

УДК 331.522

СОГЛАСОВАНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

¹Казанцева Г.Г., ¹Петрова Т.В., ³Рябцева Л.В., ²Заречнева И.М.,
¹Бобко Т.В., ¹Затеякин О.А.

¹ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»,
Новокузнецк, e-mail: g.kazanceva@gmail.com;

²Центр подготовки кадров ОАО «ОУК «Южскузбассуголь»,
Новокузнецк, e-mail: Irina.Zarechneva@evraz.com;

³ФГБОУ ВО «Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета»,
Новокузнецк, e-mail: rjabtzeva@yandex.ru

Предметом исследования работы является проблема трудоустройства и профессионального роста бакалавров экономики и управления на рынке труда в г. Новокузнецке. В работе использованы метод анкетирования и аналитический метод при обработке анкетных и статистических данных. Исследование проводилось на базе двух вузов г. Новокузнецка с числом выборки более 200 человек. Основные вопросы, изучаемые при анкетировании бакалавров: проявление интереса к различным сферам деятельности и работе по специальности, способ нахождения вакансий, факторы, значимые при выборе места трудоустройства, отношение к трудовой мобильности. Анализ полученных данных позволил выявить несогласованность интересов и возможностей выпускников вуза и работодателей при трудоустройстве. Предложен вариант согласования спроса и предложения выпускников вуза за счет смены направления подготовки по рекомендациям профориентационного подразделения вуза во время обучения в нем.

Ключевые слова: рынок труда, анкетирование, профориентация, вуз

COORDINATION OF SUPPLY AND DEMAND IN THE LABOUR MARKET OF THE INSTITUTION OF HIGHER LEARNING GRADUATES

¹Kazantseva G.G., ¹Petrova T.V., ³Ryabtseva L.V., ²Zarechneva I.M.,
¹Bobko T.V., ¹Zatepyakin O.A.

¹Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, e-mail: g.kazanceva@gmail.com;

²Training Centre OJSC UCC «Yuzhkuzbassugol», Novokuznetsk, e-mail: Irina.Zarechneva@evraz.com;

³Novokuznetsk institute (branch) of Kemerovo State University, Novokuznetsk,
e-mail: rjabtzeva@yandex.ru

The subject of the research work is the problem of employment and professional growth of bachelors of Economics and management in the labor market in Novokuznetsk. The study used questionnaire method and the analytical method in the processing of questionnaire and statistical data. The study was conducted in two Novokuznetsk universities with the number of sampling more than 200 people. The main topic studied in the survey of bachelors: the manifestation of interest in various fields of activity and working on a specialty, a way of finding vacancies, factors that are important when choosing place of employment, attitude to labor mobility. Analysis of the obtained data allowed to reveal differences of interests and capacities of graduates and employers with employment. With the coordination of demand and supply of the institution of higher learning graduates due to the changing direction of training according to the recommendations of the career guidance unit of the institution of higher learning while studying in it.

Keywords: labor market, questionnaire, career guidance, institution of higher learning

Скорость изменения в структуре отраслей экономики и темпы развития науки и техники значительно выше, чем скорость трансформации государственной системы образования, в том числе в вузах. Поэтому выпускники вузов сталкиваются с тем, что их образование является неактуальным при трудоустройстве. Опросы ВЦИОМ о проблемах трудоустройства в 2013 и 2015 гг. дали следующие результаты: 44% респондентов отметили ухудшение ситуации трудоустройства по полученной специальности [1].

Данная тенденция наблюдается во всех регионах страны. Рассмотрим это на при-

мере г. Новокузнецка Кемеровской области. По статистическим данным Центра занятости г. Новокузнецка на 01.10.2016 г. среди вакансий руководителей, специалистов и служащих в непроизводственной сфере наиболее распространены следующие: врачей, инженеров, кассиров, воспитателей, агентов и менеджеров в сфере продаж, товароведов (зав. отделами), риэлторов, бухгалтеров, кладовщиков и другие (табл. 1) [5].

С учетом того, что свободных вакансий для трудоустройства бакалавров экономики около 100 единиц (экономисты, кладовщики, менеджеры в сферы продаж), то очевид-

но, что не все выпускники вузов г. Новокузнецка экономических профилей смогут трудоустроиться по специальности, так как структура потребления и предложения вакансий не совпадает.

В 2017 г. в г. Новокузнецке ожидается более 200 человек выпускников вузов экономических профилей. Это число значительно больше количества вакансий Центра занятости даже без учета нетрудоустроившихся выпускников прошлых лет и высвободившихся работников организаций и предприятий при сокращении численности кадров в связи с экономическим кризисом. Отсутствие достойной работы по специальности снижает мотивацию к приложению усилий в процессе обучения, следовательно, качество усвоения программы обучения падает, что также приводит к дополнительным сложностям в трудоустройстве [4].

В результате проблема трудоустройства актуальна не только для выпускников, но и для организаций и предприятий, предлагающих места для трудоустройства. Стараясь изучить варианты решения задачи подбора качественных кадров крупные предприятия, оказывающие ощутимое влияние на рынок занятости в муниципальных образованиях, проводят исследования требований выпускников к их потенциальным местам трудоустройства.

Одним из таких исследований стала работа авторов, которые провели анкетирование обучающихся в вузах по вопросам, сформулированным специалистами ООО «ЕвразХолдинг» (ЕВРАЗ), относительно трудоустройства выпускников вузов. В анкетировании приняли участие 235 студентов г. Новокузнецка, обучающихся в Сибирском государственном индустриальном университете (СибГИУ) и Новокузнецком филиале Кемеровского государственного университета (КемГУ): 70% женщин и 30% мужчин, возраст которых 20–22 года.

Анкетированием был охвачен контингент экономических профилей, таких как: бухгалтерский учет и аудит, финансы и кредит, экономика организаций и предприятий, экономика труда, управление персоналом организаций, менеджмент организаций и предприятий.

Анализ анкет показал, что в период обучения в вузе работают 24% интервьюированных в СибГИУ и 27% – в КемГУ. Основной сферой деятельности студентов являются продажи, рабочий персонал, бухгалтерия, управленческий учет, финансы и, в меньшей степени, банковская сфера, туризм, гостиничное дело (табл. 2).

Таким образом, большинство студентов к окончанию обучения уже имеют опыт работы. Наличие опыта работы не по специальности в период обучения способствует тому, что после окончания вуза, при невозможности устроиться на работу по специальности, выпускник способен проявить более гибкий подход к вариантам трудоустройства.

При поиске работы по специальности респонденты в основном опираются на мнение родственников и знакомых, а также информацию, представленную интернет-ресурсами и органами государственной службы занятости. Информация от родственников и знакомых, во-первых, является не рыночным инструментом, и, во-вторых, в случае трудоустройства не по специальности оказываются невостребованными знания, полученные в вузе, следовательно, не раскрывается потенциал выпускника. Это обстоятельство усугубляет ситуацию с неудовлетворенностью выпускников местом работы. При обращении в городской центр занятости четверть респондентов столкнется с обстоятельством, что отсутствуют места для их трудоустройства или будут предложены места с низкой заработной платой.

Таблица 1

Рейтинг потребностей работодателей в кадрах

Профессии, специальности	Кол-во, ед.
Врачи всех профилей	185
Продавцы, кассиры торгового зала	182
Инженерно-технические специалисты, включая линейный руководящий персонал	150
Охранники (ЧОП)	95
Агенты и менеджеры в сфере продаж товаров и услуг	76
Воспитатели, учителя, педагоги, преподаватели специальных дисциплин	61
Риэлторы	42
Товароведы (зав. отделами)	25
Бухгалтеры, экономисты, налоговые инспекторы	19
Кладовщики	9

Таблица 2

Результаты анкетирования студентов, обучающихся по направлениям «Экономика», «Менеджмент» и «Управление персоналом»

Вопросы	СибГИУ		НФИ КемГУ	
	чел	%	чел	%
1. В какой сфере деятельности Вы работали или работаете по настоящее время?				
Информационные технологии, интернет, телеком	6	4%	2	3%
Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия	14	9%	12	15%
Маркетинг, реклама, PR	10	6%	4	5%
Административный персонал	11	7%	4	5%
Банковская сфера	5	3%	1	1%
Управление персоналом	10	6%	4	5%
Искусство, развлечения, масс-медиа	12	8%	2	3%
Наука, образование	3	2%	2	3%
Государственная служба, некоммерческие организации	5	3%	3	4%
Продажи	67	43%	25	32%
Производство	8	5%	2	3%
Закупки	4	3%	3	4%
Туризм, гостиницы, рестораны	12	8%	6	8%
Страхование	1	1%	1	1%
Рабочий персонал	14	9%	4	5%
2. Планируете ли Вы работать по специальности после окончания учебного заведения?				
Планирую	108	69%	55	70%
Не планирую	8	5%	4	5%
Пока не определился (лась)	42	27%	20	25%
3. На кого Вы будете полагаться в поисках работы?				
Органы государственной службы занятости	87	25%	15	10%
Родственники, знакомые	88	25%	56	39%
Интернет	87	25%	45	31%
СМИ	42	12%	14	10%
Кадровые агентства	47	13%	15	10%
Ярмарки-встречи и презентации работодателей в учебном заведении	32	9%	14	10%
4. Укажите 1–3 фактора, которые наиболее значимы для Вас при выборе места работы:				
Карьера, профессиональный рост	135	28%	64	27%
Уровень заработной платы, социальные гарантии	134	28%	73	31%
Близость к дому	13	3%	7	3%
Приобретение нового опыта, знаний	37	8%	21	9%
Престиж компании, известность бренда	23	5%	6	3%
Стабильность, надежность	105	22%	52	22%
Самостоятельность и ответственность	14	3%	4	2%
Сложность поставленных задач	6	1%	3	1%
Соответствие учебной специальности/профессии, полученной в учреждении профессионального образования	12	2%	9	4%
5. Укажите приемлемый уровень заработной платы для выпускников?				
От 10 000 рублей	3	2%	2	3%
От 15 000 рублей	11	7%	21	26%
От 18 000 рублей	14	8%	13	16%
От 20 000 рублей	44	26%	15	19%
От 25 000 рублей	44	26%	13	16%
От 30 000 рублей	17	10%	4	5%
От 35 000 рублей	4	2%		0%
От 40 000 рублей	2	1%	1	1%
От 45 000 рублей и выше	15	9%	9	11%

Окончание табл. 2

Вопросы	СибГИУ		НФИ КемГУ	
	чел	%	чел	%
Загрудняюсь ответить	8	5%	2	3%
Другое	7	4%		0%
6. Что для Вас является наиболее важным при трудоустройстве?				
Не трудоустроиваться (пройти срочную службу в Вооруженных Силах РФ, находиться в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, отдохнуть после учебы и др.)	8	5%	2	3%
Уехать жить и работать в другой регион/за границу	45	29%	24	30%
Как можно скорее найти работу в своем регионе	97	62%	51	65%
Другое	4	3%	1	1%
7. Планируете ли Вы переехать в другие регионы после окончания учебного заведения для более результативного поиска работы?				
Да, планирую	64	41%	25	32%
Нет, не планирую	42	27%	23	29%
Загрудняюсь ответить	48	31%	32	41%
8. Какая форма информации о рынке труда и вакансиях, на Ваш взгляд, наиболее эффективна для восприятия молодежи и чем пользуетесь Вы?				
Интернет	108	39%	73	47%
Стенды	7	3%	8	5%
Объявления	54	20%	17	11%
ТВ	41	15%	17	11%
Газеты	14	5%	10	6%
Презентация, встреча со студентами	52	19%	31	20%

По ответам на вопрос анкеты о приемлемом уровне заработной платы для выпускника видно, что ожидаемая величина заработной платы является у большей части респондентов адекватной уровню реально прожиточного минимума, за исключением пятой части опрошенных, которые ожидают вознаграждения за свой труд от 35000 и более рублей в месяц, что неприемлемо для предприятий в ситуации кризиса с учетом отсутствия опыта работы.

Выпускники вузов проявляют готовность трудоустроиваться как на предприятия, расположенные в районе г. Новокузнецка, так и на предприятия, значительно удаленные от мест их жительства. Также треть опрошиваемых готова сменить место жительства и переехать в другой город или регион для трудоустройства на интересующее место работы.

Адаптивность выпускников вузов к возможному несоответствию ожидаемых и возможных мест работы характеризует их не только с положительной стороны, но и с негативной. В этом проявляется гедонистический подход к жизни: минимальные усилия для получения текущего результата и отсутствие планов на будущее. Это проявляется в том, что при анкетировании опрошиваемые указывают высокую значимость величины заработной платы и карьерного роста, но фактически большинство выпускников вузов «хватаются» за любую работу в при-

вычном месте жительства. Возможность трудоустройства по специальности уходит на второй план вместе с интересом получения нового опыта и знаний, приобретения навыка решения сложных задач и развития самостоятельности при выполнении работы и ответственности за нее. С одной стороны, студенты понимают, что их образование на уровне бакалавриата недостаточно для того, чтобы они могли самостоятельно решать поставленные перед ними сложные задачи. С другой стороны, немногие обучающихся прикладывают дополнительные усилия к саморазвитию. Численность студентов с гедонистическими установками явно превалирует над численностью студентов, отличающихся активностью, инициативностью, ответственностью и способностью к саморазвитию.

Работодатель в ситуации постоянных изменений вследствие нестабильной внешней среды, в том числе быстрых технологических перемен, проявляет интерес к тем наемным работникам, которые отвечают следующим характеристикам: уважение к компании; потребность приобретения нового опыта, знаний; самостоятельность и ответственность при решении сложных поставленных задач; стабильность, надежность компании. Как правило, именно такие молодые специалисты включаются в кадровый резерв крупных компаний и имеют реальные перспективы хорошего карьерного роста [2, 3].

Следовательно, результаты опроса подтверждают общую тенденцию несогласованности предпочтений работодателей и выпускников вузов, что ухудшает ситуацию при трудоустройстве будущих выпускников и при подборе кадров работодателями.

Для изменения данной ситуации предлагаем новый подход к профориентационной работе в вузе для студентов очной формы обучения:

1. После окончания второго курса и прохождения первой практики в организации предоставить студентам возможность переоценить выбор профиля обучения при содействии профориентационных подразделений вуза. По результатам собеседования выдать рекомендацию каждому обучающемуся и, в случае возникновения желания студента сменить профиль обучения в соответствии с рекомендациями, предоставить ему возможность это сделать в рамках имеющихся направлений подготовки вуза. Таким образом, за счет этой возможности сократится численность безынициативных и неперспективных с точки зрения работодателей выпускников вуза и сближатся величины спроса и предложения по различным направлениям подготовки на рынке труда.

2. Изучение мотиваций обучающихся можно проводить в более широком ракурсе: выявления организаторских, исполнительских, креативных и прочих способностей, помогающих определению его возможной роли и статусу при трудоустройстве на более соответствующую его способностям и компетенциям должность в организации. По результатам исследования способностей обучающихся целесообразно формировать базу данных для будущих работодателей под их конкретные запросы на искомую вакансию.

3. Исследовать потребности малого и среднего бизнеса в кадрах и требования, предъявляемые к соискателям. Чаще всего работодатели малого и среднего бизнеса не используют открытые источники при поиске вакансий, ограничиваясь поисками в ближнем окружении. Преимуществом сотрудничества вуза с организациями малого и среднего бизнеса является их гибкость в кадровой политике, также они чаще склонны брать на работу неопытную, но «хваткую» молодежь.

4. Развитие опыта самозанятости студентов через создание и реализацию стартап-проектов и продвижения их в молодежной среде при поддержке бизнес-инкубатора вуза. Особый интерес у студентов вызывают направления и темы проектов, связанные с реализацией молодежных суб- и постсубкультурных направлений [6]. Данные направления основываются на модели социального поведения индивида, стратегии его поведения, не-

коего осознанного выбора не одного человека, а множества людей, которая была сформирована под воздействием контркультурных течений. Творческое использование пространства города членами суб- и постсубкультуры приводит к созданию экономических и профессиональных возможностей для молодых людей.

Апробация небольших молодежных стартап-проектов возможна в учебном процессе при обучении проектной деятельности в вузе, когда осуществляется поддержка проекта вузом, в том числе преподавателями. Короткий жизненный цикл стартап-проектов дает возможность запустить их в период обучения в вузе множество раз.

5. Проведение дополнительных факультативных курсов-тренингов по следующим направлениям:

- самоопределение способностей;
- наработка лидерских качеств: постановка и достижение целей, работа в команде, развитие эмоционального интеллекта и др.;
- обучение технологиям и навыкам поиска работы, самопрезентации.

Предлагаемые мероприятия можно встраивать в общий курс обучения или проводить в виде факультативных занятий. Также возможны варианты получения дополнительного образования, как в вузе, так и при привлечении сторонних центров обучения.

Таким образом, можно приближаться к балансу спроса и предложения на рынке труда выпускников вуза экономических направлений, раскрывать и более полно использовать трудовой потенциал молодежи при любых темпах изменения условий внешней среды города, региона или страны.

Список литературы

1. База социологических данных ВЦИОМ // Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wciom.ru/database> (дата обращения: 05.05.2017).
2. Ватульян М.А. Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев (результаты социологического опроса) // Современные научные исследования и инновации. – 2012, май [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2012/05/12707> (дата обращения: 05.05.2017).
3. Заречнева И.М. Оптимизация бизнес-процессов АО «Распадская угольная компания» посредством использования комплекса методов активизации рационализаторского потенциала персонала компании / И.М. Заречнева, Г.Г. Казанцева, // Наукоемкие технологии разработки и использования минеральных ресурсов: сб. науч. статей / Сиб. гос. индустр. ун-т; под общей ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк, 2015. – С. 267–269.
4. Рочев К.В. Взаимодействие высшей школы, бизнеса и государства при формировании систем оценки достижений и мотивации, обучающихся / К.В. Рочев, Т.В. Коршунов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5, № 1 (14). – С. 99–102.
5. Центр занятости города Новокузнецка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-nk.ru/> (дата обращения: 05.05.2017).
6. Казанцева Г.Г. Создание студентами стартап-проектов и их продвижение в молодежной среде / Г.Г. Казанцева, Т.В. Петрова, В.Н. Гудин // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч. 1 / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк, 2017. – С. 50–54.