

А. А. Борисова, А. Ю. Тимофеева

## ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: ИНДИКАТОРЫ МОНИТОРИНГА И ОГРАНИЧИТЕЛИ ПРОФИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Обосновывается содержательное наполнение системы мониторинга профильной занятости выпускников вузов. Выявлены сложившиеся кластеры выпускников и дана их характеристика в зависимости от типобразующих факторов. Анализ параметров трудоустройства в разрезе типов занятости позволил выявить основные ограничители рынка труда, препятствующие росту значений показателя «трудоустройство выпускников по специальности».

**Ключевые слова:** безработица; молодежный рынок труда; трудоустройство; индикатор; кластерный анализ; метод многомерного шкалирования.

А. А. Borisova, A. Yu. Timofeeva

### Graduates in the labor market: monitoring indicators and limiters of profiled employment

The exhaustive content of profiled employment monitoring system of graduates is substantiated. The existing clusters of graduates were identified and the characteristics depending on different factors were given. The analysis of the parameters by type of employment identified key labor market limits which are hindering the growth of values of the index “employment in the specialty”.

**Key words:** unemployment; labor market of postgraduates; employment; indicator; limiters of profiled employment; cluster analysis; multidimensional scaling.

#### Актуальность темы и теоретико-прикладная проблема

К базовым постулатам теории конкурентоспособности выпускников вузов [7, 11, 12] как одного из теоретико-прикладных направлений экономики труда можно отнести следующие:

— выигрыш в конкурентной борьбе за лучшие рабочие места оценивается по величине значимых параметров трудоустройства, характеризующих занятые выпускниками позиции на рынке труда;

— сравнение параметров трудоустройства выпускников основано в том числе и на оценке меры использования ресурсосберегающих технологий формирования профессионального потенциала, поиска работы и наращивания стоимости человеческого капитала. Критерии ресурсосбережения связаны с минимизацией потерь компетенций, времени и финансового обеспечения при переходе молодого специалиста от образовательного процесса к трудовой деятельности.

Отправными исследованиями по изучению становления молодежного рынка труда и особенностей закрепления в профессии признаны многолетние лонгитюдные наблюдения отечественных специалистов Д. Л. Константинов-

ского [9], В. Н. Шубкина, Г. А. Чердиченко [17], Е. Д. Вознесенской [10]. Наличие существенной структурной диспропорции молодежного рынка труда и тенденция снижения профильной занятости выпускников вузов вновь актуализировали исследовательский поиск по изучению образовательно-карьерных траекторий. Масштаб последствий обозначенной проблемы (например, потери в связи с массовыми протестами выпускников вузов в странах Евросоюза в 2013 г., трудовая миграция, сопровождающаяся вымыванием профессионального капитала из страны, и пр.) вынуждает вести поиск решений в контексте международного взаимодействия. В настоящее время реализуются национальные проекты, направленные на выявление факторов, влияющих на успешность трудоустройства молодых специалистов [14, 20].

Значительная величина экономического ущерба вследствие непрофильной занятости<sup>1</sup> выпускников вузов обуславливает заинтересованность государственных институтов в активизации деятельности вузов по обеспечению приемлемых

<sup>1</sup> Оценка эффективности бюджетных расходов на образовательную сферу показывает, что суммарные потери по причине трудоустройства выпускников вуза не по специальности превышают 1 трлн руб. [6].

значений показателя трудоустройства. Министерство образования и науки включает показатель трудоустройства (как обратное от числа зарегистрировавшихся в службах занятости) выпускников в перечень критериев оценки эффективности вузов [4]. Успешной реализации поставленных перед вузами задач, на наш взгляд, препятствуют особенности формирования в отечественной экономике структуры рабочих мест для специалистов высокого квалификационного уровня и ограничения в спросе работодателей на высокий профессиональный потенциал специалистов. Механизмы регулирования конъюнктуры рынка труда не позволяют в должной мере обеспечить высокую профильную занятость выпускников вузов. Смещение ответственности с инфраструктурных элементов рынка труда на вузы сопряжено с попыткой поиска новых регуляторов диспропорции молодежного рынка труда.

Диагностика работы вузов по обеспечению профильной занятости своих выпускников ведется с помощью инструментария сбора и верификации данных, подготовленного Центром бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета. Используемый в инструментарии общий показатель трудоустройства не позволяет в полной мере обозначить проблему профильной занятости и, полагаясь, маскирует величину потерь. По данным Министерства образования и науки, в среднем 6 % выпускников регистрируется в службах занятости [4], в то время как по другим данным от 50 до 70 % выпускников работают не по специальности [1, с. 22; 11, с. 111]. Поэтому, на наш взгляд, при решении проблемы снижения несогласования между запросами работодателей и возможностями выпускников вуза целесообразно опираться на значения показателя профильного трудоустройства, поскольку мера его информативности выше в сравнении с показателем числа зарегистрированных выпускников в службе занятости. Ранее нами была обоснована необходимость выделения четырех типов трудоустройств выпускников по критерию «теснота связи с полученной профессиональной подготовкой»: профильный, профильно-возвратный, непрофильный с опытом работы по специальности и непрофильный [2].

В настоящее время в систему интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников вузов (далее — СИМТ) заложен 51 индикатор [13], по значениям которых описывается конъюнктура региональных рынков труда

и образовательных услуг. Выбор индикаторов, заложенных в СИМТ, основан на логико-аналитических заключениях, при этом инструменты диагностики влияния фактора на результирующую величину — трудоустройство не используются. Сбор информации и верификация данных трудоемки<sup>2</sup>. Поэтому актуален вопрос о необходимом и достаточном наборе индикаторов, которые имеют значимую связь с результирующей величиной. В работах Е. С. Балабановой, А. Г. Эфендиева [19] выявлен набор значимых индикаторов с результирующими величинами — «должностной рост» и «величина заработной платы». В иных доступных источниках не удалось обнаружить постановку и решение вопроса о связи перечня используемых индикаторов с результирующими величинами. Поэтому остается открытым центральный исследовательский вопрос о необходимом и достаточном наборе индикаторов, характеризующем значимую связь с профильной занятостью. Анализ распределения выпускников на рынке труда в разрезе значимых индикаторов позволяет определять факторы, детерминирующие непрофильную занятость. Какие преимущества получает выпускник, работая не по специальности, и какие существуют ограничения для его возврата в профессию? Поиск ответов на обозначенные вопросы позволяет выявить ограничители профильной занятости и обосновать инструментальное наполнение ресурсосберегающего мониторинга за деятельностью вузов по содействию трудоустройству выпускников.

### **Организация сбора эмпирических данных и характеристика выборки**

Эмпирическая база формировалась в 2009–2014 гг. Объектом изучения стали образовательные карьерные траектории выпускников шести государственных вузов (направления обучения — «Менеджмент», «Управление персоналом»). Выборка территориально ограничена

<sup>2</sup> Разработчиками СИМТ установлены сжатые сроки сбора информации (например, период опроса выпускников в 2013 г. — с 18 сентября по 11 октября). Применение управленческих рычагов давления позволяет аккумулировать информацию из вузов, центров трудоустройств, служб занятости, возможно, из ассоциаций работодателей. Но опыт привлечения выпускников к опросам показывает сложность и невозможность формирования репрезентативной выборки в столь ограниченные временные сроки.

крупными мегаполисами Сибирского федерального округа — Новосибирском и Иркутском<sup>3</sup>.

Высокая мобильность выпускников, отсутствие действенных средств поддержания актуальных контактов с вузом значительно усложняют сбор информации и увеличивают расчетное время формирования выборки. Поэтому было организовано социологическое бюро, сотрудники которого взаимодействовали с выпускниками, применяя разнообразный арсенал коммуникативных средств (электронные рассылки анкет с последующими многократными напоминаниями по электронной почте и телефону, личные контакты преподавателей, социальные сети, дни открытых дверей, встречи с выпускниками и т. д.). Объем эмпирической базы составил 235 респондентов, средством сбора информации являлась анкета, ответы на вопросы которой позволили выявить динамику трудовых перемещений, параметры трудоустройства и оценить удовлетворенность разными аспектами профессиональной деятельности.

### Процедура и методы анализа данных

Для выявления значимых индикаторов, влияющих на профильное трудоустройство выпускников, в силу качественного характера признаков, использовались таблицы сопряженности и критерий хи-квадрат [16]. Однако критерий хи-квадрат не дает заключений о направлении взаимосвязи. Поэтому в тех случаях, где это имело смысл, был осуществлен переход к порядковой шкале и рассчитаны коэффициенты корреляции Спирмена [16]. Для классификации выпускников на основе выделенных индикаторов профильности их трудоустройства использован кластерный анализ методом  $k$ -средних. Поскольку ряд характеристик представлен в номинальной шкале, то расчет матрицы расстояний между точками в многомерном пространстве признаков, соответствующими каждому выпускнику, производился с помощью коэффициента Гауэра [13], допускающего одновременное включение переменных, измеренных в разных шкалах. Процеду-

ра отбора переменных для кластеризации включала направленный перебор возможных комбинаций факторов, обеспечивающих наименьшее суммарное значение внутрикластерных дисперсий. Для графического представления результатов кластерного анализа использовались методы многомерного шкалирования [15].

### Интерпретация полученных результатов

Первоначальный набор представлен 22 индикаторами, проверка их взаимосвязи с типом профильности занятости позволила выделить ряд наиболее значимых (табл. 1). Индикаторы, по которым не выявлена значимая связь (например, период адаптации, формы закрепления трудовых отношений, возможности организации в обеспечении роста величины заработной платы или карьерного продвижения и др.), отражают зрелость профессионального выбора и целевого долговременного закрепления в организации.

Таким образом, подтверждается тезис о том, что первое место работы после окончания вуза рассматривается выпускником чаще как стартовая площадка для приобретения опыта, актуализации потенциала (в случае профильной занятости) и роста ценностного предложения для работодателя. Выпускники готовы к ненормированному рабочему дню и к незакрепленным трудовым взаимоотношениям с работодателем. Их готовность принимать определенные допущения (тяготы) при трудоустройстве ограничена во времени, так как при более позднем трудоустройстве эти допущения становятся значимыми. Такая ситуация усугубляет проблему высоких барьеров для выпускников, попадающих на профильный рынок труда, и сужает возможности работодателя по трудоустройству молодых специалистов из-за высокой вероятности их последующего ухода.

### Кластеризация типов трудоустройства

В ходе классификации выпускников по определенным выше индикаторам (см. табл. 1) выделено три кластера, наглядно представленных на рисунке.

Полученное разбиение на кластеры взаимосвязано с типом профильности трудоустройства<sup>4</sup> (табл. 2). В первом кластере преобладает

<sup>3</sup> Данные СИМТ по региональной выборке сильно ограничены. В 2010–2012 гг. объемы выборки по опросу молодых специалистов в Иркутске и Новосибирске составили 24 и 36 анкет соответственно [15]. В авторском исследовании применяется дифференцированный подход к выбору выпускников по критериям: направление (профиль) подготовки («Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика труда»); форма обучения (дневная), период обучения, вуз, регион проживания, что не представляется возможным сделать в указанных выше выборках.

<sup>4</sup> Статистика хи-квадрат составила 65,88, значима на 0,1 %-ном уровне.

## Значимые индикаторы параметров трудоустройства выпускников вузов (первое место работы)

| № | Индикатор параметров трудоустройства                           | Статистика хи-квадрат | Характеристика связи индикатора с типом профильного трудоустройства   |
|---|--|-----------------------|---|
| 1 | Форма занятости  | 3,26*                 | Полная занятость обеспечивает большую вероятность закрепления в стартовых должностях. Стартовые должности по непрофильной занятости могут выступать базовым условием последующего безвозвратного ухода из приобретенной профессии. Частичная занятость чаще обуславливает возврат выпускника к работам по профильной занятости  |
| 2 | Продолжительность поиска работы                                | 17,99***              | Длительный поиск работы имеет положительную связь с трудоустройством не по специальности, при этом частота отказов в период поиска работы не влияет на тип профильной занятости. Вероятно, понимание выпускниками объективных ограничений возможностей трудоустройства делает их устойчиво восприимчивыми к отходам в приеме на работу  |
| 3 | Мера использования профподготовки                              | 91,57***              | Большая актуализация профессионального потенциала на стартовых должностях обеспечивает закрепление в полученной профессии   |
| 4 | Привлечение к сверхурочным работам                             | 23,73***              | Ненормируемый график работы характерен для непрофильной занятости. Частое использование сверхурочных работ влияет на снижение частоты профильного трудоустройства, поскольку в этих условиях сужаются возможности реализации иных ценностных предпочтений молодых специалистов  |
| 5 | Продолжительность работы в организации                         | 12,49**               | Выявлена сильная связь чистых типов занятости [2] с продолжительностью работы в организации. Чем более длителен период работы, тем более вероятно устойчивое закрепление в должности. Перевод в группу профильной занятости возможен на ранних сроках трудовой деятельности, поэтому непрофильное трудоустройство студента не освобождает от необходимости действий по его продвижению и закреплению. Вводятся временные ограничения на реализацию таких действий. Сила связи для «размытых» типов занятости существенно слабее. Частота перемещений и смены мест работы в таких группах выше. Это характеризует колеблющуюся позицию занятости и подверженность влиянию случайных факторов   |
| 6 | Частота карьерных продвижений                                  | 7,05*                 |   |
| 7 | Зарботная плата во время испытательного периода                | 13,97**               | Величина заработной платы определяет вероятность закрепления в профессии. Если уровень заработной платы во время испытательного периода не удовлетворяет ценностные ожидания выпускника, то переходы в иные группы (непрофильное и непрофильное с опытом работы по специальности) учащаются. Переход в эти группы сопровождается меньшим приростом заработной платы. Движение выпускников из группы непрофильного трудоустройства в профильно-возвратную чаще сопровождается более низким приростом величины заработной платы. Это может характеризовать осознанность перехода и избирательность совершаемых действий. Переход с введением допущений (ограничивающих успешность профильного трудоустройства) на краткосрочный период связан с ожиданиями в будущем роста удовлетворенности профессиональной деятельностью |
| 8 | Величина прироста заработной платы                             | 7,84**                |   |
| 9 | Мера удовлетворенности работой, в том числе: заработной платой | 5,62*                 | Переход выпускников в группу занятости «непрофильное с опытом работы по специальности» показывает значимую связь с мерой удовлетворенности величиной заработной платы. Выпускники, имеющие неподходящий опыт работы по профессии, располагают данными для сравнения материальных возможностей на разных должностях. Высокая активность выпускника на рынке труда (в поиске «лучшего места») позволяет обеспечивать большее удовлетворение материальных притязаний   |

| № | Индикатор параметров трудоустройства | Статистика хи-квадрат | Характеристика связи индикатора с типом профильного трудоустройства |
|---|--------------------------------------|-----------------------|---|
|   | профессиональным развитием           | 7,15**                | +   |
|   | графиком работы                      | 6,56**                | +   |
|   | взаимоотношениями в коллективе       | 11,89*                | +   |

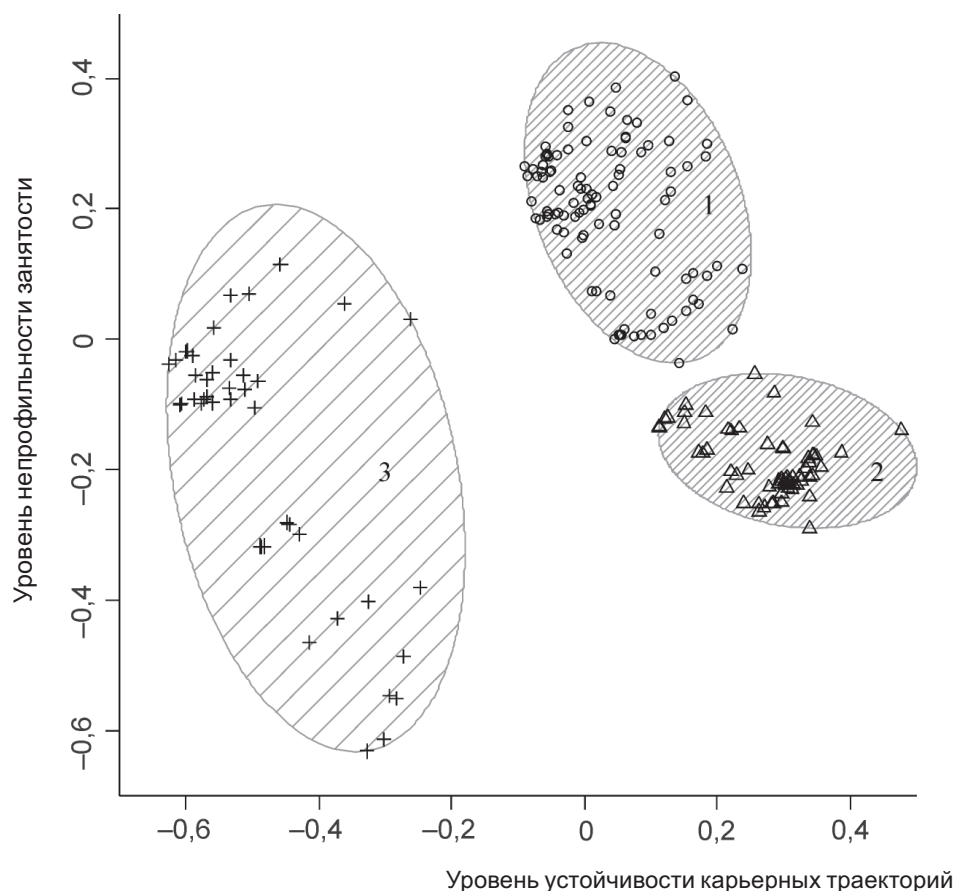
Движение по «размытым» группам профильной занятости характеризуется существенно различной мерой удовлетворенности профессиональным развитием. Группа выпускников с профильно-возвратным типом трудоустройства демонстрирует большую удовлетворенность, что, в свою очередь, подкрепляет осознанность перехода даже при условии снижения величины заработной платы

Для профильно-возвратного типа трудоустройства характерна большая неудовлетворенность предлагаемыми организационными графиками работы. Сравнение с иным опытом работы позволяет рассматривать индикатор в виде значимого ограничения при возвращении с непрофильной деятельности в профильную

Частая смена работодателей в «размытых» группах сопряжена со снижением удовлетворенности. Закрепление выпускника в устойчивых формах профильной занятости обуславливает большую удовлетворенность взаимодействиями с коллегами и руководством

Примечание. «+» и «-» показывают направление связи с уровнем непрофильности занятости; \* значим на 10 %-м уровне; \*\* значим на 5 %-м уровне; \*\*\* значим на 1 %-м уровне.





Кластеры выпускников (1-й, 2-й, 3-й) на рынке труда в разрезе значимых параметров трудоустройства

Таблица 2

## Распределение типов трудоустройства по кластерам

| Характеристики кластера |           |                 | Тип трудоустройства, % от числа попаданий в кластер |                      |   |              |
|-------------------------|-----------|-----------------|---|----------------------|---|--------------|
| номер                   | размер, % | средний диаметр | профильное  | профильно-возвратное | непрофильное с опытом работы по специальности | непрофильное |
| 1                       | 48,5      | 0,47            | 8,6   | 10,4                 | 3,9   | 25,5         |
| 2                       | 30,7      | 0,45            | 18,5  | 3,5                  | 6,5   | 2,2          |
| 3                       | 20,8      | 0,53            | 4,8   | 6,1                  | 0,9   | 9,1          |

закрепление выпускников на рынке труда по непрофильному типу трудоустройства, во втором — по профильному, для третьего характерны самые низкие значения частоты трудоустройства по типам «профильное» и «непрофильное с опытом работы по специальности» и средние — по типу «профильно-возвратное» в сравнении с другими кластерами. Исходя из этого дана интерпретация системе координат, полученной в результате многомерного шкалирования (см. рисунок). Отрицательный уровень устойчивости карьерных траекторий характерен для «размытых» типов трудоустройства, положительный — для чистых. При отрицательном

уровне непрофильности занятости преобладают выпускники с профильным трудоустройством, при положительном — с непрофильным.

Поскольку не удалось выделить отдельный кластер по типам трудоустройства «профильно-возвратное» и «непрофильное с опытом работы по специальности», то можно говорить о наличии на рынке труда трех основных групп выпускников. Первая включает выпускников, движущихся по устойчивой карьерной траектории непрофильной занятости; вторая — по профильной. Эти группы характеризуют так называемые «чистые типы трудоустройства», которые обладают существенной дифференциацией

по параметрам трудоустройства. В отдельную группу выделяем выпускников, которые до сих пор находятся в стадии выбора и формирования профессиональной принадлежности. Для этой группы характерна значительная дифференциация параметров трудоустройства выпускников, так как выявлено наибольшее внутриклассовое рассеивание (см. рис. 1). Поисковая траектория профессионального становления заложена в основу так называемых «размытых типов трудоустройств» — профилно-возвратного и непрофилно с опытом работы по специальности.

Размерность кластеров подтверждает положение о значительном преобладании на рынке непрофилного типа трудоустройства (практически каждому второму выпускнику анализируемых направлений подготовки в обозначенные в исследовании сроки не удается закрепить по профилю полученной специальности). Менее трети выпускников работают по специальности, а каждый пятый находится в стадии становления и поиска профессионального приложения. Анализ способов закрепления выпускников на рынке труда в течение двух лет вы-

являет негативную тенденцию «ухода» с профилного рынка практически каждого второго молодого специалиста и обозначает угрозу потери еще более 20 % выпускников. Сложившаяся ситуация подтверждает необходимость сопровождения обучающихся в процессе становления образовательно-карьерных траекторий [3] и использования инструментов содействия их профилной занятости. Сокращение продолжительности периода обучения в вузе по форме бакалавриата может в дальнейшем существенно усугубить ситуацию. Поэтому актуальна разработка механизмов длительного сотрудничества вузов с инфраструктурными институтами рынка труда (консалтинговыми агентствами, специализирующимися на вопросах карьеропостроения, центрами профессионального продвижения, учебными центрами предприятий и пр.).

Для интерпретации результатов кластерного анализа выявлена мера сопряженности между переменными, по которым проводилась классификация, и индикатором принадлежности к кластерам (табл. 3).

Таблица 3

**Распределение выпускников по типам трудоустройства (кластерам) в зависимости от типобразующих факторов**

| Переменные  | Кластеры |      |      |
|---|----------|------|------|
|   | 1        | 2    | 3    |
| Форма занятости   |          |      |      |
| — полная  | 48,5     | 30,8 | 0    |
| — частичная   | 0        | 0    | 19,4 |
| — разовая подработка  | 0        | 0    | 1,3  |
| Мера использования полученной профподготовки, %                             |          |      |      |
| — низкая (менее 35)   | 35,9     | 0    | 13,4 |
| — средняя (от 35 до 60)   | 12,5     | 0    | 2,6  |
| — высокая (свыше 60)  | 0        | 30,8 | 4,8  |
| Величина заработной платы во время испытательного периода, тыс. руб.        |          |      |      |
| — до 10   | 16,5     | 7,8  | 11,7 |
| — от 10 до 20   | 23,8     | 19,5 | 6,1  |
| — свыше 20  | 8,2      | 3,5  | 3,0  |
| Продолжительность поиска работы, месяцы                                     |          |      |      |
| — до 2  | 22,5     | 13,4 | 13,0 |
| — от 2 до 5   | 14,3     | 13,0 | 5,2  |
| — свыше 5   | 11,7     | 4,3  | 2,6  |
| Продолжительность работы в организации, месяцы                              |          |      |      |
| — до 5  | 16,0     | 10,4 | 6,9  |
| — от 5 до 12  | 19,9     | 9,1  | 10,4 |
| — свыше 12  | 12,6     | 11,2 | 3,5  |
| Величина прироста заработной платы за время работы в организации, тыс. руб. |          |      |      |
| — до 3  | 20,3     | 13,4 | 7,8  |
| — от 3 до 7   | 13,9     | 13,0 | 8,7  |
| — свыше 7   | 14,3     | 4,3  | 4,3  |

Для первого и второго кластера наиболее существенными являются переменные «форма занятости» и «мера использования профессиональной подготовки». Выявлено различие между формами занятости: так, в случаях чистых типов трудоустройств доминирует полная занятость, в размытых — частичная. Способы организации трудовой деятельности в современной практике управления постепенно расширяются. Все чаще в крупных международных организациях создаются виртуальные рабочие места и используются дистанционные формы занятости. Многими специалистами отечественных предприятий режим неполного рабочего дня расценивается как временная занятость, обусловленная ситуативными факторами (например, рождение детей, совмещение разных видов деятельности или поиск новой работы). Изменение общественных стереотипов о приемлемых формах занятости — длительный процесс, находящийся в стадии становления.

Величина заработной платы во время испытательного периода — существенная переменная для формирования чистых типов трудоустройств, а величина ее прироста — для формирования размытых типов. Смена сущностной составляющей переменных, описывающих уровень материального благополучия, значима. В случае профильного трудоустройства важна величина вознаграждения за труд, в то время как при непрофильной занятости ключевыми являются перспективные возможности реализации доминирующих ценностных предпочтений за счет роста величины вознаграждения. Непрофильный тип занятости чаще представляет возможности получения более высокой заработной платы и последующего ее прироста. Верхний порог прироста исходного уровня заработной платы (определенный через третий квартиль) на непрофильных работах в сравнении с профильными выше на 37,5 %, а в сравнении с профильно-возвратными — на 46,6 %. Возможности организации в материальном обеспечении молодых специалистов, трудоустроенных по специальности, более скромные. Сложившаяся ситуация является следствием несбалансированности структуры спроса и предложения на рынке труда. При положительной динамике спроса абитуриентов на высшее образование исследователями фиксируется значительное рассогласование между сформированным потенциалом выпускника и его востребованностью в бизнес-среде. Значительный разрыв в оценках отражает дефицит профессионального образования на фоне вы-

сокого уровня образованности трудовых ресурсов. Этим противоречием часто объясняют причины низких темпов развития реального сектора экономики, ограничения в усилении инновационной активности и эффективности хозяйственной деятельности. Действительно, сложно обеспечить высокие значения производительности труда специалистам, не имеющим соответствующей профильной подготовки и вынужденным формировать профессиональный потенциал непосредственно в трудовой деятельности. Следствием этого является снижение ценности высшего образования<sup>5</sup> и ослабление доверия к основному из сигналов рынка труда — диплому о профессиональной подготовке.

Доминирующими ценностными предпочтениями молодых специалистов, помимо профессионального становления, являются отделение от родительской семьи и создание собственной. Для их реализации важен уровень материального обеспечения. Данные иллюстрируют смещение акцентов респондентов в оценке состоятельности с профессиональных на материальные. Современному поколению выпускников присуща большая событийная насыщенность образовательно-карьерных и жизненных траекторий на фоне сокращения временных периодов их ожидания и реализации. Отмечается переход от последовательно-поступательных способов карьеростроения к параллельно-стремительным. При наличии более высокого уровня материального вознаграждения на непрофильных работах большинство выпускников выбирает их и не соглашается испытывать финансовые ограничения в текущем периоде ради потенциально-ожидаемого материального благополучия в будущем.

Текущая конъюнктура рынка труда способствует укреплению неблагоприятной ситуации с преобладанием непрофильной занятости. Выпускникам более доступна информация о величине спроса работодателей, готовых трудоустроить без специальной подготовки, и привлекателен более сдержанный уровень требований к профессиональному потенциалу. Объяснения выпускников (то, что работа не по профилю приобретаемой профессии способствует накоплению трудового опыта) представляются малоубедительными, поскольку обычно работники закрепляются на таких предприятиях (табл. 3). Мо-

<sup>5</sup> Более трети студентов вузов задумываются о необходимости второго высшего образования по иной специальности, и каждый пятый реализует это решение еще во время обучения в вузе [18].



бильность на рынке труда и неустойчивость занятости выпускников, образующих третий кластер, сужает значимость переменных «величина заработной платы» и «величина ее прироста». Это способствует снижению возможностей самоопределения и регулирования выпускниками поиска работы и росту влияния на этот процесс ситуативных факторов.

Типообразующие признаки могут быть упорядочены по степени влияния на формирование кластеров следующим образом (по мере снижения значений статистики хи-квадрат):

- 1) форма занятости (231<sup>\*\*\*</sup>);
- 2) мера использования профподготовки (196<sup>\*\*\*</sup>);
- 3) заработная плата во время испытательного периода (15,61<sup>\*\*\*</sup>);
- 4) продолжительность поиска работы (9,14<sup>\*</sup>);
- 5) прирост заработной платы на первом месте работы (7,80<sup>\*</sup>);
- 6) продолжительность работы в организации (7,53).

Интерпретация выделенных кластеров позволяет оценить вероятность смены выпускником типа трудоустройства (табл. 4).

## Выводы

Таким образом, к ограничителям профильной занятости можно отнести:

- незначительную скорость обновления и создания новых рабочих мест, предполагающих использование потенциала высококвалифицированных сотрудников;
- высокую требовательность к уровню профессиональной подготовки и личностной компетентности;
- низкоконкурентные ставки заработной платы и сдержанные возможности для ее дальнейшего роста;
- ограниченное использование адекватных ценностным приоритетам молодых специалистов технологий адаптации и закрепления в должности;
- более сдержанную рекламную кампанию по привлечению новых специалистов.

Высокая вероятность поворотного движения по размытым типам трудоустройств в направлении непрофильной занятости позволяет прогнозировать сужение предложения профильного регионального рынка труда.

Итак, в нашей работе дополнены и углублены результаты исследований о структуре

Таблица 4

### Характеристика распределения выпускников по преобладающим типам трудоустройств и основания для смены места работы

| Кластер | Характеристика трудоустройства выпускников  | Вероятность и основания для изменения типа трудоустройства   |
|---------|---|--|
| 1       | Выпускники с низкой мерой использования полученной профессиональной подготовки, нашедшие работу в сжатые сроки, трудоустроенные в организациях на условиях полной занятости с высокой ценовой политикой оплаты труда. Превалирует долгосрочное закрепление трудовых отношений с работодателем                             | Низкая, в силу утраченного профессионального потенциала, упущенных возможностей и высокой меры удовлетворенности работой в организации   |
| 2       | Выпускники, быстро трудоустроившиеся на работу по специальности, с высокой мерой востребованности сформированного профессионального потенциала. Выпускники, трудоустроенные в организации, реализующие сдержанную политику вознаграждения и имеющие намерение долгосрочного взаимодействия с работодателем                | Низкая, поскольку актуализировался и наращивается профессиональный потенциал, ожидается удовлетворение ценностных предпочтений в ближайшей перспективе   |
| 3       | Выпускники, быстро нашедшие работу, отличающуюся низкой мерой актуализации профессионального потенциала, в организациях, предлагающих среднерыночную стоимость труда на условиях частичной занятости. Взаимодействие с работодателем ограничено во времени с перспективной направленностью расторжения трудовых договоров | Высокая, так как имеется опыт смены мест работы, отработаны технологии поиска и отбора, отсутствует определенность в выборе ценностных предпочтений при профессиональной реализации, не предоставляются условия для повышения заработной платы |

распределения выпускников на рынке труда. Обоснован необходимый и достаточный набор индикаторов, имеющих значимую связь с результирующей величиной — профильной занятостью. Использование индикаторов позволяет выявить вектор траектории профессионального становления и закрепления на рынке труда, меру актуализации профессионального потенциала, сформированного в вузе, и устойчивость намерения выпускника продолжить работать по профессии.

Полученные результаты подтверждают наличие существенных барьеров для входа молодых специалистов на профильный рынок труда. Воздействие институциональных регуляторов рынка ограничено, а реализация механизма распределения выпускников сопряжена со значительными потерями ресурсного обеспечения. Включение учебных заведений в механизм распределения является вынужденной необходимостью, требующей расширения спектра функциональных задач специалистов центров трудоустройств при вузах. Помимо доминирующей сегодня посреднической функции между работодателем и выпускником, значимыми становятся: диагностика профессиональной пригодности, мониторинг динамики готовности обучающихся состояться в профессии, содействие разработке стратегий трудоустройства и карьеропостроения. Расширение функциональных обязанностей требует пересмотра политики формирования кадрового обеспечения центров трудоустройств и распределения работ между структурными подразделениями вузов (выпускающими кафедрами, социологическими лабораториями, центрами профдиагностики и пр.) при сопровождении образовательно-карьерных траекторий обучающихся.

---

1. *Беляева Л. А.* Образование в России и модернизация экономики (по результатам европейского социального исследования) // Социол. исслед. 2011. № 12.

2. *Борисова А. А.* Профильное трудоустройство: сущность, типы и методика диагностики // Вестн. Омск. ун-та. Сер. : Экономика. 2013. № 4. С. 53–58.

3. *Борисова А. А., Тимофеев В. С., Тимофеева А. Ю.* Готовность будущих специалистов состояться в профессии (индикаторы мониторинга) // Труд и социальные отношения. 2013. № 2. С. 12–23.

4. Борьба с неэффективностью по-министерски [Электронный ресурс]. URL: <http://expert.ru/forum/expert-articles/25400>.

5. Динамика заполнения анкет выпускниками учреждений профессионального образования в субъектах [Электронный ресурс]. URL: <http://симт.рф/Info/Polls?id=28>

6. Как жилось и живет россиянам // Аргументы и факты. 2013. 13 февр.

7. *Капа А. Н.* Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона : моногр. М. : Спутник +, 2011. 229 с.

8. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: [http://xn--h1a1ng.xn--p1ai/docs/metodiki/komplex\\_metodika.pdf](http://xn--h1a1ng.xn--p1ai/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf)

9. *Константиновский Д. Л.* Динамика профессиональных ориентаций молодежи Сибири. Новосибирск : Наука, 1977. 173 с.

10. *Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Хохлушкина Ф. А.* Когда наступает время выбора: устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. СПб. : Изд-во РХГИ, 2001. 568 с.

11. *Миляева Л. Г., Борисова О. В.* Анализ конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений : моногр. Бийск : Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2009. 142 с.

12. *Озерникова Т. Г., Даниленко Н. Н., Крайцевич С. В.* Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. 256 с.

13. *Олдендерфер М. С., Блэшфилд Р. К.* Кластерный анализ: факторный, дискриминантный и кластерный анализ : пер. с англ. / под. ред. И. С. Енюкова. М. : Финансы и статистика, 1989. 215 с.

14. *Попов Д. С., Тюменева Ю. А., Кузьмина Ю. В.* Современные образовательные траектории школьников и студентов // Социол. исслед. 2012. Т. 334, № 2. С. 135–142.

15. *Терехина А. Ю.* Анализ данных методами многомерного шкалирования. М. : Наука, 1986. 168 с.

16. *Тимофеев В. С., Фаддеев А. В., Щеголкин В. Ю.* Эконометрика. М. : Изд-во Юрайт, 2013. 328 с.

17. *Чередниченко Г. А., Шубкин В. Н.* Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессий и трудоустройства). М. : Мысль, 1985. 240 с.

18. *Чернейко Д.* Профессиональное образование в переходной экономике // Новые знания. 1999. № 3. С. 8–10.

19. *Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С.* Карьера выпускников-менеджеров: вызовы российскому образованию // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования : сб. науч. тр. М. : ГУ-ВШЭ, 2009. С. 19–38.

20. *Linn R.* Personality, Motivation and Achievement By J. W. Atkinson and J. O. Raynor // British Journal of Psychology. 1999. Vol. 70, is. 2. May. P. 347–354.