

### ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ИНДУСТРИАЛЬНОМ РЕГИОНЕ<sup>1</sup>

#### Аннотация

Молодежь является наиболее перспективной социальной группой в плане формирования квалифицированной рабочей силы. Насколько молодежь стремится к формированию и развитию ресурсов, насколько молодежь востребована на рынке труда, какие риски существуют у нее при трудоустройстве – это ключевые вопросы, которые возникают при изучении профессиональной мобильности молодых людей в индустриальном регионе. Эти и другие вопросы актуализируют проблемы трудоустройства и профессионального продвижения поствузовской молодежи, составляющие основной предмет нашего исследования.

Цель данной статьи – изучить особенности трудоустройства и профессионального продвижения поствузовской молодежи в индустриальном регионе.

Для изучения вышеупомянутых вопросов мы использовали метод онлайн-анкетирования при помощи сервиса «Google Формы» на основе целевой квотной выборки молодых людей Свердловской области. В анкетировании приняло участие 304 человека. Квотными признаками выступили – год окончания университета (от 1 года до 5 лет) и направление подготовки в университете. Выпускники были распределены по направлению полученной в университете подготовки на 4 группы: с инженерно-техническим образованием, социально-экономическим, гуманитарным и естественно-научным. Также было проведено 2 экспертных интервью, материалы которых дополнили и углубили результаты анкетирования.

Исследование выявило две серьезные проблемы. Первая проблема связана с тем, что многие выпускники устраиваются на работу неофициально, то есть с работодателем не заключается официальный трудовой договор. Как правило, это делается в случае, если работа носит временный эпизодический характер. Вторая проблема связана с тем, что почти половина выпускников работают не по полученной в университете профессии. Особенно это характерно для выпускников социально-экономических и гуманитарных направлений подготовки.

Исходя из результатов исследования и выводов, сделанных на их основании, было разработано несколько рекомендаций, в том числе: представителям власти и бизнеса необходимо проводить информационные мероприятия по информированию молодых людей о их возможностях и преимуществах от активного участия в жизнедеятельности региона и участия во всевозможных конкурсах, олимпиадах, мероприятиях, участия в волонтерской деятельности.

**Ключевые слова:** трудовая мобильность, профессиональная мобильность, занятость молодежи, трудоустройство, индустриальный регион.

Молодежь является наиболее перспективной социальной группой в плане формирования квалифицированной рабочей силы. При этом большое значение имеют ее мотивационные ресурсы. Насколько сама молодежь стремится к формированию и развитию своих образовательных, профессиональных, квалификационных и других капиталов? С другой стороны, насколько молодежь, и особенно ее наиболее квалифицированная и перспективная часть – выпускники университетов, востребованы индустрией, бизнесом, обществом в целом? Если мы говорим, что молодежь – это перспектива для модернизирующейся экономики, то почему по-прежнему для выпускников существуют многочисленные риски – не трудоустроится по специальности, не обеспечить себе

достойный уровень жизни, оказаться неконкурентоспособным на рынке труда, не достичь самореализации в профессии и другие? Эти вопросы актуализируют проблемы трудоустройства и профессионального продвижения поствузовской молодежи, составляющие основной предмет нашего исследования.

Можно выделить несколько теоретико-методологических подходов, используемых для изучения проблем профессиональной мобильности. Рассматривая профессиональную мобильность как разновидность *трудоустройственной мобильности*, авторы говорят о том, что собственно трудовая мобильность является междисциплинарным понятием и выражается в профессиональном, квалификационном, социальном, отраслевом, территориальном и других перемещениях индивидов (Заславская) [2, с. 57]. Когда профессиональная мобильность рассматривается как процесс, связанный с функционированием рынка труда, его тенденциями и условиями, анализируется формирование рабочей силы на рынке труда и влияние данных факторов на перемещение молодежи, мы говорим о *социо-экономическом подходе*. Особое внимание в концепциях авторов подхода уделяется влиянию на профессиональное перемещение молодежи различных социальных институтов, прежде всего образования и рынка труда (Радаев, Ключарев) [3, с. 62-64]. В *стратификационном подходе* профессиональная мобильность исследуется в связи с проблемой неравного доступа различных социальных групп к ресурсам в современном обществе. Учеными этого подхода выделяются высоко-ресурсные и низко-ресурсные группы, у которых возникают разные возможности вертикальной мобильности (Д. Л. Константиновский, Г. А. Чередниченко) [4, с. 143]. Еще один подход – *психолого-ориентированный*. В нем, если рассматривать профессиональные и образовательные ориентации индивидов, мотивационные факторы и карьерные устремления индивидов, мобильность связывается с процессом выбора профессии и профессиональным самоопределением индивидов (Дьяченко, Зеер, Кандилович) [5, с. 693-697]. Чтобы исключить методологический разрыв между макро и микроуровнями анализа процесса профессиональной мобильности молодежи, его необходимо изучать с позиций интегративного подхода, как сложный процесс перемещений молодежи, затрагивающий макро и микроуровни социальной системы, протекающего в результате взаимодействия объективных институциональных условий и внутренних ориентаций и побуждений к профессиональному саморазвитию молодежи [1, с. 104].

Цель данной статьи – изучить особенности трудоустройства и профессионального продвижения поствузовской молодежи в индустриальном регионе. Рынок труда индустриального региона имеет свою специфику: с одной стороны, есть много предложений и вакансий для молодых профессионалов в сфере промышленного производства, но с другой, существует высокая конкуренция между выпускниками и более старшими возрастными группами, имеющими опыт работы по специальности. Это, на наш взгляд, накладывает определенный отпечаток на ситуацию трудоустройства, в которой находятся выпускники вузов индустриального региона.

Выводы статьи базируются на результатах онлайн-анкетирования при помощи сервиса «Google Form» выпускников вузов крупного индустриального региона – Свердловской области. Использована целевая квотная выборка (N=304). Квотными признаками выступили – год окончания университета (от 1 года до 5 лет) и направление подготовки в университете. Выпускники были распределены по направлению полученной в университете подготовки на 4 группы: с инженерно-техническим образованием, социально-экономическим, гуманитарным и естественно-научным. Также было проведено 2 экспертных интервью, материалы которых дополнили и углубили результаты анкетирования.

Согласно результатам исследования, получение высшего образования остается значимым лифтом мобильности для молодых людей из средних и малых городов, а также сельских поселений. Большая часть опрошенных (65,8 %) до поступления в университет проживала в Екатеринбурге (рис. 1). 21,7 % респондентов до поступления жили в среднем или малом городе, а 7,6 % – в сельском поселении. Молодёжь стремится покинуть средние и малые города, сельские поселения и переехать в крупный город, которые предоставит молодым людям куда

больше перспектив для развития и построения карьеры. В связи с этим, интересен ответ эксперта на вопрос о поддержке молодых людей при поступлении в вузы другого города: «Таким ребятам предоставляется льготное проживание в общежитиях. Некоторые вузы предоставляют абитуриенту список надежных арендодателей, чтобы он не был обманут при поиске места жительства. При самом поступлении им не обязательно ездить в выбранный город, можно отправить все документы по почте. Некоторые вузы вообще предоставляют возможность отправить документы электронной почтой. Получив статус студента, им предоставляются льготы на услуги транспорта, развлекательные мероприятия и многое другое».

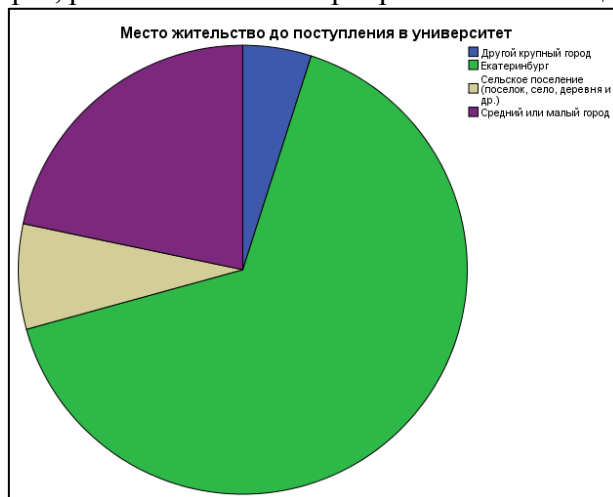


Рис. 1. Распределение ответов респондентов о месте жительства до поступления в университет

Среди опрошенных нами молодых людей большинство составили выпускники гуманитарных специальностей (50 %), существенная часть получили социально-экономическое образование (35 %) и около 15 % – выпускники технических и естественнонаучных направлений. Большинство выпускников довольны полученным образованием – практически 59 % респондентов по пятибалльной шкале выбрали оценки 4 и 5 (рис. 2). Однако есть и отрицательные моменты – 36 % респондентов поставили низкие оценки – 2 и 3. Пять процентов выпускников крайне недовольны своим образованием (поставили только 1 балл).

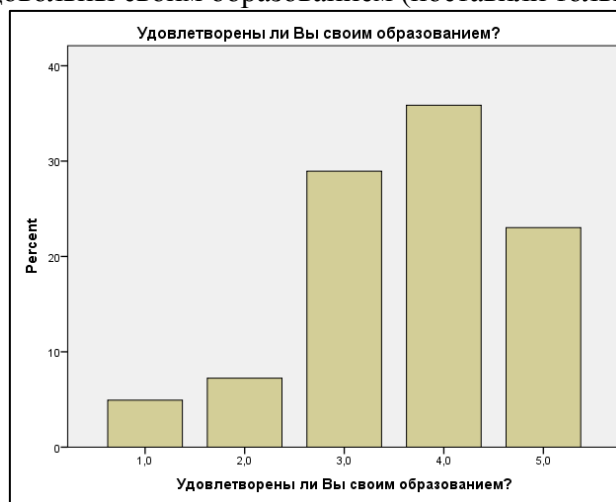


Рис. 2. Распределение ответов респондентов об удовлетворенности своим образованием

В данный момент 80 % респондентов трудоустроились и работают. При выборе работы для них основными мотивами выступали: материальный фактор (64,8 %), условия труда и карьерный рост (37,7 %), при этом лишь 13 % респондентов были важны общение с людьми и польза обществу. Половина опрошенных были трудоустроены уже во время обучения, почти 37 % нашли работу сразу же после окончания университета, остальные находились в поиске работы от 1 до 3 лет (таблица 1).

Таблица 1

## Распределение ответов респондентов о длительности поиска работы

Как быстро Вы нашли работу после окончания университета?	% от ответивших
Сразу же после окончания университета	37,4
Работал(-а) во время обучения	51,0
Через 1-2 года	6,2
Затрудняюсь ответить	4,5
Находился(-ась) в поиске более 3 лет	0,8
Итого ответивших:	100,0

В целом большинство респондентов не считают, что найти работу было очень тяжело: средняя оценка трудности нахождения работы по массиву составила 2,8 баллов по пятибалльной шкале, при этом она колеблется в зависимости от направлений подготовки в университете от 2,3 баллов среди выпускников инженерно-технического направления до 3,4 среди выпускников медицинских направлений. Тем не менее, 20 % выпускников в настоящее время не работают. С какими обстоятельствами связаны трудности поиска работы после университета?

Проблемы и трудности при поиске работы и трудоустройстве, согласно ответам выпускников различных направлений подготовки, представлен в таблице 2. Из данных таблицы 2 можно заметить, что выпускники инженерно-технических специальностей испытывают наименьшие проблемы с трудоустройством. Среди самых значимых сложностей выпускники всех направлений отметили отсутствие опыта работы, низкую заработную плату и отсутствие желаемых вакансий. Такая ситуация отчасти отражает специфику рынка труда индустриального региона, где большинство рабочих мест предлагается на крупных предприятиях промышленности, при этом уровень оплаты труда в сфере производства низкий или ниже среднего.

Таблица 2

## Оценка проблем трудоустройства выпускниками различных направлений подготовки, в %

Какие сложности возникли при поиске работы?	Какое направление подготовки Вы закончили?, %				
	Социально-экономические науки	Технические науки	Естественные науки	Гуманитарные науки	ИТОГО:
отсутствие подходящих вакансий	43,4	21,7	28,6	37,4	37,4
отсутствие интереса со стороны работодателя	21,7	8,7	28,6	17,9	18,9
низкая заработная плата	53,0	34,8	57,1	36,6	43,2
психологический барьер	12,0	4,3	7,1	9,8	9,9
сложности отсутствовали	8,4	43,5	7,1	20,3	17,7
отсутствие опыта работы	57,8	26,1	57,1	48,8	50,2
отсутствие компетенций	18,1	8,7	21,4	13,8	15,2
Другое	4,8	4,3	0,2	18,0	11,6
ИТОГО:	224,1	160,9	207,1	207,3	208,6

\*\* Поскольку каждый опрошенный мог дать несколько ответов одновременно, сумма % в ИТОГО может быть больше

Самым действенным способом избежать подобных проблем является деятельность по выбранному направлению уже во время обучения, отмечают эксперты, приводя в пример стажировки, практики от образовательного учреждения в организациях, предприятиях, которые соответствуют направлению студента. Человек, применивший данные меры, по окончании обучения уже имеет некий задел перед другими выпускниками, на него есть спрос.

Согласно данным нашего опроса официальное трудоустройство имеют 82 % респондентов, остальные устроены неофициально. Опрос показал, что половина опрошенных респондентов работают не по профессии. Эксперты знают о данной проблеме и утверждают, что власти и образовательные учреждения с ней борются. Одним из методов по урегулированию данной ситуации являются тесты и занятия по профориентации, которые проводятся в школах и вузах. Однако, среди трудоустроенных респондентов, практически все довольны своей текущей занятостью, выбирая в среднем по пятибалльной шкале от 3,4 до 4,3 баллов при ответе на вопросы об удовлетворенности отдельных элементами работы (удовлетворенность организацией, должностью, руководством, отношениями в коллективе и заработной платой). Данная статистика наталкивает на вывод, что работа по другой профессии не всегда плохой вариант.

На вопрос о желаемой должности практически половина респондентов ответила, что хотели бы занимать руководящую должность, однако практически все из них занимают должность специалиста или менеджера. У большей половины респондентов с начала профессиональной карьеры никогда не было повышения в должности, четверть респондентов имела одно повышение в должности, другая четверть более одного раза.

Среди респондентов, сменивших место работы, большинство делали это 2 или 3 раза. Также есть лица, которые переходили в другие компании 6 и более раз – 10 % респондентов. Объясняя причины частых смен места работы, респонденты в основном жалуются на низкую заработную плату, рутинную работу и на некомфортную атмосферу в коллективе. При этом 64 % опрошенных, при смене места работы сопутствовало повышение в должности, и 88 % – повышение в заработной плате. Среди тех, кто планирует в ближайшее время сменить место работы (22 %), сделают это из-за интереса к другой профессии или повышению заработной платы.

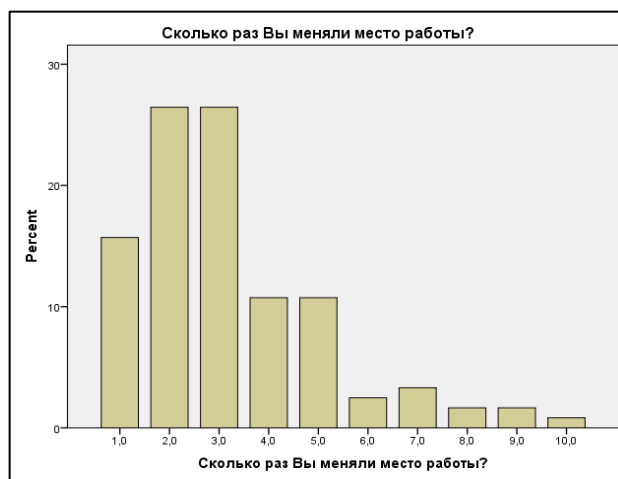


Рис. 3. Распределение ответов респондентов о количестве смен места работы

Практически все респонденты, у кого отсутствовала занятость, заинтересованы найти работу. Как и в случае с респондентами, которые имеют работу, безработные респонденты ориентируются в основном на доход, условия труда и карьерный рост. Причины отсутствия занятости также совпадают с проблемами при поиске у тех, кто уже имеет работу – отсутствие опыта, отсутствие вакансий и низкая зарплата.

Респонденты хотели бы реализовать свой потенциал в равной мере в административной и предпринимательской сферах (рис. 4). Почти пятая часть заинтересованы в работе в сфере образования и культуры. Меньшинство видят себя в науке, политике и в сфере производства. При этом большинство респондентов утверждает, что их желаемая сфера деятельности соответствует полученной профессии.

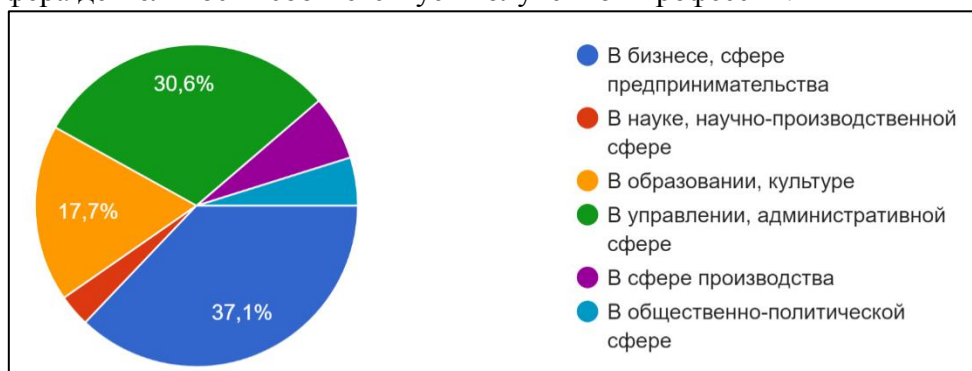


Рис. 4. Распределение ответов респондентов о желаемых сферах занятости

Несмотря на большую мотивацию и желание занять высокую должность лишь 50 % респондентов в данный момент находятся в поисках другой работы, остальные не предпринимают никаких попыток.

На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы:

1. Выпускники считают, что найти работу после окончания университета не очень затруднительно. Молодые люди трудоустраиваются еще во время учебы и остаются на этом месте работы уже имея диплом. Наиболее эффективный способ трудоустройства сегодня, и согласно ответам молодежи, и по мнению экспертов, – сочетание работы и учебы в университете.

2. Тем не менее при трудоустройстве у молодых людей возникают трудности. Основные из них: отсутствие опыта работы; низкая заработная плата на предлагаемых работодателем рабочих местах; отсутствие вакансий в соответствии с полученной в университете профессиональной подготовкой.

3. Среди трудоустроенных уровень профессиональной мобильности выше, так как у этих людей есть мотивация к развитию. Практически каждый из них желает получить лучшую должность.

4. Некоторые выпускники трудоустраиваются без заключения трудового договора, что в последствии может привести к серьезным социально-правовым проблемам и даже препятствовать их профессиональному и карьерному росту.

5. В основе перемещений молодежи лежат мотивы достижения экономического статуса и материального благополучия. Мотивы саморазвития, профессиональной и личностной самореализации играют незначительную роль.

Исходя из вышеперечисленных проблем было разработано несколько рекомендаций. Во-первых, существует необходимость в разработке государственных программ по поддержке молодых инициатив, информировать об имеющихся молодежи. Во-вторых, ВУзам необходимо теснее проводить работу по взаимодействию с работодателями, предоставлять возможность студентам найти будущие направления трудоустройства, а возможно и уже во время учебы получить стажировку в крупной организации или даже постоянное место работы. В-третьих, представителям власти и бизнеса необходимо проводить информационные мероприятия по информированию молодых людей о их возможностях и преимуществах от активного участия в жизнедеятельности региона и участия во всевозможных конкурсах, олимпиадах, мероприятиях, участия в волонтерской деятельности.

### Библиографический список

1. Брайнин Б. А. Профессиональная мобильность молодежи: анализ основных подходов в социологической науке : материалы IV междун. науч. -практич. конф. «Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий» / Б. А. Брайнин, Я. В. Дидковская. Екатеринбург: издательство «УрФУ», 2018. С. 101-105.
2. Заславская Т. И. Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования / Т. И. Заславская // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. 1974. С. 57.
3. Ключарев Г. А. Образование и рынок труда: региональный аспект : материалы II междун. науч. -практич. конф. «Развитие российской системы государственного управления: реалии современности, тенденции, перспективы» / Г. А. Ключарев. Калининград: издательство «Аксиос», 2017. С. 62-64.
4. Константиновский Д. Л. Молодежь и образование. Методологические вопросы и опыт социального прогнозирования на материалах социологических обследований в Новосибирской области : монография / Д. Л. Константиновский, В. Н. Шубкин. Москва: издательство «Наука», 1977. 159 с.
5. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему / Л. С. Пилецкая // Молодой ученый. 2014. № 2. С. 693-697.

B. Braynin, Y. Didkovskaya

### THE PROBLEM OF EMPLOYMENT AND PROFESSIONAL PROMOTION OF GRADUATES IN THE INDUSTRIAL REGION

#### Abstract

Young people are the most promising social group in terms of building a skilled workforce. How much young people strive for the formation and development of resources, how much young people are in demand in the labor market, what risks they have in employment – these are the key issues that arise in the study of professional mobility of young people in the industrial region. These and other questions actualize the problems of employment and professional promotion of post-graduate youth, which are the main subject of our study.

The purpose of this article is to study the peculiarities of employment and professional promotion of post-graduate youth in the industrial region.

To study the above-mentioned issues, we used the method of online survey using the service «Google Forms» based on the target quota sample of young people of the Sverdlovsk region. 304 people took part in the survey. Quota signs were - the year of graduation (from 1 to 5 years) and the direction of training at the University. Graduates were distributed in the direction of training received at the University into 4 groups: with engineering and technical education, socio-economic, humanitarian and natural science. Also, 2 expert interviews were conducted, the materials of which supplemented and deepened the results of the survey.

The study identified two major problems. The first problem is related to the fact that many graduates get a job unofficially, that is, an official employment contract is not concluded with the employer. As a rule, this is done if the work is temporary episodic. The second problem is related to the fact that almost half of the graduates do not work in the University profession. This is especially true for graduates of socio-economic and humanitarian areas of training.

Based on the results of the study and the conclusions made on their basis, several recommendations were developed, including: representatives of government and business need to carry out information activities to inform young people about their opportunities and benefits from active participation in the life of the region and participation in various competitions, competitions, events, participation in volunteer activities.

**Keywords:** labor mobility, professional mobility, youth employment, employment opportunity, industrial region.