

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЧИН НЕСООТВЕТСТВИЯ УРОВНЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗ-а ТРЕБОВАНИЯМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

LABOR MARKET RESEARCH
FOR DEFINITION OF THE REASONS
OF DISCREPANCY OF LEVEL OF TRAINING
OF UNIVERSITY GRADUATES
TO REQUIREMENTS OF EMPLOYERS

*T. Bachina
A. Ersilia
S. Nikolaeva*

Annotation

In this article the questions connected with efficiency of employment of graduates of higher educational institutions are investigated. The analysis of demand for work and proposals of labor in labor market of the Ryazan region on the example of the most widespread online resources on employment is carried out. Views of various authors of a problem of discrepancy of level of training of university graduates to requirements of the market are investigated. Priorities of development of the higher education in the region are defined.

Keywords: labor market, demographic analysis, demand for work and proposal of labor, ways of employment, level of training of economists.

Бачина Татьяна Валерьевна

К.э.н., доцент, Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань

Ерзылева Анна Александровна

К.э.н., доцент, Рязанский государственный радиотехнический университет, г. Рязань

Николаева Светлана Сергеевна

Ст. экономист, ООО "Центр оценки и экспертизы собственности"

Аннотация

В данной статье исследованы вопросы, связанные с эффективностью трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Проведен анализ спроса на труд и предложения рабочей силы на рынке труда Рязанской области на примере наиболее распространенных онлайн-ресурсов по трудоустройству. Исследованы взгляды различных авторов на проблему несоответствия уровня подготовки выпускников вуза требованиям рынка. Определены приоритеты развития высшего образования в регионе.

Ключевые слова:

Рынок труда, демографический анализ, спрос на труд и предложение рабочей силы, способы трудоустройства, уровень подготовки экономистов.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов. Многие из них часто вынуждены работать не по специальности, а работодатели выделяют несоответствие качества вузовской подготовки молодых специалистов требованиям практической трудовой деятельности. Например, у выпускников-экономистов слишком общее понимание своей профессии. Молодые специалисты хорошо владеют теоретическими знаниями, но не готовы применить их на практике. Очевидно несоответствие теоретических знаний, которым обучают в высших учебных заведениях, практическим умениям, необходимым специалисту для успешного осуществления профессиональной деятельности. Большинство работодателей отмечают, что уровень подготовки выпускников высших учебных заведений не соответствует потребностям современного рынка труда. Актуальность эта проблема приобретает в условиях избытка предложения рабочей силы на рынке труда. В качестве причины сложившейся ситуации на рынке труда можно выделить не налаженный процесс заказа со стороны представителей рын-

ка труда подготовки необходимых им квалифицированных специалистов, а также отсутствие на базе высших учебных заведений системы мониторинга рынка труда, позволяющей выявлять своевременные тенденции в требованиях работодателей. Необходимость учитывать требования представителей рынка труда при подготовке специалистов в высшем учебном заведении в первую очередь связана с тем, что изменился характер взаимоотношений между системой высшего образования и рынком труда. Сейчас определять структуру, содержание профессиональной подготовки в университете, выставлять четкие требования к умениям, навыкам (компетенциям) выпускников должны сами предприятия, организации, иными словами, сам рынок труда [5].

В качестве возможных причин возникающих трудностей при трудоустройстве выпускников вузов можно выделить следующее: отсутствие опыта работы, который требуют большинство работодателей при приеме на работу; пассивное отношение выпускников к процессу поиска работы; отсутствие у выпускников полной информации об

актуальных на сегодняшний день вакансиях, а также не все выпускники знакомы с различными способами поиска работы (онлайн-порталы по трудоустройству, объявления в газетах и др.). К возможным причинам также можно отнести избыток на рынке труда специалистов определенной специальности, профессии, а также завышенные ожидания выпускников в вопросах заработной платы, должности и т.д.

Высшие учебные заведения, заинтересованные в предоставлении качественного образования, так же, как и работодатели, предъявляют к своим выпускникам ряд требований [11]. Требования вуза: владение общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями согласно ФОС ВО, отличная теоретическая подготовка. Требования работодателя: опыт работы, наличие диплома о высшем образовании, практические навыки в профессиональной деятельности, мотивация к дальнейшему обучению.

Таким образом, понятие "эффективное трудоустройство" по-разному трактуется у работодателей и вузов. Процесс эффективного трудоустройства выпускников вузов предполагает наличие следующих блоков: государство, высшее учебное заведение, выпускники, представители рынка труда (предприятия, организации и др.), службы содействия трудоустройству (онлайн-порталы по трудоустройству, центры занятости населения, кадровые агентства и др.), мониторинг современного состояния рынка труда.

В качестве современного и наиболее распространенного способа трудоустройства рассмотрим онлайн-порталы по трудоустройству. Около 5–10% выпускников высших учебных заведений в итоге успешно трудоустроиваются с использованием такого способа трудоустройства, как онлайн-порталы по трудоустройству [14]. В ка-

честве наиболее распространенных на сегодняшний момент сайтов по трудоустройству были использованы следующие: HeadHunter, Superjob, РАБОТА.RU, JOB.RU, Зарплата.ру, Карьерист.ру [6, 7, 1–4].

В табл. 1 рассмотрим соотношение актуальных резюме соискателей к предлагаемым вакансиям работодателям на рынке труда Рязанской области согласно сведениям, представленным на сайтах вышеперечисленных онлайн-порталов по трудоустройству.

Открытых вакансий на сайтах онлайн-порталов по трудоустройству Рязанской области значительно меньше чем актуальных резюме. По данным сайта Superjob соотношение количества актуальных резюме превышает количество предлагаемых вакансий работодателями больше, чем в 30 раз, по данным HeadHunter и Зарплата.ру – больше, чем в 20 раз. Такие показатели означают, что большая часть соискателей не сможет трудоустроиться на желаемую позицию, а у организаций есть большой выбор кандидатов на вакансии.

Демографический анализ рынка труда Рязанской области по половому признаку, согласно сведениям, представленным на онлайн-порталах по трудоустройству, позволяет сделать следующие выводы: по данным Superjob, можно сказать, что для мужчин вакансий предлагается в 1,3 раза больше, чем для женщин, при этом количество резюме лиц женского пола на 2 645 шт. превышает количество резюме соискателей мужского пола, что, возможно, вызвано сложившейся демографической ситуацией в регионе, где численность населения женского пола выше, чем мужского.

По данным HeadHunter, JOB.RU, Карьерист.ру количество размещенных резюме мужчин превышает количество резюме женщин в среднем в 1,2 раза. А согласно

Таблица 1.

Спрос на труд и предложение рабочей силы в Рязанской области по версии интернет-ресурсов.

№ п/п	Ресурсы	Количество открытых вакансий организаций	Количество актуальных резюме соискателей	Отношение количества актуальных резюме соискателей к количеству открытых вакансий организаций
1	HeadHunter	1 555	31 125	20,02
2	Superjob	2 005	62 745	31,29
3	РАБОТА.RU	653	27 424	41,99
4	JOB.RU	2 027	4 943	2,44
5	Зарплата.ру	373	7 617	20,42
6	Карьерист.ру	4 149	6 268	1,51

сведениям RABOTA.RU, количество резюме женщин превысило количество резюме мужчин в 1,3 раза.

Ситуация на рынке труда Рязанской области по критерию "опыт работы", согласно сведениям онлайн-порталов по трудоустройству, представлена в **табл. 2**.

Согласно сведениям HeadHunter, RABOTA.RU, Зарплата.ру для большинства из предлагаемых вакансий опыт работы не требуется. По данным Superjob и Карьерист.ру для наибольшего числа вакансий от соискателя требуется опыт работы от 1 года до 3 лет.

Более целостно представить картину рынка труда в сегменте "молодые специалисты с высшим образованием" нам поможет анализ интернет-ресурсов по категориям персонала (**табл. 3**).

По данным таблицы следует, что в рассматриваемых категориях по данным выше перечисленных онлайн-порталов по трудоустройству количество резюме превышает количество вакансий: по категории "Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия" наибольшее превышение составляет по данным RABOTA.RU в 362 раза и по данным Superjob в 52,8 раз; по категории "Банки, инвестиции, лизинг" наибольшее превышение составляет по данным RABOTA.RU в 362 раза и по данным JOB.RU в 78 раз; по категории "Управление персоналом, тренинги" наибольшее превышение составляет по данным RABOTA.RU в 63,1 раз и по данным Superjob в 58 раз.

Рассмотрим зарплатные ожидания экономистов и бухгалтеров и ценовые уровни вакансий по этим специальностям (**табл. 4**). Критерием в выборе резюме будет отсутствие опыта работы, в вакансиях – отсутствие требований к опыту работы.

По данным таблицы видно, что у молодых специалистов завышены зарплатные ожидания, и они не могут адекватно оценить себя, завышая свою "стоимость" на рын-

ке труда. Однако, следует учитывать, что сегодня рынок соискателей является рынком работодателей, когда количество актуальных резюме в десятки раз превышает количество открытых вакансий, соискателям необходимо более адекватно оценивать свои профессиональные возможности, учитывая отсутствие опыта работы. Набольшая разница между зарплатными ожиданиями соискателей и предлагаемой заработной платой работодателей по специальности "Экономист" наблюдается по данным Superjob – 6 800 руб., по специальности "Бухгалтер" также по данным Superjob – 5 400 руб. В целом средняя заработная плата по специальности "Экономист", которую предлагают работодатели для соискателей без опыта работы, согласно данным выше перечисленных онлайн-порталов по трудоустройству, составляет 19 130 руб. (по специальности "Бухгалтер" – 18 324,3 руб.). Однако соискатели в среднем рассчитывают на заработную плату в 21 525,8 руб. (по специальности "Бухгалтер" – 20 028,7 руб.).

Таким образом, проведенный анализ наглядно доказывает наличие на рынке труда Рязанской области выше обозначенной проблемы несоответствия уровня подготовки выпускников требованиям рынка труда. Это выражается в незначительном спросе на труд со стороны работодателей по сравнению со значительным предложением со стороны потенциальных работников, в десятки раз превышающем спрос на труд.

Выделенная в ходе исследования проблема несоответствия уровня подготовки выпускников вуза требованиям рынка труда затронута многими авторами, имеющими публикации на данную тематику, где они размышляют на предмет решения данной проблемы и причины ее возникновения. Так, Язовцев И. А. отмечает, что "взаимодействие работодателя с вузом должно быть неотъемлемой частью всех этапов учебного процесса". Автором выделено серьезное противоречие: государство обучает студентов так, как считает нужным по федеральным образовательным стандартам высшего образования, а конечными

Таблица 2.

Ситуация на рынке труда по критерию: опыт работы, по версии интернет-ресурсов.

Опыт работы	Количество вакансий					
	Head Hunter	Superjob	RABOTA.RU	JOB.RU	Зарплата.ру	Карьерист.ру
Не требуется	815	437	414	н/д	156	92
1 год	348	-	153	н/д	23	123
От 1-3 лет	504	802	69	н/д	111	3 564
От 3-6 лет	293	282	4 (4 года)	н/д	64 (3-5 лет)	1 277
От 6 лет	34	34	13 (5 лет и более)	н/д	19 (более 5 лет)	123

Таблица 3.

Анализ соотношений категорий персонала по версии интернет-ресурсов.

	Количество вакансий		
	Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия	Банки, инвестиции, лизинг	Управление персоналом, тренинг
<i>HeadHunter</i>			
Количество вакансий	102	122	53
Количество резюме	1829	962	668
<i>Superjob</i>			
Количество вакансий	96	170	76
Количество резюме	5 074	4 001	2119
<i>РABOTА.RU</i>			
Количество вакансий	5	3	8
Количество резюме	1 810	740	505
<i>JOB.RU</i>			
Количество вакансий	9	5	1
Количество резюме	399	390	58
<i>Зарплата.ру</i>			
Количество вакансий	35	14	6
Количество резюме	380	136	171
<i>Карьерист.ру</i>			
Количество вакансий	32	108	26
Количество резюме	524	131	157

потребителями являются частные компании, которые имеют свое представление об уровне квалификации специалиста – их потенциального сотрудника, в свою очередь главными плательщиками за обучение стали студенты [15]. То есть, высшие учебные заведения и рынок труда имеют совершенно разнонаправленное развитие, поскольку государство и предприятия реального сектора экономики имеют принципиально разные цели.

Шевелев Н.А. отмечает, что "на рынке образовательных услуг сегодня действует новый игрок – работодатель. Решение задач подготовки нужных для экономики специалистов возможно лишь при тесном взаимодействии вуза и предприятия, а для этого нужна система". [13]. Автор говорит о необходимости формирования и разработки у выпускников "дополнительных" компетенции, которые бы позволили повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Муравьева А.А., Аксенова Н.М. отмечают, что "сотрудничество между университетами и предприятиями

является ключевым инструментом как повышения качества образования, так и наиболее эффективного использования знаний в сфере труда (на предприятиях)". Отдельное место в их работе занимает рассмотрение вопроса мониторинга потребностей предприятий в знаниях и умениях (компетенциях) работников/выпускников [8].

Сабурова М.М. пишет, что "в настоящее время ощущается отсутствие системного подхода к организации эффективного взаимодействия российских вузов и работодателей, что слабо выражена инициатива как со стороны самих вузов, так и со стороны представителей бизнеса, что налицо нежелание работодателей выделять разного рода ресурсы на обеспечение эффективного взаимодействия с ВУЗами"[9].

Исследование проблем в сфере образования невозможно без оценки регламентирующих его нормативно-правовых документов. В ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [12] особое место отведено вопросам привлечения работодателей в учебный процесс образова-

Таблица 4.

Анализ отношения ожидаемого уровня оплаты труда к фактическим предложениям работодателей по версии интернет-ресурсов.

Категории	Средняя желаемая заработная плата в резюме, тыс. руб.	Средняя реальная заработная плата, предложенная в вакансиях, тыс. руб.	Разница средней ожидаемой заработной платы и реальной предложенной на рынке, тыс. руб.
<i>HeadHunter</i>			
Бухгалтер	18 367	-	-
Экономист	20 564	18 800	1 764
<i>Superjob</i>			
Бухгалтер	23 200	17 800	5 400
Экономист	25 300	18 500	6 800
<i>РАБОТА.RU</i>			
Бухгалтер	20 143	-	-
Экономист	20 583	19 100	1 483
<i>JOB.RU</i>			
Бухгалтер	19 412	17 423	1 989
Экономист	21 980	-	-
<i>Зарплата.ру</i>			
Бухгалтер	23 734	19 750	3 984
Экономист	24 978	20 120	4 858
<i>Карьерист.ру</i>			
Бухгалтер	15 316	-	-
Экономист	15 750	-	-

тельного учреждения, в частности, работодатели и их объединения выступают одними из участников в сфере образования, наряду с федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов РФ и др.

Председателем Правительства РФ 14 мая 2015 года были утверждены Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 года. Одной из основополагающих задач данного документа выступает повышение качества профессионального образования, ориентированного на современные требования экономики и общества в целом. Высшее образование в РФ контролируется федеральным органом исполнительной власти в лице Министерства образования и науки РФ, которое в качестве одной из своих целей выделяет удовлетворение потребностей экономики в высококвалифицированных профессиональных кадрах.

12 ноября 2015 года Министерства образования и науки РФ утвердило ФОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика". Согласно федеральному стан-

дарту, установлены требования к научно-педагогическим работникам, осуществляющим подготовку специалистов по программам бакалавриата. Так, среди всей совокупности научно-педагогических работников не менее 10% должны быть из числа представителей работодателей, которые не менее 3 лет осуществляют профессиональную деятельность, связанную с направленностью программы бакалавриата.

На уровне различных регионов и страны в целом разрабатываются и утверждаются различного рода государственные программы, которые нацелены на достижение определенных целевых показателей в зависимости от направленности государственной программы.

Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 – 2020 годы в качестве одной из своих целей называет обеспечение высокого качества образования в России, которое соответствует требованиям общества и перспективным задачам развития экономики. Согласно программе, доля выпускников

образовательных учреждений, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специализации, должна увеличиться с 44,4% в 2013 г. до 60% в 2020 г. В рамках подпрограммы 1 особое внимание отводится взаимодействию вузов и работодателей с целью осуществления разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ, способствующих подготовке востребованных на рынке труда специалистов. Сотрудничество высших учебных заведений и работодателей подразумевает проведение различных видов практик на рабочем месте работодателя, а также активное участие представителей работодателей в государственной итоговой аттестации выпускников. Следовательно, государственная программа рассматривает привлечение работодателей для различных целей образовательного процесса в вузе как основу для повышения эффективности высшего образования в стране.

Государственная программа Российской Федерации "Содействие занятости населения" нацелена на обеспечение всех необходимых условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. Согласно данной государственной программе, в целом по стране предполагается снижение уровня безработицы с 5,9% в 2015 г. до 5,8% в 2020 г.; доля безработных, которые зарегистрированы в органах службы занятости, в общем числе безработных должна возрасти с 23% в 2015 г. до 30% в 2020 г.; доля трудоустроившихся граждан с помощью органов службы занятости в общем числе граждан, обратившихся в подобные органы с целью помощи в трудоустройстве, увеличится с 61,5% в 2015 г. до 70% в 2020 г.; количество профессиональных стандартов, соответствующих современным требованиям экономики, по итогам 2015 г. составило 804, по итогам 2020 г. планируется достичь показателя в 1 050 стандартов.

В рамках государственной программы намечены также целевые индикаторы эффективности развития рынка труда с разбивкой на регионы. Так, рассматривая Рязанскую область, предполагается сокращение уровня безработицы с 4,7% в 2015 г. до 5% в 2020 г. На территории Рязанской области действует Государственная про-

грамма Рязанской области "О развитии сферы занятости на 2015–2025 годы", которая нацелена на достижение эффективной занятости населения Рязанской области. В рамках данной государственной программы к концу 2025 г. предполагается достижение следующих показателей: доля граждан, трудоустроившихся с помощью органов службы занятости, в общем числе трудоустроившихся граждан составит 72%; число безработных граждан, которые числятся в органах службы занятости, не должно превышать 4 900 человек в среднем в год; доля безработных, которые числятся в органах службы занятости, в общем числе безработных составит 30%; доля безработных граждан, находящихся в поиске работы свыше года, в общем числе безработных, которые числятся в органах службы занятости, должна снизиться до 6%; число безработных, которые не смогли успешно трудоустроиться и приняты на временные рабочие места, должно находиться на уровне 370 человек.

Государственная программа Рязанской области "Развитие образования на 2014 – 2025 годы" в качестве одной из своих целей рассматривает создание необходимых условий, способствующих подготовке востребованных, высококвалифицированных специалистов для нужд экономики Рязанской области. Подпрограмма 2 данной государственной программы в качестве одной из своих задач рассматривает грамотную организацию ресурсов высших учебных заведений, которая ориентирована на современные требования регионального рынка труда. В рамках данной подпрограммы предполагается, что доля разработанных основных профессиональных образовательных программ с участием представителей работодателей должна возрасти с 5,2% в 2014 г. до 18,5% в 2025 г., а доля выпускников высших учебных заведений очной формы обучения, которые успешно трудоустроились в течение первого года после окончания обучения, возрастет с 80% в 2014 г. до 83% в 2025 г. Рассматривая Рязанскую область, в качестве главных приоритетов развития высшего образования в регионе рассматривается повышение эффективности трудоустройства выпускников университетов, что в конечном итоге способствует устранению проблемы несоответствия уровня подготовки выпускников вуза требованиям рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. HeadHunter [Электронный ресурс] URL / <https://ryazan.hh.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
2. JOB.RU [Электронный ресурс] URL / <http://ryazan.job.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
3. RABOTA.RU [Электронный ресурс] URL / <https://ryazan.rabota.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
4. Superjob [Электронный ресурс] URL / <https://ryazan.superjob.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
5. Глотова Е.Е. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход // Человек и образование, 2014, №4(41)/2014 [Электронный ресурс] / URL <http://cyberleninka.ru/article/n/trebovaniya-rabotodateley-k-vypusknikom-vuzov-kompetentnostnyy-podhod>, дата последнего обращения 02.06.2017 г.
6. Зарплата.ру [Электронный ресурс] / URL <https://ryazan.zarplata.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
7. Карьерист.ру [Электронный ресурс] / URL <https://ryazan.careerist.ru/>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
8. Муравьева А.А., Аксенова Н.М. Взаимодействие высшей школы с субъектами сферы труда – вызовы и взаимные выгоды // Вестник МГОУ, 2014, №4 [Электронный ресурс] / URL https://elibrary.ru/download/elibrary_22862794_20536935.pdf, дата последнего обращения 17.05.2017 г.

9. Сабурова М.М. К вопросу о взаимодействии вузов и работодателей на современном этапе развития российского общества // Электронное обучение в непрерывном образовании [Электронный ресурс] / URL https://elibrary.ru/download/elibrary_23152265_12029397.pdf, дата последнего обращения 29.05.2017 г.
10. Савченков А.В. Актуальные проблемы взаимодействия вузов с предприятиями // Строймного, 2016, №4 (5) [Электронный ресурс] / URL <https://cyberleninka.ru/article/v/aktualnye-problemy-vzaimodeystviya-vuzov-s-predpriyatiyami>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
11. Синиченко О.А. Особенности регулирования трудоустройства выпускников вуза // Современные научные исследования и инновации, 2014, № 12. Ч.2 [Электронный ресурс] / URL <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/42421>, дата последнего обращения 02.06.2017 г.
12. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изменениями, вступившими в силу 04.07.2016).
13. Шевелев Н.А. Стратегическое партнерство вуза и предприятий – основа инновационного развития экономики // Высшее образование в России, 2013, №11 [Электронный ресурс] / URL <https://cyberleninka.ru/article/v/strategicheskoe-partnerstvo-vuza-i-predpriyatiy-osnova-innovatsionnogo-razvitiya-ekonomiki>, дата последнего обращения 01.06.2017 г.
14. Шиндряева И.В. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда г. Волгограда: экспектации и предпочтения представителей разных поколений // Интернет-журнал "Науковедение", 2015, №6 [Электронный ресурс] / URL <http://naukovedenie.ru/PDF/32EVN615.pdf>, дата последнего обращения 29.05.2017 г.
15. Язовцев И. А. Генезис взаимодействия системы "вуз–работодатель" // Управленец, 2012 г., №7 [Электронный ресурс] / URL https://elibrary.ru/download/elibrary_18026443_95352456.pdf, дата последнего обращения 13.05.2017 г.

© Т.В. Бачина, А.А. Ерзылева, С.С. Николаева, (bachina_t@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

