

УДК 331.53

Амеличева Дарья Викторовна,
студент,
кафедра международной экономики и менеджмента,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Семенова Елизавета Антоновна,
студент,
кафедра международной экономики и менеджмента,
Институт экономики и управления,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина»
г. Екатеринбург, Российская Федерация

ДЕВАЛЬВАЦИЯ ЗНАЧИМОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЕ КАК ТРИГГЕР ИЗМЕНЕНИЯ ПОВЕДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ РЫНКА ТРУДА

Аннотация:

В статье приведен анализ причин обесценения высшего образования с позиции студентов вузов, выпускников школ и работодателей, выявлены наиболее важные для работодателя факторы подбора персонала и маркеры студенческой проактивности, наиболее высоко ценимые работодателями в настоящее время даже в сравнении с образованием, позитивно сказывающиеся на конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

Ключевые слова:

Высшее образование, работодатели, выпускники вузов, требования, факторы найма, оценка кандидатов.

Индустрия образования, традиционно воспринимаемая как сфера, мало подверженная влиянию внешних факторов, в последние пять лет столкнулась с множеством глобальных вызовов, что повлекло за собой масштабные изменения. Ограниченность личных коммуникаций во время пандемии COVID-19, активно стимулируемая цифровизация, смена поколений вкупе с другими факторами привели к снижению ценности высшего образования как инструмента для развития карьеры. Темпы развития рынка труда продолжают расти, провоцируя новые структурные сдвиги в требованиях работодателей к кандидатам - и, в особенности, к выпускникам вузов. В то же время традиционное высшее образование все больше отдаляется от удовлетворения запросов работодателей на практические навыки и знания выпускников.

В настоящее время непоколебимый статус высшего образования ставится под сомнение несколькими вовлеченными в процесс сторонами. Так, исследования рекрутинговых компаний на протяжении нескольких лет выделяют снижение количества вакансий, требующих от кандидата законченного высшего образования в принципе или по какой-либо специальности. По данным портала HeadHunter в 2020 году только 30% вакансий содержали требования к высшему образованию соискателей, при этом в 58% вакансий требования к образованию включены не были [5].

Исследование Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС показало, что более 60% молодых россиян не

включают получение диплома о высшем образовании в число факторов карьерного успеха [9]. Подробное распределение важности факторов представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Конкурентные преимущества выпускников вузов с точки зрения студентов.
Гендерные особенности, %¹

Конкурентные преимущества соискателей с точки зрения студентов	Мужчины	Женщины
Везение	10,4	9
Внешность	1,6	3,9
Пол	3,8	1,8
Возраст	13,2	14,4
Наличие связей	10,9	8,5
Готовность к постоянному усовершенствованию знаний и навыков	28,7	40,8
Готовность много работать	41,7	41,3
Опыт работы	55,5	54,8
Хорошее образование	28,7	37,8

Согласно данным исследования SuperJob, только 43% выпускников школ собираются стать абитуриентами высших учебных заведений [1], что также подтверждает результаты исследования, проведенных авторами ранее, показавшего снижение числа потенциальных абитуриентов вузов среди представителей поколения Z в сравнении с предшествующими ему в связи с ростом популярности видов деятельности, не требующих высшего образования – блоггинга и фриланса [3]. Иными словами, восприятие высшего образования в значительной мере изменилось, из-за чего его популярность и важность в построении карьеры ставится под сомнение.

В то же время невозможно утверждать об утере смысла высшего образования, поскольку оно все еще является одним из важнейших факторов, учитываемых при найме молодых специалистов на должности, позволяющие построить успешную карьеру. Диплом о высшем образовании в первую очередь свидетельствует о способности выпускника к освоению больших массивов информации, его ответственности и общем уровне знаний, что в любом случае необходимо при приеме на должности, подразумевающие интеллектуальный труд в условиях изменчивости внешней среды [7]. Карьерные перспективы также могут быть ограничены при отсутствии диплома в связи с сомнениями работодателя в заинтересованности кандидата в получении глубоких знаний.

Однако в настоящее время работодатели в большей степени склонны доверять бренду вуза, в котором обучался кандидат, поскольку университеты, занимающие высокие позиции в рейтингах, имеют доступ к более эффективному финансированию, а значит, преподавательский состав в них более квалифицирован и мотивирован, чем в других вузах [5].

В связи с тем, что наличие диплома о высшем образовании в большинстве случаев не является достаточным условием для принятия решения о приеме кандидата на должность (однако, чаще всего является необходимым), студенты вынуждены получать дополнительные навыки, умения и знания во время обучения в университете. Как правило, такой активностью становятся стажировки и подработка.

Феномен настолько распространен в России, что его можно назвать массовым: более половины студентов бакалавриата и специалитета, и 84% магистрантов так или иначе получают опыт работы в течение учебы. Данный показатель характеризуется значительно более низким уровнем в развитых странах с более совершенной системой образования [6].

¹ Источник: мониторинг ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС

Среди факторов, мотивирующих студентов на совмещение учебы и работы, подробно представленных на рисунке 1, преобладают финансовые факторы и стремление получить опыт работы до момента выпуска из вуза с целью повышения и укрепления собственной конкурентоспособности на рынке труда. При этом социальные экстерналии – нетворкинг (выстраивание связей с потенциально способными помочь в построении карьеры людьми) – остается наименее популярной причиной совмещения учебы и работы [6].

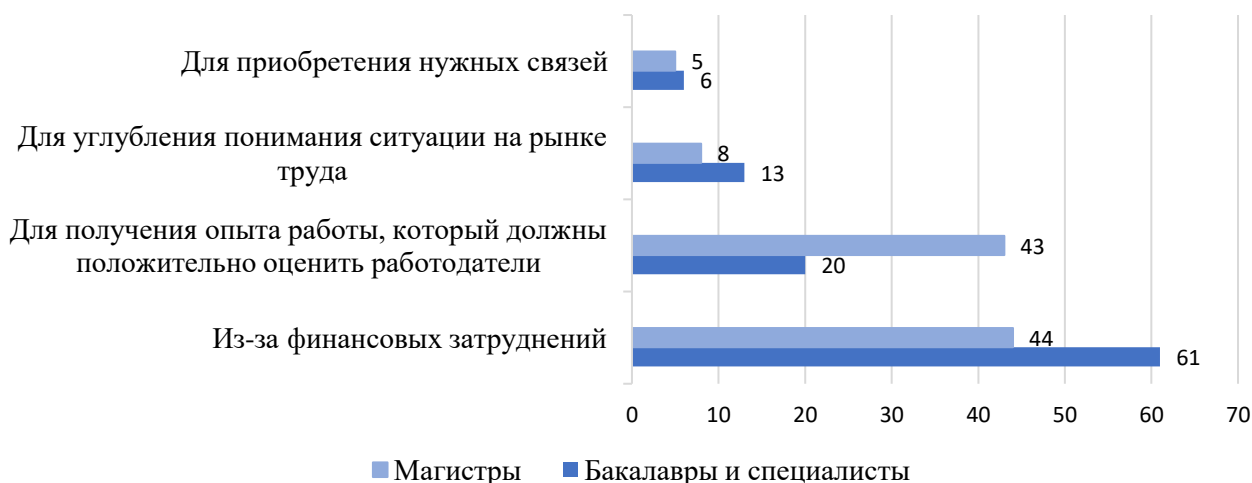


Рисунок 2 – Причины совмещения учебы и работы студентами, %²

Большинство студентов, совмещающих учебу и работу, занимают бюджетные места в вузах и вовлечены в научную деятельность, иными словами, обладают более высоким уровнем способностей в сравнении с общей массой обучающихся. На основе этих данных представляется возможным говорить о тесной взаимосвязи высокого уровня способностей, благодаря которому такие абитуриенты получают бюджетные места или поступают в престижные университеты, а также возможностей совмещения обучения и научной деятельности, с потенциалом к безопасному для учебы совмещению ее с работой [6].

По мнению работодателей, наиболее важными качествами соискателей являются релевантный опыт и навыки работника (исследование рекрутингового портала Работа.ру). Продвинутые работодатели все чаще обращают внимание на наличие дополнительного образования у кандидатов [2].

Массовость высшего образования, его буквальная обязательность, ставшая трендом в последние десятилетия, привела к снижению уровня качества и заставила работодателей пересмотреть ценности при найме. Процесс оценки кандидата-выпускника в настоящее время предполагает уделение значительного внимания внеучебной деятельности соискателя, тех дополнительных возможностей, которые он использовал. Работодатели более заинтересованы в наличии и качестве опыта работы, поскольку не могут быть уверены в дипломе как в гаранте наличия требуемых компетенций, знаний и навыков [6]. Закономерно, обучающиеся вузов сталкиваются с необходимостью раннего старта карьеры для укрепления собственной конкурентной позиции в будущем.

Маркерами студенческой проактивности также становятся научная деятельность, участие в различных конкурсах, соревнованиях, публичных мероприятиях и кейс-чемпионатах, поскольку успех студента в подобных активностях наряду с успешной учебой (в особенности, очной) характеризует его как ответственного человека, не упускающего возможностей для собственного личностного и профессионального развития. Более того,

² Источник: НИУ ВШЭ, опрос студентов, обучающихся по программам высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры), в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/2021 уч. г.

внеучебная деятельность является одним из самых эффективных способов обрести soft skills, столь высоко ценимые большинством работодателей, и широкую сеть контактов, которые могут оказаться ценными в карьерном развитии.

По результатам исследований НИУ ВШЭ и РЭУ им. Г.В. Плеханова самыми востребованными навыками при приеме на работу являются именно гибкие навыки [4, 8]. Популярность soft skills исследователи объяснили их универсальностью: они нужны практически в любой работе, и именно они во многом определяют востребованность молодых специалистов на рынке труда.

Таким образом, процесс трудоустройства выпускников вузов претерпевает масштабные изменения, связанные с девальвацией высшего образования, несоответствием знаний выпускников требованиям работодателей и ускорением темпов развития профессиональных знаний в некоторых отраслях. В связи с этим, работодатели смещают ориентиры рекрутинга с места обучения студента в сторону его персональных качеств – soft skills – которые могут быть развиты посредством активного участия во внеучебной деятельности. Организация мероприятий, участие в кейс-чемпионатах, соревнованиях, конкурсах и научная деятельность в настоящий момент являются положительными маркерами проактивности студента в глазах работодателя. Высшее образование как таковое, даже если оно было получено в лучших российских вузах, не свидетельствует о качестве – и, что более важно, релевантности и актуальности – знаний выпускника и его навыков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 16% родителей выпускников заявили, что COVID-19 изменил планы на будущее их детей // SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112739/16/> (дата обращения: 15.04.2022).
2. 74% россиян планируют сменить работу в 2020 году. Исследование Работы.ру // Работа.ру. URL: <https://prosto.rabota.ru/post/74-rossiyan-planiruyut-smenit-rabotu-v-2020-godu/> (дата обращения: 15.04.2022).
3. Амеличева Д.В., Семенова Е.А., Тиханов Н.Е., Белова О.Р. Рынок труда после 2025: ценности и поведенческие модели поколения Z как триггер экономических изменений // Сборник докладов XVI Международной конференции "Российские регионы в фокусе перемен". - Екатеринбург: ИПЦ УрФУ, 2022. - С. 266-270.
4. Исследование Плехановского университета: какие специалисты нужны работодателю сегодня // РЭУ им. Г.В. Плеханова. URL: <https://www.rea.ru/ru/news/Pages/rezultaty-issledovania-plekhanovki.aspx> (дата обращения: 15.04.2022).
5. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы SuperJob // SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113231/kakim-byt-rynok-truda-v-2021-i-chto-nas-zhdet-v-2022/> (дата обращения: 15.04.2022).
6. Карьерные планы студентов вузов: информационный бюллетень / К.В. Рожкова, П.В. Травкин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 40 с. – (Мониторинг экономики образования; № 1 (18)). – 70 экз. – ISBN 978-5-7598-2607-1.
7. Леонид Черный — о том, нужен ли диплом будущим специалистам // РБК Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/cmrm/5fc4ee849a79471e0fb548ad> (дата обращения: 15.04.2022).
8. Спрос на навыки: анализ на основе онлайн-данных о вакансиях: препринт WP3/2021/05 / А.Д. Волгин, В.Е. Гимпельсон; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 34 с.

9. Трудоустройство молодежи. Опыт работы или хорошее образование / под ред. Т. Л. Клячко. – М., Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2019. – 22 с.

Amelicheva Daria V.,

Student,

Department of International Economy and Management,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

Semenova Elizabeth A.,

Student,

Department of International Economy and Management,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

Yekaterinburg, Russian Federation

DEVALUATION OF THE IMPORTANCE OF HIGHER EDUCATION AS A TRIGGER FOR CHANGING THE BEHAVIOR OF LABOR MARKET PARTICIPANTS

Abstract:

The article provides an analysis of the reasons for the depreciation of higher education from the perspective of university students, school graduates and employers, identifies the most important factors for the employer recruitment and markers of student proactivity, the most highly valued by employers at present, even in comparison with education, positively affecting the competitiveness of university graduates in the labor market.

Keywords:

Higher education, employers, university graduates, requirements, recruitment factors, evaluation of candidates.