший способ с минимальными затратами личного времени на поиски» [*Хожяева, Р-1, ж, 25, 2011*]).

Но некоторые моменты до сих пор не находят одобрения со стороны работников:

- стремление больше заработать на каждом работнике («Пример про кадровое агентство. Сам приходил в качестве наемного ра-

ботника, предлагал 10–15 тыс., девушка-специалист решила продать его за 45 тыс., в итоге работодатель ушел» [Анонимный источник]).

В итоге наиболее общий тезис, описывающий ситуацию при трудоустройстве через коммерческие службы занятости, звучал так: «Они очень хорошо устраивают квалифицированных специалистов, и к ним лучше приходить опытным работникам, чем молодым выпускникам» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013]. Данная концепция тоже вполне поддается логическому обоснованию. Коммерческие структуры получают премию за каждого устроенного сотрудника в размере процентной доли от его оклада. И чем выше квалификация и должность соискателя, тем выше данная доля (помимо того, что и сам оклад будет логично больше). Поэтому мотивация к трудоустройству опытных кадров у них выше.

На эту же ситуацию можно посмотреть и под другим углом. Работодатели обращаются в коммерческие службы занятости иногда из-за специфической базы резюме, которая есть у данных служб. Возможно, что работников на начальные позиции, от которых не требуется специальной квалификации, компания без особых усилий может найти сама. Но когда дело доходит до особых, узкоспециализированных кадров, компания склонна прибегать к услугам коммерческих служб занятости.

3. Роль служб занятости на факультете. Взгляд выпускника. Мнение выпускников о работе служб занятости или центров карьеры на их факультете сложно назвать однозначным. Так, большинство согласно, что данный орган нужен в современной ситуации самостоятельного поиска рабочего места выпускником: «Наш университет очень сильно помогает, центр карьеры, бизнес-клубы. На них можно много чего узнать о компаниях и в дальнейшем устроиться» [Сапрылиева, Р и У, ж, 21, 2014]. Основные функции, которые должен выполнять данный орган:

- фильтр компаний — отсеивание недобропорядочных («Университет должен являться таким фильтром работодателей, которые сильны на рынке, которые обеспечат выпускников легальной, достойной работой, представляющей какие-то перспективы роста» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013]);
- помощь при устройстве на обязательную учебную практику, с которой и начинается карьера большинства студентов («По поводу стажировки — да. Они помогают. А по поводу работы...» [Логинова, Р-5, ж, 23, 2013]);
- профориентация и «суживание» будущей специальности.

Но даже несмотря на то что студенты признают определенную «назойливость» служб занятости (рассылка о вакансиях приходит даже после трудоустройства), часть студентов все равно считает, что

им не хватает настойчивости («Были бы они понастойчивее, я бы, может быть, к ним и обратилась» [Смулянская, Р-2, 23, ж, 2013]; «Вузы должны больше информировать о возможностях и больше сотрудничать с компаниями» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012]; «По факту ни одного из моих знакомых центр занятости университета не устроил на работу» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013]).

Тем не менее, к сожалению, в умах большинства студентов и выпускников вся деятельность служб занятости на факультете сводится к рассылке уведомлений о имеющихся вакансиях в их базе и организации ярмарок вакансий. Из этого можно сделать вывод, что те мероприятия, которые не проводятся непосредственными работниками данных органов (хотя именно они и являются организаторами), не учитываются как деятельность данных служб занятости. Так, двое из опрашиваемых респондентов нашли работу после встречи с представителями компании, которые проводили презентации компании на факультете. Очевидно, что служба занятости сыграла определенную роль в данном мероприятии, однако работники этого не идентифицируют и считают, что нашли работу самостоятельно. Также стоит упомянуть разнообразные мастер-классы по созданию резюме и подготовке к собеседованию, которые проводят разные рекрутинговые агентства при содействии служб занятости на факультете. Косвенно это тоже помощь в трудоустройстве, которая мало кем из выпускников учитывается. Из этого следует, что такой односторонний взгляд может порой дать искаженное представление о реальной ситуации, а службы занятости на факультете работают достаточно эффективно в рамках своих компетенций.

Что касается ярмарок вакансий, то выпускники признают их полезность в плане ознакомления с ассортиментом имеющихся компаний, когда нет конкретных желаний и предпочтений. Однако, если ты уже точно знаешь, где хочешь работать, эффективнее и быстрее связаться с компанией напрямую, и тебя также могут пригласить на собеседование.

4. Роль служб занятости на факультете. Взгляд эксперта. Совершенно иной взгляд на проблему трудоустройства молодых экономистов показала беседа с представителями служб занятости на факультетах. В целом они более оптимистичны во взгляде на данный вопрос (представитель РАНХиГС вообще считает, что «проблема трудоустройства молодых специалистов надумана» [Смулянская, 3-2, ж, 30, 2007]) и особенности в отношении выпускников своего вуза («Нашим выпускникам это точно не грозит» [Смулянская, 3-1, ж, 33, 2005], — на вопрос о возможных проблемах, с которыми столкнутся студенты при трудоустройстве).

По их меркам, к ним обращаются много (даже слишком много) студентов. Но ведь много студентов для центра карьеры в пять чело-

век или 3–12 человек в день — это может быть незначительная часть в масштабах всего вуза. Это тоже надо осознавать.

Как и сами студенты, представители служб занятости предупреждают, что с их помощью проще устроиться (и это чаще происходит) на стажировку или практику. «Больше берут стажеров, которых планируют трудоустраивать в дальнейшем» [Сапралиева, 3-1, ж, 30, 2006]. Данный процесс легко обосновать, ведь работодатели в основном подают в университетские службы занятости вакансии, для которых не требуется опыт работы, а это чаще именно стажировки, ведь с этого этапа начинается карьера в международных компаниях. Плюс к этому, студенту проще прийти в службу занятости и попросить устроить на месячную практику, например, чем самому целый месяц искать подходящую компанию и договариваться с ней.

Службы занятости понимают, что главное — не специальность, и даже не диплом, а «нужно уметь презентовать себя более правильно, не всегда специальность имеет большую значимость. Он должен быть готов совершенствоваться, исполнять аккуратно свои обязанности» [Сапралиева, 3-1, ж, 30, 2006]. Именно на развитие этих качеств и направлена их основная деятельность.

При этом большинство представителей служб занятости предупреждают, что они могут помочь, но советуют студенту приходить к ним с конкретными и адекватными запросами, что может очень ускорить процесс поиска работы или стажировки.

В целом, если у выпускника есть четкие параметры желаемой компании, а еще лучше вакансии, то не будет большой разницы, сам ли он зайдет на их сайт и оставит заявку или сделает это после обсуждения со службой занятости.

Выводы

Реалии современного рынка труда таковы, что молодые и амбициозные специалисты, которые в основном и попали в наше поле зрения, склонны самостоятельно принимать любые важные решения в своей жизни, в том числе и в поиске будущего места работы. И если еще существует практика использования связей в трудоустройстве, то услугами служб занятости пользуются все реже. Основными причинами более активного самостоятельного поиска работы, скорее всего, являются два основных фактора. Во-первых, рынок молодых экономистов (а именно такой мы и рассматривали) является в достаточной степени конкурентным. Соответственно, на одну среднюю по параметрам вакансию найдется несколько претендентов. И здесь зачастую ключевым становится фактор времени: чем быстрее компания обратит на тебя внимания, тем больше шансов у тебя получить работу («Бывают случаи, что утром на *HeadHunter.ru* висит вакансия,

звонишь в обед, а она уже закрыта» [*Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012*]). А использование услуг любых служб занятости увеличивает время подачи резюме. Во-вторых, информация становится все более открытой и доступной. Интернет позволяет сегодня не только просмотреть описание имеющихся вакансий практически любого работодателя, но и напрямую переслать ему резюме в считанные минуты. Даже если ты и не заинтересован в получении какой-нибудь информации, ты ее получишь на тех же ярмарках вакансий и мастер-классах. Тут надо оговориться, что такое поведение соискателя продиктовано и поведением работодателя, ведь компании не склонны прибегать к услугам коммерческих (достаточно дорогих) и городских (у которых недостаточно информации о молодых и достаточно квалифицированных специалистах) служб занятости в поиске работника на начальные позиции. Гораздо проще и выгоднее выложить на сайте вакансию и самостоятельно провести не очень трудный отбор кандидатов. Профессиональные опытные специалисты — другой пример, но он не входит в область исследования.

По причине отсутствия должного ассортимента вакансий и больших временных затрат и выпускники практически полностью игнорируют городские службы занятости как способ поиска работы. К коммерческим службам занятости обращаются, когда по каким-то причинам самостоятельный поиск работы затруднителен. Однако и эти службы получили некоторые негативные отзывы от респондентов.

Совсем отдельно от городских и коммерческих служб занятости стоят службы занятости на факультете. Непосредственное трудоустройство с их помощью проходит чаще на практики и стажировки, чем на полный рабочий день, и практически не попало в поле зрения опрашиваемых нами студентов и выпускников. Не стоит забывать, что в основном это молодые институты, у которых спектр функций гораздо шире. В основных их обязанности входят организация ярмарок вакансий, мастер-классов, прямых встреч с работодателями и многое другое, что тоже, пусть и косвенно, влияет на дальнейшее трудоустройство. Нам удалось выявить пару примеров, когда молодой специалист обратился и в дальнейшем устроился в компанию после встречи с ее представителями в стенах родного факультета. Но молодые специалисты склонны оценивать только количество прямых трудоустройств и поэтому негативнее оценивают работу служб занятости, чем сами представители данных институтов, хотя и считают сам институт очень важным с точки зрения фильтрации недобросовестных работодателей и профориентации студентов младших курсов.

Основная функция городских служб занятости — помощь безработным, которые не смогли по какой-то причине долгое время найти работу самостоятельно. Поэтому вполне логично, что данный инсти-

тут не популярен среди выпускников, которые только начинают свой карьерный путь.

Если пытаться добиться увеличения использования услуг коммерческих служб занятости, то необходимо прежде всего сделать данный способ бесплатным для выпускника и наименее затратным для потенциального работодателя. Добиться этого можно с помощью внедрения групповых контрактов. Например, компания хочет нанять очень хорошего высококвалифицированного специалиста. Тогда рекрутское агентство предлагает ей огромную скидку при найме сотрудника на начальную позицию. В любом случае компании должно быть экономически выгоднее пользоваться услугами данного агентства, чем содержать собственный штат HR-менеджеров.

Что касается факультетских служб занятости, то основная проблема, на мой взгляд, в недостаточной популяризации результатов их работы. Выпускникам и студентам приходит регулярная рассылка открытых вакансий, но эта информация студенту, который не ищет работу, не нужна, а для ищущего работу студента — она не уникальна, он может найти ее на любом сайте компании. С другой стороны, если в данную рассылку включать имеющуюся информацию о студентах, которым служба занятости реально помогла (а еще лучше включать краткое описание самого процесса работы службы занятости: что хотел студент, что ему посоветовал специалист центра карьеры, какой вышел результат и т.д.), то у студентов изменится мнение о неэффективности функционирования данного института.

РОЛЬ ГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В ГОРОДЕ СЕВАСТОПОЛЕ

Вержевский П. (Севастополь)

Перед многими из тех, кто принимает решение получать высшее образование, стоит проблема выбора такой специальности, которая впоследствии сможет помочь найти хорошее рабочее место, получить приемлемый уровень дохода, даст возможность реализовать свои способности. Этот выбор становится основополагающим для всей жизненной траектории человека и часто предопределяет всю его будущую жизнь, иногда жизнь всей его семьи зависит от этого выбора.

После перехода Российской Федерации к рыночной системе хозяйствования структура занятости сильно поменялась по сравнению с той структурой, которая была в советской системе, основанной на директивном планировании. В начале последнего десятилетия XX в. в нашей стране возникла острая необходимость диверсификации экономики, ее построения на принципах частной собственности и свободы индивидуального предпринимательства. Эффективность такой диверсификации не в последнюю очередь пострадала от нехватки соответствующих специалистов, которые могли бы работать в новых экономических реалиях. А достаточно большая часть уже имевшихся в наличии специалистов экономического профиля перестроиться не смогла, поскольку само «экономическое мышление» требовалось другое.

Государство и российская образовательная система, хоть и с определенной задержкой, отреагировали на это, открыв новые или переориентировав уже существующие экономические вузы, создав множество экономических факультетов и отделений экономического профиля. Последствия принятых шагов оказались весьма неоднозначны. Уже с начала первого десятилетия XXI в. актуальной стала проблема «избытка экономистов», хотя грамотность, образованность и умения, связанные с приобретением необходимых навыков выпускни-

ками экономических факультетов, часто оставляли желать лучшего. Существовавший «миф о престижности» многих экономических специальностей в России до конца не развеян и до сих пор, но совершенно очевидно то, что спектр рабочих мест, занимаемых специалистами-экономистами, не дает каких-либо заметных преимуществ ни в оплате труда, ни в качестве удовлетворения рабочим местом с точки зрения работника, никакого-то «особого отношения» к такому специалисту с точки зрения работодателя. А понимание термина «экономист» с точки зрения любой из заинтересованных сторон на рынке труда не только не уточняется, но и практически «размылось» как понятие за последние два десятилетия до уровня некой общей абстракции, что, конечно, никак не способствует решению проблем людей, ежегодно появляющихся на рынке труда после окончания ими экономических факультетов.

Таким образом, проблема трудоустройства выпускников экономических специальностей является весьма важной не только для самих этих выпускников, но и для будущих выпускников (студентов и абитуриентов), для работодателей, требования которых часто оказываются не столько завышенными, сколько не совпадающими с тем, что могут предложить им выпускники, наконец, проблема является актуальной в целом для общества, в современных условиях чрезвычайно зависящей от внутренних и внешних процессов национальной экономики, неотъемлемой составной и системообразующей частью рынка труда которой являются специалисты-экономисты. Общеизвестно, что так или иначе большинство выпускников экономических специальностей вузов в Российской Федерации успешно трудоустраиваются. Но роль разнообразных организаций, учреждений, институтов общества в процессе перехода к полноценной трудовой деятельности новоиспеченного выпускника весьма различна. Даже самому выпускнику часто достаточно сложно выявить, что же именно послужило в наибольшей степени его трудоустройству: личные заслуги, помощь родственников и знакомых или содействие со стороны государственных служб.

Профориентация в России функционально относится в первую очередь к проблемам и задачам, стоящим перед самими высшими учебными заведениями. Такая ситуация основана на экономической заинтересованности самих вузов в увеличении количества обучающихся и поступающих на специальности, предлагаемые учреждением. Ведь финансовое обеспечение вузов со стороны государства строится по принципу так называемого «количественного финансирования», когда вышестоящие инстанции часто интересуют не качество и количество специалистов определенных специальностей, которые будут выпущены с теми или иными знаниями, а количество обучающихся вообще, без учета специфики и профиля их об-

учения. Вузы, в которых ведется статистика по собственным трудоустроенным по специальности выпускникам, в России можно пересчитать по пальцам одной руки, что, наверное, символизирует отсутствие большой заинтересованности учебных заведений в успехе дальнейшей жизненной и трудовой траектории выпускника. Такая возможная заинтересованность, скорее всего, никак не может повлиять на финансирование вуза, и, следовательно, такому учреждению нет нужды менять учебные планы, соответствующие возможным запросам рынка труда, как нет и особой нужды реально повышать квалификацию своего преподавательского состава по причине неопределенности влияния уже проводящегося учебного процесса на будущее трудоустройство выпускников. Учитывая вышесказанное, становится понятной острая необходимость в изменении ситуации, связанной с профориентацией выпускников высших учебных заведений. И первым шагом в решении непременно сопутствующих любому такому институциональному изменению проблем может послужить повышение эффективности уже существующих учреждений и общественных институтов. А для этого, конечно, необходим анализ их деятельности и выявление различных качественных критериев эффективности.

Основной целью данной статьи является рассмотрение роли служб по содействию трудоустройству населения в трудоустройстве выпускников-экономистов на примере такой службы, функционирующей в городе Севастополе, а конкретно — Севастопольского городского центра занятости. Представляется важным проанализировать ситуацию, сложившуюся на рынке труда Севастополя и положения центра занятости в существующей системе трудоустройства. Это может помочь понять ответы эксперта данной службы на некоторые вопросы. Такого рода анализ основывается на интервью, взятом у одного из руководителей этого учреждения, ответственного в том числе за профориентацию и трудоустройство молодежи.

В марте 2014 г. Севастополь окончательно воссоединился с Российской Федерацией, и возникли естественные сложности с адаптацией социальной и экономической жизни города к новым законодательным и экономическим условиям. Сложности не выглядят непреодолимыми по причине схожести условий функционирования государственных учреждений и институтов общества в Украине и России. Тем не менее рассматривать функционирование системы содействия трудоустройству населения необходимо с позиций переходного периода, в условиях действия неких неизбежных трансформационных процессов, что как дает шанс объединить лучшие «наработки» двух систем в одной системе, так и увеличивает количество проблем, с которыми сталкиваются государственные учреждения подобного профиля.

Несмотря на то обстоятельство, что центр занятости неоднократно поднимал вопрос временной занятости, так как это помогло бы учащимся вузов в будущей трудовой деятельности, предоставив необходимые навыки и опыт, которые невозможно получить во время учебы иным способом, наладить предоставление временной занятости так и не удалось.

Обращаются ли к Вам студенты, которые еще учатся?

«Временная занятость у нас отсутствует, к сожалению. Вечерней, частичной занятости практически нет. Только уборка иногда возникает, но работ, мало-мальски приближенных к специальности, нет. Для пенсионеров бывает. Для студентов — мало. Только на летний период». Причиной тому, по мнению специалиста службы занятости, — недостаточно ответственные работодатели.

Только при условии активного освещения данной проблемы и серьезной законодательной работы можно решить проблему частичной занятости, однако это весьма сложная задача.

Как Вы считаете, возможно ли в ближайшие несколько лет эту проблему решить?

«Проблему надо обсуждать. Этот вопрос сейчас не решается ни на законодательном уровне, ни на местном».

С одной стороны, молодежь более восприимчива к новым навыкам работы и технологиям, с другой — у старшего поколения больше опыта. Кроме того, современные выпускники зачастую имеют завышенные ожидания от первого места работы, что не позволяет им в скором времени найти ту вакансию, которая бы их удовлетворила в финансовом плане и в плане прочих условий трудовой деятельности.

Есть ли у молодых людей преимущества перед людьми старшего поколения или старшее поколение более востребовано на рынке труда?

«Поиск работы — это вообще работа. Есть преимущества у поколения после 35. Хотя законодательно работодатель не имеет права по возрасту ограничивать, но конечно, опыт превалирует. Молодежи сложнее, и с этим не поспоришь».

Есть ли отличия в требованиях к более молодым людям от требований к тем людям, которые имеют опыт работы?

«Работодатель учитывает все нюансы, потому что есть требования к работе и к рабочему месту. Он знает, что если он взял молодого, то его надо подучить, обучить. Чем хорош молодой мозг — он готов обучаться. Людям даже после 30 уже сложнее втянуться в процесс учебы. Надо попасть в хорошие руки, но и самому быть готовым, активным и что-то предлагать из своего небольшого опыта».

Свободу выбора выпускников ограничивать неправильно и неуместно. В современном обществе необходимо обеспечивать возможность реализации собственного потенциала человека, вступающего

в трудовую деятельность, будь то прикладные специальности, требующие низкой квалификации, офисная работа или высококвалифицированные рабочие места.

Как Вы считаете, «работа и учеба» — это слишком ранний старт или ранние хорошие возможности?

«Выбор должен быть. Если человек себя увидел где-то, то, конечно же, надо идти специальность получать в вуз. А идти работать у некоторых получается и параллельно. Вторую специальность гораздо легче изучить в процессе работы. Но сегодня работодатель не любит учащихся».

Благодаря своей энергичности и адаптивности выпускники чаще всего трудоустраиваются самостоятельно и в довольно короткие сроки.

Как много молодежи трудоустраивается с помощью службы занятости?

«У нас их не так много на учете, и в принципе 50 на 50. Градация молодежи в Украине была до 35 лет. В Российской Федерации молодежью может считаться человек до 28 лет. Выпускников у нас не так много, и если он хочет работать, то, поверьте мне, работу найдет. Обычно молодежь долго не стоит на учете. Бывает, не по специальности, но найти работу можно, а выпускники не застревают».

Так называемый «избыток экономистов» касается только выпускников-экономистов, которые за время обучения в высшем учебном заведении не получили достаточных навыков, необходимых для работы по специальности, а людей с высокой или потенциально высокой квалификацией по-прежнему не хватает.

Существует ли, на Ваш взгляд, избыток экономистов?

«К сожалению, последние 5–7 лет у нас выпуск «экономисты и юристы» превалирует. Но трудоустраиваются же. Никогда не закончится спрос на хороших экономистов. Я не противник больших выпусков экономистов. Потому что экономист — это специалист широкого профиля. Он может работать на различных должностях, зная специфику предприятия и экономику в целом, ведь у нас, к сожалению, не всегда понимают, что с экономики начинается все».

Выяснилось, что в центр занятости обращается очень мало выпускников экономических специальностей. Наверное, такая ситуация является закономерной, учитывая вышесказанное и тот факт, что Севастополь не является очень уж большим городом, а имеет население около трех с половиной сотен тысяч человек.

Много ли выпускников к Вам обращается?

«Официально в центр занятости обращается не так много выпускников — около 6% из тех, кто попадает под категорию «первый год после обучения».

В поиске рабочего места необходимо проявлять некую настойчивость и отдавать себе отчет, что найти устраивающее рабочее место не так просто.

На Ваш взгляд, сильно ли желание у современных выпускников работать или все-таки к вам обращаются потому что так надо, не зная, что ждать от службы занятости?

«По-разному. С определенностью могу сказать, что про службу занятости знают. Но мы не «панацея от всех бед», мы тот толчок, который может направить человека. К нам больше обращаются как социально незащищенные, и, может быть, я неправильно подберу слово, но ребята, которые не уверены в себе. Ведь не берут не всегда, потому что ты неумеющий, бывает, что в определенное время не было вакансии, в неудачный момент пришли. А человек это воспринимает на себя. Здесь нужен психологический настрой на поиски работы и поддержка».

Обратная связь с трудоустроившимися по линии центра занятости не поддерживается.

Вы поддерживаете с трудоустроившимися с вашей помощью «обратную связь»?

«Практически нет, потому что это не входит в наши функции».

Позитивное мнение было высказано об опыте западных стран в содействии трудоустройству, отмечена большая развитость общественных институтов, связанных с трудоустройством.

На Западе служба помощи трудоустройству развита лучше?

«Это, скорее, не служба помощи трудоустройству, это система построения всего общества там».

Наши общественные институты и государственные учреждения, в свою очередь, косвенно характеризуются как слаборазвитые и во многом утратившие наработки советских времен, имевший место ранее положительный опыт.

Как Вы относитесь к идее гарантии первого рабочего места государством выпускнику?

«Это ведь фактически распределение. Замечательный этап и нормальный процесс. Не все старое — плохое. Вернуть бы систему дотаций. Потому что она действительно работала для социально незащищенных категорий населения, и система распределения — вузы по-другому бы планировали свои выпуски».

Как Вы относитесь к идее трехстороннего контракта по типу «студент — вуз — работодатель» на обучение и трудоустройство?

«Оно действовало когда-то. Сегодня работодатель не хочет ждать несколько лет — разве только выпускник будет из ближайших родственников. Для студентов-экономистов не будет на сегодняшний день преимуществ».

Важно подчеркнуть наличие негативных практик в процессе трудоустройства молодежи.

Существует ли проблема «недобросовестного работодателя» или мы имеем дело с комплексной проблемой, затрагивающей все, что связано с трудоустройством?

«Это комплексная проблема. Есть еще один большой блок проблем — это нелегальная занятость. Ведь из работающей молодежи больше половины работает неофициально. Когда я обращаюсь к группе студентов, задавая вопрос: «Пять тысяч неофициально или три тысячи со всеми налогами, но официально?», ни один не скажет сейчас: «Три тысячи официально с налогами». Я это не осуждаю, я просто констатирую факт, что у нас именно среди молодежи очень многие работают нелегально».

На практике продолжают существовать некоторые проявления гендерной дискриминации.

Как Вы считаете, есть у работодателей какие-то преференции для женщин или для мужчин, когда дело касается экономических специальностей?

«Я с этим столкнулась. Со старых времен бухгалтеры на 90% — это дамы. Даже главные — все женщины почти. Есть такое. Это считается женской профессией. На производстве (которых у нас почти не осталось) стараются мужское население выбирать. Неизвестно, хорошо это или плохо — но так сложилось».

Одним из самых острых вопросов является трудоустройство по специальности.

Грубо говоря, человек заканчивает экономический вуз. Получает диплом. Трудоустраивается кассиром. Не связано ли это в том числе и с тем, что работодатель не видит применения его навыкам и знаниям?

«И это тоже. Но сегодня все-таки несовершенна сама система. Многие ребята говорят — назовите меня, как хотите. Только платите деньги. Особенно работодатель недоволен, когда мы массово посылаем людей на собеседования. Когда вакансия висит уже месяц, работодатель более сговорчив. Когда он видит, что человек не идет на ту минимальную заработную плату, на требования (говорит): «Ну, давайте попробуем». И даже от района зависит как набор, так и взаимодействие работодателя с человеком. Я мало видела работодателей, которые могли бы сказать, что он доволен своими работниками».

Очевидно, что возможное развитие и совершенствование работы самого центра занятости не являются чем-то невозможным и труднодостижимым. У руководства даже в сложный переходный период есть понимание необходимости движения вперед, что, по-видимому, является хорошим признаком медленной, но все же происходящей в нашем обществе эволюции представлений об эффективности работы

учреждений социальной направленности, финансируемых из государственного бюджета.

Я знаю, что у Вас проводятся ярмарки вакансий. А часто ли бывает, что на ярмарках вакансий мало реальных предложений, а все делается для некоего виртуального имиджа?

«Нет. Мы таких и не приглашаем. Ярмарки мы проводим часто. Поверьте мне, что если работодателю не нужен этот работник, он не придет на эту ярмарку. Сегодня не то время, когда можно было обаять, заставить. Мы чуть-чуть переформатировали и стали проводить ярмарки более целенаправленные».

Как Вы считаете, можно ли улучшить работу службы занятости? Или увеличить полномочия службы занятости по поиску работодателей?

«Я считаю, что чем больше работодатели будут подавать вакансий, тем больше права выбора будет у людей. Да, это лишняя работа работодателю. При поиске работы много направлений для подбора персонала. И к сожалению, у нас это положение «кум — сват — брат» стало превалировать. У нас сегодня, и я не боюсь это говорить, к сожалению, существует и непрофессионализм. Почему и многие молодые ребята разочаровываются. Чтоб куда-то попасть, нужно знакомство. Когда ему здесь попадается работа, ему не верится — «что я вам за это должен?». У нас все бесплатно. К нам многие учебные заведения приходят с вопросом — набирать или не набирать экономистов на следующие пять лет учебы? Прогнозируйте на пять лет вперед. Тут не знаешь, что завтра будет, к сожалению. И мы сейчас ушли от прогноза. И это очень плохо. Ведь сегодня люди перестали планировать свою жизнь. Даже зимой планируют отпуск на лето и говорят — до лета еще как «до луны». Но если мы не будем прогнозировать, то ничего хорошего не получится».

Может ли быть эффективной система частных служб занятости? Нужно ли оставлять только государственную? Или обязательно должен быть диверсифицированный рынок? Насколько успешно могут решить вопрос трудоустройства частные кадровые агентства?

«Государство разрешило эту форму трудоустройства. И я всегда говорю: чем больше людей этим занимается, тем лучше. Единственное, что у нас как-то все всплесками. То частные агентства приходили поутру, воровали вакансии у нас. Человек заплатил деньги, идет туда, он думает, что его там ждут. А работодатель как простому смертному — мне сегодня не до тебя. Я ж заплатил 200 руб.! Как ты заплатил? И начинает звонить в службу занятости, разбираться. Поэтому частные агентства должны работать в определенных нишах. Или на элитных вакансиях, или для какой-то определенной категории — как для плавсостава. Если частное агентство солидное, серьезное и знает меру во взаимоотношениях с работодателем, то ничего страш-

ного нет. Просто сегодня их мало — нормальных, хороших. [Хорошо, что] ушли те агентства, которые просто собирали деньги».

Роль службы занятости может быть весьма велика не только в трудоустройстве выпускников в уже существующие компании, но и в содействии открытию своего бизнеса.

Чтобы работать в экономической сфере, может быть, лучше не идти учиться на экономиста, а открыть свое дело?

«На практике можно научиться многому, но если не знаешь систему построения, то ничего хорошего не выйдет. Двадцать лет назад мы экономистов извели как класс. Их просто не стало на предприятиях. Ушли плановые отделы. Их называли менеджерами, а он сидит и считает, и планирует, и материально-техническое обеспечение, и все — он как специалист широкого профиля. Только узкие остались специальности в банковской сфере, например, финансисты. А так в основном специальность «бухгалтер». А бухгалтер, грубо скажу, — это ведь учетчик. У экономиста более широкое видение должно быть — и перспективы развития понимать, и направление деятельности определять. Поэтому тут я считаю без образования — никуда. В том числе и при открытии собственного бизнеса».

В процессе проведения исследования мы получили и изучили статистическую информацию о деятельности службы занятости за несколько лет. Однако для оценки роли Севастопольского городского центра занятости в трудоустройстве выпускников-экономистов, как оказалось, нет необходимости задействовать полученную нами статистическую информацию, так как количество выпускников экономических специальностей (если говорить о тех, кто впервые ищет работу или находится в категории «первый год после окончания высшего учебного заведения»), непосредственно имеющих дело с этим учреждением, настолько мало, что находится в пределах случайной статистической погрешности. Такая ситуация сохраняется на протяжении многих лет. Из этого положения вещей следует, что Севастопольский городской центр занятости не играет большой роли в трудоустройстве именно выпускников-экономистов, хотя выпуск таковых в городе Севастополе имеет место. Судя по всему, такие выпускники предпочитают трудоустраиваться самостоятельно.

Тем не менее необходимо отметить, что система содействия трудоустройству населения в городе Севастополе развивается, Севастопольский городской центр занятости в любой момент готов помочь обратившимся выпускникам с экономическим образованием, просто у таковых выпускников по различным причинам не возникает потребности обращаться в это учреждение.

Важность системы содействия трудоустройству зависит от ее вклада в общую совокупность существующих социальных институтов. Институциональная система в России на данный момент еще на-

ходится на стадии «взросления», и эволюция отдельно взятых институтов и государственных органов проходит во взаимодействии между ними. Для построения системы институтов или государственных органов, которая могла бы устойчиво развиваться в нашем государстве, необходимо выявить факторы, от которых в наибольшей степени будет зависеть тот или иной требуемый результат.

Конкретно в нашем случае эффективность трудоустройства выпускника экономической специальности было бы логично рассматривать в качестве результирующей величины таких элементов, как: сознательный выбор экономической специальности абитуриентом с учетом его способностей и стремлений, а не по причине надуманной престижности данной специальности; целенаправленная профориентационная политика учреждений школьного образования и государственных учреждений по содействию занятости населения; наличие в экономическом вузе возможности специализировать подготовку студента согласно запросам рынка труда; соответствие стандартов экономического образования всем требованиям к практическим навыкам и теоретической подготовке, которые, скорее всего, будут востребованы работодателями; взаимодействие вуза и системы подготовки и переподготовки кадров разного профиля; осуществление вузом статистической, рекрутинговой и контактной деятельности (ведение баз данных о выпускниках, работодателях, усиленное обеспечение контактов между ними); помощь даже в самостоятельном трудоустройстве будущего выпускника через обеспечение его «социальной грамотности» и знания тенденций, имеющих место на рынке труда; проведение более целенаправленной политики использования таких учреждений, как центры занятости, в вопросах, связанных с трудоустройством.

МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ О НАЙМЕ ВЫПУСКНИКОВ

Кириллов А. (Москва)

Кратко остановимся на мнениях работодателей о том, каких молодых специалистов они хотят видеть, какие усилия предпринимают для поиска и найма молодых выпускников, как взаимодействуют с вузами, с коммерческими интернет-службами занятости, с государственными службами занятости.

Современной компании требуются образованные, опытные, профессиональные в своей сфере деятельности, инициативные, с хорошими личностными качествами сотрудники, желательно с хорошим знанием иностранного языка и компьютерных программ.

«Этот человек должен быть открытый, он должен быть энтузиастом по жизни, нацелен на результат, человеком, который хочет работать. Потому что человек, который хочет учиться и работать, может научиться чему угодно. И мы готовы его этому научить» [Осипова, Б-1¹].

«Целенаправленность. То есть мне не нужны люди, которые хотят что-то где-то попробовать. Они ненадежные, такие сотрудники в любое время могут уйти, хотя мы в них деньги вкладывали и обучали... Свободный иностранный язык, интерес к IT, так как научить можно всему, а вот если неинтересно, то не получится научить» [Кириллов, Б-1].

Но где выпускнику взять профессионализм и опыт для желаемого места работы? Означает ли это для выпускника, что он должен подготовиться к выпуску из университета, получив заранее место работы для дальнейшего старта своей карьеры? Многие успешно совмещают и работу и учебу. Из проведенного нами исследования: из 31 опрошенного студента или уже работающего выпускника 23 (4/5) уже на период своего обучения имели опыт работы. Большинство из них делали это для получения средств к существованию («подработки»), а 2/3 — для получения конкретного опыта в будущей сфере своей деятельности («практики», «неполный рабочий день»).

Компании, со своей стороны, желая нанять молодых специалистов, организуют представительство своих интересов через университет — это мастер-классы, дни карьеры, конкурсы кейсов и т.д.

¹ В данной статье в описании респондентов из среды бизнеса указаны только интервьюеры и номера интервью.

«Компания ориентирована на молодых специалистов. Поэтому мы приходим в университеты и рассказываем про наши отдели. [Также] мы проводим различные мастер-классы у нас в офисе. Мы очень открыто говорим об этапах отбора... Для упрощения поиска студентов необходимо взаимодействовать с вузами. Мы готовы налаживать взаимоотношения с преподавателями, устраивать какие-то курсы и мастер-классы» [Сапразиева, Б].

«Конечно, мы сотрудничаем со многими вузами, мы участвуем в днях открытых дверей в вузах, мы участвуем в днях карьеры, которые проводятся конкретными вузами, Союзом работодателей, нашим государством... Мы говорим об открытых вакансиях, которые существуют, заблаговременно перед стажировкой мы определяем круг департаментов, куда мы хотим пригласить стажеров, и проводим конкурс. Конкурс проходит в три этапа: это телефонное интервью, это эссе и третий этап – с непосредственным руководителем. После этого мы отбираем 15 финалистов. Обычно это было 15 человек, которые начинают свою стажировку с июля по сентябрь на протяжении двух месяцев в выбранном департаменте» [Осипова, Б-1].

«Молодежь более широко охвачена маркетингом, включая и кейсовые конкурсы, и дни карьеры в университете, и рекомендации» [Кириллов, Б-1].

Из этого следует, что компании заинтересованы в сотрудничестве с вузами страны, всячески проявляя свою активность по найму студентов.

Порой для набора молодых специалистов приходится обращаться не к представительству вуза или университетским службам занятости, а непосредственно к преподавателям университета из-за сложностей в сотрудничестве с вузом.

«Когда сотрудничать с вузом трудно, компании становится неинтересно в этом участвовать, потому что у нас нет специального штаба людей, которые занимаются именно выпускниками. И когда на тебя наваливается вуз, который придирается к каждой закорючке, у тебя пропадает желание продолжать» [Кириллов, Б-1].

«Это было бы здорово, сотрудничество с вузом. Только как это оформить, тоже непонятно. Вот мы, например, несколько раз своих студентов отправляли в учебный отпуск, не всегда приносят они нужные документы. Если мы открыли этот отпуск, нам надо закрыть его или документами подтвердить, вот не всегда это получается» [Кириллов, Б-2].

«Признаюсь честно, я не считаю это эффективным, наверно, не сказала бы, что здесь проблема в службе занятости, так как я непосредственно не участвовала в этом проекте.

У компании бывают разные потребности, разные возможности, мы не всегда можем выделить нужное количество квот, чтобы предложить свои программы стажировки вузам.

И не всегда у нас есть такая финансовая возможность. Начиная от времени руководителя, рабочего места и какой-то стипендии» [Осипова, Б-1].

У компании может существовать список приоритетных вузов, чьи студенты/выпускники могут подходить больше всего на конкретную должность.

«У нас есть ключевые вузы, с которыми мы активно работаем. Мы также работаем с другими вузами, но, возможно, не настолько тесно.

У нас есть целый план по взаимодействию с вузами, начиная от создания каких-то брендированных комнат, заканчивая акциями, например, «День чистоты в общежитиях» [Сапразиева, Б].

«Есть определенная специфика бизнеса. У нас очень сильный маркетинг, маркетинг у нас западный, поэтому мы готовы сотрудничать с лучшими вузами. Ну, конечно, хотелось бы лучших, но были случаи, когда из негосударственных вузов подавали студенты на Дне карьеры заявки и оставались у нас на стажировку.

Конечно, известные топовые вузы. Они сами выходят с нами на связь, они готовы с нами сотрудничать. Кроме того, мы понимаем, что там достаточно жесткие условия отбора, учиться там тоже непросто. Нам бы не хотелось получить, так скажем, лоботрясов — людей, которые просто хотят «приткнуть себя» на лето. А мы хотим найти людей, которые хотят учиться и работать, и мы готовы им в этом помочь» [Осипова, Б-1].

«Торгово-экономический университет, МГУ экономики, статистики и информатики, экономический факультет Плеханова. Это из экономических. А из технических: МИЭТ, Баумана, МАИ. Как минимум два из каждого вуза работает» [Кириллов, Б-2].

В частности, компании прибегают к поиску студентов через интернет-ресурсы, чтобы увидеть заранее, что представляют собой кандидаты, расширить поиск. На сайтах имеются заполненные анкеты кандидатов с описанием их уровня образования, опыта работы и личных качеств. Все, что остается рекрутеру, — отобрать наиболее подходящего кандидата из множества представленных. Затем проводится интервью. В чем плюс данного вида поиска? Работодатель может фильтровать анкеты по тем критериям, которые необходимы для должности. Это, прежде всего, экономит время для поиска. К минусам относится нехватка объема информации для разных должностей. Не для всех компаний подходит этот способ, поэтому и приходится применять дополнительные средства для поиска.

«Очень хороший поток предложений через интернет-ресурсы, а именно через *superjob*, *job.ru*, *jobmoscow.ru*... Сложность не в людях. Минус только, что фирма очень узкопрофильная. Нам сейчас, например, нужен инженер-проектировщик по технологическим системам звук/свет. А очень много резюме по проектировщику именно в строительстве. Это совершенно другая сфера, и очень сложно найти человека хотя бы со звуком или светом. То есть проблема именно в нас, а не в людях» [Кириллов, Б-2].

«Бывает так, что формально по резюме кандидат соответствует всем критериям, но когда начинаешь с ним разговаривать, открываются какие-то факты, которые говорят, что пока он не готов к этой вакансии. Но обычно, я не думаю, что есть какие-либо факторы, по которым мы бы не взяли на работу» [Сапралиева, Б].

Также сложности возникают на уровне оценки кандидата. Нередко встречаются выпускники с подходящими данными на должность, но с «неадекватными» требованиями от работодателя.

«Некоторые выпускники «Вышки» заявляют, что у них образование лучше, чем если бы окончили сразу «эконом» и «ВМК». Но, при всем моем уважении, это не так. Но позиционируют себя они очень хорошо» [Кириллов, Б-1].

«Сейчас такая проблема у молодых ребят и девчонок, что они не хотят работать на таких должностях, как помощник юриста, специалист. Они не хотят, они хотят сразу руководящую должность. И даже было у нас много инцидентов, когда пришел молодой мальчик, на помощника юриста. Он сказал: «Не хочу бегать с документами». А в принципе этим много лет заниматься, чтобы повышение заслужить. То есть сейчас единственный минус у молодых — это желание получить руководящую должность» [Кириллов, Б-2].

Встречается и несоответствие заявленным характеристикам кандидата, с которым в скором времени приходится расставаться.

«К нам пришел человек. Он закончил юрфак (ведущего вуза). Это его второе высшее, с красным дипломом. Мы «пробили», у него действительно красный диплом и все замечательно. Но он настолько хорош в теории и настолько отрицательный в практике, что на второй день, когда его попросили распечатать договор и отдать той фирме, с которой мы заключаем этот договор... он приносит на подпись директору договор в единственном экземпляре...» [Кириллов, Б-2].

«Человек заявил, что знает (офисные программы), когда даже не знает, как Excel выглядит. Или, например, была у нас девочка секретарь, написала, что английский супер, но когда у нас был поток иностранцев, иностранцы приехали, девочку попросили ассистировать на переводе специфической темы. А потом она нам заявляет, что

знает только, как чай и кофе спросить, ладно хоть в офисе нашли специалиста. Но в целом это была бы катастрофа. Люди приходят и заявляют о своих знаниях, просят руководящую должность, а на практике ни знаний, ни действий» [Кириллов, Б-2].

Чтобы избежать подобных ситуаций, работодатель часто прибегает к вопросам, которые должны показать человека как такового. Здесь от кандидата иногда требуется применить смекалку, либо проявить свои аналитические способности, либо ответить на простой вопрос.

«Знаете, я очень люблю задавать вопрос, он достаточно индикативный, но довольно-таки простой: «Чем Вы гордитесь на данный момент?» Один раз выпускница экономического факультета заявила, что она гордится тем, что она гражданка РФ» [Кириллов, Б-1].

Одним из мотиваторов трудоустройства молодежи после окончания вуза должно быть государство и его политика привлечения к труду молодого населения. Большинство респондентов поддерживали это, но примеров государственных программ в частном крупном, а тем более в малом бизнесе сумели привести мало.

«Я считаю, что государство должно создавать адекватные возможности работы в госучреждениях, потому что сейчас... все по методу «а-ля кумовство». И студентам... тяжело действительно попасть на ту службу, на которую они рассчитывали, на которую они учились. Здесь нужна поддержка руководства... государства» [Осипова, Б-1].

«Мы сотрудничаем с проектом «Перспектива», который занимается трудоустройством людей с ограниченными возможностями. Мы регулярно принимаем участие в их мероприятиях в качестве жюри и спонсора. У нас есть примеры, когда мы успешно нанимали. Но не могу сказать, что это очень массово, но примеры есть. Это просто некоммерческое партнерство (а не государственное участие)» [Кириллов, Б-1].

«Мы содействуем трудоустройству инвалидов, это могло быть реализовано и через службы занятости» [Сапразиева, Б].

«На личном опыте — государство не помогает трудоустроиться. Компания не сотрудничает с государством в области трудоустройства. Но было бы неплохо, если бы государство предоставляло в государственных компаниях какое-то количество мест для молодых специалистов. Помощь в трудоустройстве молодым специалистам нужна, потому что рабочие места заняты пенсионерами» [Осипова Б-2].

«Все сотрудничество с государством выливается нам в виде дополнительных оплат, так как ничего просто так не бывает. Затрудняюсь назвать плюсы сотрудничества. Если только помогли упростить систему общения студентов вузов и компании. Так, например, наби-

рать, начиная с 3-го курса, на практику. Сейчас этого канала вообще нет» [Кириллов, Б-2].

Из этого следует, что компании не видят участия государства в трудоустройстве студентов. Вот, что порекомендовали наши специалисты:

«Я считаю, что в процессе обучения очень важно смотреть на реальный рынок той области, в которой ты обучаешься... Да, нужно во время учебы проходить практики, проходить стажировки. Да, бесплатно, два месяца, все лето, все свои каникулы, но это поможет получить много практических знаний даже на начальном этапе. Это поможет понять, в какой области ты хотел бы развиваться. И в том числе подготовить для себя хорошее место на будущее. Я считаю, что это основной такой вклад в процессе обучения — прохождение различных практик, стажировок. Если мы говорим о поиске работы после стажировок, то здесь важно не бояться, нужно посещать различные мероприятия, которые устраиваются ассоциациями работодателей, государством, Дни карьеры, дни открытых дверей в компаниях, общие ярмарки на общих площадках. Ходить, узнавать, интересоваться, быть активным, и ты обязательно найдешь то, что ты хотел» [Осипова, Л].

Итоги исследования показывают, что работодатели заинтересованы в сотрудничестве и с вузами, и с государством, особенно на уровне городских служб занятости в крупных городах. Например, по данным *Carrer.ru*, Москва предъявляет 41% совокупного спроса на молодых специалистов в России. В 2012–2013 гг. количество вакансий для молодых специалистов росло быстрее, чем совокупный спрос на рынке во всех городах-миллионниках¹.

В крупных городах преобладает вариативность предложений по должностям, по зарплатам. Из-за этого все российские умы съезжаются в города-миллионники. Продвижение в сфере занятости молодежи есть как в регионах, так и в городах-миллионниках. Но если бы государство (службы занятости крупных городов) участвовало в этом более активно, трудоустройство студентов и выпускников было бы более эффективно, применение человеческого капитала — более эффективно.

Итак, пути поиска компаниями молодых сотрудников: использование информации, размещенной на коммерческих интернет-сайтах, сотрудничество с университетами, факультетами и отдельными преподавателями, сотрудничество с некоммерческими организациями. Вопросы в этом процессе заключаются в области несовершенства процедуры взаимодействия с университетами, в неадекватной ин-

¹ Сайт карьера.ру. URL: <http://career.ru/article/> (дата обращения: 15.06.2014).

формации о кандидатах в открытых источниках, в завышенных ожиданиях выпускников.

Расширение сотрудничества компаний с вузами и факультетами, упрощение условий такого сотрудничества — важный путь совершенствования процедуры найма молодых специалистов, соединения предпочтений работодателей и молодых выпускников в реальном пространстве современного рынка труда.

ОТБОР КАНДИДАТОВ-ЭКОНОМИСТОВ: ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА В МОСКВЕ НА «ИДЕАЛЬНОГО КАНДИДАТА» И ПРОЦЕСС ОТБОРА РАБОТНИКА

Владимирова А. (Москва)

Практически для каждого современного молодого человека сейчас актуальна тема устройства на работу. Всех интересует, как можно найти хорошую работу, а главное — как на нее устроиться. Именно этот вопрос упирается в тему отбора кандидатов. И именно относительно данной темы существует две различные во многом точки зрения: точка зрения работодателя и точка зрения работника. Так каким же образом на самом деле происходит отбор кандидатов на интересные должности? В чем заблуждаются кандидаты? По каким параметрам оценивают и отбирают их работодатели? Ответы на эти вопросы будут опираться на мнения респондентов нашего исследования.

В самом начале мы сделаем небольшой обзор работ в области отбора кандидатов на должность. Тема отбора персонала с точки зрения работника и работодателя в научной литературе представлена слабее, чем в интернет-публикациях ненаучного толка, и содержится в основном в учебных пособиях по экономике персонала и управлению персоналом. Одна из интересных работ по теме отбора персонала — работа Т.О. Хаттоевой [2005]. В ней рассматриваются нестандартные подходы к решению этой задачи, которые используются как на крупных, так и на небольших предприятиях. Их основная цель — оценить морально-психологический потенциал соискателя, уровень его адаптации в новом рабочем коллективе. Предложенные методы апробированы в различных организациях, руководство которых ориентировано на создание команд и избежание текучести кадров [Хаттоева, 2005]. Работа М.А. Бурчаковой [2010] посвящена основным методам отбора, применяемым в современной практике персонал-менеджмента, анализируются преимущества и недостатки наиболее распространенных методов. Е.А. Михайлова [2015] рассматривает восемь нетрадиционных методов подбора персонала для работы на предприятии, предлагает рейтинг популярности применяемых и пропагандируемых на российском рынке труда нетради-

ционных методик подбора сотрудников. Отбору персонала в узкой сфере энергетических компаний посвящена работа А.В. Михайловой, Л.Н. Поповой, К. Борисовой [2012]. В ней уточняются компетенции при найме и отборе персонала в особых условиях («узкие специальности, долгосрочность отношений с работодателем, закрытый рынок труда»), разрабатывается модель компетенций при найме персонала с учетом специфики компаний в целях повышения эффективности найма. Работа Л.П. Ермалович [2013] посвящена отбору персонала с точки зрения работодателя. Все описанные работы в основном посвящены инструментальным подходам к подбору персонала. В меньшей степени в них речь идет об оценках того или иного метода с точки зрения работника или работодателя.

Далее мы перейдем к исследованию достоинств и недостатков разных методов в процессе отбора кандидатов глазами работодателей и кандидатов по результатам наших полуструктурированных интервью.

Процесс отбора кандидатов «глазами работодателя и кандидата»

Поиск кандидатов «глазами работодателя»

Существует множество средств поиска кандидатов в XXI в., и, как показали результаты исследования, в разной степени их используют все работодатели. Например, на вопрос работодателю о том, как он ищет кандидатов на должности, был получен такой ответ: «Я использую много ресурсов. Во-первых, мы много специалистов ищем через свои связи, сети социальные, знакомых, коллег из других компаний. Конечно, также ищу сама через различные сайты по трудоустройству — *HeadHunter*, *job.ru* и т.д. Ну и, конечно, мы привлекаем агентства» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

Еще один подобный ответ: «В России при поиске работы часто помогают карьерные сайты и рекомендации (т.е. знакомства. — *Примеч. интервьюера*)» [Сапразиева, Б, ж, 25, 2012].

Относительно взаимодействия с вузами мнения работодателей разошлись и даже были диаметрально противоположными.

«Для упрощения поиска студентов необходимо взаимодействовать с вузами. Мы готовы налаживать взаимоотношения с преподавателями, устраивать какие-то курсы и мастер-классы» [Сапразиева, Б, ж, 25, 2012].

«Службы занятости университетов, думаю, эффективны, но мне не приходилось с ними сталкиваться» [Сапразиева, Б, ж, 25, 2012].

Однако есть и другие ответы:

«Да, конечно, мы сотрудничаем с вузами через службы занятости» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

«Признаюсь честно, я не считаю это эффективным, наверно, не сказала бы, что здесь проблема в службе занятости, так как я непосредственно не участвовала в этом проекте. У компании бывают разные потребности, разные возможности, мы не всегда можем выделить нужное количество квот, чтобы предложить свои программы стажировки вузам. И не всегда у нас есть такая финансовая возможность. Начиная от времени руководителя, рабочего места и какой-то стипендии» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011].

И все-таки чаша весов склоняется в пользу «рекомендаций и знакомств», а также интернет-сайтов, что подтверждают и некоторые другие работодатели, а вот с университетскими службами занятости сотрудничает меньшинство.

Как выглядит мотивация работать и поиск работы «глазами кандидатов»

1. Мотивация кандидатов

Начнем, пожалуй, с того, зачем нужна молодым современным выпускникам-экономистам работа. Итак, основной движущий мотив для поиска работы.

«Зачем нужна работа? Хороший вопрос... Чтобы зарабатывать деньги! (Эмоционально.) А сама по какой причине пошла работать? Ну... Было интересно попробовать что-то новое и отличное от учебы, и чтобы зарабатывать деньги!» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012].

«Чтобы что-то есть» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013].

«Для того чтобы понять, кто он есть, какие у него таланты, и для того, чтобы содержать себя, обеспечивать, строить какую-то базу» [Логинова, Р-5, ж, 23, 2012].

«Работа нужна для самореализации и самообеспечения. Сама пошла работать, потому что важно общаться с новыми людьми, себя обеспечивать финансово, самореализовываться и иметь какую-то значимость в этом мире» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012].

Интересным выводом из некоторых ответов на вопросы «Зачем нужна работа?» и «По какой причине человек пошел работать?» является расхождение в ответах респондентов на эти два вопроса, которые также продемонстрированы в примерах выше. Кроме того, два основных мотива, которые удалось выявить в ответах, — деньги и самореализация.

2. Поиск работы

Важным вопросом в данном разделе, на наш взгляд, является то, какими средствами для поиска работы пользуются соискатели и какие из них им кажутся наиболее удобными. Основное средство поиска — интернет, очень многие упоминают название поискового сайта «Хедхантер». Далее приведены некоторые ответы на этот вопрос.

«В основном через «Хедхантер». Кто-то, я знаю, устраивался через факультет, довольно много, кстати, через программы стажировок» [*Логинова, Р-3, ж, 23, 2012*].

«В интернете, через знакомых» [*Матвеева, Р-2, м, 24, 2013*].

«Через сайт HeadHunter» [*Осинова, Р-1, м, 26, 2013*].

3. Собеседование

«Первый этап — онлайн-заявка, потом онлайн-тестирование, потом телефонное интервью, потом был ассесмент-центр, потом второй ассесмент-центр, и последнее — панельное интервью. Ассесмент-центр — это два полных дня, с 9.00 до 18.00. Первый ассесмент-центр — это была групповая игра, потом индивидуальный кейс и оценка компетенций. Второй ассесмент — игра, симуляция рабочей среды в группах. Беседовали со мной при телефонном интервью, потом при интервью на компетенции на ассесмент-центре и на панельном интервью с топ-менеджментом. Топ-менеджмент оценивал в первую очередь, насколько твои качества соответствуют культуре компании. Телефонное интервью тоже делало упор на компетенции, надо было привести примеры из жизни, которые доказывали, как ты себя проявлял. Я уже очень хорошо была готова ко всем этапам, это было мое третье участие в отборе на программу, и я много читала, как робот уже, если честно. Сложностей совсем не ощущала. Прошло все гладко, видимо, я действительно вписывалась. Так все это, конечно, приводит к стрессу, потому что конкуренция большая, но мне лично было приятно ходить. А когда первый раз — было очень сложно, не знала, что хотят, и кейсы были сложные. Надо было отвечать на вопросы в соответствии с ценностями компании, а я их не знала и отвечала наоборот. Потом уже я разговаривала с «ичаром» — говорят, что все-таки берут людей, которые им приятны, потому что им еще работать с ними» [*Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012*].

«Прошло не больше недели с момента отклика до собеседования. Три собеседования. Все в форме беседы. Первое собеседование длилось час с «ичаром». Очень подробное интервью, вплоть до «какие книжки я читаю», «моя любимая книга», чем занималась с самого начала — в какой школе училась, в университете. Плюс был тест компьютерный на IQ, тест на внимательность в связи со спецификой сферы (бухгалтерия). Второе — общий начальник отдела холдинга. Третье — начальник бухгалтерии и начальник отдела кадров. Акцент на собеседовании: меня спрашивали все — собираюсь ли я идти в магистратуру. Все вопросы были совершенно адекватные. Было не сложно. Не понравилось, что очень долго первое собеседование и слишком подробно, некоторые вопросы девушка забывала, что задавала, задавала их снова. Девушка была приятная, с ней было легко. Но беседовала не как «ичар», а как подруга, которой интересна вся моя жизнь от начала до конца. Мне кажется, не нужно знать так подробно. Ни-

чего нового о вакансии не узнала, все было очень четко в объявлении. Почему взяли — больше никто не откликнулся. Ну, у меня и вуз такой престижный, и на собеседовании я спокойно разговаривала, вроде оно хорошо прошло» [*Барсукова, У-1, ж, 21, 2014*].

В среднем респонденты говорили о прохождении от двух до пяти интервью. Степень сложности варьировалась от «мне это давалось легко», до того, что собеседование вызывало стресс и неудобство. И по словам работников, и по словам работодателей, создается впечатление о создании продуманных многоступенчатых системах отбора в компании. Возможно, это обусловлено «выборкой» респондентов и высокой степенью их образования, а также запросов относительно места работы.

«Идеальный кандидат» с точки зрения работника и работодателя

Безусловно, крайне интересным является вопрос соответствия представлений работодателей и самих кандидатов об «идеальных кандидатах».

Начнем формировать портрет «идеального кандидата» с ответов работодателей.

«Этот человек должен быть открытый, он должен быть энтузиастом по жизни, нацелен на результат, человеком, который хочет работать. Потому что человек, который хочет учиться и работать, может научиться чему угодно. И мы готовы его этому научить» [*Осипова, Б-1, ж, 24, 2011*].

«Соискатель должен соответствовать ценностям — это очень важно, даже иногда важнее, чем квалификация» [*Осипова, Б-2, ж, 26, 2010*].

«Диплом какого вуза, не имеет значения» [*Сапралиева, Б, ж, 25, 2012*].

То есть от «идеального» молодого кандидата-экономиста, работодатели требуют в первую очередь конкретных личных качеств, а не знаний, навыков или опыта, так как, возможно, считают, что этому можно научить.

Каким же представляют себе «идеального кандидата» выпускники и студенты-экономисты и за какие качества, на их взгляд, берут на работу?

«Конечно, работодателей интересует опыт в первую очередь» [*Владимирова, Р-2, ж, 22, 2013*].

«Реалии жизни таковы, что каким бы ты ни был хорошим, какой-то опыт работы все равно надо иметь» [*Владимирова, у, ж, 22, 2013*].

«Нужно говорить о готовности к решению сложных задач. Про целеустремленность, трудолюбие, стрессоустойчивость, основные та-

кие моменты. Плюс примеры из жизни при разговоре с психологом» [Логонова, Р-1, ж, 22, 2013].

«Иногда работодатель хочет, чтобы кандидат был 10 в 1. На самом деле, нужно, чтобы работодатель четко понимал, что он хочет» [Сапраньева, Р-2, ж, 26, 2011].

Таким образом, в ответах респондентов прослеживаются следующие тенденции:

- преувеличение значимости опыта работы у части респондентов;
- осознание важности личных качеств при устройстве на работу после окончания вуза;
- оценка требований работодателей как «завышенных», даже «чрезмерных» по отношению к выпускникам.

Итак, работодатели и работники в случае трудоустройства выпускников экономических специальностей в Москве предпочитают интернет-сайты, реже знакомства, в перспективе признают эффективность университетских служб занятости при соответствующей организации их работы. И по словам работников, и по словам работодателей, создается впечатление о создании слишком сложных многоступенчатых систем отбора выпускников-экономистов в современных компаниях в Москве. В ряде случаев запрашиваемая информация чрезмерно личного характера. Понятие «идеального кандидата» не совпадает: работодатели больше внимания уделяют личным качествам работника, потенциальные работники уверены, что в большей степени важен опыт.

ОЖИДАНИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Макеев В. (Севастополь)

«Молодым — везде у нас дорога...»

Крылатая фраза Артура Шопенгауэра: «Молодость — это утро жизни, каким будет утро, так и сложится день...» — говорит о том, что поиск и выбор работы являются важнейшим приоритетом на всю жизнь для работника любой отрасли экономики и производства в целом. Процесс принятия на работу можно представить как пример «единства и борьбы противоположностей», о которых писал еще Энгельс. Ведь при принятии на работу каждая из сторон ищет свою собственную выгоду и часто противоположную выгодам другой стороны. Работодатель хочет, чтобы сотрудник работал больше и получал (относительно) меньшую заработную плату, а работник хочет работать меньше и получать (относительно) больше. И при этом один не может без другого, оба они — часть целого.

При поиске работы самое важное — определить, в чем совпадают интересы работников и работодателей, чтобы эффективнее находить общий язык между собой как при приеме на работу, так и при работе в коллективе. Здесь применим известный принцип Бальтасара Грасиана: «Первое житейское правило гласит: пусть в тебе нуждаются». То есть постоянная работа над собой в вопросах повышения собственного профессионализма и будет прямой реализацией выше-названного правила, залогом успеха в любой компании для любого работника.

Анализ распределения в системе отношений между наемным рабочим и работодателем был подробно рассмотрен в работах К. Маркса, Ф. Энгельса, М. Вебера, Т. Веблена, Г. Гроссмана, Г. Харта, а также отечественных ученых А. Здравомысловой, Т. Кулиевой, Г. Егизаряна, В. Радаева, Т. Заславской, И. Бочаровой, М. Мусина и др. Мы попытаемся определить лишь основные моменты в совпадении и несовпадении интересов потенциальных работников и их потенциальных работодателей.

Часто у молодых специалистов экономических специальностей, не имеющих опыта работы, могут возникать различные вопросы:

1. Что именно ожидает работодатель от меня, человека, недавно окончившего вуз, и что я могу ему предложить в соответствии с моими знаниями и навыками?
2. На какие качественные характеристики мне стоит обратить внимание на собеседовании или при составлении резюме?
3. Насколько предлагаемая мне работа будет перспективной и сможет удовлетворять меня в интеллектуальном и материальном плане?

Ответы на все эти вопросы никто не даст лучше, чем сам работодатель, а также люди, прошедшие путь соискателя. Для этого мы провели ряд интервью как среди работодателей, так и среди работников экономических специальностей в городах Москве и Севастополе. Приведем некоторые результаты анализа.

Ожидания работодателей

В результате проведенных интервью среди работодателей наиболее часто отмечались такие требования к работникам, как знание иностранного языка, свободное владение компьютером и другой оргтехникой. Необходимость наличия опыта работы отмечается по-разному. В некоторых компаниях неопытность выпускника воспринимается позитивно, т.е. начинают обучать работника «с чистого листа», для него проводится обучение непосредственно на рабочем месте, а также его направляют на курсы усовершенствования за счет компании, другим работодателям важно наличие опыта работы.

«— Какими характеристиками, качествами должен обладать работник экономической специальности?

— Прежде всего работник должен иметь высшее образование, все хотя бы с опытом работы, учить никто не хочет, хотя бы человек пришел, сел и начал работать. Знание компьютера тоже сейчас обязательно, у нас все компьютеризировано, у нас стоят свои программы, с которыми нужно уметь работать и уметь делать анализ на основе полученных бухгалтерских данных. Это основные требования» [Макеев, Б-1, ж, 48, Севастополь¹].

«— Требования?

— Свободный иностранный язык, интерес к ИТ, так как научить можно всему, а вот если неинтересно, то не получится. У нас достаточно разнообразная команда по составу, есть и молодежь, и люди с опытом» [Кириллов, Б-1, ж, 27, Москва].

¹ В данной статье в характеристиках респондентов указан также город проживания респондента.

«— Важен ли профессионализм?

— Да профессионализм у нас на первом месте, именно поэтому у нас 2–3 увольнения в год в связи с профессиональной непригодностью.

— А вообще, Вы готовы брать выпускников, даже студентов к себе?

— Да лучше брать их, потому что есть над чем работать. Если у человека есть знания, мы быстро накладываем их на практику и формируем так, как нам надо. Так как приходят уже, например, мужчины и женщины после 40, там уже видение на все свое. Они не «гнутся», и иногда невозможно с ними работать, поэтому проще со студентами умными и активными, которые рады подстроиться и идут навстречу, улыбаются и вообще отлично делают свою работу.

— А если рассматривать кандидата на Вашу должность. Какими качествами он должен обладать? Именно на топ-уровень.

— Конечно же, стрессоустойчивость. Минимум — это язык иностранный (немецкий или английский, неважно), так как непрерывен поток общения с зарубежными заводами. В принципе у нас здесь всему обучают, если человек активный и адекватный. Но главное, доводить дело до конца, не бросать» [*Кириллов, Б-2, ж, 28, Москва*].

Человеческие качества также являются одним из критериев отбора. Ряд индивидуальных характеристик, как минимум поведенческих, можно проверить лишь при личном общении с человеком. Именно для этого работодатели и проводят собеседования.

«— Как проходило собеседование, сколько времени оно длилось?

— Длилось час-полтора. На нем присутствовал вице-президент банка и начальник отдела, где я собирался работать. Для начала были вопросы на компетенцию, на мотивацию, тестовые задачки на проверку знаний по специальности. Затем я задавал вопросы об условиях труда, оплате и задачах, которые предстоит решать» [*Матвеева, Р-2, м, 24, 2013, Москва*].

«— Как проходило, сколько времени оно длилось?

— Два дня у меня было, т.е. два этапа, первый раз с бухгалтером, второй раз с генеральным директором, полчаса пообщались всего, по меркам нашей компании, очень немного. У нас здесь очень много общаются. Второе собеседование было с учредителем на улице, перед «Газпромом» в Теплом Стане. Тестов не было. Вопросы по компетенции были. Объясните, что значит проанализировать баланс, что там примерно есть, про счета, НДС, налоги. Интервью структурированное было. Собеседование на улице было неожиданным и поэтому стрессовым для меня.

— На что основной упор делал работодатель при собеседовании?

— На мою готовность взять ответственность на себя, готовность развиваться и развивать компанию, на то, будет ли у меня желание работать не просто на себя, а на компанию. Личные качества, танцы латиноамериканские, я была атлетом, какие работы я писала. Такого формата. Также большую роль сыграл бренд вуза, Финансовая академия, это же сейчас университет считается, он одним из лучшим считается в своей области. Должны оттуда выпускать хороших специалистов» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011, Москва].

Исходя из вышеприведенных ответов респондентов, очень важно уметь правильно построить свою беседу с потенциальным работодателем. Необходимо четко и достоверно изложить свои деловые качества (например, активная жизненная позиция, коммуникабельность, умение самообучаться, тщательно выполнять поставленные задачи, т.е. быть талантливым исполнителем, оперативно выявлять новые идеи для решения всех возникающих проблем). Но важно никогда не поддаваться соблазну самовосхваления, даже имея на это право.

«— Как у Вас происходит отбор кандидатов по качествам?

— У нас есть список вопросов стандартных. Начиная с этических, а потом уже профессиональных. Бывает у нас, конечно, с первого взгляда видно, что человек не подходит, даже если он гениален» [Кириллов Б-2, ж, 28, Москва].

«Соискатель должен соответствовать ценностям — это очень важно, даже иногда важнее, чем квалификация» [Осипова, Б-2, ж, 26, 2010, Москва].

«— Что ты делаешь для того, чтобы выбрать кандидата, который наиболее будет соответствовать требованиям компании?

— Ммм... Требования компании больше... Так скажу. Очень важен профайл человека. В компании есть определенные ценности, определенная культура, и каждый кандидат, каждый будущий сотрудник должен разделять их, понимать, принимать, соответствовать. Относительно профессиональных навыков и компетенций — все зависит непосредственно от департамента, от позиции и от необходимости. Каждый руководитель определяет, какой профайл человека ему нужен: экстраверт, интроверт, насколько активный, какие у него должны быть знания. Но первое, на что я обращаю внимание — я являюсь фильтром, собеседования провожу первая, — после меня, если человек мне понравился, я понимаю, что это наш человек, я готова рекомендовать его на собеседование к непосредственному руководителю и к руководителю департамента. И я обращаю внимание на личные качества. На личные качества и на то, насколько человек разделяет и понимает ценности, которые существуют в компании» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011, Москва].

«Бывает так, что формально по резюме кандидат соответствует всем критериям, но когда начинаешь с ним разговаривать, открываются какие-то факты, которые говорят, что пока он не готов к этой вакансии. Но обычно, я не думаю, что есть какие-либо факторы, по которым мы бы не взяли на работу» [Сапралиева, Б, ж, 25, 2012, Москва].

Респонденты по-разному отмечают важность наличия диплома о высшем образовании конкретного вуза, однако наличие высшего образования как такового является обязательным условием:

«Диплом конкретных вузов не имеет значения» [Сапралиева, Б, ж, 25, 2012, Москва].

«— Какие вузы Вы больше предпочитаете?

— Торгово-экономический университет, МГУ экономики, статистики и информатики, экономический факультет Плеханова. Это из экономических. А из технических: МИЭТ, Баумана, МАИ. Как минимум два из каждого вуза работает» [Кириллов, Б-2, ж, 28, Москва].

«— А у Вас есть предпочтения относительно вуза? Какой вуз должен закончить студент, чтобы попасть к вам в компанию?

— Есть определенная специфика бизнеса — это связано с тем, почему мы с какими-то конкретными вузами сотрудничаем. У нас очень сильный маркетинг, маркетинг у нас западный, поэтому мы готовы сотрудничать с лучшими вузами. Ну, конечно, хотелось бы лучших, но были случаи, когда из негосударственных вузов подавали студенты заявки и оставались у нас на стажировку.

— А какие вузы предпочтительнее, если не секрет?

— Конечно, известные топовые вузы. Во-первых, они сами выходят с нами на связь, готовы с нами сотрудничать. Кроме того, мы понимаем, что там достаточно жесткие условия отбора, учиться там тоже непросто. Нам бы не хотелось получить, так скажем, лоботрясов — людей, которые просто хотят пристроиться на лето. А мы хотим найти людей, которые хотят учиться и работать, и мы готовы им в этом помочь» [Осипова, Б-1, ж, 24, 2011, Москва].

«Предпочтений относительно вузов нет» [Осипова, Б-2, ж, 26, 2010, Москва].

Ожидания работников

Трудиться, действовать, достигать успехов и при этом не останавливаться на достигнутом, а ставить перед собой новые профессиональные цели — жизненная потребность каждого работника. Работники заинтересованы также в определенных условиях работы и рабочего места. Для них важны прежде всего самореализация, достойная оплата труда, карьерный рост, хорошие отношения с коллегами и руководством компании, наличие социального пакета.

«— Что не нравится (в работе)?

— Не нравится то, что тоже нет ментора и нет человека, к которому можно стремиться. Я чувствую себя наравне со своими руководителями. Понятно, что у них есть экспертиза и все такое, но в плане личности — мне бы хотелось, чтобы на работе была такая личность, за которой можно было бы смотреть и думать — да, я хочу развиваться, я хочу стать таким» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012, Москва].

«Так как для меня работа — это часть самореализации, не нравится, когда работа монотонная, или лишь бы просидеть рабочий день. Для меня главное — делать что-то, какой-то вклад в компанию или общество» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012, Москва].

«Работа нужна для самообеспечения, поддержания семьи и самореализации» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012, Москва].

Потребность в перемене места работы с течением времени может возникнуть как необходимый шаг в самореализации и повышении профессионального уровня, для получения более высокого уровня заработной платы либо для обеспечения себе более комфортного психологического климата в коллективе.

«— А вообще, как часто надо менять работу?

— Ну... В течение максимум трех лет всегда нужен какой-то либо рост, либо смена деятельности.

— Посещает ли тебя идея уволиться?

— Меня посещает идея найти другую работу.

— Почему?

— Исходя из того, что я хочу попробовать широкую либо новую сферу деятельности, возможно, найти что-то более хорошо оплачиваемое, где можно будет больше развиваться» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012, Москва].

«Работу нужно менять раз в два-три года» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012, Москва].

«Не чаще, чем раз в три-четыре года, стоит менять работу» [Владимирова, Р-2, ж, 22, 2013, Москва].

«С одной стороны, меня устраивает тут, но с другой — можно было бы попробовать что-нибудь другое» [Владимирова, Р-3, ж, 2012, Москва].

«Лет через 5–10 я поменяю работу» [Владимирова, Р-3, ж, 2012, Москва].

«— Как часто, на Ваш взгляд, человеку нужно менять работу?

— Я бы рекомендовал бы раз в два года менять рабочее место. Все очень просто: чтобы не было застоя, таким образом самому делать карьеру. Опыт в разных компаниях дает тебе возможность сравнения. Опыт общения и коммуникабельности развивается» [Застава, У-1, м, 22, 2013, Севастополь].

«— Как часто, на Ваш взгляд, человеку нужно менять работу?

— Раз в пять лет. Если за пять лет человек не смог достичь какого-то удовлетворительного для себя уровня, то нужно искать что-то еще. Поэтому что потом, если человек останется в компании, то у него гораздо меньше шансов пойти выше» [Логонова, Р-4, ж, 22, 2013, Москва].

«— Как часто, на Ваш взгляд, человеку нужно менять работу?

— Я думаю, что нечасто, но для того, чтобы иметь хорошую работу, надо наработать определенный опыт. Несколько сменить, а потом уже остаться на какой-то определенной» [Логонова, Р-5, ж, 23, 2013, Москва].

«— Не считаешь, что человек должен иногда менять работу?

— Если его только что-то не устраивает» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013, Москва].

«— Как часто нужно менять работу?

— Советую раз в три года. Я думаю, что если тебе компания позволяет заниматься разным, тогда лучше не менять. Я постоянно развиваюсь» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011, Москва].

Совпадение в ожиданиях

Стоит отметить, что многие работники и работодатели отмечали важность хороших отношений в рабочем коллективе. И это касается как маленьких, так и крупных фирм. Хорошие отношения между работниками, их начальниками и в коллективе в целом подразумевают налаженный ритм работы. Налаженный ритм работы — стабильность существования фирмы и ее деятельности. Стабильность существования фирмы — стабильность в получении доходов сотрудниками и руководителями.

«— И что было первостепенным при поиске? Были какие-то критерии? Можешь перечислить?

— Компания, коллектив и заработная плата» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012, Москва].

«— Что тебе в ней нравится (работе)?

— Нравится то, что у меня есть задачи, новые и интересные каждый раз, то, что есть встречи между отделами, на которых я могу там пообщаться с другими людьми и понять, как в принципе работает компания. Нравится наш коллектив, хоть и новый отдел, но сплоченный — наша категория (улыбка)» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012, Москва].

«Критерии поиска работы: обязанности, уровень влияния на какие-то вещи, коллектив, статус компании, потом уже, наверное, заработная плата» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012, Москва].

«С помощью работы мы можем что-то делать для общества, менять мир. Коллектив еще, общение» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012, Москва].

«— При приеме на должность важно ли Вам, чтобы человек вписывался в коллектив?

— Однозначно, да. Чтобы был на «волне», в «теме», чтобы подружился с коллективом. Потому что компания из 50 человек — это как семья. Если кто-то ведет себя неадекватно, то не срабатываемся и до свидания.

— То есть и ценности компании важно, чтобы соблюдал?

— Да. Это все сразу оговаривается на собеседовании. Либо вливается в коллектив, либо не подходит нам» [Кириллов, Б-2, ж, 28, Москва].

«Во-первых, стабильность, во-вторых, приятный коллектив, в-третьих, возможность выразить себя» [Владимирова, Р-1, ж, 24, Москва].

«— Что для Вас идеальная работа?

— Я думаю, я бы справился с любой работой, если бы она имела смысл, т.е. банально хороший коллектив, хорошие деньги и приятное место работы. Этого вполне достаточно» [Застава, Р-1, м, 23, 2011, Севастополь].

«— А какие аспекты самой работы для Вас наиболее важны?

— Очень важны коллеги. Очень. Если плохой коллектив — бегите, бегите отсюда! Потому что с этими людьми вы будете работать 10 часов в день. Если вычесть время на сон, то получается, что большую часть дня вы будете видеть этих людей. Если они вас бесят, то ни в коем случае нельзя оставаться.

— А что из всего этого важнее для Вас?

— Коллектив и то, что вы делаете. То есть если коллектив шикарный, но вас заставляют копать дождевых червей ночами, то... Ну если вам это нравится, то, пожалуйста» [Логинова, Р-4, ж, 22, 2013, Москва].

«— А чем Вам работа нравится?

— Прежде всего людьми. Окружают очень интересные, целеустремленные люди, разносторонние, с которыми приятно работать, перенимать опыт» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013, Москва].

«— А какие аспекты самой работы для Вас наиболее важны?

— Чтобы были теплые отношения среди работников, не было напряженности, зарплата, чтобы меня устраивала, не приходилось зажимать» [Логинова, Р-5, ж, 23, 2013, Москва].

«— По каким критериям Вы искали вакансию?

— Первое — это коллектив, с которым ты работаешь. Потом, это все-таки деньги, и на третьем нормированность/ненормированность. Ну и интерес, конечно» [Логинова, Р-3, ж, 23, 2012, Москва].

Важность межличностных отношений в трудовом коллективе была неоднократно продемонстрирована в трудах Анри Файоля и предста-

вителей школы человеческих отношений в 1930-х гг. С тех пор компании стараются уделять больше внимания созданию условий для нормальной работы в коллективе.

Несовпадение в ожиданиях

Некоторые работодатели предпочитают принимать на работу сотрудников, конкретно ориентированных работать по специальности, чем не имеющих определенной цели в специализации труда. Тогда как работники часто плохо представляют суть будущей работы, пробают себя, склонны к перемене места, важным для них является карьерная траектория.

«— Требования?

— Целенаправленность. То есть мне не нужны люди, которые хотят что-то где-то попробовать. Они ненадежные, такие сотрудники в любое время могут уйти, хотя мы в них деньги вкладывали и обучали» [*Кириллов, Б-1, ж, 27, Москва*].

«— А сама по какой причине пошла работать?

— Ну... Было интересно попробовать что-то новое и отличное от учебы, и чтобы зарабатывать деньги!» [*Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012, Москва*].

Не исключено, что, устроившись на работу случайно, из интереса, работник может найти дело своей жизни. Стефан Цвейг в своем романе «Нетерпение сердца» говорит, что «тому, кто не боится риска, часто приходит на помощь случай».

Выводы

Для работников важны прежде всего самореализация, достойная оплата труда, карьерный рост, хорошие отношения с коллегами и руководством компании, наличие социального пакета. Работодателям стоит обратить свое внимание на потребность сотрудников в саморазвитии, разумеется, если эти сотрудники важны для него как ценные кадры. Поскольку, как уже отмечалось выше, многие работники готовы покинуть свое место работы при условии отсутствия карьерного роста.

Для работодателей важны широкие профессиональные компетенции (компьютер, языки), для некоторых из них важны также узкопрофессиональные компетенции и опыт.

На основании ответов респондентов можно сделать вывод о важности хороших отношений в трудовом коллективе как для работников, так и для работодателей. Целеустремленность, длительные планы сотрудничества и верность фирме, с одной стороны, и плохое знание

специфики работы, ненацеленность на длительное сотрудничество, ценность горизонтальной и вертикальной мобильности, с другой стороны, — суть разногласий в ожиданиях работодателя и работника.

Диалектическое взаимодействие двух сторон экономического интереса работодателя и работника приводит к тому, что экономический интерес выступает двигателем трудовых отношений. Отсюда настоятельная необходимость в выработке принципов оптимального сочетания интересов отдельных работников и гармонизации их взаимоотношений с работодателем, а соответственно и объединение их целей и задач в идеале. В этом заключается едва ли не основная задача для деятельности любой компании.

ЧЕТЫРЕ КРАТКИЕ ИСТОРИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ В Г. СЕВАСТОПОЛЕ

Застава У. (Севастополь)

О вопросах сознательного выбора профессии, важности сочетания работы и учебы, необходимости продолжать учиться в магистратуре и аспирантуре, о том, что дает университет, какие профессиональные планы строят современные выпускники-экономисты, мы расскажем на примере четырех кратких историй студентов старшего курса и выпускников-экономистов Филиала МГУ и СевНТУ¹ в г. Севастополе.

История 1. Студент старшего курса бакалавриата. Человек пришел на экономический факультет осознано, планирует свою будущую жизнь еще с момента поступления. Ему всегда была интересна экономика предприятия, собирается идти работать после окончания бакалавриата. Полагает, что магистратура и аспирантура важны только для научной карьеры, в качестве возможного будущего работодателя опасается нецелеустремленных и переквалифицированных работников.

«Интересно, как и что движется (деньги, ресурсы, капитал). Надо только определиться с отраслью. Это является самым сложным, поэтому так тяжело решить: кем ты будешь, что тебе будет интересно в будущем — это немногим удается.

От чего я сразу отказываюсь, так это от идеи «должность как цель» — с таким слоганом в вашей голове вы никогда не найдете себе работу по душе.

Считаю необязательной магистратуру или аспирантуру при принятии человека на работу, если, конечно, у вас нет планов продолжать научную деятельность. Если бы я был работодателем, то выбрал бы в подчинение бакалавра, потому что если магистр пришел ко мне устраиваться, то его научный вклад был настолько незначителен, что он вернулся в трудовую сферу. И можно лишь предполагать, зачем

¹ В конце 2014 г. на базе именно этого вуза начал формироваться Севастопольский государственный университет.

же он все-таки пошел в магистратуру. Вариант первый: считал, что сможет быть научным деятелем, и тогда он не добился своей цели, а такие работники никому не нужны. Вариант второй: по инерции попал в магистратуру. У этих людей нет цели и точного понимания, чего они хотят. Такие работники мне тоже не нужны».

История 2. Выпускник бакалавриата, офисный служащий. Пришел на экономический факультет осознанно, поступал, «считая себя тем самым избранным и уникальным, который сможет поднять экономику страны на достойный уровень». После первого курса решил совмещать работу и учебу. Работал не только по специальности.

«Я никогда толком хорошо не учился. Я работал всегда. В других профессиях, на других работах, на маленьких подработках, и, к сожалению, это сильно вредило учебе, моя успеваемость далека от идеала, но появилось много связей и знакомств, которые мне сейчас помогают по жизни».

«Верный путь — это совмещать работу и учебу. Это намного перспективнее, чем учить алгебру».

«Знания, полученные в университете, помогли, но незначительно. Некоторые знания пригодились, такие как: человеко-часы, управление временем, зарплатой, расчет нормативов выработки».

«Все, безусловно, зависит от твоих личностных качеств. Я и бетон мешал, а сейчас работаю, сидя за компьютером. И по собственному опыту скажу точно: лучше сидеть на рабочем месте в офисе. Учиться».

«Университет дал мне базу, и если мне понадобятся те знания, которые я получил, я смогу восстановить их очень легко из учебной литературы. Университет научил меня работать с людьми, находить общие интересы, нужную информацию и извлекать из «воды» суть».

История 3. Студентка последнего курса магистратуры. Выбирала и вуз, и специальность по настоянию родителей. Планирует продолжать свою карьеру в роли финансиста-экономиста, скорее всего, в Китае. Никогда не работала по специальности и считает, что для начала нужно полностью погрузиться в учебу, а потом уже переходить к практике, медленно, зато точно идти к своей цели.

«Специальность престижна, несмотря на бесконечное количество горе-финансистов».

«Не имею больших амбиций и готова первое время выполнять бумажную работу».

«Готова работать в пределах разумного, но дистанционную работу, работу с плавающим или временным графиком не приветствую».

«Хотела бы в будущем открыть свое дело, пока еще не решила, в какой сфере. Возможно, это будет в сфере сбыта продукции массового потребления. Чтобы хорошо получилось свое дело, ты обязан

попробовать на своей шкуре выпиливание деревянных стульев, если это фабрика по производству мебели».

«Во время учебы я не углубляюсь в изучение (всех) предметов, я выбираю то, что считаю нужным, а остальное, если понадобится, потом наверстаю. В конечном счете, всегда есть учебная литература и интернет — новейший источник распространения информации».

История 4. Студент последнего курса бакалавриата. «Пришел просто за корочкой», и ему абсолютно все равно, на каком факультете он будет учиться. Магистратуру и аспирантуру рассматривает как ступени, помогающие в более быстрой карьере. Хороший организатор. Нацелен на общественную работу и создание сетевых связей и круга профессиональных знакомых.

«Все поступали в университет, и я пошел».

«Молодые специалисты пользуются большим спросом, так как они более обучаемы, коммуникабельны, благодарны за предоставленную работу, опыт и впитывают все как губка».

«Общение в разных кругах увеличивает кругозор и предоставляет незабываемый опыт, помогает в развитии карьеры».

«Амбиции — это неплохо. Была у нас одна девочка, после защиты дипломной работы вышла с четкой целью стать директором крупной компании. Сейчас она в столице заместитель директора предприятия, и у нее все хорошо».

Четыре приведенные нами истории севастьяпольских студентов разных ступеней обучения на экономических факультетах и вчерашнего выпускника являются типовыми. Можно представить такие типы следующими краткими характеристиками: 1) экономика — осознанный выбор, четкие представления о будущей работе, конкретная специализация, быстрый выход на рынок труда; 2) экономика — осознанный выбор, «романтизация» и размытые представления о будущей работе, случайная специализация, быстрый выход на рынок труда; 3) экономика — неосознанный выбор, «родительские» представления о будущей работе и специализации, нет стремления к быстрому входу на рынок труда; 4) экономика — неосознанный выбор, в будущей работе важны вертикальные движения, размытые представления о специализации, нет стремления к быстрому входу на рынок труда.

ТРАЕКТОРИИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ ЭКОНОМИСТОВ

Сапралиева А. (Москва)

Выпускники, окончившие экономический факультет, считаются специалистами широкого профиля, хорошо знающими теорию и способными применить свои знания в разных областях.

Широкий профиль и популярность профессии приводят к большому числу профессионалов невысокого уровня на рынке труда. Согласно мнению Марии Довольской, финансового консультанта НПФ «Благосостояние», проблема заключается в том, что экономистов слишком много, «и, что самое неприятное, к сожалению, сегодня на рынке есть множество людей с дипломом экономиста, весьма посредственно разбирающихся в экономике. Впрочем, это беда большинства популярных профессий. Наличие диплома, как говорится, еще не делает человека экономистом» [Экономист..., 2015]. Она считает, что обилие предложения среди молодых экономистов на рынке труда стало причиной того, что часто «работодатель хочет всего и сразу – хороший диплом престижного вуза, опыт работы, низкие запросы по зарплате. Кроме того, молодых специалистов не очень охотно берут, так как не хотят тратить время на их обучение».

Интересно мнение и Оксаны Романюхи, ведущего эксперта кадрового агентства «Специалист», считающей, что в настоящий момент *особым спросом экономисты пользуются только в западных компаниях*, действующих на территории России: «К сожалению, российские компании не заинтересованы в этой профессии», так как часть функций экономиста в организациях выполняют другие сотрудники, работающие по смежной специальности. «Особенно подобная практика получила распространение благодаря кризису, нанесшему ощутимый удар по карманам руководителей фирм». В свою очередь, крупные зарубежные компании предпочитают иметь в своем штате не только экономиста, но и целый экономический отдел [Экономист..., 2015].

Однако сегодня достаточно часто выпускники даже ведущих экономических учебных заведений не имеют полного представления о том, какие карьерные возможности перед ними могут быть открыты.

Одним из способов выбора специализации является совмещение работы и учебы. Такая стратегия также дает возможность «пробовать и ошибаться», а также повышает вероятность получения конкретных предложений по окончании университета.

Командой *FutureToday* были определены следующие траектории развития успешной карьеры выпускника экономического факультета [Четыре пути..., 2015]:

- бизнес-карьера в крупной корпорации — топ-менеджер;
- предпринимательская карьера — собственный бизнес;
- государственная служба — чиновник высокого уровня;
- научная карьера — видный ученый.

Бизнес-карьера. Считается, что это самый очевидный для построения карьеры путь. В бизнесе давно поняли важность кадров и эффективного использования ресурсов. Поэтому, приходя в хорошую компанию, молодой специалист обычно получает четкие задания, план обучения и понятный карьерный план, согласно которому через 7–10 лет можно рассчитывать на высокую должность, если, конечно, успешно себя проявить. Как правило, это профессиональная атмосфера, где работает много достойных и умных людей, у которых можно продолжать учиться и после окончания вуза. Однако здесь есть и свои сложности: не всем удастся стать партнерами или генеральными менеджерами крупных корпораций. Конкуренция за повышение высока, поэтому существует также риск оказаться «в конце очереди». Кроме того, часто крупные корпорации стараются в полной мере использовать ресурсы каждого сотрудника: командировки с неоплачиваемым временем в пути, работа по выходным и позднее возвращение с работы. Как правило, это нормальная практика и обычная цена за успешную бизнес-карьеру.

Предпринимательская карьера. Такой путь в течение одного-трех лет после выпуска из университета выбирают либо особо уверенные в себе экономисты, либо те, кто уже отчаялся найти на рынке труда наиболее подходящую для них вакансию. Такой путь стоит выбирать, если есть хорошая предпринимательская идея, так как это уникальная возможность реализовать себя в полной мере и делать то, что действительно интересно. При этом следует учесть, что не все так просто, как кажется: собственный бизнес, особенно для неопытного предпринимателя без опыта и сложившейся клиентской базы, — это в первую очередь рутина и решение сложных, неотложных задач. В зависимости от выбранного бизнеса, это и взаимодействие с проверяющими органами (пожарные, СЭС, полиция, трудовая и налоговая инспекция), и очень непростая работа с персоналом, и организация материально-технического снабжения вашего бизнеса, не говоря уже о реализации основной бизнес-идеи. Статистика говорит о том, что 95% вновь созданных бизнесов не доживают до своей третьей годовщины. Высокая загрузка, много неинтересной работы, неуверенность в завтрашнем дне — все это обычная цена за свободный график, за право самостоятельно принимать все решения и за возможность добиться действительно выдающихся результатов.

Государственная служба. В последнее время молодые специалисты стали понимать возможности, которые открывают полезные связи, полученные в недрах государственного аппарата. Это не только связи с другими чиновниками, но и с бизнесом, который взаимодействует с чиновниками по рабочим вопросам. В таких структурах обычно не очень высокие зарплаты, но зато хороший социальный пакет (бесплатные санатории, обучение, питание, большой отпуск и т.п.), 8-часовой рабочий день с перерывом на обед и уверенность в завтрашнем дне. Однако здесь, как и в бизнесе, существуют свои особенности. При этом если в бизнесе очень важны такие показатели, как прибыль, доля рынка, то на государственной службе гораздо важнее не допускать ошибок (скорее всего, с большей готовностью возьмут в работу менее амбициозный проект, но с большей вероятностью успеха).

Научная карьера. Научные достижения всегда вызывали у людей большое уважение, а научная работа открывает уникальные перспективы для собственного развития, полета ума и фантазии. Возможно, научная работа дает даже больше свободы, чем предпринимательская деятельность. Универсальность научного знания позволяет добиваться результатов, значимых не только для России, но и имеющих экспортный потенциал. Это дает возможность участия в международных съездах и конференциях, общения с интеллектуальной элитой всего мира. В случае достижения успешного результата можно получить не только прибыль, но и знания, которые будут изучать будущие поколения студентов. Сегодня есть достаточно много вариантов для построения научной карьеры. Следует понимать, что основные потоки финансирования, как правило, привязаны к крупным научным учреждениям – вузам, НИИ и т.п. Это означает, что для обеспечения себя необходимо быть частью какой-то организации. А это в значительной степени ограничивает свободу исследователя.

Источник: «Четыре пути «экономиста»: возможности и ограничения». *Future-Today*.

Что касается результатов нашего исследования, то большинство студентов и выпускников экономических специальностей начинают трудовую деятельность со времени учебы в университете.

Примечательно, что почти все респонденты не готовы работать не по специальности. Но были и противоположные ответы: один респондент (абитуриент) ответил, что на первых порах готов работать не по специальности. Существовала и такая позиция: респондент готов работать не по специальности, «только если это будет очень интересная работа» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013]. Как ответил один из опрошенных, желание работать только экономистом связано с тем, что «вряд ли какая-то работа не по специальности предложит большую зарплату на данный момент» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013]. Желających продолжить свое обучение в магистратуре в краткосрочной перспективе – примерно половина; те, кто не планирует продолжить образование, считают более правильным получить опыт работы и определиться с более конкретным направлением про-

фессионального роста. По поводу обучения в аспирантуре довольно часто респонденты отвечали, что «аспирантура — это, скорее, путь в науку», считая, что они, скорее, практики и им «интереснее практический труд в реальной сфере, чем наука» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014], поэтому желающих обучаться там мало. Есть особенные мотивы у респондентов-мужчин, которые планируют продолжить обучение в аспирантуре, «чтобы не попасть в организацию под названием армия» [Матвеева, Уи Б-1, м, 22, 2013].

Как показывает практика, многие опрошенные выбрали карьеру в известной международной компании. Это связано с престижем, а также карьерным ростом и личностным развитием. Одна из респонденток на вопрос о причине выбора именно этой компании ответила: «На самом деле у меня был очень четкий фокус, что моя первая и, надеюсь, последняя работа будет в крупной международной компании, из которой можно идти хоть куда, у тебя будет такой солидный опыт, и каждый работодатель будет знать, что ты достойный сотрудник» [Сапразиева, У-1, ж, 21, 2014]. Другая респондентка на данный вопрос ответила следующим образом: «Хочется как-то применить знание английского языка, не зря же я его учила» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. Однако следует учесть, что и отечественные компании пользуются неплохим спросом среди молодых экономистов.

Часто предложения о трудоустройстве отклоняются в связи с более низкой, чем ожидалось, заработной платой, отдаленным расположением офиса, а также отсутствием возможностей дальнейшего карьерного роста. Так, одной из респонденток предложили вакансию, которая предполагала заработную плату в 10 000 руб. за половину рабочего дня со сроком на три года без гарантий дальнейшего повышения. Когда она спросила, что неужели за это время невозможно освоить работу так, чтобы продвинуться дальше, потенциальный работодатель отреагировал довольно негативно: «Вот еще один амбициозный студент, который считает, что он все умеет» [Сапразиева, У-1, ж, 21, 2014].

Существуют и те, кто предпочел предпринимательскую карьеру. Кто-то занимается своим бизнесом в настоящий момент, а есть также и те, кто думает открыть свое дело лет через 10, «когда у тебя есть работа, и дополнительно ты открываешь с мужем какой-то бизнес» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012]. Был случай, когда девушка, завершив обучение в Англии, не смогла найти желаемую работу в Москве. Сейчас респондент работает на индивидуальном предприятии, в котором пять человек, и все, кроме одного, подчиненные. В перспективе ей бы хотелось уехать обратно в Англию.

Что касается карьеры на государственной службе, то, согласно результатам опроса, такой выбор встречается крайне редко. В одном случае это три месяца стажировки в Министерстве экономического

развития, в департаменте ведомственных и федеральных программ, при этом в настоящий момент респондент там не работает.

Довольно часто респонденты начинали трудовую деятельность рано и не совсем по направлениям, связанным с экономикой (секретарем либо на разных должностях в магазинах). *«Изначально работа нужна, чтобы зарабатывать деньги, это естественно, и обеспечивать свое существование»*. Такой выбор респондент связывает с временным этапом в жизни, *«чтобы начать где-то работать»*, *«на тот момент еще не было понимания»* [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014]. Для многих такой опыт рассматривается как возможность получения какого-либо заработка и базовых навыков, а также удобства в плане совмещения с учебой. *«Я работала вечерним секретарем на третьем курсе полгода, но я не считаю это карьерным достижением, это было для заработка»* [Сапралиева, У-1, ж, 21, 2014].

Следует также отметить, что количество респондентов, ответивших, что на момент проведения интервью они готовы уволиться и сменить место работы, достаточно велико. В качестве причин упоминается: желание *«попробовать широкую либо новую сферу деятельности»* [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012], стремление *«найти что-то более хорошо оплачиваемое, где можно будет больше развиваться»* [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012], гораздо реже — по причине переезда в другой город, обучения в магистратуре либо из-за отсутствия каких-либо перспектив на текущем месте. Среди причин также отмечается тяга к тому, чтобы *«попробовать что-нибудь другое»* [Владимирова, Р-3, ж, 23, 2012].

Что касается самой работы, которую готовы менять, то респонденты отмечают наличие стандартных характеристик: есть ли социальный пакет, бонусы, путевки.

Некоторые респонденты считают, что работу следует менять *«не чаще, чем раз в три-четыре года»* [Владимирова, Р-2, ж, 22, 2013]. Существует также мнение, что *«для того, чтобы иметь хорошую работу, надо наработать определенный опыт»* — сменить несколько позиций, *«а потом уже остаться на какой-то определенной»* [Логинова, Р-5, ж, 23, 2013]. Кто-то считает, что работу следует менять чаще: *«Раз в года полтора-два, когда работаешь на своей должности и понимаешь, что в целом уже все понял и ничего эта должность не дает»* [Логинова, Р-1, ж, 23, 2012]. Существуют и более консервативные респонденты, считающие, что *«работа должна быть одна, любимая и на всю жизнь»*. При этом респондент понимает, что, возможно, есть случаи, когда частая смена работы — оптимальная стратегия. Речь идет о финансовом секторе, когда *«люди часто меняют работу, перепрыгивая из одной компании в другую, где выше заработная плата и должность»* [Сапралиева, У-1, ж, 21, 2014]. С мнением, что в некоторых случаях смена компаний идет на пользу работнику, согласен и другой респондент:

«Повышение в разных компаниях происходит раз в полгода-год, например, на 5 тыс. К примеру, вы получали 30 тыс., а будете 35. Если вы хотите повыситься и в должности, и в зарплате, то лучше перейти в другую компанию с 30 сразу на 45» [Матвеева, Уи Б-1, м, 22, 2013]. Кто-то считает, что «менять работу стоит настолько часто, насколько часто у человека меняются цели и приоритеты». В данном контексте в качестве приоритетов респондент отмечает совпадение личностных ценностей с ценностями компании: «Например, в *METRO*, где я раньше работала, сменился начальник, и ценности в компании перестали совпадать с моими» [Сапралиева, Р-2, ж, 26, 2011].

Достаточно часто к хорошей практике в занятости молодых экономистов относят стажировки. По мнению одного из респондентов, хорошая стартовая стратегия — искать стажировку, так как «это лучший способ понять, хочешь ли ты остаться в профессии или нет» [Сапралиева, Р-1, ж, 22, 2013]. Кто-то ориентируется на опыт коллег постарше, имеющих примерно похожее образование и возвратившихся в компании, с которых начали свою трудовую деятельность: «В моем отделе работает девушка, которая закончила мой университет... все равно потом сюда вернулась. Глядя на нее, я понимаю, что мне незачем идти в другие места, нужно просто работать здесь» [Сапралиева, У-1, ж, 21, 2014].

Что касается будущих перспектив, то у всех респондентов очень оптимистичные ожидания. На вопрос: «Кем Вы видите себя через 5—10 лет», почти все отвечают примерно следующим образом: «стабильным сотрудником стабильной компании» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013], «на руководящей и интересной должности» [Сапралиева, Р-2, ж, 26, 2011]. Следует отметить, что для многих опрошенных важнее реализовать себя в семье, нежели в карьере. Довольно часто встречаются ответы вроде этого: «Через пять лет я вижу себя мамой», «Вопрос карьерной лестницы уже второй» [Осипова, Р-2, ж, 21, 2013]. Ответы юношей на данный вопрос несколько отличаются, в данном случае карьера стоит на первом месте: «Через пять лет я вижу себя на должности начальника отдела, через 10 лет — вице-президента или партнера» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013].

Сегодня многие молодые специалисты не хотят работать ради денег, они мечтают заниматься полезным и интересным делом и расти профессионально. Для многих из них важно состояться в карьере и занимать руководящую должность в будущем. В некоторых случаях это порождает трудности при поиске работы: как правило, вакансии для экономистов существуют всегда, но сложности возникают тогда, когда высокие ожидания выпускников не соответствуют условиям, которые предлагают работодатели. В свою очередь, работодатели тоже недовольны выпускниками. Так, согласно результатам исследования, проведенного организацией *American Express* и аналити-

ческой компанией *Millenial Branding* [Даешь экспертизу..., 2013, с. 5], половина менеджеров старше 30 лет заявили, что большинство представителей нового поколения невнимательны по отношению к работе и не имеют представления о профессиональной этике. Так или иначе, как сказал Дэн Шобель, гендиректор *Millenial Branding*, молодым работникам есть, что предложить работодателям. Часто именно свежий взгляд молодых специалистов позволяет добиваться лучшего экономического эффекта работы и повышать производительность труда.

В качестве выводов можно сказать следующее. Респонденты, опрошенные нами, чаще выбирают бизнес-карьеру. Большинство респондентов сочетают или сочетали учебу и работу, но при этом многие работали не по специальности. Многие готовы часто менять место работы. В качестве тактических приемов для развития бизнес-стратегии применяют стажировки в компаниях, пробные трудоустройства, работу в международных компаниях и за рубежом. Последние два тактических приема считаются полезными и для предпринимательской деятельности (на практике пока не проверено нашими респондентами).

ОСОБЕННОСТИ ВЫХОДА НА РЫНОК ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ И СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ В Г. СЕВАСТОПОЛЕ И В Г. МОСКВЕ

Борисочева А. (Севастополь)

Вступление во взрослую жизнь и выход на рынок труда с последующим формированием профессиональной траектории находятся под влиянием ряда факторов и определяются развитием экономики, политики, науки, технологий, демографической ситуации, системы образования, состоянием рынка труда и др. В России регулярно проводились исследования профессиональных траекторий [Шубкин, 1979; Чередниченко, Шубкин, 1985; Начало пути..., 1989; Социальное расслоение возрастной когорты..., 1997]. Если раньше выход на рынок труда сопровождался уходом из родительского дома и обретением самостоятельности, то теперь уход из родительского дома откладывается на несколько лет, а образование собственной семьи — еще на пару лет. Вызвано такое явление может быть различными причинами, начиная от необходимости получения опыта на малооплачиваемой работе, чтобы затем иметь возможность работать на более оплачиваемой должности, и заканчивая поиском «своего» места, которое бы устроило молодежь. Рост числа людей с полным средним и законченным высшим образованием, увеличение продолжительности жизни, формирование семьи в более позднем возрасте, а также многие другие причины обуславливают изменение траекторий на рынке труда, характерных для выпускников как в больших, так и средних/малых городах, выпускников различных вузов и различных специальностей. В частности, экономическая активность молодежи с 1990-х гг. к 2012 г. уменьшилась на 20% — с 79,4 до 59,4%. Если в 1995 г. четвертая часть молодежи до 20 лет была занята в сфере экономики, то теперь эта доля сократилась до 1/15. Среди возрастной группы 20—25 лет были заняты 3/4, сейчас — 1/2. И лишь занятость индивидов в возрасте от 25 до 29 лет осталась прежней [Чередниченко, 2014].

Подобные исследования отражают именно экономическую активность молодежи. Не рассматривается выход на рынок труда в пе-

риод учебы (студенты — часть экономически неактивного населения). В рамках нашего исследования мы опишем особенности выхода на рынок труда выпускников и студентов экономических факультетов в г. Севастополе в сравнении с г. Москвой по результатам серии полуструктурированных интервью.

Москва может предложить большее количество вакансий и более высокий уровень оплаты труда, однако нельзя сказать, что в Севастополе существуют проблемы с поиском работы. Типовой ответ наших респондентов: «Работу найти нигде не сложно. Если у вас есть критерии, скажем, вы хотите определенную зарплату, то тогда вам сложно».

Большинство опрошенных выпускников работали еще до окончания учебного заведения (кто-то по специальности, кто-то нет).

«Я всю жизнь, сколько себя помню, столько и работаю. Первая моя работа была в налоговой администрации, мне было, наверное, 18 лет» [Борисочева, *ж, арт-директор. Севастополь. Год выпуска 2009*¹].

«Пять лет я училась, три года работаю. Я попала на работу еще до окончания университета» [Борисочева, *ж, операционист. Севастополь. Год выпуска 2011*].

«В течение учебы всегда подрабатывал не по профессии. И считаю это хорошим стартом и наработкой стажа в общении» [Борисочева, *м, держит с родителями свое кафе, управляющий. Севастополь. Год выпуска 2011*].

«Я работал всегда. В других профессиях, других работах, на маленьких подработках» [Борисочева, *м, сотрудник компьютерной компании (работает по специальности). Севастополь. Год выпуска 2013*].

Исходя из слов респондентов, можно сделать вывод, что профессиональные траектории респондентов (4/5) начинаются еще до окончания университета.

Севастополь, намного уступающий Москве по числу вакансий и возможностям в трудоустройстве после вуза, имеет свои преимущества при поиске работы во время учебы: такие, как меньший объем времени, затрачиваемого на дорогу, наличие большого числа вакансий в летний период, большое количество банков, фирм, торговых сетей и магазинов.

Возможности, существующие в Москве, не всегда могут быть сразу реализованы выпускниками, так как в крупные или средние известные компании обычно требуются специалисты с опытом: «Когда вернулась из Англии в Москву, думала, что сразу найду работу в Москве с таким-то образованием, но она не находилась, и я начала пережи-

¹ В данной статье автор использует не только интервью из основной базы данных, но и несколько дополнительных небольших интервью с работниками, обозначение респондентов не совпадают с общепринятыми в тексте.

вать по этому поводу... В рассматриваемых мною вакансиях работодатель акцентировал внимание на опыте работы» [ж., *Москва. Год выпуска 2012*].

Сложность совмещения работы и учебы как в Москве, так и в Севастополе состоит в необходимости наличия гибкого графика работы, что, вероятно, сложнее найти в Москве, нежели в Севастополе.

«— Совмещение не мешало учебе? Как Вы совмещали работу и учебу в бакалавриате?

— Нет, абсолютно (не мешало). Я какие-то пары пропускала, но это как у всех бывает, потом приходила и сдавала. Совмещать всегда нужно, но находить точки соприкосновения. Заранее обговаривать рабочий график, если у вас зачетная неделя или защита диплома. У всех разные ситуации» [Борисочева, ж., *арт-директор. Севастополь. Год выпуска 2009*].

«Сначала появилось очень много хвостов по учебе. Так как график был у меня далеко не гибкий. Пришлось многое пропустить и учиться буквально по лекциям на работе» [Борисочева, м., *Севастополь. Год выпуска 2014*].

«Подходящих предложений было очень мало. Искала гибкий график для совмещения работы и учебы. Все гибкие графики — стажировки и неоплачиваемые. Параметр, который сразу отпал. Сложно найти работу, чтобы именно совмещать с учебой, не подходит по времени. 20 часов в неделю — график работы в компании, не получается эти 20 часов, времени мало» [ж., *Москва. Год выпуска 2014*].

Однако есть и случаи удачного совмещения и поиска работы в Москве.

«Я начала работать, когда училась в бакалавриате на четвертом курсе, с неполным рабочим днем в кадровом агентстве «Контакт». Два года парт-тайм, следующие три года на фулл-тайм-позиции. Начинала со стажера, а когда уходила, была старшим консультантом по работе с банками, инвестиционным, финансовым секторами. В «Майкрософт» попала очень просто — меня порекомендовала начальница с предыдущего места работы» [ж., *Москва. Год выпуска 2009*].

Различия в траекториях объясняются как возможностями, предоставляемыми Москвой и Севастополем в разных объемах, так и сформированными в определенной среде ожиданиями и запросами самих выпускников. Выпускники в Севастополе чаще ориентируются на стабильность и интерес к работе, в то время как в Москве ориентир направлен, скорее, на возможность карьерного роста (самореализации) и размер заработной платы.

«Я живу далеко, мне ехать час двадцать с пересадками, но я каждый день езжу, и я никогда не ною. Раньше я работала в центре,

на Большой Морской, и мне 10 минут казались адом, а сейчас я спокойно еду, встаю раньше. Встаю с желанием идти на работу. Лучшая работа — это оплачиваемое хобби» [Борисочева, *ж, арт-директор. Севастополь. Год выпуска 2009*].

«Стимула, на самом деле, для работы нет никакого: ни морального, ни финансового. Держит госслужба. Это какое-то магическое слово. Ты работаешь, у тебя есть какие-то гарантии. Есть больничный, есть отпуск, ты работаешь официально, уйдешь на пенсию. С госслужбы очень неплохо уходят на пенсию» [Борисочева, *ж, операционист. Севастополь. Год выпуска 2011*].

Ответы московских респондентов на вопрос «Зачем нужна работа?»: «Было интересно попробовать что-то новое и отличное от учебы, и чтобы зарабатывать деньги!»; «Работа нужна для самореализации и самообеспечения. Сама пошла работать, потому что важно общаться с новыми людьми, себя обеспечивать финансово, самореализовываться и иметь какую-то значимость в этом мире»; «Работа нужна для самообеспечения, поддержания семьи и самореализации».

В основном интервьюируемые на все вопросы отвечали более чем охотно, много рассказывали о работе, ее особенностях, своем учреждении/компании, рассказывали о коллективе, делились впечатлениями, планами на будущее, было видно, что они довольны своей работой, гордятся ей вне зависимости от сферы деятельности. Разговаривая о будущем, жители и жительницы Севастополя не строили грандиозных планов или четких перспектив, чаще говорили о настоящем, о том, что их все устраивает, все происходит именно так, как им хочется.

«— Какие у Вас планы на будущее? Продолжите работать здесь?

— Вообще начну с того, что у меня наконец-то будет выходной. Я не хочу загадывать, у меня есть желание определенного уровня достатка, дабы элементарно купить люстру, маникюр сделать или еще что-нибудь. В общем, конечно, есть какие-то глобальные цели, например, купить машину, была мечта уехать в Прагу, на отдых» [Борисочева, *ж, операционист. Севастополь. Год выпуска 2011*].

Выпускники вузов Севастополя, как и Москвы, хотят развиваться дальше, но не ставят это отдельной целью, скорее, определяют развитие как возможность работать лучше и эффективнее на имеющейся должности.

«У меня так получилось, что я попала уже к сезону, у меня просто времени нет выехать, но директор сказал, что как только сезон закончится, я поеду куда-нибудь за границу, чтобы посмотреть объективно, как у них все это проходит. Почерпнуть какие-то новые идеи, новую энергию» [Борисочева, *ж, арт-директор. Севастополь. Год выпуска 2009*].

Формирование профессиональной стратегии, первые шаги на рынке труда, поиск «своего» места в жизни и на работе у многих респондентов, как жителей Москвы, так и Севастополя, начались еще до окончания университета. В целом многие находят работу по своей профессии (операционист, бухгалтер, управляющий). Респонденты говорят о том, что не смогли бы работать вне сферы экономики, так как очень сложно будет применить полученные знания, зато в этой сфере есть очень много возможностей для трудоустройства.

«Мне кажется, экономика — это настолько широкая область деятельности, что сложно сказать, что не вписывается в нашу специальность, но, например, в медики я не пойду» [Борисочева, *жс, арт-директор. Севастополь. Год выпуска 2009*].

В Севастополе распространена практика трудоустройства через знакомых, родных и полученные в ходе подработок связи, о чем не раз упоминали многие опрошенные. В Москве же чаще всего трудоустраиваются через сайты (вроде *HeadHunter*) или обращения непосредственно в интересующую человека компанию.

Цитаты опрошенных выпускников в Москве: «В основном искала на *HeadHunter*»; «Работу я нашла через сайт поиска работы, какой-то из них»; «Искала на *HeadHunter*». И в Севастополе: «Искал работу через знакомых»; «Потом ко мне обратился кто-то с просьбой найти ему работу, я написала своему знакомому, он работал здесь (в «Аквамарине»), ответил, пусть девушка подходит. Я как-то в шутку говорю: «А для меня найдется работа?» Меня пригласили сюда, со мной директор поговорил, мне сказали, что я должна организовывать мероприятия на территории комплекса».

Профессиональная траектория в обоих городах начинается примерно с одного и того же возраста, 20–22 года, часто на 4-м (5-м) курсе университета.

Многие севастопольцы, заканчивая университет, не очень четко представляют себе свое будущее, какой будет работа, когда будет семья, когда придется стать самостоятельным. Те, кто нашел себя, свое место, советуют не ждать, а искать его уже сейчас, работать, пробовать, сравнивать. Советуют совершенствоваться, чтобы быть готовым после выпуска к реальной деятельности, быть способным ответить на вызовы современного рынка труда.

Итак, общие черты студентов и выпускников экономических факультетов Москвы и Севастополя немногочисленны: 1) большинство респондентов выходили на рынок труда еще во время учебы в университете (профессиональная траектория в обоих городах начинается примерно с одного и того же возраста, 20–22 года, часто на последнем курсе университета); 2) работу найти можно в любом городе при заниженных требованиях к оплате труда; 3) работают в основном по специальности после окончания вуза. Особенности больше: 1) Севасто-

поль уступает Москве по числу вакансий и возможностям в трудоустройстве после вуза, в уровне зарплат и карьерных возможностях; 2) Севастополь имеет свои преимущества при поиске работы во время учебы: такие, как меньший объем времени, затрачиваемого на дорогу, наличие большого числа вакансий в летний период, большое количество банков, фирм, торговых сетей и магазинов; 3) вероятно, гибкий график работы сложнее найти в Москве, чем в Севастополе; 4) в Севастополе распространена практика трудоустройства через знакомых, родных и полученные в ходе подработок связи, в Москве чаще всего трудоустраиваются через сайты (вроде *HeadHunter*) или обращения непосредственно в интересующую человека компанию; 5) выпускники в Севастополе чаще ориентируются на стабильность и интерес к работе, на желание работать в той или иной области, поиск комфортного места работы, в то время как в Москве основываются, скорее, на возможности карьерного роста (самореализации) и размере заработной платы; 6) развитие в профессии севастопольцы видят как развитие навыков на имеющейся должности, москвичи, скорее, как мобильный переход — вертикальный или горизонтальный; 7) планы на будущее более неопределенные, вероятно, у севастопольцев.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВУЗОВ МОСКВЫ

Матвеева Т. (Москва)

В современной литературе, посвященной проблемам менеджмента и управления персоналом, большое внимание уделяется так называемому «поколению Y» — работникам, родившимся в период с 1978 по 1994 г., более креативными и амбициозными по сравнению с их зрелыми коллегами [Sheahan, 2005]. Исследователи выделяют следующие типичные характеристики работника поколения Y [Carolyn, 2005]:

1. Они самостоятельны и независимы, научились сами о себе заботиться. Такие работники требуют достаточной свободы и гибкости для выполнения поставленных задач своими собственными методами и в своем собственном темпе;
2. Они не просто умеют быстро искать нужную информацию, но и хотят создавать свои информационные ресурсы, сайты, чтобы учить своих учителей;
3. Они очень оперативны и мыслят краткосрочными категориями. Год — это уже долгосрочный период для работника поколения Y, а перспектива на три года — просто мираж. Их не привлечь возможностями долгосрочной карьеры, будущими выплатами и пенсиями;
4. Они крайне склонны к предпринимательству, начинают свой бизнес порой со времени обучения в старшей школе;
5. Они хотят брать на себя ответственность, воспринимая ее не как бремя, которого нужно избегать, а как полигон для проявления своих талантов и навыков;
6. Они не любят, когда кто-то занимается их микроменеджментом и тайм-менеджментом, а хотят сами планировать свои временные рамки. При этом на практике это удастся им не так хорошо, поскольку они не привыкли разбивать большие проекты на части, ставить и придерживаться дедлайнов (крайних сроков);
7. Они любят гибкость и могут легко адаптироваться к новым людям, местам и обстоятельствам. Также их привлекает про-

ектная работа, переходы из отдела в отдел, из одного территориального подразделения в другое. Они ищут возможности продолжать развивать свои профессиональные навыки и собирать опыт, который может пригодиться им в будущем;

8. Они любят отношения свободной воли, являются индивидуалистами, не приемлющими работу с пожизненным наймом. Они могут и любят, особенно самые талантливые из них, вести переговоры за лучшее рабочее место так, как их предшественники никогда не умели.

Возникает вопрос — как современным менеджерам привлечь и удержать у себя на предприятии работников поколения *Y*? Очевидно, необходимо создавать рабочие места, удовлетворяющие запросам таких работников, ведь в силу своей амбициозности они не терпят невыгодных для себя условий и часто меняют рабочее место. Для этого в первую очередь нужно выяснить, какое место в жизни работников поколения *Y* занимает работа, какие ее аспекты кажутся им наиболее важными, какими аспектами текущих рабочих мест они удовлетворены в большей или меньшей степени, что хотят изменить. Именно ответам на эти вопросы применительно к молодым работникам — выпускникам и студентам экономических вузов Москвы — посвящена данная статья. Тема удовлетворенности работой тесно сопрягается с проблемой выхода на рынок труда, поскольку неудовлетворенный работник, увольняясь, переходит в состояние поиска. К тому же анализ удовлетворенности поможет определить, какую именно работу хотят найти выпускники.

Начать анализ необходимо с выявления некоторых количественных тенденций в отношении удовлетворенности трудом молодых работников. Основной тезис большинства предыдущих исследований заключается в том, что они в целом склонны более высоко оценивать свою удовлетворенность трудом, чем зрелые работники. Причем данная тенденция наблюдается среди выпускников не только экономических специальностей, но и ряда других, по которым проводились исследования [Kavanaugh et al., 2006]. Эконометрические модели показывают, что зависимость удовлетворенности трудом от возраста имеет форму буквы *U* (*U-shaped*), т.е. наиболее удовлетворены своей работой работники молодых и предпенсионных возрастов. Эта зависимость выражена наиболее сильно для работающих полный рабочий день и более характерна для женщин, нежели для мужчин [Job Satisfaction in Britain..., 2002]. Исследователи предполагают, что молодые работники испытывают большую удовлетворенность своим трудом из-за недостаточности знаний о рынке труда в целом, что не дает им возможности адекватно оценить свою работу. Через несколько лет, когда реальная ситуация на рынке труда станет им известна, они смогут более верно оценить условия собственной работы. Поэтому

с получением этих знаний в более старших возрастах удовлетворенность работой снижается.

Однако существует и альтернативная точка зрения на удовлетворенность трудом молодых специалистов [Urban, 2014]. Автор считает, что уровень удовлетворенности (уровень счастья) находится как разность между реальностью и ожиданиями. У современных выпускников топовых экономических вузов ожидания относительно своего будущего рабочего места оказываются сильно завышенными, что в итоге может вылиться в низкую удовлетворенность при выходе на рынок труда.

Шестой раунд сравнительного исследования изменения установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы – Европейского социального исследования [European Social Survey EES-6, 2014] позволяет провести международное сопоставление удовлетворенности работой молодых работников и всех работников в целом в различных странах Европы. В рамках исследования респондентам задавались вопросы: «Насколько Вы удовлетворены своей нынешней работой?» и «Насколько Вы удовлетворены соотношением времени, которое тратите на работу и посвящаете другим сторонам вашей жизни?» Ответы на вопросы имели следующую шкалу: от 0 (совершенно не удовлетворен) до 10 (полностью удовлетворен). Автором были рассчитаны средние арифметические значения удовлетворенности для всех работающих индивидов, участвующих в исследовании, и отдельно для молодых работников – от 18 до 30 лет включительно. Итоги сравнения приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Межстрановое сопоставление средних значений
удовлетворенности работой и балансом времени
между работой и иными видами деятельности
для работающих респондентов в целом и для респондентов
в возрасте 18–30 лет**

Страна	Средняя удовлетворенность работой		Средняя удовлетворенность балансом времени	
	все работники	18–30 лет	все работники	18–30 лет
Бельгия	7,65	7,49	6,82	6,81
Болгария	6,95	7,30	6,47	6,76
Швейцария	7,96	7,57	7,15	6,85
Кипр	7,72	7,55	7,12	6,73
Чехия	7,62	7,54	7,12	7,04
Германия	7,45	7,41	6,39	6,10
Дания	8,20	7,93	7,65	7,52
Эстония	7,16	7,10	6,49	6,46
Испания	7,43	6,99	6,33	6,18

Окончание табл. 1

Страна	Средняя удовлетворенность работой		Средняя удовлетворенность балансом времени	
	все работники	18–30 лет	все работники	18–30 лет
Финляндия	7,84	7,64	7,05	6,93
Великобритания	7,40	7,31	6,76	6,32
Венгрия	7,06	6,88	6,33	6,24
Ирландия	7,33	7,13	6,69	6,47
Израиль	7,71	7,01	6,93	6,49
Исландия	7,96	7,70	7,23	7,08
Нидерланды	7,75	7,41	7,08	6,87
Норвегия	7,98	7,89	7,11	7,02
Польша	7,55	7,34	6,35	6,32
Португалия	7,07	7,02	6,39	6,51
Россия	6,67	6,71	6,08	6,15
Швеция	7,80	7,37	6,75	6,63
Словения	7,34	7,37	7,11	6,80
Словакия	6,87	6,76	6,23	6,29
Косово	7,21	7,62	6,96	7,56
Итого	7,47	7,28	6,73	6,59

Источник: рассчитано автором на основе данных 6-го раунда ESS.

По данным табл. 1 видно, что наивысшая удовлетворенность трудом среди работников всех возрастов наблюдается в Дании, далее следуют Норвегия, Швейцария, Исландия и Финляндия. Самая низкая средняя оценка в России — она в 1,23 раза ниже, чем в Дании. За Россией следуют Словакия, Болгария и Венгрия. Таким образом, в западных странах удовлетворенность трудом оказывается выше, чем в странах СНГ и близких к ним странах Восточной Европы. К подобным выводам приходили и другие исследователи [Borooah, 2009]. Примечательно, что тенденция к более высокой оценке удовлетворенности трудом молодыми работниками наблюдается только для четырех стран: Косова, Болгарии, России и Словении. В остальных странах молодежь оказывается более пессимистичной по сравнению со всеми работниками в целом, причем самый большой разрыв определен в Израиле, Испании, Швеции и Швейцарии. Наиболее удовлетворенная трудом молодежь проживает в тех же странах, что и наиболее удовлетворенные работники всех возрастов в целом, — Дании, Норвегии, Исландии, Финляндии и, как ни странно, Косове, а наименее удовлетворенная — в России. Что касается удовлетворенности балансом времени, то среди работников всех возрастов наивысшие оценки наблюдаются опять же в Дании, Исландии, Швейцарии и Кипре, а самые низкие — в России, Словакии, Венгрии, Испании. Можно отметить, что рейтинг стран по каждому из указанных показателей

удовлетворенности отличается незначительно, т.е. в тех странах, где высока удовлетворенность работой в целом, удовлетворенность балансом времени также оказывается высока. Во всех представленных странах без исключения средние оценки удовлетворенности балансом времени оказываются существенно ниже, чем оценки удовлетворенности работой в целом, при этом наибольший разрыв наблюдается в Польше, Испании, Германии. Более высокие оценки удовлетворенности балансом времени молодежи по сравнению со всем населением имеют место в Косове, Болгарии, Португалии, России и Словакии. В остальных странах молодежь также оказывается более пессимистична в данном вопросе, чем население в целом.

Исходя из проведенного сравнительного анализа, можно сделать вывод о том, что молодежь в России, хотя и удовлетворена работой чуть выше, чем работники всех возрастов в целом по стране, по сравнению с другими странами Европы оказывается в худшем положении. Безусловно, большую роль здесь играет культура, история и менталитет наций. Однако это еще раз подтверждает актуальность дальнейшего качественного исследования данного вопроса именно в России.

Более подробно сравнить удовлетворенность различными аспектами работы молодежи и работников всех возрастов в целом можно с помощью данных 21-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения [РМЭЗ, 2014]. Для этого автором была составлена специальная шкала удовлетворенности, в которой максимальной удовлетворенности работой соответствовало значение 1, а максимальной неудовлетворенности — значение 5. Средние значения оценок приведены в табл. 2.

Таблица 2

Средние значения оценок удовлетворенности различными аспектами работы для молодежи и работников всех возрастов в целом в России

Показатель	Средняя оценка для молодежи 18–30 лет	Средняя оценка для работников всех возрастов
Удовлетворенность работой в целом	3,7255	3,7004
Удовлетворенность условиями труда	3,6756	3,6349
Удовлетворенность оплатой труда	3,0776	2,9632
Удовлетворенность возможностями профессионального роста	3,2280	3,2159

Источник: построено автором на основе данных 21-й волны РМЭЗ.

Таблица 2 позволяет подтвердить уже полученный ранее вывод о том, что молодежь в России более оптимистична по сравнению со всем работающим населением в целом, однако различия нельзя

признать существенными. Как работники 18–30 лет, так и работники одновременно всех возрастов наиболее высоко оценивают работу в целом, далее следуют условия труда, возможности роста и на последнем месте — оплата труда.

Рассмотренные количественные показатели позволили выявить некоторые особенности удовлетворенности трудом молодого поколения, но не могли дать ответов на вопрос — что стоит за количественными оценками и почему наблюдается именно такая ситуация с удовлетворенностью трудом молодежи. Для поиска ответа на данный вопрос автор провел несколько интервью с молодыми специалистами — выпускниками экономических вузов Москвы.

Работа в системе жизненных ценностей

Рассуждая о значении работы для абстрактного человека, большинство студентов, совмещающих работу и учебу, и молодых специалистов говорили о том, что работа служит для двух основных целей — самореализации и получения средств для существования и самообеспечения.

«Работа — возможность самореализации и заработка денег» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012]. «Работа нужна для самообеспечения, поддержания семьи и самореализации. С помощью работы мы можем что-то делать для общества, менять мир» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012]. «В первую очередь это, конечно же, зарабатывание денег и самореализация» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013]. «Работа нужна для реализации своих потребностей: либо посредством самореализации, либо путем зарабатывания денег» [Хожаева, Р-1, ж, 25, 2011]. «Работа — это возможность обеспечить себя... Для меня важна еще самореализация. Возможность реализовать себя, свои качества, свои навыки и, возможно, развить себя. Мне очень приятно видеть результаты моей работы, что они кому-то помогли и были на благо моей компании» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

Ответы показали высокую солидарность мнений респондентов относительно роли работы как средства самореализации и одновременно как средства для заработка. Примечательно, что слово «самореализация» прозвучало в подавляющем большинстве интервью. Можно сделать вывод о том, что оно является некой идеей-фикс для московских экономистов поколения Y.

Значительно реже мотивы самореализации и зарабатывания денег встречались по отдельности. Вот что респонденты говорили о самореализации:

«На мой взгляд, работа — это удовлетворение своих потребностей, связанных с развитием, получением социального статуса, уважением себя как личности, как профессионала, как человека. Это для боль-

шинства людей очень важная часть их жизни, связанная с самоутверждением и уважением себя» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Скажу пафосные слова — это самореализация, самоутверждение, уверенность. Здесь, на работе, я знаю, что меня уважают и за что меня уважают, я питаюсь этим» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

А вот, что они говорили о заработке денег в качестве основного мотива:

«Хороший вопрос... Чтобы зарабатывать деньги! (Эмоционально.)» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. «Изначально работа нужна, чтобы зарабатывать деньги, это естественно, и обеспечивать свое существование, но многие люди еще говорят, что она нужна для удовольствия» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014]. «Чтобы что-то есть» [Логинова, Р-4, ж, 23, 2013]. «Именно работа как работа нужна для денег. То, что тебе по душе, — это уже хобби. Если работа и хобби совпадают, это идеально» [Логинова, Р-1, ж, 23, 2012].

Других абстрактных мотивов выхода на работу, помимо двух указанных, никто из респондентов не назвал. Таким образом, молодые московские экономисты не задумываются о том, что необходимость выхода на работу может быть стереотипом, навязанным им современным обществом.

При обсуждении личного мотива выхода на работу в отличие от предыдущего абстрактного респонденты значительно чаще упоминали денежный фактор. Самореализация при этом явно отходила на второй план, хотя ее также упоминали достаточно часто.

«В первую очередь деньги нужны были» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013]. «Чтобы обеспечивать себя, своих близких» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013]. «Один из факторов, почему я пошла работать, — материальный» [Осипова, У-1, ж, 21, 2014]. «Основополагающий фактор работы — деньги. Второе — возможность самореализации. Целыми днями сидеть дома — это скучно. Работа — возможность самореализации и заработка денег» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

Кроме этого, при ответах на вопрос о личных мотивах выхода на рынок труда респонденты высказали мнение о том, что в работе можно проявить знания, полученные в вузе. Таким образом, работа виделась им как следующий после учебы этап жизни.

«Да, из-за этого я хорошо училась, у меня была репутация хорошего студента, но мне хотелось попробовать работу» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Для меня работа — это продолжение тех занятий, которыми я занимался в университете. Мне она нужна для того, чтобы развиваться как личности» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013]. «Ну... Было интересно попробовать что-то новое и отличное от учебы, и чтобы зарабатывать деньги!» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. «Связано с тем, что я закончила университет и мне нужно было найти работу, поскольку учебу я уже закончила (бакалавриат)» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013].

Далее было выяснено, какое место занимает работа в системе жизненных ценностей молодых экономистов Москвы по сравнению с семьей, досугом, друзьями и т.д. Под семьей респонденты понимали как старшее поколение, с которым они совместно проживали, так и партнеров и супругов, — каждый респондент свое. Проблемы сочетания работы с досугом и дружеским общением отмечались респондентами в меньшей степени, чем проблемы сочетания работы и семьи. Подавляющее большинство опрошенных ставили семью на первое место в своей системе ценностей и считали, что работа нужна для жизни, а не наоборот, причем различий по полу при ответах на данный вопрос, как и на все остальные, не выявлено.

«На первом месте для меня семья, в любом случае семья и я как личность со своими ценностями, приоритетами, развитием; здоровье относится сюда же, работа для меня, скорее, на третьем месте» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Семья, работа, досуг (рейтинг ценностей)» [Матвеева, У и Б-1, м, 22, 2013]. «Работа и самореализация сразу же после семьи в системе ценностей» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012]. «Создать семью — важнее» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013]. «Меня больше волнует семья, чем карьерный рост. Семья у меня всегда первое место занимает» [Осипова, У-1, ж, 21, 2014]. «Система ценностей: семья — друзья — работа... В принципе семья и работа сочетаются, но, если у меня не будет острой необходимости работать, я не буду, буду заниматься только семьей. Семья важнее работы» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

Остальные респонденты считали, что создание семьи и построение карьеры — это цели равного приоритета, и только два респондента ставят работу на первое место, причем один из них с большим сожалением признает данный факт.

«Пока работа наравне с семьей в системе ценностей, позже, безусловно, отойдет на второе место. Когда будет семья, буду дома работать. Бросить не смогу, потому что мое детище» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012]. «Фактически работа сейчас стоит у меня на первом месте среди приоритетов. Для меня важнее найти хорошую работу, наверное» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013]. «Пока первое, к сожалению. Хорошей семьи не будет, если не будет хорошей работы, и наоборот. Надо как-то находить золотую середину» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

Абсолютно все респонденты полагали, что семью и работу можно и нужно сочетать — так принято в современном обществе, так делают все. Однако при этом на момент опроса практически никому из них в действительности не удалось сочетать эти стороны жизни, а некоторые не верили, что смогут сделать это и в будущем.

«Скорее, не сочетаю. Свою семью я видела несколько недель назад. То есть я прихожу, а уже все спят. Ухожу, а все либо уже ушли, либо еще спят» [Логинова, Р-4, ж, 23, 2013]. «С трудом. Обычно,

я прихожу домой — все уже спят, ухожу — все еще спят» [Матвеева, Уи Б-1, м, 22, 2013]. «Пока мне еще сложно сказать, думаю, что надо работать полноценно, уйти в декрет, а потом опять работать полноценно. С данной компанией это нереально. Может быть, с другой. Здесь все очень амбициозные. Невыгодно будет компании держать такого работника» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Достаточно много респондентов жаловались на нехватку времени, причем как среди совмещающих работу и учебу, так и среди только работающих.

«Ну, права я до сих пор не могу получить. Времени как раз не хватает. То улетать, то что-то делать» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011]. «Сейчас не хватает (времени), если только с друзьями погулять, и то не всегда» [Матвеева, Уи Б-1, м, 22, 2013]. «Хватает ли времени на досуг? Не особо. Приходится работать весь день и возвращаться домой поздно» [Смулянская, Р-2, ж, 23, 2013]. «У меня на работе ненормированный рабочий график. Я очень много перерабатываю» [Смулянская, Р-1, ж, 23, 2012].

По вопросу гибкого графика работы мнения респондентов разделились. Одни хотели бы иметь такой график или рады, что уже работают именно так.

«Хотелось бы работать более гибко... но это в принципе так и происходит, когда можно работать один день в другом офисе, в котором более удобно — в центре Москвы, когда нужно что-то сделать там. Если есть ноутбук, можно один день поработать дома» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. «Как совмещать семью и работу (уход за детьми, за родителями и пр.)? Гибкий график, удаленная работа — отличный вариант» [Логинова, Р-1, ж, 23, 2012]. «Времени хватает на досуг и личную жизнь, поскольку все гибко, могу в спортзал, потом поработать, могу дома поработать, не трачу время на дорогу» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

По мнению других, гибкий график, наоборот, снижает дисциплину и ответственность. Таким образом, проблема неумения молодых людей грамотно распоряжаться своим временем, отмеченная предыдущими исследователями как одна из характерных черт поколения Y, встречается и среди молодых экономистов Москвы.

«График расхолаживает, если бы были четкие рамки, я бы должна была все строго выполнять. А так, когда хочу, тогда и прихожу, — могу и не прийти, хотя в этом не было надобности» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

Многие опрошенные не имели возможности (желания) работать по гибкому графику.

«Нет, потому что я нужна. Я делаю так, чтобы наши проекты работали» [Логинова, Р-4, ж, 23, 2013]. «Нет. Но пока я хочу работать полный день, потому что много свободного времени» [Логинова, Р-5, ж,

23, 2013]. «Нет, такого не предусмотрено, если только переводиться из центрального офиса обратно в отделение и работать по сменному графику. Не рассматриваю такой график, все устраивает» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013].

Система ценностей внутри работы

Следующей задачей исследования явилась попытка выстроить рейтинг ценностей самой работы, т.е. выяснить, какие ее аспекты являются приоритетными, а какие не имеют для респондентов особого значения. Сначала данный вопрос задавался как открытый. Мнения респондентов очень сильно различались.

Во-первых, важной осталась самореализация и понимание нужности своей работы для общества.

«Мне важна самореализация... Мне важно профессиональное развитие, то, что на работе я реально делаю что-то новое, развиваюсь, новые проблемы решаю» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Наиболее важно, чтобы мне было интересно и чтобы я получала удовольствие от того, что я делаю» [Осипова, Р-2, ж, 21, 2013].

Во-вторых, молодые экономисты часто отмечали ценность рабочего коллектива.

«Коллектив, оплата и интересные задачи» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. «Очень важны коллеги. Очень. Если плохой коллектив – бегите оттуда! Потому что с этими людьми вы будете работать 10 часов в день» [Логинава, Р-4, ж, 23, 2013].

В-третьих, достаточно часто отмечались оплата труда и собственные обязанности.

«Условия труда, оплата труда и отношения с начальником и коллективом» [Владимирова, Р-3, ж, 23, 2012]. «Чтобы были теплые отношения среди работников, не было напряженности, зарплата чтобы меня устраивала, не приходилось занимать» [Логинава, Р-5, ж, 23, 2013]. «Оплата, возможность роста и, может быть, обязанности» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013].

Интересно, что даже среди молодых работников нашлись люди, которых волнует стабильность и спокойствие на работе.

«Спокойствие и зарплата» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013]. «Довольна своей работой, устойчивое развитие» [Владимирова, Р-1, ж, 24, 2011]. «Стабильность, зарплата, и так вышло, что я работаю со своими друзьями» [Логинава, Р-1, ж, 22, 2013].

В принципе это не характерно для людей поколения Y, однако может быть объяснено спецификой российской действительности. Поколение Y застало беспокойные 1990-е гг. в нашей стране, поэтому понимает, что нестабильность работы, как и экономики в целом, может подорвать их будущее.

Некоторым респондентам предлагалось выстроить систему ценностей работы на основе таблицы, похожей на представленную далее по тексту (см. табл. 3), исключая работу в целом, т.е. вопрос уже задавался как закрытый. Им было предложено поставить различным аспектам работы оценки от 1 (наиболее важный) до 12 (наименее важный). Далее оценки складывались по каждому аспекту, а сами аспекты ранжировались по возрастанию полученной суммы. Результаты оказались следующими:

1 Обязанности	7 Коллектив
2 Возможности самовыражения	8 Условия совмещения работы и семейных дел
3 Надежность работы	9 Начальник
4 Оплата труда	10 Распределение времени между работой и досугом
5 Профессиональный рост	11 Режим работы
6 Условия труда	12 Расстояние до работы

Таким образом, при постановке вопроса в закрытом виде рейтинг ценностей немного отличается от того, что был получен при открытом вопросе, например, при оценке важности коллектива.

Положительные и отрицательные черты текущей работы и удовлетворенность работой

Одной из главных задач исследования являлось выяснение того, что молодым московским экономистам нравится и не нравится в собственной работе. Вначале этот вопрос ставился как открытый. Большинство респондентов отвечали как типичные представители поколения Y, однако наблюдались и некоторые специфические черты. Например, очень часто в качестве главной положительной черты работы назывался *хороший коллектив* (что не отмечалось как характерная черта поколения Y). Вероятно, московские респонденты нашли рабочие места в компаниях с достаточно комфортной психологической средой, где им приятно общаться и обмениваться опытом с коллегами. Так как в таких фирмах работают люди разных возрастов, можно предположить, что давления со стороны более опытных коллег в явном виде не наблюдалось.

Как и ожидалось, многие респонденты отмечали *творческий характер работы*, который позволяет им максимально раскрыть себя и свои способности, и *содержание собственной деятельности (обязанности)*. Отдельные респонденты отметили *удобный гибкий график работы, ее удобное расположение, хороший уровень оплаты труда*.

«Нравится то, что, во-первых, она носит творческий характер, а не рутинный, во-вторых, мне нравится, что я продолжаю зани-

маться тем, что мне было интересно в университете, в-третьих, мне нравятся люди, с которыми я работаю, в-четвертых, нравятся перспективы для развития» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013]. «Нравится то, что у меня есть задачи, новые и интересные каждый раз, то, что есть встречи между отделами, на которых я могу пообщаться с другими людьми и понять, как в принципе работает компания. Нравится наш коллектив, хотя и новый отдел, но сплоченный — наша категория (улыбка). Недалеко от дома — тоже мне нравится. Хорошая зарплата» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012]. «Нравится коллектив, нравится, как руководит нами наш руководитель, нравится сфера моих обязанностей» [Барсукова, Р-2, ж, 24, 2012]. «Нравится компания, нравится, что мы делаем, это программное обеспечение, которое позволяет людям экономить время, это бизнес, который реально помогает людям... Мне нравится коллектив, люди, с которыми мне приятно общаться не только по работе. Мне нравится, что компания у нас достаточно гибкая, можно поработать дома, прийти попозже, один день не прийти, если очень надо... Хорошая оплата труда, компенсация» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Много нестандартных задач. Еще очень нравится, что я вижу результат» [Логинова, Р-4, ж, 23, 2013].

Что касается отрицательных черт работы, то они намного разнообразнее. Во-первых, отмечалась **неравномерность распределения работы** во времени и ее **непредсказуемость**. По мнению автора, это обратная сторона так любимой молодыми сотрудниками гибкости.

«Не нравится, что очень непредсказуемая работа, то работы много, то мало. Иногда делаешь, делаешь, а это оказывается не нужно, часть работы делаешь в стол... Не нравится, что реально ее много, иногда слишком много, бывает сложно» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Переработки в период закрытия месяца» [Сапразиева, Р-1, ж, 22, 2013]. «В работе не нравится... очень быстрый ритм работы... потому что иногда тяжело успеть за таким темпом в работе, потому что одновременно идет очень много проектов, в которых заканчиваются дедлайны, срок фиксированный, и нужно быстро и гибко входить в ситуацию. Такую *multi-tasking* (многозадачность) развивать, чтобы одновременно бегать за несколькими людьми, и день пролетает очень быстро, и ты порой не можешь так осуществить свой *time-management*, чтобы все успеть. Для этого приходится оставаться после и даже на выходных, потому что очень большой объем работы» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013].

Во-вторых, многие респонденты отмечали **монотонность** и **рутинность** работы, что свойственно работникам поколения Y, причем среди них велика доля тех, кто в качестве плюса назвал творческий характер работы. Очевидно, молодые люди стремятся к созданию

чего-то нового и необычного, повседневная работа им не по душе. Одновременно недовольство вызывал **недостаточно высокий уровень оплаты труда**.

«Не нравится, что приходится частично заниматься рутинной работой» [Матвеева, Р-2, м, 24, 2013]. «Думаю, что я могла бы заниматься чем-то более интересным. Скучно достаточно, и зарплата уже не совсем устраивает» [Логинова, Р-5, ж, 23, 2013]. «Конечно, я работаю не за те деньги, которые мне платят. Я приношу гораздо больше, чем мне платят» [Логинова, Р-4, ж, 23, 2013]. «Работа монотонная, т.е. потом все-таки захочется смены обстановки и какого-то карьерного роста. Знаю, что в нашем отделе, к сожалению, с карьерным ростом туго» [Логинова, Р-1, ж, 22, 2013].

В-третьих, что совсем не типично для людей поколения Y, некоторым респондентам не нравился **высокий уровень собственной ответственности**. Часть респондентов заявили, что нуждаются в наставнике или примере для подражания. Вопрос о том, почему такие тенденции проявились среди выпускников и учащихся экономических вузов Москвы, остается открытым и требует дальнейшего исследования. Приведем два примера:

«Что не нравится: может, какая-то повышенная ответственность, но она везде, кажется, есть...» [Владимирова, Р-2, ж, 22, 2013]. «Не нравится то, что тоже нет ментора и нет человека, к уровню которого можно стремиться... мне бы хотелось, чтобы на работе была такая личность, за которой можно было бы смотреть и думать — да, я хочу развиваться, я хочу стать таким» [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012].

В-четвертых, негативными чертами своей работы респонденты называли **наличие конфликтов** и другие недостатки рабочего коллектива, **недостаток внимания со стороны коллектива**.

«Бывают конфликтные ситуации по определенным причинам, какие-то процессы просто не прописаны, и недопонимание возрастает. Приходится разбираться: что, как, почему не сделали, не согласовали» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011]. «Не нравится большой коллектив, полностью женский, в этом сложность. Тяжело работать с таким большим коллективом, все очень разные: и по возрасту, и по характеру, и все женщины. У нас в компании отношение к стажерам очень халатное: не обращают на тебя внимания, могут задержать заработную плату, когда у всех остальных работников деньги приходят на карту вовремя, о тебя могут забыть» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014].

Далее вопрос об удовлетворенности различными аспектами труда ставился в закрытом виде — респондентам предлагалось в таблице оценить по шкале в 5 баллов свою удовлетворенность различными аспектами работы (табл. 3).

Таблица 3

**Оценки удовлетворенности различными аспектами работы
(один респондент)**

Удовлетворенность	1 (плохо)	2	3	4	5(отлично)
Условиями труда				V	
Оплатой труда				V	
Возможностями профессионального роста			V		
Надежностью работы			V		
Обязанностями				V	
Режимом работы				V	
Расстоянием до работы				V	
Начальником				V	
Коллективом					V
Возможностями самовыражения					V
Распределением времени между работой и досугом			V		
Условиями совмещения работы и семейных дел			V		
Вашей работой в целом				V	

Источник: интервью [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009].

Аналогичные таблицы были построены для каждого респондента, после чего был проведен общий анализ результатов. Хотя полученные результаты по всей совокупности таблиц не являются репрезентативными, их анализ позволяет сделать ряд интересных выводов.

1. В целом преобладают оценки выше среднего — 4 и 5, только один респондент поставил оценку 1 — режиму работы и распределению времени между работой и досугом. Таким образом, молодые экономисты Москвы настроены достаточно позитивно в отношении своей работы, что не противоречит предшествующим количественным исследованиям.
2. Наиболее высоко оценивается удовлетворенность следующими аспектами работы: коллективом (средняя оценка 4,63), начальником (4,44), надежностью работы (4,30), работой в целом (4,19), условиями труда (4,15). Столь важная для респондентов возможность самовыражения (самореализации) оценивается в среднем на 4 балла из 5 возможных.
3. Наиболее низко оценивается удовлетворенность возможностями профессионального роста (средняя оценка 3,67). Возможно, именно это обстоятельство лежит в основе высокой текучести молодых кадров. Столь же низкую оценку получила возможность сочетать работу и досуг (3,67), а также работу и семейные дела (3,70). Это обстоятельство подтверждает на-

личие проблемы тайм-менеджмента и перегрузки у современных молодых людей. Средняя оценка удовлетворенности оплатой труда оказывается четвертой с конца — 3,78. Это достаточно интересный факт, поскольку, как было показано выше на основании данных РМЭЗ, удовлетворенность оплатой работников в возрасте от 18 до 30 лет в целом по России является самой низкой среди всех остальных аспектов работы. Таким образом, можно утверждать, что молодые московские экономисты в целом получают достаточно приличную заработную плату и более высоко удовлетворены ей, чем работники 18–30 лет в целом.

Необходимо отметить, что респонденты часто были непоследовательны в своих оценках. Так, например, респондент, заявлявший, что одним из самых важных аспектов работы для него является оплата труда, и оценивший свою удовлетворенность оплатой труда на 2 балла, в итоге удовлетворенности своей работой в целом ставит максимальную оценку в 5 баллов [Барсукова, Р-1, ж, 22, 2012].

После того как были выявлены позитивные и, что более важно, негативные аспекты работы, респондентам было предложено встать на место их непосредственного руководителя и подумать над тем, как можно улучшить текущую ситуацию на их работе, что нужно изменить для повышения мотивации к работе молодых сотрудников. По мнению респондентов, руководители должны в большей степени информировать работников о перспективах.

«Я бы сделала все возможное, чтобы люди чувствовали себя более уверенными и, наверно, чтобы они делали больше производительной работы... Если бы я была начальником, начальник же больше видит стратегию, перспективу, важно понять, что нужно через два месяца, и настраивать правильно работников» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Я бы работала лучше, если бы была более полная картинка видения процесса» [Осипова, У-1, ж, 21, 2014].

Многие респонденты хотели бы немного изменить свои функциональные обязанности, особенно это касается рутинной работы.

«Хотелось бы больше ответственности, не монотонной работы, а интересной, разнообразной» [Барсукова, У-1, ж, 21, 2014]. «Немного хотелось бы поменять функционал... Я бы структурировала мою деятельность. Какой-то функционал убрала бы, какой-то добавила» [Осипова, Р-2, ж, 21, 2013].

Некоторые респонденты предложили рассматривать материальное вознаграждение в качестве эффективного способа для их мотивации.

«Оплату труда, конечно, всегда хочется повысить» [Осипова, Р-2, ж, 21, 2013]. «Заработная плата, привязанная к результатам, пока у нас фиксированная» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012]. «Повысила бы зара-

ботную плату» [Логонова, Р-5, ж, 23, 2013]. «Система премий. Повышение заработной платы» [Осипова, Р-1, м, 26, 2013].

В целом можно сказать, что респонденты сочли целесообразным изменить те аспекты работы, которые ранее указывали в качестве недостатков. При этом представить себя на месте своего начальника и описать какие-либо существенные меры для улучшения ситуации большинство работников не смогли.

Оценка пройденного пути

В заключение интересно было узнать, довольны ли молодые московские экономисты выбранной ими сферой деятельности, своим пройденным жизненным путем. Для этого им был задан вопрос, выбрали бы они ту же сферу деятельности, профессию, компанию, специальность в вузе, если бы у них была возможность начать все с нуля. Анализ ответов показывает, что молодые работники экономической сферы в целом оказались довольны своим выбором:

«Думаю, эту же. Бывают мысли о том, что все могло бы быть по-другому, но в принципе меня все устраивает» [Смулянская, Р-3, ж, 22, 2013]. «Меня пока все устраивает. Посмотрим лет через пять или 10, как все выйдет» [Матвеева, Р-1, ж, 28, 2009]. «Мне кажется, да. Все остальное только в качестве подработки, хобби. Все очень здорово было в вузе. И знания преподносились нужные» [Логонова, Р-1, ж, 22, 2013].

Таким образом, экономика — это действительно широкая, перспективная и интересная сфера, и люди хотят ей заниматься. А вот уже внутри самой экономической сферы некоторые из опрошенных респондентов хотели бы попробовать что-то новое.

«С одной стороны, меня устраивает тут, но с другой — можно было бы попробовать что-нибудь другое» [Владимирова, Р-3, ж, 23, 2012]. «Начать все с нуля: экономика, но не бухгалтерия, финансовый отдел» [Матвеева, Р-3, ж, 26, 2011].

Лишь единицы хотели бы пойти кардинально иным путем в своей жизни.

«Если бы вернулась в детство, то пошла бы в оперные певицы, пение очень нравилось...» [Барсукова, Р-3, ж, 23, 2012].

Выводы

Что же показало проведенное исследование? Самый главный вывод, по мнению его автора, состоит в том, что молодые московские экономисты все-таки довольны своей работой. В целом система их жизненных ценностей соответствует типичным ценностям поколения Y, хотя и имеются некоторые отличия. Отрадно, что

меркантильные интересы не превалируют над интересами самореализации, творческого развития и семейными ценностями. Все это вселяет оптимизм и дает основания надеяться, что и будущие выпускники московских экономических вузов смогут найти себе достойные рабочие места и проявить себя в труде максимально эффективно.

ПЕРЕХОД «УЧЕБА – РАБОТА»: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

*Разумова Т.О. д.э.н.,
профессор кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета
МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва)*

Во всем мире молодежь считается социально уязвимой группой населения именно из-за того, что, не имея профессиональных навыков и опыта, молодые люди, как правило, испытывают серьезные проблемы, вступая на рынок труда. Однако долгое время предполагалось, что трудно устроиться на хорошую работу подросткам, не имеющим не только востребованной профессии, но даже законченного школьного образования. Они подвергаются высоким рискам бедности и безработицы, так как, начав в юности заниматься низкоквалифицированным трудом, лишаются возможности профессионального роста, карьерного продвижения, повышения благосостояния. Очевидным решением данной проблемы выступает расширение доступности получения профессионального образования. Высшее профессиональное образование, согласно основным постулатам теории человеческого капитала, выступает гарантом занятости и высоких доходов, что в целом подтверждается статистическими данными. Вместе с тем практика показывает, что этот тезис нуждается в целом ряде оговорок и уточнений. Высшее образование приносит его обладателю существенное приращение доходов только в том случае, если на рынке труда есть спрос на специалистов данной профессии и данного уровня подготовки, если объем и качество полученных знаний соответствуют запросам работодателей, наконец, если деловые и личностные качества выпускника позволяют ему не только получить работу, но и закрепиться на ней. Немаловажным фактором является редкость специалистов, т.е. до тех пор, пока их мало, их заработки существенно больше, чем заработки остальных работников. Как только число специалистов начинает расти, различия в их заработках по сравнению с другими работниками сокращаются.

В современных условиях большое количество выпускников высших учебных заведений испытывают серьезные проблемы при трудоустройстве, что свидетельствует о недостаточно согласованном развитии рынка труда и рынка образовательных услуг. Неготовность

выпускника вуза сразу приступить к полноценной работе, потребность в адаптационном периоде на рабочем месте были отражены в установлении системы государственного распределения и специального статуса молодого специалиста – выпускника высших и средних специальных профессиональных учебных заведений в советский период. Защита от увольнения в первые три года работы, система наставничества и специальные программы адаптации давали возможность недавним студентам приспособиться к требованиям рабочего места, освоить необходимые дополнительные знания и навыки, осознать необходимость выполнения правил трудовой и производственной дисциплины, т.е. стать полноценными самостоятельными работниками.

В рыночных условиях наряду с неизбежной недостаточной профессиональной подготовленностью к конкретному рабочему месту, осложняющей успешное трудоустройство, возникает проблема самостоятельного поиска и подбора работы. Как правило, при отсутствии опыта работы выпускники вузов испытывают огромные сложности при составлении резюме, прохождении собеседований и интервью, крайне болезненно переживают отказы работодателей. Кроме того, не умея ориентироваться на рынке труда, они нередко неадекватно оценивают собственные возможности, чересчур завышая или, наоборот, занижая их. И то и другое становится препятствием в трудоустройстве.

Серьезной проблемой на пути сбалансированности рынка труда выпускников вузов становятся завышенные ожидания претендентов на работу, причем как по уровню заработной платы, так и по содержанию труда. Выпускник нередко настроен исключительно на высокооплачиваемую творческую деятельность в режиме свободного времени и совершенно не готов к выполнению рутинной работы в условиях жестких временных ограничений.

Ситуация на российском рынке труда выпускников вузов осложняется тем, что по формальным признакам – показателю уровня зарегистрированной безработицы – выглядит вполне благополучно, особенно по сравнению с некоторыми европейскими странами. В России обеспечен доступ к получению как общего среднего (школьного), так и среднего и даже высшего профессионального образования. Практически искоренен труд детей и подростков как следствие нищеты населения. То есть можно с уверенностью сказать, что большинство лежащих на поверхности предпосылок, определяющих уязвимое положение молодежи на рынке труда, устранены. Но остаются проблемы глубинного уровня, требующие более детального изучения.

Прежде всего следует обратить внимание на территориальные различия в сфере занятости, отражающиеся в показателях региональной безработицы. Известно, что крайне сложная ситуация, особенно для

молодежи, складывается в республиках Северного Кавказа (так, в Ингушетии уровень молодежной безработицы достигал 48%), а также в моногородах, где резко сужены возможности трудоустройства.

Обобщая вышесказанное, попытаемся дать краткую характеристику основных проблем современного российского высшего профессионального образования и причин, обусловивших их возникновение.

Избыточный спрос населения на высшее профессиональное образование. В настоящее время в России сложилась ситуация, когда высшее образование не просто получило широкое распространение, оно практически стало неотъемлемой характеристикой современного работника. К причинам данного тренда можно отнести следующие: сравнительно низкие издержки на получение высшего образования как с точки зрения оплаты образования, так и с позиций сложности обучения и требований к студентам; высокая доступность образовательных услуг, определяемая разветвленной сетью учреждений высшего образования; сформировавшиеся предпочтения работодателей при наборе трудовых кадров на привлекательные для молодежи вакансии (80% работодателей включают высшее образование в число обязательных требований к молодому работнику) и, наконец, низкая популярность у абитуриентов начального и среднего профессионального образования как следствие низкой привлекательности рабочих специальностей, что, в свою очередь, обусловлено, на наш взгляд, не столько уровнем оплаты труда, сколько низким качеством рабочих мест, высокими рисками травм и профессиональных заболеваний в строительстве, промышленности, сельском хозяйстве.

Сохранение неравенства доступности высшего профессионального образования для абитуриентов, принадлежащих к различным социальным слоям общества. Парадоксальным образом наряду с расширением доступности высшего образования сохраняется и даже, на наш взгляд, усиливается неравномерность доступности высококачественных образовательных услуг. Прежде всего речь идет о территориальной доступности высшего профессионального образования для жителей отдаленных от центра регионов и сельской местности вследствие высоких издержек, связанных с преодолением расстояния до университетского центра и проживанием вдали от родительского дома. Отчасти на преодоление данной проблемы в части издержек на вступительные испытания направлено введение Единого государственного экзамена (ЕГЭ), исследование противоречивых последствий которого выходит за рамки данной статьи. Однако сохраняются другие проблемы, обусловленные социально-экономическими причинами, а именно: региональные различия в уровне доходов и стоимости жизни, недостаток мест в общежитиях, ограниченность мер социальной поддержки студентов, испытывающих материальные трудности,

и пр. Сокращение бюджетных расходов на высшее профессиональное образование, расширение платности обучения в вузах служат препятствием для получения высококачественного высшего образования лицам из малодоходных слоев населения. Вместе с тем платность обучения в вузах делает высшее образование доступным для недостаточно подготовленных, не мотивированных к получению знаний абитуриентов, что в конечном итоге ведет к обесценению высшего образования.

Преимущественное развитие относительно новых форм высшего профессионального образования и типов обучения, которые повышают риски низкого качества подготовки специалистов. Резко возросло количество негосударственных вузов, расширяется филиальная сеть в регионах, высока доля студентов, которые учатся заочно. Последнее явление отчасти можно объяснить качественно новыми техническими возможностями, обеспечивающими быстрое развитие наряду с дистанционными (удаленными) рабочими местами и дистанционного образования.

К сожалению, данные типы обучения (на наш взгляд, не без основания) соотносятся в представлении целевых групп, как работодателей, так и будущих работников, с более низким качеством образования. Соответственно, работодатели предпочитают работников, окончивших очные программы подготовки, а студенты стремятся попасть в головные вузы, а не в филиалы, домохозяйства оказывают предпочтение государственным вузам по сравнению с негосударственными, а очное образование, безусловно, считается более высококачественным, чем заочное.

В качестве радикальной меры повышения качества высшего профессионального образования в настоящее время выступает сокращение вузов путем слияния их, присоединения менее эффективных к более эффективным. Альтернативой закрытию образовательных учреждений, не обеспечивающих образовательных услуг в соответствии с существующими стандартами, может выступать усиление государственного и общественного контроля за их деятельностью, создание с этой целью специальных фондов и попечительских советов с участием работодателей.

Снижение «проходного балла» при поступлении в вуз. Наблюдается существенное снижение требований вузов к уровню подготовки абитуриентов, что стало особенно заметно, поскольку проходной балл определяется по результатам сдачи ЕГЭ. Прием абитуриентов с весьма посредственными школьными знаниями обусловлен прежде всего тем, что общая численность молодежи в минувшие годы снижалась вследствие резкого падения рождаемости в начале 1990-х гг., соответственно и когорта поступающих в вузы в последние годы была весьма малочисленной. Существенную роль играет в исследуемом

процессе и наблюдаемое в последние годы снижение качества обучения в средних общеобразовательных учреждениях, что само по себе заслуживает отдельного исследования. Вузы же поставлены в такие условия, что не только их финансовое благополучие, но, собственно, их существование зависят от количества принятых студентов. Отсюда и готовность многих вузов принять практически всех желающих, независимо от уровня подготовленности и мотивированности к учебе. Разумеется, низкий уровень подготовки абитуриентов влечет за собой цепочку последствий: вузовские преподаватели вынуждены компенсировать пробелы в школьных знаниях, либо дополнительно нагружая студентов, либо отказываясь от продвижения вперед к университетскому уровню. Теряя время на изучение школьной программы в вузе, студенты не получают совокупности необходимых для специалистов знаний, что опять-таки ведет к девальвации их дипломов. При этом отечественное образование нередко теряет наиболее талантливых представителей молодежи, которые не хотят учиться на среднем уровне и предпочитают получить образование за рубежом. Как известно, среди тех, кто получил образование за рубежом, велика доля оставшихся там работать, т.е. одним из последствий анализируемого явления становится «утечка умов».

Негативные изменения в качестве профессорско-преподавательского состава высших профессиональных учебных заведений. В вузах наблюдается тенденция старения кадров, обусловленная целым рядом причин: молодежь не стремится к преподавательской работе из-за низких заработков, отсутствия перспектив карьерного роста, слабой социальной защищенности; по тем же причинам нередко из вузов уходят в иные виды деятельности (на госслужбу, в бизнес) наиболее способные преподаватели средних лет; плохо работает система повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, преподаватели не успевают развиваться в соответствии с изменениями в науке и технологиях, многие преподают то, чему их самих учили, на прежнем уровне, не отражающем сегодняшних реалий; обучение остается оторванным от практики, многие преподаватели слабо представляют себе реальную производственную или научную деятельность, к которой готовят студентов.

Таким образом, суммируя вышеизложенное, мы можем сделать вывод, что вследствие очень высокой доли выпускников школ, получающих высшее образование на фоне снижения его качества (образование в негосударственных вузах, на заочной форме обучения и т.п.), просто факт наличия высшего образования как таковой больше не может служить однозначным сигналом о способностях работника. Эта проблема отсутствия очевидного фактора дифференциации работников особенно актуальна при наборе молодых специалистов.

У недавних выпускников часто нет опыта работы, поэтому сделать правильный выбор в пользу того или иного из них практически невозможно; работодатель вынужден идти на дополнительные риски, которых нет в случае отбора опытных специалистов (у которых уже есть подтвержденный опыт работы, рекомендации бывших и нынешних коллег и клиентов). Поэтому именно перед компаниями, набирающими молодых специалистов, особенно остро встает вопрос модификации теории образовательных сигналов для проведения первичного отбора соискателей без опыта работы на уровне рассмотрения резюме. Мы говорим именно о модификации теории сигналов, а не о полном отказе от нее, основываясь на ряде интересных масштабных статистических исследований, проведенных такими известными на российском рынке труда компаниями, как *HeadHunter*¹ и *Career.ru*. Анализируя требования компаний-работодателей к соискателям на стартовые позиции, предоставленные на сайтах этих компаний, можно сделать следующие выводы.

- Требование наличия высшего образования является стандартным абсолютно для всех позиций. Это минимальный порог образования для того, чтобы формально можно было претендовать на ту или иную должность.
- 60% работодателей хотят видеть у себя прежде всего выпускников государственных вузов.
- Более 50% работодателей отдают предпочтение выпускникам «ведущих» вузов. Степень приоритетности вуза определяются, во-первых, профилем позиции (техническая или, например, лингвистическая нагрузка); во-вторых, общими личными приоритетами людей, участвующих в процессе отбора. К сожалению, единого и общего рейтинга вузов (в том числе по специальностям) в нашей стране в отличие от многих западных стран не составляется. Имеющимся рейтингам часто не доверяют, так как они по большей части составляются частными компаниями.
- Около 40% вакансий содержат в себе требования по наличию у соискателя разговорного иностранного языка (около 2% — наличие двух и более разговорных иностранных языков).
- Требование к наличию той или иной профессиональной сертификации (отраслевой, государственной, на знание языка и т.п.).

¹ По данным статистических опросов компании *HeadHunter*, 2010–2011 гг. (www.hh.ru). Особо отметим, что речь идет о вакансиях для выпускников вузов со стороны компаний, наиболее привлекательных для кандидатов на работу, анализируется рынок труда крупнейших городов России.

Что же касается такого фактора уязвимости выпускников вузов на рынке труда, как отсутствие опыта работы и достаточных компетенций для самостоятельного поиска и успешного трудоустройства, то зарубежный опыт показывает, что вузы Западной Европы и США ведут целенаправленную работу по подготовке выпускников к выходу на рынок труда. Во время стажировок и работы за рубежом автор лично знакомилась с работой Центров содействия трудоустройству и успешной карьере выпускников в Лондонской школе экономики (Великобритания), Университете Париж-1-Пантеон-Сорбонна (Франция), Университете Джордж Мейсон (США), Мюнхенской бизнес-школе (ФРГ). Изучение информации, представленной на сайтах ряда университетов Великобритании, США и Канады, показывает, что одним из главных параметров успешности и престижности вуза является доля выпускников, получивших работу сразу после выпуска. На достижение этой цели направлены разные формы и методы работы.

Специальные обучающие тренинги, семинары или курсы проводятся совместно с компаниями-работодателями и направлены на развитие практических навыков предпринимательства, профессиональной деятельности, нередко сочетаются с работой на условиях неполного рабочего времени. Как правило, курсы имеют широкий диапазон, начиная от глобальных вопросов государственного управления и заканчивая приобретением лидерских качеств, совершенствованием исполнительского и ораторского мастерства и формированием умения управлять своим временем. Курсы гибко организуются по продолжительности и времени проведения, чтобы студентам было удобно их посещать. Карьерные центры помогают студентам в планировании карьеры, проводят специальные семинары по написанию хорошего резюме и успешному прохождению собеседования при устройстве на работу.

Прямые контакты вузов с работодателями проявляются не только в организации курсов и семинаров; руководство вузов понимает, что конструктивные отношения с бизнесом очень важны для успеха и репутации. Тесное сотрудничество с бизнесом помогает понять требования работодателей, исходя из которых университеты корректируют программы основного и последиplomного образования. Очень популярной формой взаимодействия работодателей и вузов являются ярмарки вакансий и Дни карьеры, которые проводятся как в вузах, так и непосредственно в компаниях и вызывают большой интерес как у студентов, так и у представителей фирм. Как правило, студентов приглашают пройти стажировку (практику) в компании во время каникул или на условиях неполного рабочего времени в течение учебного года. Это позволяет получить практические навыки, а следовательно, повышает шансы иметь в дальнейшем привлекательную по-

стоянную работу, высокую заработную плату и хорошие перспективы карьерного роста.

Многие университеты сами являются работодателями, причем довольно крупными: студентам предлагается педагогическая и научно-исследовательская работа, соответствующая степени их подготовленности. Кроме того, в вузах всегда много вакансий, которые не требуют специального профессионального образования и не связаны с будущей высококвалифицированной работой (работа в столовых, спортивных центрах, кампусах и др.), но привлекательны для студентов в качестве источника заработков. В этом случае нет необходимости налаживать контакты, ведь вуз сам знает, каким требованиям должен соответствовать соискатель на работу. Кроме того, университеты иногда размещают вакансии прямо у себя на сайте, что снижает издержки поиска.

Известно, что переход от учебы к работе является одним из самых тяжелых периодов в трудовой карьере, получившим даже название «шок от реальности». Опыт работы в период практик и стажировок делает молодого человека менее уязвимым, позволяя ему постепенно, в щадящем режиме, подготовиться к изменениям и в режиме жизни, и в содержании своего труда, и в характере взаимоотношений с окружающими.

Переход к рыночной экономике крайне обострил проблему трудоустройства молодых специалистов. Во-первых, было отменено государственное распределение, во-вторых, структурные изменения в экономике привели к невостребованности выпускников многих специальностей в экономике, в-третьих, в сложной экономической ситуации предприятия отказывались не только от трудоустройства выпускников вузов, но и от сотрудничества с вузами в области подготовки специалистов, в частности, и от организации практик. Процесс адаптации выпускников вузов к новым условиям оказался тяжелым и болезненным — в начале 1990-х гг. многие молодые специалисты вынуждены были работать не по специальности, оказались без работы, значительная часть наряду с другими работниками страдала от невыплат заработной платы. Стремление молодежи к предпринимательству выявляло недостаток знаний маркетинга и логистики, неумение организовывать труд подчиненных и отсутствие юридических знаний. Все это привело к снижению в данный период спроса на высшее образование и сокращению конкурса в вузах.

Переходный период для вузов включал изменение программ и форм обучения, переход на многоступенчатую систему подготовки специалистов, разработку новых стандартов, изменения в учебных планах, появление новых учебных дисциплин и научно-исследовательских направлений. Одновременно разворачивалась работа по содействию трудоустройству студентов и выпускников — восстанавливались пре-

рванные и устанавливались новые связи с работодателями, предпринимались попытки создания новой системы взаимодействия на договорной основе. Однако в тяжелых экономических условиях сотрудничество с вузами для работодателей не несло в себе никаких перспектив, выступало как непрофильная и неприбыльная деятельность. При резком сокращении бюджетного финансирования возникло типичное для рыночной экономики противоречие — кто кому должен платить за организацию практик студентов. Предприятия считали, что вузы должны их финансово поддержать за то, что они тратят свое время и силы на студентов, а вузы полагали, что студенты выступают в качестве высококвалифицированной рабочей силы, и не только их труд должен быть оплачен, но и сами вузы заслуживают финансовой помощи от предприятий-работодателей.

Дальнейшая стабилизация, а впоследствии и рост экономики дали новый импульс развитию высшего образования и его неотъемлемой составной части — практикам и стажировкам. Помимо академических форм подготовки в настоящее время широкое распространение получили практические формы обучения, реализуемые совместно с компаниями, профильными по роду деятельности для учебного заведения, которые впоследствии предъявляют спрос на его выпускников и отбирают среди них перспективных сотрудников. Происходит интеграция учебного процесса с «производством», все большее внимание уделяется практическому обучению, передаче навыков и умений. Изучение основ маркетинга, логистики, управленческого учета, специфики ведения бухгалтерской и финансовой документации в малом бизнесе — все это формирует основы для успешной предпринимательской деятельности. На экономическом факультете МГУ ответом на вызовы времени стало образование кафедры экономики инноваций, которая ведет научно-педагогическую работу по подготовке студентов к деятельности в инновационных сферах экономики, на инновационных, венчурных предприятиях, к использованию инновационных подходов к организации труда и занятости.

Доказано, что для студентов важным фактором успешного трудоустройства по окончании учебы является наличие опыта практической занятости в период получения образования. От опыта работы зависят и уровень позиции, на которую работодатели готовы принять выпускника, и размер заработков. По оценке международного агентства по подбору персонала *Kelly Services*, стартовая заработная плата российских выпускников составляет 600–700 долл. При наличии даже небольшого стажа работы по специальности заветная сумма возрастает — один год работы позволит получать 900–1000 долл. в начале карьеры [Иваницкая, Кузнецова, 2006, с. 10].

Содействие приобретению студентом навыков практической деятельности как форма подготовки будущего работника для эконо-

мики — одна из задач системы высшего образования. Инновацией в современном учебном процессе стало научно-практическое сотрудничество с рынком, которое реализуется через систему практик и стажировок. Целью прохождения практики является формирование и развитие у студентов навыков самостоятельной работы и приобретение профессионального мастерства на основе примера работы организации. Стажировку можно считать одним из видов практики — обычно она подразумевает решение определенной задачи в рамках проекта компании. Этот формат, традиционно используемый в системе привлечения и развития персонала в международных организациях, является селективным инструментом — продолжением отбора наиболее сильных кандидатов. По итогам прохождения стажировки лучшим студентам делается предложение о дальнейшей работе. Согласно статистике компании *HeadHunter* о позициях молодых специалистов на рынке труда Москвы, наиболее популярные экономические сферы, в которых открываются стажировки, — продажи, финансы, маркетинг, причем, как правило, молодежь востребована в инновационных видах деятельности и на предприятиях, реализующих инновационные проекты. В период кризиса данная форма привлечения персонала в отличие от публикации вакансий не только не стала менее популярна, но и, наоборот, получила большее распространение в перечисленных сферах. Возможно, для рынка это было способом вынужденного сокращения издержек в краткосрочном периоде, так как многие стажировки в 2009–2010 гг. проводились на неплатящейся основе.

В настоящее время на экономическом факультете МГУ в учебных программах как магистратуры, так и бакалавриата закреплены периоды прохождения практики, для бакалавров не менее двух недель (3-й курс) или одного месяца (4-й курс), для магистров — не менее трех недель, где продолжительность не ограничивается «сверху». Точного функционального разделения между форматами «практика» и «стажировка» не проводится. Главный критерий — решение задачи приобретения навыков адаптации к организации, рабочему месту и сбора информации для дальнейшего ее использования при подготовке квалификационной работы. Таким образом, все студенты экономического факультета МГУ проходят практику в обязательном порядке в течение нескольких лет подряд. Место для прохождения практики (стажировки) выбирается студентом самостоятельно и согласуется с научным руководителем.

Важную роль в информировании студентов о возможных местах для прохождения практик и стажировок играет Служба содействия трудоустройству, которая работает на факультете с 2000 г. и к настоящему моменту имеет широкие контакты с компаниями экономического профиля, своевременно получая и транслируя ин-

формацию об имеющихся программах практической занятости для студентов.

Основными партнерами экономического факультета МГУ в сфере трудоустройства выпускников и предоставления возможностей прохождения практик и стажировок являются бухгалтерские/аудиторские компании (*PriceWaterhouseCoopers, KPMG, Ernst & Young, Deloitte, Grand Thornton* и др.), финансовые организации («Тройка-Диалог», РСХБ, ВТБ-24, *BNP Paribas*, Альфа-банк, Росбанк, *BSGV*, Внешэкономбанк, «Ренессанс» и др.), страховые компании (РОСНО, «Вершина», РГС, «Россия» и др.), производители продуктов и товаров народного потребления (*Unilever, Procter & Gamble, BAT, JTI, Johnson & Johnson, Danone, Adidas* и др.), компании, специализирующиеся на недвижимости (*Jones Lang LaSalle*), телеком (ОАО «МТС», «Билайн»), государственные и научно-исследовательские организации (МЭРТ, ИЭПП, НИСП и др.).

Несмотря на то что информация службы носит рекомендательный характер, она является высоко востребованной студентами. Посещаемость страницы «Практика/стажировка» службы в январе 2012 г. (период приходится на время поиска мест преддипломной практики для слушателей магистратуры) составляла до 50 уникальных пользователей в сутки [Сайт Службы содействия трудоустройству при экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова, 2014].

Для многих студентов база прохождения практики становится первым местом работы. Так, по результатам исследования студентов старших курсов экономического факультета МГУ, проведенного совместно с компанией *FutureToday* в рамках масштабного исследования компании среди студентов 10 ведущих экономических вузов, 25% ответивших впервые работали в рамках стажировки/практики [Самые желанные работодатели..., 2014]. Общее число опрошенных в рамках исследования – 2230 человек, студенты экономического факультета МГУ составляли около 10% выборки. Опросы проводились онлайн, на карьерных мероприятиях и посредством личного анкетирования. Респонденты распределились по полу практически одинаково, 88% опрошенных – выпускники 2010–2012 гг.

По данным исследования, 20% опрошенных студентов нашли место работы с помощью преподавателей, Службы содействия трудоустройству или на Дне карьеры экономического факультета (выставка работодателей, организуемая на факультете при участии службы). В качестве первого места работы большинство студентов назвали проектную работу на условиях временной занятости и стажировку.

Одной из задач исследования было и определение карьерных траекторий студентов. Обработка ответов позволяет сформировать «портрет» студента-старшекурсника (начиная с 3-го курса бакалавриата)

экономического факультета МГУ: более 70% респондентов имеют опыт работы либо до одного года (40% работавших), либо от одного года до трех лет (также 40%), первый опыт работы приобретают либо до вуза, либо начиная со 2-го курса. Треть (35%) занятых в настоящее время работают на постоянной основе. Доходы работающих респондентов значительно варьируются, начиная с 5000 руб. в месяц. Так, 7% всех респондентов, или 33% ответивших, получают до 10 000 руб. Примерно столько же старшекурсников указали, что их месячный доход составляет от 25 000 руб. Большинство респондентов (80%) после окончания учебы собираются работать по найму. Основными каналами поиска работы остаются друзья и семья, затем интернет-сайты о работе и прямое обращение к работодателям. И, наконец, ключевыми факторами выбора работы являются перспективы роста и высокая заработная плата, затем — возможность профессиональной реализации и возможность учиться и узнавать новое.

В то же время, по результатам опросов Учебно-кадрового центра «Профессиональный рост» и Центра карьеры НИУ ВШЭ, проводимых в рамках общегородских Дней карьеры для студентов и Дней карьеры на базе НИУ ВШЭ (доля респондентов из МГУ составляет до 10%), второй по популярности фактор выбора работы среди активных студентов (а посетители Дней карьеры, безусловно, являются таковыми) — наличие у компании программы стажировки с перспективой дальнейшего трудоустройства [Результаты опроса..., 2010, с. 20]. Это свидетельствует о том, что значительная доля студентов рассматривают практику/стажировку как «точку входа» в компанию и рассчитывают на возможность постоянного трудоустройства в ней.

Результаты исследований студенческой аудитории подтверждают тот факт, что учебный процесс и жизнь старшекурсников имеют практико-ориентированный характер. На экономическом факультете МГУ помимо практик и стажировок в России все большее распространение получают зарубежные стажировки студентов, обменные программы. Полученные знания используются для выполнения квалификационных работ, результаты исследований докладываются на научных студенческих конференциях. Большую роль в осуществлении практической подготовки студентов играют и студенческие профессиональные проекты. На встречи приглашаются эксперты-практики, ребята выполняют кейсовые задания, приближенные к реально решаемым на практике вопросам. Так, при поддержке кафедры экономики инноваций действует студенческий Бизнес-клуб, при поддержке кафедры финансов и кредита — студенческий Инновационно-банковский клуб. Также работают экономико-математическая школа, школа экономиста-международника и другие, которые силами студентов и преподавателей факультета проводят подготовку абитури-

ентов к дальнейшему обучению и профессионализации в сфере экономики.

Вместе с тем очевидно, что сохраняется целый ряд проблем как содержательного, так и организационного характера, решение которых остается актуальной задачей. Так, в настоящее время не разработано единого подхода к обязательствам работодателей, научных руководителей и студентов во время практики. Для устранения формализма в организации практик, на наш взгляд, было бы целесообразно включить в требования к выпускным работам бакалавров и магистерским диссертациям пункт об использовании в работе материалов, полученных на практике или апробации авторских рекомендаций и предложений. Такое требование, безусловно, стимулировало бы студентов и научных руководителей к поиску перспективного в этом отношении места практики. С точки зрения организации практик необходимо, в частности, решить вопрос о страховании рисков студентов и работодателей, а также продумать систему контроля соблюдения техники безопасности во избежание травм и заболеваний студентов.

Подготовка студентов к работе в условиях инновационной экономики требует расширения взаимодействия высших учебных заведений с компаниями и организациями, осуществляющими инновационные проекты и разработки, а вместе с тем и дальнейшего развития такого инновационного направления в образовании, как практики и стажировки.

ВЫПУСКНИКИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА. ОСОБЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА МГУ ИМ. М.В. ЛОМОНОСОВА

*Золотина О.А., к.э.н.,
руководитель отдела содействия трудоустройству
и связей с выпускниками экономического факультета
МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва)*

Спрос на выпускников экономических специальностей

До настоящего времени спрос на высшее экономическое образование, несмотря на широко распространенное мнение о «перепроизводстве экономистов», остается устойчиво высоким. Объективно спрос на образование отвечает текущей структуре спроса на рынке труда, который дает сигналы о востребованности специалистов в экономической сфере. По данным крупнейших российских интернет-ресурсов по поиску работы — *hh.ru*, *superjob.ru*, в 2012–2013 гг. общее количество вакансий во всех сферах занятости росло вплоть до октября 2013 г., и основными лидерами в экономической сфере были «Продажи», «Консалтинг, развитие бизнеса», «Логистика, транспорт, ВЭД», второй категорией по популярности были «Бухгалтерия, финансы, банки», «Маркетинг» и «Управление персоналом», также ежемесячно росло количество вакансий в категории «Начало карьеры»¹.

С ноября 2013 г. и до настоящего времени количество вакансий, размещаемых на сайтах по поиску работы, снижается в целом не менее чем на 7–10% ежемесячно. По сравнению с началом года на крупнейшем карьерном портале *HeadHunter (hh.ru)* сохранилась положительная динамика количества вакансий, но рост составляет всего 6%, что в 3 раза ниже аналогичного показателя прошлого года. При этом в положительной динамике находятся вакансии из сферы «Про-

¹ См., например, статьи за 2012–2013 гг. о новостях рынка портала *HeadHunter* и новости Исследовательского центра рекрутингового портала *Superjob.ru* (URL: <http://hh.ru/articles/market-news>; <http://www.superjob.ru/research>).

дажи» (21% общего спроса), на втором месте по популярности находится сфера «Начало карьеры» (9,3%), что даже превысило количество вакансий в сфере ИТ (9,2%) [Спрос и предложение: итоги апреля, 2014].

Экономические области, в которых в годовом исчислении отмечено наибольшее снижение спроса, — это «Управление персоналом, тренинги», «Страхование», «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия», «Транспорт, логистика, ВЭД», «Маркетинг, реклама, PR» (от –18 до –2% соответственно).

В отношении специализированных программ набора молодых кадров, называемых *Graduate Recruitment & Development Programs, Management Trainee Programs*, согласно количеству компаний — участниц карьерных мероприятий для молодых специалистов в марте-мае 2014 г., а также объему предложений, поступивших во втором семестре 2013–2014 учебного года в Службу содействия трудоустройству экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, можно утверждать, что количество программ для выпускников экономических специальностей и планируемые цифры набора пока не сократились. Наибольшее количество программ открывается для специализаций «Финансы», «Маркетинг», «Продажи» [Служба содействия..., 2014]. Программы развития молодых специалистов дают возможность сразу получить самостоятельные задания, преимущества в последующем карьерном развитии, предполагают оплату в среднем 35 тыс. руб. и включают программу обучения.

По сравнению с выпускниками других ведущих экономических вузов Москвы экономисты МГУ являются самыми желанными кандидатами на программы развития молодых специалистов. Также очень востребованы выпускники НИУ ВШЭ, МГТУ им. Баумана, РЭУ им. Плеханова, СПбГУ. Далее идут Финансовый университет, МФТИ и МГИМО. Эти данные получены по результатам опроса специалистов по персоналу 58 компаний-работодателей консалтингового агентства *FutureToday* весной 2014 г. [Шуберт, 2014].

Таким образом, спрос на выпускников на московском рынке труда до настоящего времени остается высоким. Что касается качества подготовки молодых специалистов, согласно исследованию «Левада-Центра» [Характер взаимодействия..., 2014], работодатели удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников вузов в целом на 4 балла из 5 возможных. В то же время студенты демонстрируют отсутствие необходимых навыков практического применения полученных знаний: способности принимать решения на основе имеющейся информации, планировать время для решения задач, а также инициативы и мотивации к достижению результата. В менеджменте как науке об управлении навыки эффективного выполнения практических задач называются компетенциями.

Для того чтобы готовить специалистов с учетом ожиданий рынка труда, система профессионального образования переходит на компетентностный подход к обучению, в рамках которого студенты приобретают как специализированные знания, так и общекультурные и профессиональные компетенции. К общекультурным компетенциям относятся: способность использовать основы философских, общественно-исторических, экономических знаний для формирования позиции и практической деятельности; способность к коммуникации на русском и иностранном языках, самообразованию и саморазвитию; способность работать в коллективе и проч. Например, утвержденный перечень профессиональных компетенций для бакалавров экономического факультета МГУ по направлению подготовки «Экономика» состоит из следующих: способность решать профессиональные задачи с использованием информационно-коммуникационных средств; способность анализировать данные и аргументировать выводы; способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности с готовностью нести за них ответственность.

В результате внедрения компетентностного подхода в систему образования подготовленность выпускников к эффективной практической работе должна возрасти. В настоящее время ведущие московские экономические вузы прорабатывают детальную методологию и внедряют инструменты развития и оценки компетенций учащихся в образовательный процесс. Эта работа начинается с направления «Менеджмент» — направления, наиболее близкого по сути подготовки к понятию освоения управленческих компетенций (способность работать в команде, эффективная коммуникация и проч.). Например, на направлении «Менеджмент» экономического факультета МГУ начиная с 2014–2015 учебного года стартует проект «МАХ», в рамках которого предусматривается привлечение компаний-работодателей к проведению мероприятий, направленных на развитие *soft skills* — навыков эффективного решения задач, т.е. на развитие компетенций, а также внедрение оценочных процедур оценки компетенций учащихся; на факультете менеджмента НИУ «Высшая школа экономики» проходит апробация новой модели оценки уровня владения компетенциями на момент выпуска путем внедрения кейс-составляющей в задания государственного экзамена.

Карьерные ожидания выпускников

Карьерные ожидания молодых специалистов, с одной стороны, формируются рынком труда, а с другой — формируют понимание у компаний-работодателей своих конкурентных позиций и преиму-

шеств и иницируют изменения в кадровой политике или позиционировании работодателей. Исследования карьерных ожиданий выпускников на регулярной основе проводят преимущественно не исследовательские организации, а консалтинговые компании, работающие на рынке услуг по привлечению молодых специалистов и построению бренда работодателя. На рынке Москвы и России – это российские компании *FutureToday*, *e-Graduate*, *career.ru* (часть группы *HeadHunter*), шведское агентство *Universum*. Также частично аналитику и сервисы в области карьерных ожиданий и профессиональных компетенций экономистов в России начинают развивать агентства *Trendence* (Германия) и *Bloomberg* (США).

Экономический факультет сотрудничает с компанией *FutureToday* в проведении исследования карьерных стратегий и ожиданий выпускников, помогая агентству в сборе данных среди старшекурсников, отдел содействия трудоустройству факультета получает доступ к сравнительной статистике предпочтений и позиций выпускников факультета и выпускников других вузов Москвы и России.

В 2014 г. исследование проводилось в марте-мае в ведущих вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга и Новосибирска, но 50,5% выборки составили старшекурсники московских вузов. Больше половины опрошенных, а именно 61% – старшекурсники, учащиеся в бакалавриате, 29% – студенты специалитета, а 10% опрошенных магистры. Наиболее вероятно, что магистры представлены в выборке в таком небольшом объеме не только в связи с тем, что многие вузы недавно перешли к двухуровневой системе подготовки, но и потому, что студенты магистратуры относительно больше времени уделяют работе и меньше – участию в необязательных мероприятиях, в том числе в опросах.

Из 11 вузов Москвы в исследовании участвовало три технических вуза – МГТУ им. Баумана, НИЯУ МИФИ, МФТИ (всего 668 человек, или 20% выборки по Москве), один классический вуз – МГУ им. Ломоносова (789 человек, или 24% выборки), один юридический вуз – МГЮА им. Кутафина (208 человек, или 6% выборки) и шесть экономических вузов – РЭШ, РЭУ, Финансовый университет, НИУ ВШЭ, ГУУ, МГИМО (1683 человека, или 50% выборки). В исследовании приняли участие 6615 человек. Большинство – 66% – выпускники 2015 г., 30% – выпускники 2014 г. 55% опрошенных учатся по экономическим специальностям, 27% – по техническим специальностям, 10% – юристы. Из МГУ было опрошено 780 человек, из которых экономический факультет представили 130 респондентов.

Почти половина студентов, принявших участие в исследовании *FutureToday*, работают, причем из 48% работающих половина занимается подработками, а половина уже работает в режиме постоянной за-

нятости. Среди работающих 37% работают менее 20 ч в неделю, 35% от 20 до 40 ч, 15% — в режиме полной занятости, а 9% работающих заявили, что работают более 40 ч в неделю.

Если сравнить полученные результаты с исследованиями прошлых лет, можно утверждать, что и объем занятости и ее интенсивность среди старшекурсников постоянно растут.

В Москве большинство старшекурсников хотят работать в сфере «Банки, инвестиции, лизинг», а работают в сфере «Наука, образование». Во всех других городах проведения исследования большинство ребят работают в продажах. Второе и третье места по привлекательности занимают сферы «Маркетинг» и «Госслужба». Выход государственной службы на ведущие места как желаемого работодателя — достаточно новая тенденция, которая проявилась только в 2013–2014 гг.

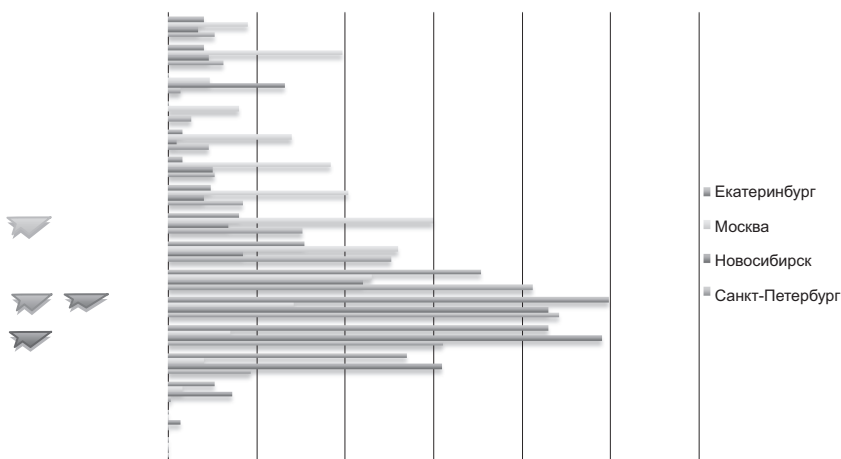


Рис. 1. Ожидаемые и фактические доходы молодых специалистов

Источник: [Самые желанные работодатели, 2014].

Ожидаемый уровень дохода после выпуска, наиболее часто упоминаемый респондентами (рис. 1), для молодых специалистов из Москвы составляет 40–45 тыс. руб., что выше ожиданий выпускников из Санкт-Петербурга и Екатеринбурга (25–30 тыс. руб.) и Новосибирска (20–25 тыс. руб.). Аналогичная последовательность наблюдается и в распределении текущих заработков — в Москве большинство старшекурсников получают до 25 тыс. руб., в Санкт-Петербурге — до 20 тыс. руб., в Екатеринбурге и Новосибирске — до 15 тыс. руб.

Для молодых специалистов, которые выйдут на рынок труда Москвы в этом или следующем году, наиболее важными факторами вы-

бора работодателя являются «Возможность учиться и узнавать новое» (64% ответивших), «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» (56%), «Быстрый рост зарплаты» (49%). В Санкт-Петербурге распределение факторов привлекательности работодателя аналогично (71, 65, 48%), а в Екатеринбурге и Новосибирске «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» выходит на первое место, а «Возможность учиться и узнавать новое» занимает второе. Для всех городов — участников исследования на четвертом месте по важности фактор «Разумное сочетание работы и личной жизни». Важность этого фактора также растет только два последних года, но для европейских стран, по исследованиям компании *Universum*, уже вышла на первое место по значимости для молодежи при выборе компании-работодателя. Повышение ценности баланса работы и личной жизни может быть связано как в целом со снижением склонности работать из-за роста располагаемого дохода населения (доход родительской семьи как нетрудовой доход студента) или, о чем часто говорят, перехода к модели трудового поведения поколения Y, так и с тем, что многие, раньше начиная работать и уделяя работе более 20, а часто и более 40 ч в неделю, начинают осознавать все большую относительную полезность досуга.

Место 2014	Место 2013	Место 2012	Место 2011	Работодатель		Голосов	2014	2013	2012
1	1	1	1	ГАЗПРОМ		2298	34,70%	29,00%	29,30%
2	2	3	2	GOOGLE		1673	25,30%	23,80%	22,80%
3	3	2	3	APPLE		1538	23,30%	23,10%	23,10%
4	5	4	17	BMW		1395	21,10%	19,20%	14,80%
5	4	6	9	ЯНДЕКС		1352	20,40%	19,70%	13,60%
6	6	13–14	19	РОСНЕФТЬ		1192	18,00%	15,80%	10,10%
7	10–11	18–19	28	СБЕРБАНК		1071	16,20%	13,00%	9,00%
8	14–16	—	—	АЭРОФЛОТ		1029	15,60%	11,80%	—
9	8	13–14	16	ЛУКОЙЛ		1012	15,30%	14,30%	10,10%
10	14–16	17	27	MERCEDES-BENZ		916	13,80%	11,80%	9,20%

Рис. 2. Наиболее привлекательные работодатели по результатам рейтинга *FutureToday*, 2011–2014 гг.

Источник: [Самые желанные работодатели, 2014].

Место в общем рейтинге	Варианты ответа	Екатеринбург	Москва	Новосибирск	Санкт-Петербург	Процент ответов	Число ответов
1	ГАЗПРОМ	41,5%	30,0%	32,4%	42,8%	34,7%	2298
2	GOOGLE	29,7%	23,3%	21,5%	29,5%	25,3%	1673
3	APPLE	27,7%	21,4%	23,2%	24,8%	23,3%	1538
4	BMW	20,9%	19,5%	20,2%	25,4%	21,1%	1395
5	ЯНДЕКС	28,2%	19,2%	18,6%	19,9%	20,4%	1352
6	РОСНЕФТЬ	15,9%	18,0%	16,9%	19,9%	18,0%	1192
7	СБЕРБАНК	24,1%	14,2%	18,5%	14,7%	16,2%	1071
8	АЭРОФЛОТ	20,4%	14,0%	15,0%	16,5%	15,6%	1029
9	ЛУКОЙЛ	17,3%	15,8%	13,3%	14,3%	15,3%	1012
10	Mercedes-Benz	16,4%	12,9%	11,2%	16,1%	13,8%	916

Рис. 3. Наиболее привлекательные работодатели по результатам рейтинга *FutureToday*. Крупные города РФ

Источник: [Самые желанные работодатели, 2014].

Молодые специалисты в качестве наиболее привлекательных работодателей называют национальные (преимущественно ресурсные) компании — «Газпром», «Роснефть», «Лукойл», а также Сбербанк и «Аэрофлот», технологические компании — *Google*, *Apple* и «Яндекс» (в некоторых регионах — «Дубль Гис», *Samsung*, *Sony*), а также ведущие международные автомобильные компании — *BMW* и *Mercedes*. В двух городах из четырех в рейтинг десяти самых привлекательных работодателей попали органы государственной власти и управления (рис. 2).

В рейтинге по Москве в ТОП-10 вместо компании *Mercedes* появляется группа «ВТБ». В Санкт-Петербурге меньше знают или «любят» Сбербанк и «Лукойл», а в рейтинге ТОП-10 появляются *IBM* и *Coca-Cola*. В Новосибирске четвертое место по популярности заняла компания «Дубль Гис» — геоинформационная компания, которая очень сильна в регионе, а на десятое место вышли органы исполнительной власти Российской Федерации, они потеснили компании «Лукойл» и *Mercedes*. В Екатеринбурге в рейтинг ТОП-10 не вошли «Роснефть» и *Mercedes*, но восьмое место по привлекательности занял *Samsung*, а десятое место разделили *Sony* и органы исполнительной власти (рис. 3).

Большинство опрошенных после выпуска хотят работать по найму (55% ответивших), 9% хотят попробовать создать собственный бизнес, остальные заявили о желании продолжить учебу.

Компания *Universum*, аналогично *FutureToday*, ежегодно проводит мониторинг карьерных предпочтений выпускников российских ву-

зов и составляет рейтинг привлекательных работодателей для молодых специалистов в России. В январе-феврале 2014 г. в исследовании приняли участие 14 329 человек из 84 вузов России [Агентство *Universum...*, 2014]. Из них 39% респондентов были из Москвы (12% — из Санкт-Петербурга, остальные — из других регионов России) и 42% представляли экономические направления подготовки (27% — инженерные и естественно-научные специальности, 11% — ИТ, 10% респондентов не назвали профиль своего обучения).

Рейтинг *Universum* отличается от рейтинга *FutureToday* тем, что он составляется для каждой группы специальностей отдельно. Так, в рейтинг 10 наиболее привлекательных работодателей для экономистов в 2014 г. вошли компании, представленные на рис. 4.

Место в рейтинге	Название компании
1	«Газпром»
2	<i>Google</i>
3	Сбербанк
4	«Роснефть»
5	<i>BMW</i>
6	<i>Microsoft</i>
7	<i>Wolkswagen Group</i>
8	<i>McKinsey & Company</i>
9	<i>Yandex</i>
10	<i>Unilever</i>

Рис. 4. Наиболее привлекательные работодатели для экономистов по результатам рейтинга *Universum*
Источник: [Агентство *Universum...*, 2014].

Большинство компаний в ТОП-10 аналогичны результатам общего рейтинга *FutureToday*, но для молодых специалистов экономических специальностей в число более привлекательных, чем в среднем, входят компании *McKinsey & Company*, *Unilever* и *Microsoft*, а несколько менее привлекательными являются «Лукойл», «Аэрофлот» и *Apple*. Также вместо автомобильного концерна *Mercedes* в рейтинге топ-работодателей для экономистов от *Universum* появляется *Wolkswagen*. В целом в рейтинге для экономистов не столь проявляется приоритет российских компаний, как в общем рейтинге *FutureToday*. Также можно утверждать, что технологические компании все больше входят в фокус интересов экономистов.

Особенности выпускников экономического факультета МГУ

В исследовании, проводимом на факультете ежегодно в рамках опроса *FutureToday*, в 2014 г. приняло участие 129 студентов экономического факультета. 93 человека из них учатся в бакалавриате, а 36 в магистратуре. Все они выпускники 2014–2015 гг.

Уровень карьерной активности экономистов МГУ практически аналогичен уровню для категории экономистов московских вузов, в целом — 37% молодых людей — экономистов и 28% экономистов МГУ не имеют опыта работы. Наши студенты в основном приобрели первый опыт работы либо до поступления в вуз, либо на 2–3-м курсах.

Финансовые притязания также одинаковы — большинство ориентируется на зарплату 40–45 тыс. руб. в первый год после окончания факультета. Карьерная активность выпускников из Москвы значительно ниже, а уровень зарплатных ожиданий выше, чем в других городах — людей без опыта работы там 23–27%, а ожидаемые доходы до 30 тыс. руб. (см. рис. 1).

Большинство студентов-старшекурсников экономического факультета МГУ так же, как и других экономических вузов, планируют работать по найму (47% опрошенных), однако экономисты МГУ значительно менее склонны к предпринимательству, чем выпускники из других вузов. По результатам исследования *FutureToday*, таких в среднем 9%, а по результатам исследования *Universum* — 14%.

Среди факторов выбора работодателя на первом и третьем местах, как и для «рынка молодых специалистов» в целом, «Возможность учиться и узнавать новое» и «Быстрый рост зарплаты», но на втором — не «Стабильность и уверенность в завтрашнем дне» (она у экономистов МГУ на четвертом месте по приоритетности факторов), а «Разумное сочетание работы и личной жизни». При этом, как уже отмечалось, 38% опрошенных еще не имеют опыта работы, а из тех, у кого есть опыт, о том, что они в настоящее время работают, сообщили 56%, или 45 человек.

Работающие студенты экономического факультета больше времени уделяют работе, чем в Москве в среднем, 18% заявили, что работают в режиме полной занятости и даже более 40 ч в неделю (среди экономистов Москвы таких 9%), от 20 до 40 ч работают 20% (экономистов Москвы — 35%), менее 20 ч в неделю работают 33% экономистов МГУ и 37% экономистов Москвы. Доля тех, кто работает на постоянной основе, также несколько больше, чем среди экономистов, в целом 28% «против» 23%.

Из этого можно сделать вывод, что наши студенты не менее, чем другие, мотивированы к упорной работе в интересах компании, но приоритетность фактора «Баланс работы и личной жизни» говорит о том, что они по уровню осознания ценности досуга ближе к предпочтениям европейских студентов.

Большинство старшекурсников экономических вузов Москвы работают в сфере «Наука, образование», поскольку студенты часто работают в тех вузах, в которых учатся, а также занимаются репетиторством. Среди студентов экономического факультета на первом месте область занятости «Маркетинг, реклама, PR», на втором «Наука,

образование», на третьем «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы»; это говорит о том, что они чаще работают вне вуза.

В рейтинге 10 наиболее привлекательных работодателей для выпускников экономического факультета МГУ есть отличия от общего рейтинга для экономистов (рис. 5).

Название компании	Число ответов на ЭФ МГУ	Доля ответов, %	Рейтинг на ЭФ МГУ
ГАЗПРОМ	41	31,8	1
EY	36	27,9	2
KPMG	36	27,9	3
MCKINSEY & COMPANY	34	26,4	4
DELOITTE	33	25,6	5
ЛУКОЙЛ	31	24,0	6
BOSTON CONSULTING GROUP	30	23,3	7
UNILEVER	30	23,3	7
APPLE	28	21,7	8
GOOGLE	28	21,7	8
СБЕРБАНК	26	20,2	9
PwC	25	19,4	10

Рис. 5. Наиболее привлекательные работодатели для выпускников экономического факультета МГУ им. Ломоносова
Источник: [FutureToday – Экономический факультет МГУ, 2014].

В рейтинге остались «Газпром» (на первом месте), *Google* и Сбербанк (значительно ниже, чем в рейтинге для экономистов, – вместо 2-го и 3-го мест 8-е и 9-е места соответственно), *McKinsey & Company*, которая, наоборот, с 8-го места поднимается на 4-е место. В то же время в рейтинг не вошли автомобильные компании *BMW* и *Volkswagen*, вместо «Роснефти» в ТОП-10 экономисты МГУ называют «Лукойл» (вероятно, «Роснефть» более «сильна» по России, в целом, а «Лукойл» более узнаваем в Москве), вместо «Яндекса» и *Microsoft – Apple*. В рейтинге также появилась еще одна компания – стратегический консультант *Boston Consulting Group*. Но основной особенностью рейтинга экономического факультета МГУ является то, что традиционные работодатели для выпускников факультета – все аудиторские компании «Большой четверки» – не выходят из рейтинга наиболее привлекательных работодателей, тогда как в общероссийских рейтингах они все больше уступают места крупным российским компаниям и компаниям технологического сектора.

Особенностью наших студентов, которая повышает их конкурентные позиции, является знание английского языка: 77% ребят считают, что владеют английским на свободном уровне, тогда как среди экономистов в целом, по итогам опроса *FutureToday*, таких не более 60%.

Каким был размер Ваших доходов от основной работы, полученных в прошлом месяце, после вычета налогов?

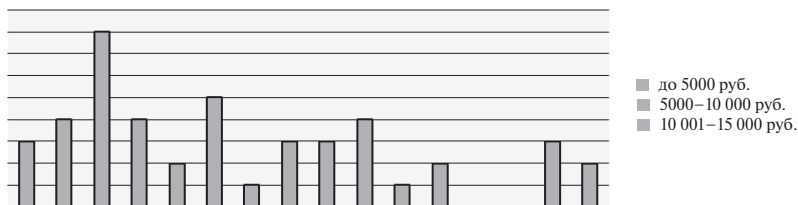


Рис. 6. Уровень доходов работающих студентов экономического факультета МГУ

Источник: [FutureToday – Экономический факультет МГУ, 2014].

Большинство работающих старшекурсников зарабатывают 10–15 тыс. руб., однако 60% работающих получают более 15 тыс. руб. Распределение заработков выпускников 2014–2015 гг. приведено на рис. 6.

В опросе, проведенном *FutureToday* совместно с экономическим факультетом в рамках проекта «Рейтинг привлекательных работодателей для молодых специалистов», большинство респондентов представляли бакалавриат, поэтому для определения отличий карьерных ожиданий выпускников магистратуры было проведено дополнительное сравнение результатов с выборочным обследованием выпускников магистратуры-2014, которое проводилось экономическим факультетом в мае 2014 г.

Основной целью опроса было составление «портрета выпускника» для лучшего понимания карьерных позиций и ориентаций магистров. В обследовании приняли участие 23 выпускника, из которых половина представляла программу «Государственная политика и регулирование». Все, кроме одного человека, уже имеют опыт работы. В настоящее время работают 78% опрошенных, в том числе 56% по профилю своей магистерской программы. 28% работающих устроились работать по итогам прохождения практики в такие компании, как Минэкономразвития РФ, АНО «Институт проблем естественных монополий», *SBS Consulting*.

По итогам опроса выпускников магистратуры, в первый год работы большинство ориентируется на доход от 20 до 40 тыс. руб. Это свидетельствует о том, что в среднем зарплатные ожидания выпускников бакалавриата и магистратуры экономического факультета не имеют значительных отличий (рис. 7).

Магистры, которые ориентируются на доход в первый год работы от 20 до 40 тыс. руб., работают преимущественно в государственных организациях или имеют опыт работы, но в настоящее время не работают. Выпускники, которые ожидают получать 40–60 тыс. руб. в 2015 г., работают в коммерческих компаниях, большинство

из которых не являются брендовыми работодателями. На 60–80 тыс. руб. в 2015 г. ориентируются выпускники, работающие в «компаниях мечты» — компаниях «Большой четверки» и *FMCG*.

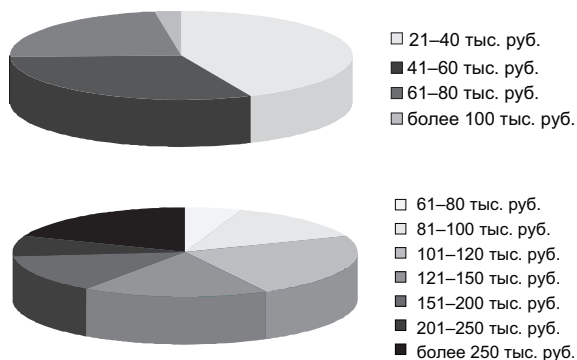


Рис. 7. Ожидаемый уровень доходов выпускников магистратуры экономического факультета МГУ: в первый год работы и через пять лет после окончания обучения
 Источник: [Результаты опроса выпускников магистратуры экономического факультета МГУ, 2014].

Относительно уровня доходов через пять лет работы мнения разделились — по 22% опрошенных указали пороговые значения либо 101–120 тыс. руб., либо более 250 тыс. руб. Здесь связи с текущим местом занятости выявить не удалось, но прослеживается связь с карьерными стратегиями. Выпускники, ориентирующиеся на заработки в «высоком сегменте», на пике карьеры видят себя топ-менеджерами или руководителями среднего либо крупного бизнеса в сфере инвестиций, консалтинга или науки/образования. Те, кто ориентируется на доход через пять лет в 101–120 тыс. руб., имеют менее амбициозные ожидания относительно своих позиций на пике карьеры. Среди ответов помимо позиций топ-менеджера и руководителя собственного крупного бизнеса появляются варианты ответов «менеджер среднего звена или руководитель собственного малого бизнеса». Сферы занятости, в которых выпускники из этой категории чаще видят себя: «Финансы, управленческий учет, бухгалтерия», «Маркетинг, реклама, PR», «Управление персоналом», «Консалтинг», «Туризм», «Транспорт, логистика».

Выводы и рекомендации

Карьерные ожидания выпускников экономических специальностей определяются в первую очередь региональным уровнем заработных плат. Выпускники московских вузов ожидают успешного

старта с уровнем дохода 40–45 тыс. руб. Выпускники экономического факультета МГУ характеризуются среднерыночными зарплатными ожиданиями, причем ожидания выпускников бакалавриата и выпускников магистратуры не имеют значительных отличий. Конкурентоспособность экономистов МГУ по наличию опыта работы не ниже, а по уровню владения языком выше, чем выпускников других экономических вузов Москвы. В то же время большая по сравнению с рынком в целом ценность фактора «Баланс работы и личной жизни» может быть причиной некоторого понижения конкурентоспособности или более низких фактических заработков, чем ожидаемые.

О том, что ожидания выпускников реагируют на рыночные тенденции в области заработных плат, говорит тот факт, что еще в прошлом году выпускники-экономисты в Москве ориентировались на доход в 30–35 тыс. руб. в первый год работы. А значит, негативная динамика экономической ситуации может вызвать достаточно оперативные изменения уровня зарплатных ожиданий в противоположную сторону.

В целом, по мнению автора, молодые специалисты в условиях быстро меняющегося мира — внедрения новых технологий и появления новых областей знаний — являются одной из наиболее адаптивных категорий работников в силу наличия навыка постоянного обучения, отсутствия принципиальных «привычек» и подходов в трудовой деятельности.

Тенденции рынка труда подтверждают приближение спада в экономике, и для сохранения своих конкурентных позиций выпускники должны осознавать те преимущества и характеристики своей рабочей силы, в первую очередь связанные с их гибкостью и адаптивностью, которые они готовы предложить работодателю.

Для повышения эффективности трудоустройства выпускников, а значит, функционирования рынка труда в российской экономике в целом необходимо:

- ускорение информационного обмена между бизнесом и образованием;
- углубление взаимодействия бизнеса и образования;
- повышение оперативности внедрения в подготовку студентов новых элементов обучения в соответствии с новыми запросами экономики;
- акцент на развитие компетенций, влияющих на эффективность деятельности в условиях неопределенности, и способностей к саморазвитию, что связано с непредсказуемостью спроса на компетенции в активно развивающихся отраслях;

- повышение качества профессионального выбора — осознанности выбора уровня и специальности профессионального образования в соответствии с личными склонностями и потребностями рынка труда;
- развитие рынка дополнительного образования и повышение доли краткосрочных и дистанционных форматов обучения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ИНСТРУКЦИИ К ПРОВЕДЕНИЮ ИССЛЕДОВАНИЯ

Инструкция № 1.

Тип интервью и основной алгоритм проведения интервью

Первый опыт получения интервью достаточно сложен. Мы будем придерживаться техники **полуструктурированного интервью**¹.

У нас разработанный сценарий (гид) интервью, основные сюжеты которого (всего **четыре ключевые темы и примеры вопросов в каждой**) мы должны знать наизусть для свободного общения и контакта глазами с респондентом.

Таким образом, мы ограничиваем свой аппетит и получаем информацию только по интересующей нас теме, но при этом стараемся создать обстановку открытого спокойного разговора, а не опроса, аккуратно ведя беседу, останавливая респондента при отклонении от темы, направляя его к интересующим нас вопросам.

Подвопросы мы прописываем для себя, проговариваем, но не берем их на интервью (хотя бы не смотрим на них во время интервью). Это делается для того, чтобы быть готовыми на хорошем понятном языке развивать тему, хорошо провести процедуру зондирования. Эти вопросы всплывут в памяти, будут использованы в процессе интервью в свободной форме по ситуации и дополнены другими вопросами по теме разговора. **ВАЖНО: НЕ ПОКАЗЫВАЕМ РЕСПОНДЕНТУ СПИСОК ОСТРЫХ ВОПРОСОВ!!!**

Репетируем интервью (вопросы и ответы на вопросы) на своих близких.

В процессе интервью делаем пометки (**«следы»**) на тех ключевых сюжетах, к которым необходимо вернуться, которые для нас до конца не ясны.

Используем аудиозапись. Обязательно вставляем новые батарейки перед **каждым** (!) интервью и проверяем диктофон. Не забываем взять листок бумаги для линий жизни. И отдельный листок бумаги для отметок по «паспортичке» и прочим таблицам (или чистый вариант гида).

¹ См. инструкцию 2 «Основные приемы полуструктурированного интервью».

Беспокойство и суэта интервьюера по поводу записывающей техники, своих листов с гидом или для записей должны быть устранены (продумать, как расположите технические средства на горизонтальной плоскости перед собой).

Наименование всех файлов (звуковых и текстовых) содержит код респондента.

Коды звуковых и текстовых файлов (коды респондента)

Код интервью: фамилия интервьюера, тип и номер респондента, пол, возраст, год выпуска (окончания вуза)

[Пример: Матвеева, Р-1, ж, 28, 2010]

Каждый студент/ка проводит **4–5 интервью** продолжительностью **1–1,5 часа (для абитуриентов – 0,5 часа)**¹.

После проведения **каждого** интервью **в тот же день** делаем **краткую транскрипцию** на 2–3 стр. чистого текста без таблиц и линий жизни: основные выводы по частям гида и острым вопросам (см. инструкцию далее), самые яркие цитаты.

В **начале** каждой транскрипции заполняем «**паспортчики**» и другие таблички (ранг способов поиска работы, удовлетворенность работой, наличие важных фактов в интервью), а также «**техническую**» **информацию** об интервью (дата, время, место проведения).

В **конце** каждой транскрипции кратко (3–4 предложения) излагаем ваши **впечатления** от респондента (степень искренности, открытости респондента, наличие противоречий) и интервью (самооценка интервью по 10-балльной шкале (почему)).

Продуктивный календарь для интервью – одно-два интервью через день (двухдневный цикл). При таком календаре вы успеваете осмыслить результат, написать краткую транскрипцию по свежим впечатлениям.

Самое **лучшее** интервью (критерий: много ярких цитат респондента) транскрибируем полностью.

Линии жизни всех респондентов высылаем в одном файле **EXCEL** Софии Барсуковой.

Все материалы для проведения исследования расположены в **DROPBOX**.

Все полученные вами кодированные материалы (аудиофайлы и другие материалы) также помещаем в **DROPBOX**.

Календарь:

7–30 апреля – программа, гиды, поиск респондентов, обсуждение техник проведения интервью;

1–11 мая – опрос респондентов, транскрибирование;

¹ Студенты в Севастополе проводят по 2–3 интервью.

12 мая – предоставление аудиозаписей, кратких и полных транскрипций, устный отчет о результатах «полевой» работы;

13–21 мая – подготовка первого варианта аналитической статьи;

21 мая – первый аналитический отчет (электронная конференция);

22 мая – 1 июня – предоставление итогового варианта аналитической статьи;

2 июня – защита статьи (экзамен).

Продуктами, полученными по завершении исследования, должны стать аудиофайлы с записями интервью, транскрипции (с таблицами и линиями жизни), а также аналитические статьи, написанные участниками исследовательской группы.

Инструкция № 2.

Основные приемы полуструктурированного интервью

Полуструктурированное интервью – это интервью с подготовленным сценарием (гидом), в котором сформулированы основные сюжеты разговора, логика проведения интервью, приблизительное время его проведения. Это интервью с небольшим количеством закрытых вопросов, с преобладанием открытых вопросов. В таком интервью жестко стандартизируют только самые важные вопросы с точки зрения целей и задач исследования (и, возможно, очерчивается «веер» вариантов ответов к ним). При этом интервьюер имеет возможность определить вопросы формулировать произвольно, ориентируясь по ситуации. Можно дополнять и углублять ответы на закрытые вопросы. Можно также при необходимости отклоняться и от логики сценария.

Полуструктурированное интервью состоит из трех частей:

1) «паспортичка» респондента/респондентки;

2) событийная часть;

3) объясняющая часть.

1. *Социально-демографические характеристики респондентов и респонденток.*

Как правило, для исследователя важны такие характеристики, как пол, возраст, поколение, состав домохозяйства (включая наличие детей), образование, сфера занятости, профессия, принадлежность к социальным группам. Частично это можно фиксировать во время приглашения на интервью.

2. *Событийная часть.*

Наиболее легко фиксируемая и классифицируемая часть интервью (в том числе и для его контент-анализа) состоит из рассказа респондентов о событиях в их жизни или в жизни третьих лиц. Для целей полуструктурированного интервью вопросы, связанные с со-

бытийной частью, могут быть с набором вариантов ответов для интервьюера (т.е. закрытые вопросы), если данные события напрямую связаны с целями интервью.

3. Объясняющая часть.

Самая тяжелая часть интервью, требующая высокого профессионализма в исполнении. Применяется процедура зондирования, дознания (*probing*). Отвечает на вопросы, ради которых затевалось качественное исследование: «Почему?», «Зачем?», «Ваше мнение по этому поводу?»

Интервью состоит из четырех стадий:

- 1) приглашение на интервью;
- 2) начало интервью;
- 3) основная часть интервью;
- 4) завершение интервью.

1. Приглашение на интервью.

Приглашение на интервью оторвано во времени и пространстве от самого интервью. Должно быть предварительно составлено обращение к респонденту, в котором четким, не наукообразным языком поясняете:

- о чем будет разговор;
- каковы цели вашего исследования;
- какова продолжительность интервью;
- каким образом вы будете записывать интервью (предупреждаем об анонимности, использовании информации строго в научных целях, возможности псевдонима);
- где и когда интервью будет проходить;
- какое вознаграждение предполагается за интервью (в случае, если оно предполагается). Интервью может проходить дома у респондента/респондентки, у вас дома, на работе, в университете и т.д.

Договоритесь о том, чтобы при интервью не присутствовали родственники и друзья опрашиваемых.

2. Начало интервью.

Располагаемся, произносим несколько общих фраз. Далее идет фраза типа: «У меня есть несколько вопросов. Могу я начать наш разговор?» Включаем технику (не молча! Оговариваем это вслух¹), предупреждаем о том, что в любой момент можем остановить запись. Всю «паспортичку» респондентов не обязательно наговаривать на диктофон. Частично характеристики выясняются на первой стадии интервью, частично — в процессе интервью.

¹ Эти пояснения делаются для того, чтобы дать сигнал о начале интервью и не производить впечатления подпольной записи.

3. Основная часть интервью.

Придерживаемся описанной в гиде последовательности сюжетов, ключевых вопросов. Это позволит следовать структуре и логике интервью (напоминаю, мы используем технику полуструктурированного интервью).

Нарушаем логику интервью, в случае:

- когда возвращаемся к неясным, нераскрытым вопросам, «следам», пометкам,
- когда респонденты противоречат своим первым высказываниям,
- когда атмосфера искренней открытости не позволяет перебить респондента/респондентку и есть уверенность, что он/она ответит на интересующий вас вопрос чуть позже.

4. Завершение интервью.

«И последний вопрос...» В некоторых случаях полезно сделать «резюме», подвести итоги, осмысливая и подтверждая основные выводы вместе с респондентом/кой: «Итак, по данному вопросу мы пришли к выводу, что...»

Обязательно благодарим за ценные мысли и сотрудничество.

Полезные приемы для проведения зондирования (дознания, глубокого изучения вопроса):

- 1) оправдание;
- 2) просьба дать пример;
- 3) обращение к опыту третьих лиц, знакомых;
- 4) использование пословиц, поговорок;
- 5) игра в ассоциации, например, со словосочетаниями **«работа»**, **«поиск работы»**, **«служба занятости»**. Сначала свободные ассоциации, потом просим выделить хорошие и плохие ассоциации;
- 6) понимание трудности вопроса, затруднений при ответе;
- 7) уточнение, пояснение;
- 8) возврат к одному и тому же сюжету;
- 9) указание на нелогичность доводов;
- 10) расширение событийной части (дополнительная информация для понимания);
- 11) точность и аккуратность в последовательности событий в жизни респондента/респондентки;
- 12) использование роли ученика, просьба поделиться опытом;
- 13) рефлексия и саморефлексия словами респондента — почувствовать и понять, о чем говорит респондент/респондентка, помочь ему/ей сформулировать мысль (полезно и опасно в равной мере: полезно, так как люди часто затрудняются в оценке событий и формулировке мнений, надо «проверить» на месте; опасно, так как есть риск навязать свое мнение).

Вербальные «помощники» в интервью:

- 1) **голосовые интонации** выделяют главные вопросы;
- 2) **слушать больше**, чем говорить;
- 3) использовать **паузы и молчание** для того, чтобы респондент собрался с мыслями, продумал ответ (но не в случае, если респондент отключился, «поплыл»).

Невербальные «помощники» в интервью:

- 1) контакт **глазами**;
- 2) доброжелательное выражение лица, **улыбка**;
- 3) **кивки головой** для поддержки собеседника;
- 4) одобряющие, открытые **жесты** (осторожно с закрытыми, неестественными жестами!);
- 5) **дистанция** и физический контакт (похлопывание и др., внимательно к реакции собеседника/собеседницы);
- 6) **положение** по отношению к респонденту/респондентке (не прямо напротив, а 90 градусов – это угол для естественного контакта глазами; на одном уровне);
- 7) **поза** – ненапряженная, расслабленная, открытая, но заинтересованная, выражение лица внимательное.

Инструкция № 3.

Построение линий жизни респондентов

Вместе с респондентом рисуем линию жизни. Наносим наиболее важные события. Спрашиваем **год и месяц** событий.

Коды событий на линии жизни

н – начало события

к – конец события

1, 2, 3... – номера событий одного вида

РР – рождение респондента

Р1, Р2, ... – рождение 1, 2, ... ребенка

О (Он, Ок) – образование (также может быть несколько)

С (Сн, Ск) – сожительство или Б (Бн, Бк) – брак зарегистрированный

РА (РАн, РАк) – работа (также может быть несколько: РА1н, РА1к; РА2н, РА2к; ...)

М – миграция

Ж – улучшение жилищных условий

Ы (Ын, Ык) – служба в армии

Инструкция № 4.

Транскрипция интервью

После интервью (идеально сразу после каждого интервью) необходимо сделать транскрипцию, которая будет включать также паузы,

междометия, смех и прочие эмоции, замеченные во время интервью. Эта работа занимает довольно много времени (транскрипция часового интервью потребует около 10 ч) и, как правило, выполняется вспомогательным техническим персоналом с последующей проверкой материала интервьюера.

Наши условия (отсутствие средств на выполнение технических работ или времени для самостоятельного выполнения данной работы) требуют компромиссного решения. Полностью транскрибировать необходимо только одно интервью — самое удачное, на ваш взгляд. Все остальные интервью транскрибируем в урезанном виде: только **основные факты/мнения из списка острых вопросов; факты и мнения, важные для понимания основных сюжетов гида, а также интересные цитаты**¹ респондентов.

Все транскрипции дополняем таблицами: **«паспортчика», ранг способов поиска работы, удовлетворенность работой (для РиУ), факты в интервью.**

Во всех текстовых файлах отмечаем: **дату и место интервью, время и продолжительность интервью, код респондента.**

Следует написать и **особые заметки** интервьюера: о степени искренности респондента/респондентки, о противоречиях респондента, а также о качестве интервью (об отказах, о помехах во время интервью и пр.). Поставить себе самооценку по 10-балльной шкале по каждому интервью.

Чтобы выполнить **полную транскрипцию**, мы слушаем интервью и печатаем (в программе *Microsoft Word*) все слова, междометия, фиксируем, по возможности, эмоции.

Часовое интервью занимает около 10 страниц (*Times New Roman*, 12, 1 интервал).

Каждую фразу начинаем с новой строки. Ваш текст выделяется другим шрифтом (полужирным). Интересные фразы в интервью можно выделить курсивом.

Чтобы выполнить **краткую транскрипцию**, мы слушаем все интервью, но печатаем только интересные моменты. Все, что укладывается в таблицы «Паспортчика...», заносим в них, а все, что можно просто типизировать или описать без цитат, описываем кратко в нескольких абзацах. У нас также есть линии жизни и другие таблицы.

Надо понимать минусы кратких транскрипций: вы теряете значительную часть информации, частично теряете связь между событиями и мнениями в интервью, затрудняете анализ ваших коллег. Однако ограниченность материальных ресурсов, ограниченность времени, которое мы можем посвятить работе над проектом (один

¹ Цитаты составляют до половины объема аналитической статьи, собирайте их тщательно!

триместр), а также наши цели (научиться технике проведения и анализа интервью) предполагают, что мы не будем обращаться к полученному материалу вне данного триместра. Следовательно, на период нашего проекта (около одного месяца с начала «полевых» работ) вы должны держать в памяти свои интервью, должны быть готовы отвечать своим коллегам на вопросы о ваших респондентах, возвращаться по их просьбе к конкретному месту в интервью и более подробно цитировать ответы.

Инструкция № 5. **Последние напутствия перед интервью**

1. Перед интервью еще раз читаем все инструкции и материалы, высланные в этом триместре.
2. Помним гид почти наизусть для проведения углубленного интервью (а не формального опроса).
3. Последовательность тем для разговора (большие блоки в гиде) стараемся не менять для легкого перехода от темы к теме (последовательность логически продумана) и для удобной работы с текстами интервью. Последовательность тем меняется, только если респондент/респондентка сам(а) заговорил(а) о другой теме (не перебивайте!).
4. Гибко используем вопросы гида, подстраиваем их **заранее** под конкретного собеседника или собеседницу. Стараемся основные вопросы задавать всем респондентам/респонденткам. Но при этом создаем непринужденную атмосферу беседы и **импровизируем**.
5. Перед каждым интервью продумываем, какие вопросы точно будем задавать именно этому/этой респонденту/респондентке.
6. Уходим от наукообразной речи. Дружелюбно, с пониманием, соучастием ведем разговор. Стараемся задавать конкретные и понятные вопросы. Не «грузим» респондентов общими и философскими вопросами. Особенно это касается вопросов политики. Ваши собеседники не должны (и не могут) отвечать на подобные вопросы.
7. Стараемся не формулировать острые вопросы в лоб, чувствовать готовность респондента отвечать на прямые вопросы, обязательно сказать об анонимности интервью или о возможности скрыть авторство тех или иных ответов.
8. Нас интересует не столько личная жизнь, отношения в трудовом коллективе и пр., сколько примеры способов поиска работы и мнения респондентов по этому поводу. Характеристики личные и рабочие выясняем только для понимания

основного вопроса. Будем корректны. Не даем уводить себя от темы.

9. Больше слушаем, меньше говорим. Не навязываем свое мнение, не показываем свое отношение. В разговоре для вас любой случай — ни хорошее, ни плохое явление! Любое мнение имеет право на существование.
10. В разговоре полезно использовать фольклор (пословицы и поговорки), примеры-истории, ассоциации.
11. Все время просим приводить примеры из личной жизни, спрашиваем о личном отношении респондента к тем или иным вопросам.
12. Спрашиваем также об известных случаях по теме с коллегами, знакомыми, родственниками.
13. Таблички полезно заполнять в конце интервью, но это не должно быть догмой.
14. Помним, для нас самый главный вопрос: «ПОЧЕМУ?»

УСПЕХОВ И УДОВОЛЬСТВИЯ ОТ РАБОТЫ!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ГИДЫ (СЦЕНАРИИ) ИНТЕРВЬЮ

Гид для абитуриентов (А)

Характеристика респондента

(Пол). Сколько **Вам**¹ полных лет? В какой школе учиться? Это особая школа/класс? Кто живет с Вами (и про миграцию семьи)? Кем работают родители? Что оканчивали (вуз/техникум и пр.)? Какая профессия? Пробовали работать, расскажите об этом. Вы работали уже? Как искали работу? Что понравилось/не понравилось?

Поиск будущей работы

Ты уже думал(а) о том, как будешь искать работу в будущем? Почему именно так? В каком возрасте ты планируешь начать искать работу? Почему? Готов(а) ли ты работать НЕ по специальности? Пример. Ты думаешь, что полученное высшее образование поможет тебе с устройством на работу? Как ты думаешь, работодателю важно, какой именно вуз ты окончил(а)? Почему? В какой отрасли ты хотел(а) бы работать? В какой сфере? Какую должность ты хотел(а) бы занимать, если бы знал(а), что точно можешь ее получить? Какие работодатели для тебя являются работодателями мечты? Приведи примеры. Почему именно эти компании? И куда ты точно НЕ пойдешь на работу? Есть беспокойство, что не сможешь найти интересную/хорошо оплачиваемую работу после окончания вуза? Почему? Как ты представляешь себе устройство на работу? Куда будешь обращаться в случае, когда надо будет найти работу? Ты знаешь, что для этого нужно сделать? Что ты готов(а) был(а) бы сделать для устройства на ту работу, которую хотел(а)? Приведи пример. Родители помогут найти работу? Как? Вуз? Как? Государство? Как?

Прошу тебя заполнить табличку — присвоить разным способам трудоустройства сегодняшних московских выпускников-экономистов место от 1 (лучший) до 5 (плохой):

¹ Обращение к респонденту на «Вы» или на «Ты» зависит от ваших отношений и договоренностей с респондентом. В вопросах гида представлены разные варианты.

Способ	Место	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через службы занятости коммерческие		
Прямое обращение в отдел по персоналу компании		
Службы занятости городские		

Характеристика будущей работы

В какое количество вузов **Вы** собираетесь подавать документы? А в какие именно? Хотите поступать только к нам, еще куда? На каком направлении **Вы** бы хотели учиться? Что повлияло на выбор специальности? Считаете ли выбранную специальность престижной? **Вы** нацелены поступить на бюджет? Не рассматриваете для себя возможность получения платного образования? Пойдете потом в магистратуру? В аспирантуру? Тот же вуз? Что они дают (знания, отсрочка от армии, больше шансов найти хорошую работу, общежитие...)? Планируете получать дополнительное образование? Какое? Помечтаем еще. Где планируете работать после получения диплома? В науке? В бизнесе? Стать преподавателем? Стать чиновником? Может, хотите создать собственное дело? А в каком направлении? Чем оно Вам интересно? Какие требования предъявляете к работе? Считаете важным получить опыт работы до окончания университета? А для себя рассматриваете совмещение работы и учебы? Есть такая необходимость? Почему? А каким образом **Вы** планируете это делать? А после окончания университета сколько времени планируете тратить на работу? Хотите стандартный график или неполный рабочий день? Или короткую неделю? Дистанционную занятость? Чем заниматься в свободное от работы время? В какой должности хотите начинать работать? Как относитесь к тому, что часто приходится работать сверхурочно? **Вы** готовы к этому? Какую зарплату планируете получать сразу после окончания вуза? **Вы** готовы уехать из Москвы на хорошую работу? На какую? Когда думаете создавать семью («во время учебы», «сразу после», «через много лет после окончания вуза, когда поработаю, добьюсь успеха»)? Что для Вас важнее: найти хорошую работу или создать семью? Каким **Вы** видите себя сразу после окончания университета? А через пять лет после окончания?

Политика (роль государства)

Знаете про государственные программы в помощь выпускникам вузов? А как **Вы** считаете, государство вообще должно думать о трудоустройстве выпускников вузов? Что делать? Что думаете о город-

ских службах занятости? Об университетских службах занятости? Что они должны делать? Что должны делать компании? Кому легче найти хорошую работу: молодым или людям среднего возраста? Почему? Кому легче устроиться на работу: девушкам или юношам? Почему? Откуда люди молодого поколения берут информацию о работе? Пример.

ЛИНИЯ ЖИЗНИ УДАЧИ И БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ!

Обращение к респонденту

Привет! Я студент(ка) экономического факультета МГУ, меня зовут _____. *Как удобно к Вам обращаться — на «ты», на «Вы»?* **Ты** подаешь документы к нам на факультет? Отлично! Ты именно тот, кто мне нужен. Сможешь мне помочь? Мне интересно твое мнение о том, как ты себе представляешь будущую работу после окончания нашего факультета. Уверен(а), что ты поступишь! А я обещаю ответить на все твои вопросы по поводу учебы на нашем факультете, а также про то, как поступал(а) я. Ты согласен/согласна побеседовать?

Острые темы (основываемся на высказываниях и косвенных ответах, аккуратно задаем прямые вопросы на острые темы, ищем примеры из жизни респондента, его родных и знакомых):

Несоответствие представлений и реальности. Мифы о будущей профессии и поиске работы. Мифы о вузе.

Хочу быть чиновником.

Аспирантура не нужна для профессионального роста.

Новые страхи о будущем трудоустройстве.

Знакомство — главный способ найти работу.

Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности.

Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить».

Предпочтения новых режимов занятости, высокая цена свободного времени.

Гид для работающих (Р) и совмещающих работу и учебу (У)

Характеристика респондента

(Пол). Сколько **Вам** полных лет? Каков состав Вашей семьи? Кто проживает с Вами? Ваш (а) партнер работает (кем, где)? Ваши родители (кем, где)? А что они окончили (образование)?

Помогают Вам родственники материально (отдельно проживающие, совместно проживающие, кто, на что, как часто)? Кто сидит

с ребенком? А Вы помогаете родственникам (чем, кому, на что)? (Все о трансфертах «к» и «от».)

Вас тревожит квартирный вопрос? Как давно Вы живете в Москве? О миграционной истории и миграционных планах (включая службу военную). Какую школу Вы окончили? Какой вуз/факультет Вы окончили? В каком году? По какой специальности/уровень? *Характеристики места учебы при совмещении.*

Поиск работы

КАК НАШЛИ РАБОТУ

Зачем нужна человеку работа? Работа не волк, в лес не убежит. Или кто не работает, тот не ест. А Вы лично зачем начали работать? Как начали? Как нашли работу? Было (есть) беспокойство, что не сможете найти интересную/хорошо оплачиваемую работу после окончания вуза? Почему? Примеры. Вы рассматривали вакансии, не связанные с Вашей профессиональной областью? Готовы ли Вы работать НЕ по специальности? Пример. Много ли подходящих предложений Вы встретили? Что Вас в них не устраивало? Почему Вы решили работать по профессии? Как долго Вы искали подходящую вакансию? По каким критериям Вы искали вакансию? Что для Вас было первостепенно при поиске? Почему именно это? Рассматривали ли Вы вакансии, где не было возможности работать по гибкому графику/неполное рабочее время/дистанционно? Были ли проблемы с поиском работы с такими «нестандартными» характеристиками? Много ли предложений о работе на таких условиях? Каким способом Вы искали вакансии? Каким способом нашли именно эту? Есть ли какие-то недостатки у такого способа поиска? На что делал акцент работодатель в объявлении о данной вакансии? Все ли Вас устроило в данном объявлении? Что Вам может не понравиться в объявлении с предложением о работе? Чем заканчивался поиск до этого? С какими сложностями сталкивались при поиске? Какими способами поиска пользуются Ваши знакомые (акцент на примеры третьих лиц при недобросовестном или непризнанном/непопулярном способе поиска)? Родители помогают найти работу? Как? Вуз? Как? Государство? Как? Насколько преобладает сейчас «знакомство» как способ устроиться на работу? Как Вы считаете, какой способ сейчас является наиболее эффективным? Примеры. Каким способом Вы бы посоветовали искать вакансию своим детям в будущем? Почему именно этим способом?

Как Вы думаете, можно ли совмещать работу и учебу в университете? А нужно ли? Почему? На какую форму обучения Вы подавали документы (очную/заочную). Почему? Что для Вас будет приоритетом, работа или учеба? Почему? Для чего Вы совмещаете (работа как

источник дохода/ для опыта работы/ ранняя карьера/...)? Как к этому относятся близкие? Преподаватели?

Аспирантура (Обучались? Планируете?). Аспирантура для Вас — это комната в общежитии, «откос» от армии, статус для занятия бизнесом в Москве, возможность для карьеры? Особенно в новом формате (Вы знаете об изменениях? Кратко: курсы, как в магистратуре, защита диссертации не обязательна, только выпускная работа).

Каково положение выпускников экономических вузов по сравнению с другими выпускниками? Почему? Чувствуется избыток экономистов? Какие ниши на рынке труда занимают Ваши выпускники? Есть ли у экономистов проблема низкой ротации кадров? Есть отличия по поколениям в возможностях трудоустройства (сегодняшние выпускники и выпускники 1990-х, 2000-х, 2010-х)?

При поиске работы или во время предыдущего опыта работы сталкивались со специфическими стратегиями компаний (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта и пр.)? Можете нарисовать портрет «плохой» компании для сегодняшних выпускников-экономистов в России?

Сталкивались с неадекватными запросами и неадекватным поведением студентов и выпускников при поиске работы? Примеры.

Прошу Вас заполнить табличку — присвоить разным способам трудоустройства сегодняшних московских выпускников-экономистов место от 1 (лучший) до 5 (плохой):

Способ	Место	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через службы занятости коммерческие		
Прямое обращение в отдел по персоналу компании		
Службы занятости городские		

СОБЕСЕДОВАНИЕ

Как много времени прошло после «отклика» на вакансию перед приглашением на собеседование? Как проходило собеседование? Сколько по времени оно длилось? В какой форме проходило (анкета, беседа и т.п.)? Сколько вопросов Вам задали? На что делали основной акцент работодатели при проведении собеседования (пол, возраст, семейное положение, планы о семье и детях, личные качества, опыт работы, уровень академических знаний и т.д.)? Каково было число организаторов при беседе? Возникали ли у Вас какие-то сложности в процессе ответов? Сколько этапов отбора Вы прошли? Что показалось наиболее сложным/стрессовым, что не понравилось? Были

ли вопросы, на которые Вы не смогли ответить? Было ли Вам комфортно при проведении собеседования? Вы узнали о вакансии что-то новое или отличное от информации в объявлении на собеседовании? Какие достоинства и недостатки при организации собеседования можете выделить? Почему? Что бы Вы посоветовали изменить? Примеры про знакомых. Как Вы считаете, что повлияло на положительное решение о принятии Вас на данную вакансию? Как Вы считаете, почему именно Вас выбрал работодатель? Как работодатель отреагировал на желание совмещать работу с учебой? Какие вопросы по поводу совмещения Вам задали? Не было ли негативной реакции у организаторов на то, что Вы хотите совмещать работу и учебу? Сколько собеседований до этого Вы проходили? Почему Вы решили принять предложение о работе в данной компании?

Характеристика работы

СВЯЗЬ С ОБРАЗОВАНИЕМ И ПРЕДЫДУЩИЙ ОПЫТ РАБОТЫ

Почему Вы выбрали именно эту профессию, отрасль? Работаете ли Вы по специальности? На Ваш взгляд, стоило ли Вам учиться в университете, чтобы получить данную работу? Сложно было учиться? *Сложно сейчас учиться?* Ваша успеваемость, средний балл? Пригождаются ли Вам знания, полученные в университете, на Вашей работе? В какой степени? Какие именно знания и навыки пригождаются (примеры)? Оцените долю полезных предметов среди всех изученных? Какие именно предметы пригодились? Что помимо знаний дал Вам университет? Общаетесь ли Вы со своими друзьями из университета? Нашли ли Вы в университете полезные деловые связи? Соответствовало ли обучение в университете Вашим ожиданиям? Получили ли Вы от него то, для чего Вы в него поступали? Чувствуете ли Вы сейчас потребность получить другое образование (дополнительное)? Какое? Текущая работа для Вас первая? Если нет, то сколько рабочих мест Вы сменили? Кем Вам приходилось работать? В каких компаниях? Почему Вы покинули предыдущие рабочие места? Помогает ли Вам опыт прошлой работы на текущем рабочем месте? Проходили ли Вы стажировки от университета? Совмещали (совмещаете) ли Вы работу и учебу в университете? Как именно Вы совмещали (совмещаете) (работали утром/вечером, удаленно, пропускали занятия)? Отражалась/отражается ли работа на Вашей успеваемости? Было/есть ли у Вас достаточно свободного от учебы и работы времени? Планируете ли вы продолжать работу на данном месте после окончания вуза? Что посоветуете своим детям/современным студентам — совмещать? Почему? Что вообще думаете о совмещении работы и учебы (фальш-старт или ранние возможности для карьеры)?

ФОРМАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАБОТЫ

Какой тип компании/предприятия (государственная, частная, иностранная, ИП и пр.)? Большой коллектив? Есть ли у Вас подчиненные? Сколько их? Сколько лет (месяцев) Вы работаете на данном предприятии? При поступлении был ли у Вас испытательный срок? Проходили ли Вы программу адаптации для новых сотрудников? Была ли она Вам полезна? Для каких работников данные программы адаптации могут быть эффективны? Проводятся ли на Вашем предприятии тренинги или другие виды обучения персонала? В чем они заключаются, примеры? В какой форме проходят? Вы в них участвуете? Это эффективно для Вас?

Вы работаете полный день или у Вас неполная занятость (стажировка, проектная работа)? Сколько часов в неделю (день) Вы работаете в соответствии с договором? А фактически? Почему? Хватает ли у вас времени на другие, не связанные с работой, виды деятельности? Хотели бы Вы работать большее или меньшее число часов в неделю? Каков Ваш график работы? Вы оформлены на работе официально? Вы работаете по трудовому или гражданско-правовому договору? Есть ли у Вас возможность использовать гибкий график работы? Используете ли Вы его, как часто? (Если нет такой возможности, то хотели бы Вы его использовать?) Насколько это эффективно и удобно для Вас? Для каких работников это наиболее удобно? А есть ли у Вас возможность использовать удаленный доступ к рабочему месту (аналогично гибкому графику)? Как совмещаете семью и работу (уход за детьми, за родителями и пр.)?

Какова система оплаты Вашего труда? Назовите долю постоянной и переменной ее части (если есть)? Платят ли «в конверте»? Получаете ли Вы премии, как часто? Какие дополнительные бонусы предоставляет Вам предприятие? Какими именно бонусами (социальным пакетом) Вы пользуетесь, примеры (ДМС, путевки)? Получали ли Вы отпуск? Возникли ли сложности с его получением? Получили ли Вы продвижение по сравнению с рабочим местом, на которое изначально устроились в этой компании? А было ли, наоборот, сокращение заработной платы или количества рабочих часов? Вы работаете еще где-нибудь по совместительству (вторая работа)?

ОТНОШЕНИЕ К РАБОТЕ, ОЦЕНКА РАБОТЫ

Вы счастливы, довольны своей работой? Чем Вам нравится работа? Чем НЕ нравится? Что для Вас работа, какое место она занимает в Вашей системе ценностей (семья, досуг, здоровье и т.д.)? А какие аспекты самой работы для Вас наиболее важны? Что бы Вы хотели изменить в Вашей работе? Влияет ли работа на Ваше здоровье, как именно? Вам нравятся отношения, сложившиеся в Вашем коллективе? Встречаетесь ли Вы с коллегами вне работы? Проводит

ли Ваше предприятие мероприятия для сплочения коллектива (*team building*)? Они нужны? Что бы Вы предприняли на его месте для улучшения Вашей текущей работы? Какие изменения в работе смогли бы мотивировать Вас (других коллег) работать лучше? Представьте лестницу дохода от 1 до 9, на какой ступени Вы находитесь в данный момент?

Давайте заполним таблицу:

Удовлетворенность	1 (плохо)	2	3	4	5 (отлично)
условиями труда					
оплатой труда					
возможностями профессионального роста					
надежностью работы					
Вашими обязанностями					
режимом работы					
расстоянием до работы					
Вашим начальником					
коллективом					
возможностями самовыражения					
распределением времени между работой и досугом					
условиями совмещения работы и семейных дел					
Вашей работой в целом					

А что из всего этого важнее для Вас?

ПЕРСПЕКТИВЫ

Сколько лет Вы планируете проработать в данной организации? Как часто, на Ваш взгляд, человеку нужно менять работу? Посещают ли Вас идеи добровольного увольнения? По какой причине? Вы готовы уехать из Москвы на хорошую работу? На какую? (Когда думаете создавать семью?) Как сочетаете семью и работу? (Планируете сочетать?) Это проблема для девушек, юношей, для всех? Что для Вас важнее: найти хорошую работу или создать семью? Жизнь для работы или работа для жизни? Планируете ли Вы уехать работать в другую страну? Какую? Насколько Вас беспокоит то, что Вы можете вынужденно потерять работу? Если бы у Вас была возможность начать все с нуля, Вы выбрали бы эту же или другую область деятельности, профессию, компанию, специальность в вузе? Какую? Кем Вы видите себя на карьерной лестнице через пять лет? Через 10?

Политика (роль государства)

Как Вы считаете, государство активно принимает участие в трудоустройстве выпускников? Почему? В чем это проявляется? Знаете ли Вы о существовании каких-либо государственных программ трудоустройства? (Подпрограмма «Активная политика занятости

населения и социальная поддержка безработных граждан», Указ о трудоустройстве инвалидов, программа «Молодежная практика».) Выпускникам это помогает (пример)? На Ваш взгляд, выпускники достаточно информированы о тех мероприятиях, которые проводит государство в области содействия занятости населения? Знаете ли Вы об объемах бюджетных ассигнований, направленных на реализацию подобных программ? Как Вы считаете, наше законодательство ориентировано на работника или работодателя? Были ли споры с работодателем? Приходилось защищать себя (примеры знакомых)? Брать юридические консультации? Какие стороны трудовой деятельности работника государство поддерживает в наименьшей степени? Какие в наибольшей? Как Вы считаете, в достаточной ли мере государство регулирует отсутствие дискриминации при приеме на работу?

А как Вы считаете, государство вообще должно думать о трудоустройстве выпускников вузов? Что делать? Что думаете о городских службах занятости? Об университетских службах занятости? Что они должны делать? Что должны делать компании? Кому легче найти хорошую работу: молодым или людям среднего возраста? Почему? Кому легче устроиться на работу: девушкам или юношам? Почему? Откуда люди молодого поколения берут информацию о работе? Пример.

Государственные службы занятости могут помочь именно выпускникам экономических вузов? Почему? А коммерческие службы трудоустройства? Какие? Почему? Как? Примеры. Ваше мнение: эффективны ли в большинстве своем университетские службы занятости в московских экономических вузах? Почему?

Какие мифы существуют в отношении роли государства в трудоустройстве современных выпускников?

Знаете ли Вы, какую политику в области занятости молодежи (выпускников) проводят западные страны? Какие мероприятия проводят? Какие лучшие практики нам следовало бы применить? Почему?

Вы знаете, что многие компании сотрудничают с университетами с целью привлечения молодых специалистов, на Ваш взгляд, подобная система эффективна с точки зрения трудоустройства? Примеры. Какова должна быть роль государства в этой области? Роль бизнеса? Как Вы относитесь к идее гарантии первого рабочего места в форме государственного распределения выпускников вузов? А к идее трехстороннего (студент—вуз—работодатель) контракта на обучение и трудоустройство? Нужно ли создавать условия для совмещения учебы и работы? Какие? Дайте совет, какие новые практики трудоустройства выпускников сегодня кажутся Вам наиболее перспективными в Российской Федерации? Что посоветуете?

ЛИНИЯ ЖИЗНИ БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ!

Обращение к респонденту

Добрый день!

Меня зовут ..., я студент(ка) магистратуры МГУ. Мы проводим исследование о трудоустройстве молодых выпускников-экономистов. Ваш опыт, Ваша история трудоустройства очень важны для нас. Я буду Вам благодарен(на), если Вы согласитесь побеседовать со мной. Наша цель не только исследовательская, мы хотим помочь вчерашним и завтрашним выпускникам. (Если сейчас Вам неудобно, можно договориться о встрече, когда Вам будет удобно.) Результаты исследования я Вам с удовольствием предоставлю.

«Острые» темы

(ищем примеры из жизни респондента и его знакомых)

Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя.

Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников.

Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух).

Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или Что хотят выпускники именно Вашего вуза).

Засилье блата и кумовства.

Инфантилизм/пассивность в поиске работы: «родители помогут», «государство должно трудоустроить».

Предпочтения новых режимов занятости, высока цена свободного времени.

Новые страхи о трудоустройстве.

Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения.

Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности.

Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства.

Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости.

Совмещение работы и семьи только проблема девушек.

Мифы государственной политики в области занятости молодежи.

Гид для работодателей (Б)

Характеристика респондента

(Пол). Сколько Вам полных лет? Каково Ваше семейное положение? Кто проживает с Вами? Ваша основная/дополнительная работа? Какая у Вас должность на данном месте работы? Как давно Вы тут работаете? Почему работаете в этой области? *Это Ваше первое место работы? Какой у Вас общий стаж работы? Какое у Вас образование? Какой вуз (колледж и т.д.) Вы окончили? В каком году? По какой специальности? Как сами нашли работу/устроились? (Подробную информацию о личной траектории занятости респондента можно вводить в разговор позже.)*

О выпускниках (студентах) компании

В Вашей компании работают выпускники вузов экономических специальностей? Много? Сколько в год принимаете молодых? А сколько увольняете по собственному желанию? Скольким не продлеваете контракт? Или испытательный срок не перерастает в контракт? Почему? Выгодна текучесть кадров? Почему? Приведите, пожалуйста, пример выпускника, работающего (работавшего) в Вашей компании?

(Узнаем о стратегиях и о мотивации использования труда выпускников и позже отдельно говорим о студентах.) Сейчас студенты рано начинают работать. Как к этому относитесь (лично (совет своим детям) и с точки зрения специалиста по кадрам)? Компания/предприятие использует стремление современных студентов начать рано работать? Как? На каких условиях Вы принимаете студентов? Что им предлагаете? Как совмещают работу и учебу? Нужно ли создавать условия для совмещения учебы и работы? Какие?

Что вообще думаете о совмещении работы и учебы (фальш-старт или ранние возможности для карьеры)? Какие существуют меры по созданию условий для такого совмещения? А в контексте нового формата аспирантуры?

Прошу Ваше экспертное мнение по следующему вопросу. Каково положение выпускников экономических вузов по сравнению с другими выпускниками? Почему? Чувствуется избыток экономистов? Какие ниши на рынке труда занимают Ваши выпускники? Есть ли у экономистов проблема низкой ротации кадров? Есть отличия по поколениям в возможностях трудоустройства (сегодняшние выпускники и выпускники 1990-х, 2000-х, 2010-х)?

Поиск работников, отбор кандидатов

Что Вы делаете для того, чтобы выбрать кандидата, наиболее соответствующего Вашим требованиям? Как Вы обычно ищите своих кан-

дидатов? Вы ищите кандидатов сами или этим занимаются кадровые агентства? Чем отличается поиск студентов и выпускников? Какие средства Вы для этого используете? Как даете информацию о себе/о Ваших потребностях в кадрах-экономистах? Почему? Вы считаете это самым удобным способом поиска? Вы используете для поиска кандидатов печатные СМИ, интернет-сайты для поиска работы, соц-сети, ярмарки вакансий, Дни карьеры? Конкретные примеры. С какими сложностями при поиске работников Вы обычно сталкиваетесь? Что Вы могли бы предложить для упрощения поиска студентов и выпускников?

Ваше мнение: эффективны ли в большинстве своем университетские службы занятости в московских экономических вузах? Почему?

Сколько этапов отбора проходят Ваши кандидаты на должность? Какие? Почему? Вы принимаете студентов и выпускников в рамках программы стажировок/практик? Почему?

Сталкивались с неадекватными запросами и неадекватным поведением студентов и выпускников? Примеры.

Насколько преобладает сейчас «знакомство» как способ устроиться на работу?

Каких выпускников Вы предпочитаете принимать к себе на работу? Какими достоинствами они обладают? (Опыт, компетенции, график, диплом, коммуникабельность, ценности компании...) Имеются ли у них недостатки? Какие? Как Вы их оцениваете? Что для Вас важно при приеме на работу? Важен ли для Вас диплом конкретных вузов? Почему? Выпускников каких вузов чаще всего Вы принимаете на работу? Готовы доучивать, важен профессионализм? Насколько для Вас важно, чтобы кандидат вписывался в коллектив? Соответствовал ценностям Вашей компании? Какие кандидаты чаще всего к Вам приходят? Каким кандидатам Вы обычно отказываете? Кто не проходит Ваши собеседования чаще всего? Каким, в Вашем представлении, выглядит идеальный кандидат? Есть ли у Вас какие-то пожелания относительно кандидатов, которых Вы ждете в своей компании? Как Вы думаете, почему сейчас они к Вам не идут? Знают ли они о Вас?

Прошу Вас заполнить табличку — присвоить разным способам трудоустройства сегодняшних московских выпускников-экономистов место от 1 (лучший) до 5 (плохой):

Способ	Место	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через службы занятости коммерческие		
Прямое обращение в отдел по персоналу компании		
Службы занятости городские		

Политика (роль государства)

Как Вы считаете, государство активно принимает участие в трудоустройстве выпускников? А вообще должно? Почему? Знаете ли Вы о существовании каких-либо государственных программ трудоустройства? (*Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», Указ о трудоустройстве инвалидов, программа «Молодежная практика».*) Выпускникам это помогает? Пример. Знаете ли Вы об объемах бюджетных ассигнований, направленных на реализацию подобных программ? Как Вы считаете, в достаточной ли мере государство регулирует отсутствие дискриминации при приеме на работу? Есть ли она по отношению к работникам с детьми? К молодым? Пожилым? Примеры.

Государственные службы занятости могут помочь выпускникам экономических вузов? А коммерческие службы трудоустройства? Какие? Почему? Как?

Знаете ли Вы, какую политику в области занятости молодежи (выпускников) проводят западные страны? Какие мероприятия проводят? Какие лучшие практики нам следовало бы применить? Считаете ли Вы, что политика по трудоустройству молодых в западных странах реализуется более эффективно, чем в Российской Федерации? Почему?

Вы знаете, что многие компании сотрудничают с университетами с целью привлечения молодых специалистов, на Ваш взгляд, подобная система эффективна с точки зрения трудоустройства? Как Вы считаете, есть ли необходимость в расширении такого вида сотрудничества? Если «Да», то какова должна быть роль государства в этой области? Роль бизнеса?

Как Вы относитесь к идее гарантии первого рабочего места в форме государственного распределения выпускников вузов? А к идее трехстороннего (студент-вуз-работодатель) контракта на обучение и трудоустройство? Дайте совет, какие новые практики трудоустройства выпускников сегодня кажутся Вам наиболее перспективными в Российской Федерации?

ЛИНИЯ ЖИЗНИ БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ!

Обращение к респонденту

Здравствуйтесь! Меня зовут...

Я студент(ка) 1-го курса магистратуры ЭФ МГУ. В рамках научного семинара мы проводим исследование на тему: «Выход выпускников экономических вузов Москвы на рынок труда». Мы бы хотели взять у Вас интервью, так как считаем очень важным услы-

шать Ваше экспертное мнение о сложностях и особенностях трудоустройства выпускников-экономистов. Если Вы сможете уделить нам немного своего времени, мы будем Вам очень благодарны. Наша цель не только исследовательская, мы хотим помочь вчерашним и завтрашним выпускникам, а также работодателям. Результаты исследования я Вам с удовольствием предоставлю.

«Острые» темы

(ищем примеры из профессионального опыта респондента, а также примеры из жизни респондента и его знакомых)

Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя. Аккуратно спрашиваем про саму компанию или «соседей» (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта, бесплатное использование труда претендентов и пр.)?

Участие в ярмарках вакансий только для имиджа (нет реальных вакансий).

Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников.

Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух).

Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или Что хотят выпускники именно Вашего вуза).

Засилье блата и кумовства.

Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения.

Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности.

Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства.

Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости.

Мифы государственной политики в области занятости молодежи.

Гид для представителя (университетской) службы занятости (3)

Характеристика респондента

(Пол.) Сколько Вам полных лет? Каково Ваше семейное положение? Кто проживает с Вами? Ваша основная/дополнительная работа? Какая у Вас должность на данном месте работы? Как давно Вы тут работаете? Почему работаете в этой области? *Это Ваше первое место работы? Какой у Вас общий стаж работы? Какое у Вас образование? Какой вуз (колледж и т.д.) Вы окончили? В каком году? По какой спе-*

циальности? Как сами нашли работу/устроились? (Подробную информацию о личной траектории занятости респондента можно вводить в разговор позже.)

Поиск работы для выпускников

Кто к Вам обращается из желающих устроиться на работу? Насколько часто? По каким причинам? Пытались ли обратившиеся студенты и выпускники искать работу самостоятельно или через другие каналы поиска? Какие именно? Насколько преобладает сейчас «знакомство» как способ устроиться на работу? Какие категории людей к Вам приходят? Чаше это студенты или выпускники? С опытом работы или без? Какими достоинствами они обладают? В чем их преимущество перед другими соискателями? Имеются ли у них недостатки? Какие? Что может помешать успешному трудоустройству?

Как Вы подбираете работу студентам? Насколько успешно? Процент удачно устроившихся студентов? Осуществляете ли Вы с ними обратную связь? Каким образом? Что говорят? С какими проблемами сталкиваетесь в процессе трудоустройства? Чем они вызваны? Кто долго не может найти работу? Почему? Насколько компании удовлетворены Вашими студентами и выпускниками? Совпадают ли требования работодателей к студентам и выпускникам с имеющимися у них навыками? Как узнали? Что Вы делаете для того, чтобы выбрать кандидата, наиболее соответствующего требованиям компании? Как долго осуществляется поиск такого кандидата? Всегда ли удается найти подходящих сотрудников? В чем проблемы? Есть ли у Вас какие-то предложения по улучшению работы? Что нужно студентам и выпускникам для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда? Какие пожелания к работодателям? Ваше мнение: эффективны ли в большинстве своем университетские службы занятости в московских экономических вузах? Почему?

Каково положение выпускников экономических вузов по сравнению с другими выпускниками? Почему? Чувствуется избыток экономистов? Какие ниши на рынке труда занимают Ваши выпускники? Есть ли у экономистов проблема низкой ротации кадров? Есть отличия по поколениям в возможностях трудоустройства (сегодняшние выпускники и выпускники 1990-х, 2000-х, 2010-х)?

С какими компаниями Вы сотрудничаете? Сколько их? Какие отрасли они представляют? Какие вакансии предлагают? Как часто? На каких условиях? Приведите пример необычных вакансий, встречавшихся в Вашей практике работы. Насколько работодателям интересны студенты и выпускники Вашего вуза? Как часто их принимают на работу? Часто ли отказывают? Почему? Кого охотнее возьмут? Важно ли наличие диплома? А опыта работы? Почему? Чем отли-

чаются требования к студенту и выпускнику? А условия их работы? На какие навыки самый большой спрос? Кого точно брать не будут? Почему? Какие пожелания к работе у обратившихся студентов и выпускников? Что для них важно при поиске работы? Преимущественно рассматривают сейчас российские или западные компании? Почему? Есть ли интерес к государственным структурам? Куда проще устроиться? Почему?

Информировали/предупреждали ли студентов о специфических стратегиях компаний (черновая аналитическая работа, сознательная текучесть кадров, заниженная оплата труда, испытательный срок без дальнейшего контракта, бесплатный труд претендентов и пр.)? Заносите ли такие компании в «черный список»? Или используете для специфических запросов? Можете нарисовать портрет «плохой» компании для сегодняшних выпускников-экономистов в России?

Ярмарки вакансий только для имиджа, нет вакансий — часто бывает?

Студенты и выпускники находятся в поиске стажировки или постоянного трудоустройства? Что шире распространено? Хотят работать полный или неполный рабочий день? Сколько часов? Совпадают ли пожелания студентов с предложением работодателей? В чем несовпадение? Почему? На какую заработную плату рассчитывают студенты и выпускники? Какая предлагается? Каких студентов и выпускников Вам легче устроить? Почему? Часто ли увольняют молодых специалистов? Большая ли текучесть кадров среди них (уходят ли с работы сами)? Сталкивались с неадекватными запросами и неадекватным поведением студентов и выпускников? Примеры.

Что думаете о совмещении работы и учебы (фальш-старт или ранние возможности для карьеры)? Какие существуют меры по созданию условий для такого совмещения? А в контексте нового формата аспирантуры?

Дайте совет, какие новые практики трудоустройства выпускников сегодня кажутся Вам наиболее перспективными в Российской Федерации? Что посоветуете? Что нового в посредничестве служб занятости (университетов)?

Прошу Вас заполнить табличку — присвоить разным способам трудоустройства сегодняшних московских выпускников-экономистов место от 1 (лучший) до 5 (плохой):

Способ	Место	Комментарий (почему)
Через знакомых/сокурсников		
С помощью родителей/родственников		
Через службы занятости коммерческие		
Прямое обращение в отдел по персоналу компании		
Службы занятости городские		

Политика (роль государства)

Как Вы считаете, государство активно принимает участие в трудоустройстве выпускников? Почему (объясните свой ответ)? В чем это проявляется? Знаете ли Вы о существовании каких-либо государственных программ трудоустройства? (*Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», Указ о трудоустройстве инвалидов, программа «Молодежная практика».*) Выпускникам это помогает? Пример. На Ваш взгляд, выпускники достаточно информированы о тех мероприятиях, которые проводит государство в области содействия занятости населения? Знаете ли Вы об объемах бюджетных ассигнований, направленных на реализацию подобных программ? Часто ли Вы обращаетесь к ТК РФ? Защищали ли выпускников? Консультировали? Какие стороны трудовой деятельности работника государство поддерживает в наименьшей степени? Какие в наибольшей? Как Вы считаете, в достаточной ли мере государство регулирует отсутствие дискриминации при приеме на работу? Какие мифы существуют в отношении роли государства в трудоустройстве современных выпускников?

Государственные службы занятости могут помочь выпускникам экономических вузов? Как влияет обращение выпускников в государственную службу занятости на репутацию вуза? Почему? А коммерческие службы трудоустройства? Какие? Почему? Как?

Знаете ли Вы, какую политику в области занятости молодежи (выпускников) проводят западные страны? Какие мероприятия проводят? Какие лучшие практики нам следовало бы применить? Считаете ли Вы, что политика по трудоустройству молодых в западных странах реализуется более эффективно, чем в Российской Федерации? Почему?

Вы знаете, что многие компании сотрудничают с университетами с целью привлечения молодых специалистов, на Ваш взгляд, подобная система эффективна с точки зрения трудоустройства? Как Вы считаете, есть ли необходимость в расширении такого вида сотрудничества? Если «Да», то какова должна быть роль государства в этой области? Роль бизнеса?

Как Вы относитесь к идее гарантии первого рабочего места в форме государственного распределения выпускников вузов? А к идее трехстороннего (студент—вуз—работодатель) контракта на обучение и трудоустройство?

ЛИНИЯ ЖИЗНИ БОЛЬШОЕ СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ!

Обращение к респонденту

Здравствуй! Меня зовут...

Я студент(ка) 1-го курса магистратуры ЭФ МГУ. В рамках научного семинара мы проводим исследование на тему: «Выход выпуск-

ников экономических вузов Москвы на рынок труда». Мы бы хотели взять у Вас интервью, так как считаем очень важным услышать Ваше экспертное мнение о сложностях и особенностях трудоустройства выпускников-экономистов.

Если Вы сможете уделить нам немного своего времени, мы будем Вам очень благодарны. Результаты исследования мы обязательно Вам предоставим.

«Острые» темы

***(ищем примеры из профессионального опыта респондента,
а также примеры из жизни респондента и его знакомых)***

Недобросовестные стратегии в отношении выпускников (студентов), или Портрет «плохого» работодателя.

Ярмарки вакансий только для имиджа компаний, нет вакансий.

Неадекватные запросы и неадекватное поведение студентов и выпускников.

Приемы выпускников при поиске работы и устройстве на работу (примеры, о которых не говорят вслух).

Избыток экономистов, или Множество ниш на рынке труда для этой специальности (или Что хотят выпускники именно Вашего вуза).

Засилье блата и кумовства.

Слабая ротация кадров, или Победа вчерашнего поколения.

Совмещение работы и учебы: фальш-старт или ранние возможности.

Новая аспирантура: кому и зачем нужна, что дает в вопросах трудоустройства.

Бесполезность/низкая эффективность большинства университетских служб занятости.

Мифы государственной политики в области занятости молодежи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ЛИТЕРАТУРА

ПО КАЧЕСТВЕННЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ

1. *Белановский С.А.* Метод фокус-групп. — М., 1996.
2. *Белановский С.А.* Свободное интервью как метод социологического исследования // Социология. — 1991. — 4М. — № 2. — С. 5–19.
3. *Березин И.С.* Маркетинговые исследования. Инструкция по применению. 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2012.
4. Серия «Качественные исследования в экономике и демографии». Вып. 1–8, 2006–2014 гг.
5. Возможности использования качественной методологии в гендерных исследованиях. Материалы семинаров. — М: МЦГИ, 1997. — С. 155.
6. *Дмитриева Е.* Фокус-группы в маркетинге и социологии. — М., 1998.
7. *Калабихина И.Е.* Гендерные вопросы в России в конце XX века: фокус-групповое исследование в городской и сельской местности. — М., 2004.
8. *Калабихина И.Е.* Методические рекомендации по использованию качественных исследований в анализе социально-экономического и социально-демографического развития региона // Демографический фактор в социально-экономическом развитии региона (на примере Пермской области). — М., 2004.
9. *Калабихина И., Луковицкая Е.* и др. Изучение мнений потребителей системы по оказанию помощи и поддержки детям. Ред. и руководитель исследования И.Е. Калабихина. К Материалам международной научно-практической конференции «Родная семья каждому ребенку. Обеспечение права ребенку жить и воспитываться в семье». Минобрнауки России, Детский фонд ООН. — М., 2008. URL: http://test2.pstu.ru/_res/fs/736file.pdf
10. *Ядов В.А.* Социологическое исследование. Методология, программа, методы. — Самара, 1995.
11. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — М.: Книжный дом, 2003. (Мир энциклопедий). URL: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology/962185>
12. *Bryman A.* (2004) Social research methods, Oxford university press, 592 pp.

13. *Charmaz K.* (2006) Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis. London: Sage.
14. *Priska F., Fliegenschnee K.* (2010) Education and health: theoretical considerations based on a qualitative grounded theory study // Vienna Yearbook of Population Research 2010 (Vol. 8), pp. 237–259.
15. *Gillham B.* (2000) The research interview, London, N.-Y., 96 pp.
16. *Glaser B.G., Strauss A.L.* (1967) The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Transaction Publishers, New Jersey.
17. *Hargie O., Saunders C., Dickson D.* (1987) Social skills in interpersonal communication, Groom Helm, N.Y.
18. *Hesse-Biber S.N., Leavy P.* (ed.) (2004) Approaches to Qualitative research, a reader on theory and practice, Oxford university press, 544 pp.
19. *Maiwald K.-O.* Competence and Praxis: Sequential Analysis in German Sociology // Forum: Qualitative Social Research. 2005. Vol. 6. No. 3. Art. 31. URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/21/45>
20. *Randall S., Koppenhaver T.* (2004) Qualitative data in demography: The sound of silence and other problems // Demographic Research, volume 11, article 3, p. 57–94. URL: www.demographic-research.org/Volumes/Vol11/3/
21. *Strauss A.L., Corbin J.M.* (1998) Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory. 2nd edition. Sage.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

БИБЛИОГРАФИЯ И ССЫЛКИ

1. *Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б.* Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. — 2006. — № 4. — С. 37–46.
2. Агентство *Universum*. Рейтинг наиболее привлекательных работодателей для молодых специалистов. 2014. URL: <http://bit.ly/1r83ale> (дата обращения: 15.06.2015).
3. *Арапов М.В.* Бум высшего образования в России: масштабы, причины, следствия // Общественные науки и современность. — 2004. — № 6. — С. 30–40.
4. Более 20% российских трудящихся имеют слишком высокую квалификацию для выполняемой ими работы. Центр новостей ООН. Женева. 29 октября 2014. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/region/europro/moscow/news/2014/1029.htm> (дата обращения: 01.11.2014).
5. *Бурчакова М.А.* Современные подходы к отбору персонала на российских предприятиях // Креативная экономика. — 2010. — № 1 (37). — С. 69–76.
6. Дашь экспертизу // Приложение к газете «Ведомости». — № 2. — Октябрь 2013 г.
7. *Ермалович Л.П.* Процедура отбора персонала в общей системе управления организацией / Сборник научных статей 2-го Международного весеннего форума «Инновационные технологии в экономическом и бизнес-образовании». — Гомель, 21–22 мая 2013 г. / Гомель УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2013. — Ч. 1. URL: <http://www.e-edu.by/main/departments/business/staff/ermalovich/publications.php> (дата обращения: 20.06.2015).
8. *Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А.* Профессиональное образование и рынок труда // Социс. — 2003. — № 4. — С. 99–106.
9. *Змияка С.С.* Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2011, № 12. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/gosudarstvennyye-i-chastnyye-posredniki-na-rynke-truda-puti-vzaimodeystviya> (дата обращения 10.06.2014).
10. *Иваницкая Н., Кузнецова Е.* Парадокс образования // Ведомости. — Март 2006.

11. *Илясов Е.П.* Трудоустройство выпускников задача учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. — 2004. — № 2. — С. 84–93.
12. Информация для поступающих // Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. — М., 2013. URL: <http://www.econ.msu.ru/entrance/bachelor/archive/2013/cd1425/> (дата обращения: 31.05.2014).
13. Исследовательский центр *SuperJob*. URL: <http://www.superjob.ru/research/>
14. *Кельчевская Н.Р., Романова Л.А.* Интеграция высшей школы и промышленности как основа формирования человеческого капитала // Университетское управление: практика и анализ. — 2004. — № 3(31). — С. 59–62.
15. *Логинов Д.М.* Высшее образование как ресурс адаптации населения к социально-экономическим изменениям в современной России: автореф. дис. канд. экон. наук. — М., 2004.
16. Материалы исследований и обзоров лучших практик рынка труда молодых специалистов. Сообщество «Эксперты рынка труда молодых специалистов» *FutureToday*. URL: <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/>
17. Материалы Международной конференции «Ключевые компетенции XXI века: новые измерения грамотности современного человека», 26–27 мая 2014. URL: <http://piaac.ru/conf2014/>
18. Международный день студента: как совместить работу и учебу // РИА «Новости». — М., 2010. URL: http://ria.ru/edu_higher/20101117/297216677.html?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter (дата обращения: 31.05.2014).
19. *Михайлова А.В., Попова Л.Н., Борисова Кюннйй.* Роль компетенции при отборе и найме персонала // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. 13.07.2012. URL: <http://www.uecs.ru/marketing/item/1442-2012-07-13-06-15-40> (дата обращения: 20.06.2015).
20. *Михайлова Е.А.* Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности // Образовательный сайт Викторовой Т.С. URL: <http://www.viktorova-ts.ru/page48/page93/index.html> (дата обращения: 28.06.2015).
21. Начало пути: поколение со средним образованием / Под ред. М. Титма, Л. Коклягина. — М.: Наука, 1989.
22. Новости Исследовательского центра рекрутингового портала *Superjob.ru*. — М., 2010. URL: <http://www.superjob.ru/research/> (дата обращения: 31.05.2014).

23. Обзоры рынка труда *HeadHunter*. URL: <http://hh.ru/article>.
24. Поступающим: статистика и материалы прошлых лет. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — М., 2013. URL: <http://ba.hse.ru/stat> (дата обращения: 31.05.2014).
25. Результаты опроса «Предпочтения студентов, выпускников и молодых специалистов — участников Молодежного форума «Профессиональный рост» в Высшей школе экономики — в выборе компаний-работодателей и использовании интернет-порталов по поиску работы. URL: <http://profyrost.ru/forumhse2010-1/report/>
26. Результаты опроса выпускников магистратуры экономического факультета МГУ, май 2014 г. — М.: МГУ, 2014.
27. РМЭЗ (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ). URL: <http://www.hse.ru/rms/timetable> (31.05.2014).
28. *Рощин С.Ю., Рудаков В.Н.* Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. — 2014. — № 2. — С. 152–179.
29. Служба содействия трудоустройству при экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова. URL: <http://job.econ.msu.ru>.
30. Самые желанные работодатели для молодых специалистов. Исследование *FutureToday*, март-май 2014 г. URL: <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/> (дата обращения: 15.06.2015).
31. Самые желанные работодатели: результаты ежегодного исследования ведущих вузов Москвы от *FutureToday*. URL: <http://www.futuretoday.ru/companies/fut/blogs/92511>
32. *Селиванова О.* Занятость молодежи — стратегическая проблема // Человек и труд. — 2003. — № 3. — С. 29–32.
33. Социальное расслоение возрастной когорты / Отв. ред. М.Х. Титма. — М., 1997.
34. Способы поиска работы. Департамент труда и занятости города Москвы. 2014. URL: http://trud.mos.ru/napravleniya_deyatelnosti/sotsialnaya_adaptatsiya_bezrobotnykh_grazhdan/sposoby_poiska_raboty/ (дата обращения: 20.06.2014).
35. Спрос и предложение: итоги апреля. *HeadHunter*. URL: <http://hh.ru/article/14933> (дата обращения: 20.06.2015).
36. Стране нужны инженеры, но абитуриенты идут в юристы // Российский образовательный портал. РИА «Новости», 15.09.2011. URL: http://school.edu.ru/news.asp?ob_no=88810 (дата обращения: 31.05.2014).
37. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/>

38. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей. Итоги опроса 2013 г., по данным Левада-центра // Вопросы образования. — 2014. — № 1. URL: http://vo.hse.ru/arithiv.aspx?catid=252&z=1956&t_no=1957&ob_no=1966 (дата обращения: 20.06.2015).
39. Хаттоева Т.О. Креативные методы подбора персонала // Управление развитие персонала. — 2005. — № 3.
40. Чередниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). — М.: ЦСПиМ, 2014. 560 с. URL: http://www.socioprognoz.ru/files/File/2014/Cherednichenko_001_560.pdf (дата обращения: 15.06.2015).
41. Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь. — М., 1985.
42. Четыре пути «экономиста»: возможности и ограничения // *FutureToday*. URL: <http://fut.ru/companies/fut/articles/6/> (дата обращения: 26.06.2015).
43. Шуберт Е. Интегрированный подход к onboarding. Еще один способ усилить бренд работодателя и повысить эффективность HR. Презентация // *FutureToday*. 4 декабря 2014 г. URL: <http://www.slideshare.net/EmployerBrandExperts/> (дата обращения: 20.06.2015).
44. Шубкин В.Н. Начало пути. — М., 1979.
45. Экономист — свой среди чужих, чужой среди своих // Планета *HeadHunter*. URL: Planetahr.ru/publication/3593 (дата обращения: 26.06.2015).
46. Экспертный портал Высшей школы экономики «Открытая экономика». URL: <http://opes.ru>
47. Borooah Vani K. (2009) Comparing levels of job satisfaction in the countries of Western and Eastern Europe, University of Ulster.
48. Carolyn A.M. (2005) From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y // *Industrial and Commercial Training*, Vol. 37 Iss: 1, p. 39–44.
49. European Social Survey ESS-6. URL: <http://www.ess-ru.ru/> (дата обращения: 31.05.2014).
50. *FutureToday* — Экономический факультет МГУ. Рейтинг привлекательности работодателей для молодых специалистов. Май 2014.
51. Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. Şaziye Gazioglu Aysit Tansel. ERC Working Papers in Economics 03/03, January 2002.
52. Kavanaugh J., Jo Ann Duffy, Juliana Lilly, (2006) The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals// *Management Research News*, Vol. 29 Iss: 6, p. 304–325.

53. *Sheahan P.* (2005) *Generation Y: thriving and surviving with Generation Y at work*, Hardy Grant, Prahran.
54. *Urban T.* Why Generation Y Yuppies Are Unhappy. URL: http://www.huffingtonpost.com/wait-but-why/generation-y-unhappy_b_3930620.html (дата обращения: 31.05.2014).

Научное электронное издание

**ВЫПУСКНИКИ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

**Серия
«Качественные исследования в экономике и демографии»**

**Выпуск 9:
Сборник статей**