

Література

1. Україна в цифрах у 1991 році. Короткий статистичний довідник. — К.: Техніка, 1992. — 215 с.

2. Статистичний щорічник України за 2008 рік. — К.: Державний комітет статистики, 2009. — 567 с.

Стаття надійшла до редакції 3.06.2010 р.

УДК 331-053.81

Т. О. Разумова, д-р екон. наук, доцент
кафедри економіки труда и персонала
економічного факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

ДОСТОЙНИЙ ТРУД ДЛЯ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА: ПРЕДПОЧТЕННЯ И ОЖИДАННЯ СТУДЕНТОВ

АННОТАЦИЯ. В статье приведены результаты опроса студентов относительно их представления о достойном труде после окончания ВУЗа.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Достойный труд, работа по специальности, потребность в продолжении обучения.

АННОТАЦІЯ. У статті приведені результати опитування студентів відносно їх уявлення про гідну працю після закінчення ВНЗу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Гідна праця, робота за фахом, потреба в продовженні навчання.

ANNOTATION. In the article results over of questioning of students are brought in relation to their picture of deserving labour after completion of Institute of higher.

KEY WORDS. Deserving labour, work on speciality, requirement in continuation of teaching.

Концепція Достойного труда, разработанная и развиваемая экспертами Международной организации труда, включает существование объективных критериев достойного труда, характеризующих не только состояние рабочего места и условия работы, но и содержание труда, а в более широком смысле — качество трудовой жизни. Для молодого поколения выбор получения высшего образования как жизненная стратегия уже предполагает высокий уровень требований к будущей трудовой жизни. Описание «будущего рабочего места», как правило, представляет собой

идеал, к которому будет стремиться выпускник в ходе поисков первого полноценного трудоустройства.

Предпочтения в отношении характеристик будущего рабочего места, как показывают многочисленные обследования, в том числе, проведенные нами на экономическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова¹, неизбежно меняются в зависимости от курса, возраста, трудового и жизненного опыта респондента, семейных обстоятельств, макроэкономической ситуации. Проблема в том, что такие изменения могут привести к полному отказу молодого специалиста от работы по специальности. В настоящее время, когда в нашей стране широко обсуждается вопрос о дальнейших направлениях, формах и методах реформирования системы высшего образования, данное явление, получившее широкое распространение, становится (в числе прочих) важным аргументом при обосновании сокращения государственного финансирования высшего образования.

В этой связи представляется, что исследование концепции достойного труда не может обойти вниманием вопрос о том, почему молодые специалисты, получившие высшее образование, не работают по полученной специальности.

Современное российское законодательство в сфере занятости и образования фактически не регулирует вопросы обеспечения первого гарантированного рабочего места выпускникам профессиональных учебных заведений², предоставляя право поиска и выбора работы самим выпускникам. Неудивительно, что возникает серьезная социально-экономическая проблема — выпускники вузов трудоустраиваются не по специальности³. Основные причины этого — разрушение института государственного распределения, плохая информированность молодежи о потребностях рынка труда в конкретных профессиях и специальностях; отсутствие макроэкономического прогноза рынка труда и прогноза по профессиям и специальностям, отсутствие системы профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов к меняющимся условиям на рынке труда.

¹ На экономическом факультете МГУ за последние двенадцать лет лично автором было проведено пять опросов, в которых было проанкетировано 1068 студентов 3—4 курсов

² Власов В. Выпускникам первое рабочее место должно быть гарантировано // Обучение и карьера. 2004. — № 3. — С. 36—39.

³ Отметим, что проблема «работы не по специальности» типична и для зарубежных стран: 47 % выпускников в Италии, 40 % в Греции, 29 % в Нидерландах работают не по специальности. См.: Юшкевич Д. Выпускник без стажа работы: приговор или точка отсчета? // Работа за рубежом. — № 17. — 2003.

Нежелание работать по специальности, обусловленное низкими заработками в науке и научных исследованиях, наиболее типично для студентов естественнонаучных направлений, именно им приходится выбирать: либо научная деятельность с низкими заработками и невозможностью обустроить рабочее место, отсутствие необходимых для научных исследований оборудования и материалов, либо гарантированный доход, но в далеких от науки сферах.

Сравнение положения и поведения на рынке труда студентов-экономистов и студентов других специальностей позволяет выделить первых, как специфическую группу, наиболее динамично приспособляющуюся к изменяющимся условиям взаимодействия с рынком труда, а также имеющую наилучшие перспективы трудоустройства по специальности. Такая позиция обусловлена, в первую очередь, тем, что значительная часть проведенных нами опросов пришлась на середину-конец 90-х гг. прошлого века, когда в силу серьезных структурных изменений в экономике возник и устойчиво держался повышенный спрос работодателей на специалистов экономического профиля. Отметим, что применительно к экономистам-выпускникам МГУ спрос остается высоким, несмотря на распространенное в последние годы мнение о переизбытке экономистов и юристов. Подробнее тенденции спроса на труд выпускников вузов будут рассмотрены в следующем параграфе. Здесь мы обозначили параметры спроса исключительно как характеристику, влияющую на предпочтения в выборе рабочего места.

Перспективность и привлекательность работы по специальности достаточно четко осознается самими студентами-экономистами. В ходе опроса ЦСИ МГУ¹ 90 % учащихся 3—4 курсов экономического профиля высказали желание работать по специальности по окончании вуза. Для сравнения, результаты анкетирования студентов 15 факультетов МГУ², показали, что желающих «найти любую высокооплачиваемую работу» — 21 %, «работать по специальности по окончании вуза» — 33 %, а среди выпускников, реально работающих по специальности — 40 %.

Студенты-экономисты связывают свою будущую работу с получаемой специальностью, а на вопрос «уверены ли Вы в реализации своих планов» 46 % ответило утвердительно, а еще столько же ответило «скорее всего». В этом случае можно сказать, что основа-

¹ Е.В. Щепкина, А.Ю. Смоленцева, А.Ш. Ходжаев. Работа студента: сегодня и завтра // Вестник Московского Университета. — № 4. — 1998 г.

² Пашиных И. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // СОЦИС. — № 1. — 2000.

нием для такого оптимизма является не только юношеская самоуверенность, но и существующая благоприятная конъюнктура на рынке труда, в определенной степени осознаваемая респондентами.

В ходе серии опросов, проведенных во второй половине 1990-х гг., на вопрос о популярности инженерной профессии количество положительных ответов не превысило 14,5 %, а ее престижность была оценена как «средняя» 65 % респондентов. В частности, результаты опросов в МГТУ¹ показывали, что в этом вузе около 75 % учащихся не считало профессиональный выбор, сделанным раз и навсегда, что не вполне типично для взглядов «студенческого» возраста и свидетельствует об осознании студентами необходимости освоения дополнительных профессий и готовности к подстройке под требования рынка труда.

Аналогично выглядела ситуация и в других регионах. Например, по данным обследования, проведенного в 2000 г. среди студентов 5 курса Читинского государственного технического университета², только 1/5 (23 %) респондентов назвали место своей будущей работы, которое отвечало полученной специальности; остальные либо точно знали, что будут работать по другой специальности, либо сомневались или затруднялись ответить. Вместе с тем, в ряде случаев становление рыночных отношений, осознание реалий предложения и спроса на рынке труда постепенно стабилизируют данный показатель. Так, опрос более 300 студентов Дагестанского государственного университета, проведенный в 2006 г.³, показал, что не желают после окончания учебы работать по специальности 17,2 % опрошенных (из них из-за низкой заработной платы — 44,3 %, из-за отсутствия достаточных знаний — 11,2 %, нет сферы приложения труда в регионе — 27,5 %, прочие причины составили 17 %). Соответственно, для 82,8 % опрошенных работа по специальности представлялась достаточно привлекательной.

Важная причина отказа от работы по специальности заключается в осознании студентами к концу обучения неправильности выбранной сферы будущей деятельности. Так, в ходе исследований, проводимых в 2000—2005 гг.⁴ 60 % опрошенных заявили,

¹ Л.В. Кансузян, А.А. Немцов. Вузовское образование в оценках студентов // Социологические исследования. — № 4. — 1999.

² Лонишкова Н.А. «Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации. (На примере Читинской области)» // СОЦИС №2. — 2003. — С. 68—72.

³ Гасанов М.М., Мирзабалаева Ф.И., Дибиргаджиев В.М. Мониторинг системы высшего образования и трудоустройства молодежи трудоизбыточного региона. — Махачкала, Наука плюс, 2007. — С. 75.

⁴ Волкова О. Молодежь и профессиональный труд // Человек и труд. — № 10. — 2006. — С. 41—42

что на момент выбора специализации они не определились четко со своими профессиональными наклонностями, что в результате привело к тому, что 59% обучающихся респондентов пришли к выводу о несоответствии их способностей выбранной профессии. Данная группа будущих выпускников вынуждена будет получать дополнительное высшее образование, что, с одной стороны, отложит их трудовую деятельность и процесс социализации, проявляющийся в реализации ценностных ориентиров, с другой — по окончании обучения сделает их более конкурентоспособными.

Проведенное нами исследование показало, что доля студентов, выяснивших, что выбор профессии был сделан неверно, на протяжении всего исследуемого периода колеблется примерно на одном уровне. К данной категории можно отнести и тех молодых людей, которые к моменту на завершающей стадии обучения не могут назвать примерное место будущей работы и область деятельности. В 1999 г.¹ 30% респондентов заявили о намерении работать по специальности, отличной от полученной в вузе, около половины выпускников, имея на руках диплом, сомневались в успешности нахождения подходящей работы. В том же году среди студентов МГУ² нашлись 21% респондентов, желающих найти любую высокооплачиваемую работу (такой ответ не гарантирует привязанность поиска работы к полученной специальности), а также 14% тех, кто хочет получить второе высшее образование (этой категории мы уделим внимание далее).

Таким образом, рассматривая предложение труда выпускников с позиций нежелания работать по полученной специальности, мы остановились на двух аспектах проблемы — непривлекательность заработка и условий труда и разочарование в содержании профессии. Но, как показали наши исследования, есть и третий аспект, когда работа осуществляется с применением полученных знаний и навыков, но в сфере или на должности, которые не принято относить к работе по специальности. Проведенное в 2005 г. исследование³ сфер занятости выпускников физического факультета МГУ, окончивших факультет 20 лет назад, показало, что в настоящее время в вузах работает 25% опрошенных, в академи-

¹ Шувалова В.С., Шиняева О.В. Проблемы занятости выпускников учебных заведений // СОЦИС. — № 11. — 1999. — С. 91—97

² Пашиян И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов // СОЦИС. — № 1. — 2000. — с. 130—133

³ Подробнее см.: Потапова Н.В., Разумова Т.О. Рынок труда выпускников естественнонаучных специальностей вузов: проблемы и перспективы. В сб. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. — М.: ТЕИС, 2005. — С. 327—331.

ческих институтах и НИИ — 34 %, в редакциях научных журналов — 6 %. 35 % трудятся в различных коммерческих и других негосударственных структурах, то есть по формальным признакам — не по специальности. Однако, среди этой последней группы работников 7% занято на производстве, 11 % в негосударственных научных центрах, 17 % в банках занимают должности экспертов, аналитиков, инженеров-программистов, 29 % работают в компаниях, занимающихся наукоемкими и высокими технологиями. В общей сложности лишь 12,5 % опрошенных в своей работе не используют знания, полученные во время учебы.

Безусловно признавая, что для работы в банке не обязательно получать университетское физическое образование, считаем необходимым отметить, что в современной экономике, основанной на знаниях, спрос на образованных работников проявляется в разных сферах деятельности, а потому сам термин *«работа по специальности» следует трактовать более широко, не ограничиваясь рамками только научно-педагогической деятельности.*

Потребность в продолжении обучения. «Планы на будущее» как иллюстрация понимания студентами и выпускниками вузов своей будущей роли, отслеживались в ходе нескольких опросов. В ходе нашего исследования студентам был задан вопрос об их планах в отношении дальнейшей учебы. На экономическом факультете МГУ принята двухуровневая система обучения: 4 года (школа бакалавров)+2 года (школа магистров). Так как для нашей страны в период проведения первых опросов в середине 1990-х гг. такая схема была не вполне привычна, то на рынке труда не сложилось на тот момент вполне адекватного восприятия отличия магистерского диплома от бакалаврского. Логичным, мы считаем, предположение, что для работодателя был более важен сигнал «статуса вуза», чем сигнал «статуса диплома». Поэтому желание в 2000 г. 93 % респондентов из числа учащихся в школе бакалавров продолжить обучение в магистратуре по ее окончании воспринималось нами как важный индикатор восприятия студентами значимости образования. Можно говорить, что роль образования на рынке труда и сегодня значительна и студенты в достаточной степени осознают ее важность.

В анкету 2007—2009 гг. был включен блок вопросов, с помощью которого планировалось отразить мнение современного студента о двухуровневой системе высшего образования, ее влиянии на конкурентоспособность выпускников и качество получаемых знаний. По данным опроса, 92,4 % респондентов заявили о своих планах продолжить обучение в магистратуре. Интересным в связи с этим оказалось распределение критериев принятия такого решения.

Таблица 1

КРИТЕРИИ ПОСТУПЛЕНИЯ В МАГИСТРАТУРУ

Варианты ответа	% ответивших
Не считаю бакалавриат полным высшим образованием	24,2
Магистратура даст больше возможностей для нахождения как более престижной, так и более оплачиваемой работы по специальности	34,1
Магистры более востребованы на рынке труда, чем бакалавры	8,8
Мне бы хотелось специализироваться в конкретной области	21,1
Планирую продолжать обучение и после магистратуры	4,6
Неготовность/нежелание к выходу на рынок труда	3,1
Отсрочка от армии	3,0
Другое	1,1

Данные (табл. 1) показывают, что студенты реально оценивают выгоду поступления в магистратуру с точки зрения повышения их будущих конкурентных преимуществ по сравнению с молодыми людьми, которые предпочли закончить обучение на уровне бакалавриата. Кроме того, они понимают, что знания, получаемые в бакалавриате недостаточны для того, чтобы называть себя хорошим специалистом-экономистом. На протяжении четырех лет идет общее профессиональное обучение студентов различным сферам экономической деятельности с целью, чтобы они выбрали наиболее интересную для себя, определились с будущей специализацией. Получение специализированных знаний в конкретной области позволяет не только реализовать себя в науке или преподавании, но и выйти на рынок труда более подготовленным к практической работе в бизнесе.

Естественно, что остаются в качестве причин продолжения обучения в магистратуре психологическая и социальная неготовность выпускников бакалавриата к выходу на рынок труда, а у юношей — желание получить отсрочку от службы в армии. Последний аргумент можно рассматривать как реакцию на опасение, что служба в армии может негативно сказаться на дальнейшем построении карьеры: «свежий» выпускник как профессионально подготовленный специалист будет больше интересовать работодателя, чем тот, который потерял год или два, проходя военную службу.

Среди студентов, которые предпочли не поступать в магистратуру (табл. 2), половина отметила достаточность бакалавриата как высшего образования для успешного трудоустройства. Кроме того, эти респонденты полагают, что более скорый выход на рынок труда даст им существенное преимущество относительно коллег, решивших продолжить обучение. Отчасти они правы в том, что если остальные продолжат учиться, они будут менее заинтересованы в трудоустройстве или, по крайней мере, будут не столь активно им заниматься. Однако, с другой стороны, ситуация может сложиться таким образом, что за то время, пока большинство студентов станут магистрами и устроятся на работу, бакалавры создадут себе небольшой отрыв в плане материального вознаграждения за труд, а магистры уже по окончании будут приняты на более высокооплачиваемые должности, чем бакалавры в начале своей трудовой карьеры.

Интересно, что результаты анкетирования в 2009 г. были в целом сходны с периодом 2007 г., лишь несколько возросла доля тех, кто не сможет дальше учиться из-за материальных проблем и при этом снизилась доля тех, кому надоело учиться. Однако, в 2009 г. ряд респондентов предпочли в качестве важнейшей причины назвать отсутствие привлекательных вакансий на рынке труда.

Таблица 2

МОТИВАЦИЯ НЕПОСТУПЛЕНИЯ В МАГИСТРАТУРУ

Варианты ответа	% от числа ответивших
Надоело учиться	8,4
Раннее вступление на рынок труда обеспечивает большие возможности построения карьеры	16,8
Материальные проблемы	18,6
Бакалавриат — это уже высшее образование, которое дает достаточно возможностей для трудовой самореализации	46,6
Другое	9,6

Можно было бы выдвинуть другое предположение, почему студенты не желают продолжать обучение: они твердо намерены продолжить работу, которой они уже занимаются, заканчивая обучение. Однако, наш опрос это не подтверждает. Поэтому наметившийся карьерный рост и высокая степень удовлетворенности выбранным местом работы не могут стать объяснениями отказа от поступления в магистратуру.

В нашем исследовании лишь один человек заявил о желании получить второе высшее образование, хотя в целом спрос на этот вид образования весьма высок. Стремление получить второе высшее образование в контексте данного раздела работы нельзя идентифицировать с неудовлетворенностью первым высшим образованием. Это решение, как считают специалисты¹, может быть связано с тем, что у выпускника в процессе обучения появляются новые интересы и открываются новые способности, которые, по его мнению, более эффективно будет использовать, если он получит соответствующее образование. Кроме того, если работник обладает знаниями из разных областей, расширяется диапазон его возможностей на рынке труда, повышается его мобильность и конкурентоспособность. Многофункциональность сотрудников ценится работодателями, так как позволяет гибко использовать знания и умения работника и эффективно использовать его труд в быстро меняющихся условиях.

Для получения более полной картины представлений студентов о своей будущей работе мы рассматривали целый ряд параметров: привлекательные и непривлекательные черты будущей работы, карьерный тип, тип учреждения, восприятие рынка труда, «лучший работодатель», ожидаемая заработная плата и др.

Самая важная характеристика — «наиболее привлекательные черты будущей работы» — оказывается для оценки самой сложной². В первую очередь потому, что студенты часто не имеют устойчиво сложившейся иерархии параметров привлекательности рабочего места. Характеристики привлекательности рабочего места можно сгруппировать в три категории: экономические — уровень доходов и их стабильность / гарантированность; содержательные — насколько данная работа интересна, разнообразна, развивающая; и статусные — престижность данного типа работы, данной должности, карьерные перспективы.

Наши исследования показали, что в середине 1990-х «высокая зарплата» доминировала среди привлекательных характеристик будущего рабочего места³. Объективной основой таких предпочтений может служить «отложенный спрос» студентов, которые стремятся по окончании вуза как можно скорее осуществить свои

¹ См.: Аврамова Е. М., Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // СОЦИС. — 2006. — С. 37—46.

² См. подробнее в: Разумова Т. О. Выпускники вузов на рынке труда России. — М. ТЕИС. 2007.

³ Это подтверждает и Опрос «Молодежь России: три жизненные ситуации», организован ЦСИ МГУ, университетами Дюка и Колумбийским, проведен весной 1997г., охвачено 56 субъектов РФ.

нереализованные материальные запросы, сложное материальное положение домохозяйств и стремление молодежи к экономической независимости.

Существует мнение, что ситуацию, когда заработная плата занимает первое или второе место в иерархии ценностей молодого специалиста, нельзя назвать вполне нормальной. И в наших более поздних исследованиях 2000—2007 гг. и ряде зарубежных исследований¹ по рейтингу с заработной платой успешно конкурировала «интересная работа» или «удовлетворенность от работы». Специалисты НИИ труда в характеристике «интересная работа» выделили мотивационное ядро, включающее в себя понятия, «определяющие развитие и совершенствование профессионального мастерства работника (квалификация, самореализация в труде), общественную полезность труда (конкурентоспособность продукции), статусные ценности (общение, уважение, карьера). Оно характеризуется также богатством и разнообразностью потребностей, которые работник желает удовлетворять посредством своей трудовой деятельности, стремлением к развитию своего трудового потенциала»². В принципе именно такой подход и находит отражение в мотивации современных студентов.

В нашем исследовании мы попытались уточнить критерии привлекательности работы для студента. Было выделено дополнительно три параметра. Наиболее привлекательным оказался «творческий характер деятельности» — его выделили по 18% респондентов и в качестве первого, и в качестве второго по важности параметра. Затем идут «возможность интеллектуального роста» и «право принимать решения». Этот результат можно интерпретировать как свидетельство достаточно высоких требований к содержанию предстоящей работы.

Мы предлагали респондентам не просто отметить несколько привлекательных характеристик, но и проранжировать их по степени важности. Этот подход дал нам возможность оценивать относительную устойчивость предпочтений респондентов. Во-первых, это касается понимания респондентами роли социальной защищенности. Когда речь заходит о советской системе адаптации выпускников вузов, мы также вспоминаем о гарантиях, предоставлявшихся молодому специалисту. В ходе наших предыду-

¹ См., напр.: «The most desired company», 1995. Опрошено около трех тысяч студентов 22 экономических вузов Польши; 4th annual European Graduate Survey by Universum. 1998. Опрошено 5738 студентов технических и экономических специальностей из 60 вузов, 14 стран.

² Катульский Е. Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. — № 2. — 1997.

щих опросов именно этот критерий в системе приоритетов стабильно относился на последний уровень. Результаты 2000 года показали: хотя как наиболее важную эту характеристику выделило около 1 % опрошенных, на второе место по важности ее поставило уже 18 % респондентов. То есть изменения на рынке труда, произошедшие с 1998 г., видимым образом повлияли и на осознание студентами важности стабильности рабочего места.

Во-вторых, наш подход позволил уточнить значимость зарплатной характеристики рабочего места. Распределение предпочтений по этой позиции предполагает, что существует значительная группа студентов (49 %), для которых материальный параметр стоит на первом или втором месте по важности, в то время как оставшиеся 51 % отнесли его с третьего по седьмое место по важности. Это позволяет нам считать более важными для большинства студентов именно содержательные и статусные характеристики.

Следующий блок таблиц иллюстрирует представления, пожелания и недостатки, с точки зрения студентов, будущего места работы.

При ответе на вопрос о привлекательных характеристиках студенты могли присваивать ранг (от 1 — наиболее привлекательная до 7 — наименее привлекательная). В таблице показана доля респондентов, выбравших данную причину в качестве самой важной.

Таблица 3

**НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ БУДУЩЕЙ
ПОСТОЯННОЙ РАБОТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ФАКУЛЬТЕТА (% ОПРОШЕННЫХ)**

Варианты ответов	1996 осень	1997 осень	2000	2007	2009
Высокая заработная плата	21	20	10	31	32
Продвижение по службе	32	22	13	20	18
Творческий характер деятельности	36	28	18	12	15
Право принимать решения	—	11	17	8	7
Возможность интеллектуального роста	11	17	22	18	15
Гарантированный заработок	—	0	18	7	10
Другое	—	2	2	4	3

Данная и следующая таблицы становятся подтверждением ценностных ориентаций студенчества: в качестве первостепен-

ной привлекательной характеристики рабочего места был отмечен размер заработной платы. Далее следуют возможности карьерного и интеллектуального роста и творческий характер деятельности, что отражает стремление молодых людей к профессиональной самореализации, необходимость применения полученных теоретических знаний на практике для утверждения себя в выбранной специальности. Отметим, вместе с тем, что согласно исследованию ценностных ориентаций молодежи¹ 79,3 % респондентов считают, что только содержательная и интересная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею значительную часть своей жизни. Тех, кто считает, что сколько угодно можно заниматься любой работой, лишь бы она давала хороший заработок, насчитывается 20,7 %.

Таблица 4

**САМАЯ НЕПРИВЛЕКАТЕЛЬНАЯ ЧЕРТА
РАБОЧЕГО МЕСТА (% ОПРОШЕННЫХ)**

Варианты ответов	2000	2007	2009
Низкая заработная плата	28	18	27
Неинтересная работа	48	47	48
Плохие карьерные перспективы	12	23	13
Плохие взаимоотношения внутри коллектива	12	12	12

В качестве значимых характеристик будущей работы также назывались: желание и заинтересованность самого студента данной работой; моральная удовлетворенность; коллектив; территориальное расположение; возможность приобрести полезные деловые знакомства; и чтобы работа не отнимала слишком много времени.

Небольшое противоречие здесь все-таки наблюдается, поскольку на первое место поставлена неинтересная работа как отрицательная характеристика работы. То есть, студенты в своих предпочтениях о будущей занятости не могут окончательно определиться с основным приоритетом, так как обе характеристики необходимы для относительно разных аспектов жизни: материальное обеспечение и профессиональная реализация и применимость и полезность себя в качестве специалиста.

Стоит также отметить характеристику «плохие взаимоотношения в коллективе». На наш взгляд, она выступает в качестве

¹ Петров А. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений // Социологические исследования. — 2008. — № 2.

показателя возможности успешного процесса социальной адаптации молодого человека, что связано со скоростью достижения максимально эффективной организации процесса деятельности и получения качественных результатов.

При ответе на следующий вопрос (табл. 5) у респондентов также была возможность присвоить наиболее привлекательному виду деятельности — карьерному типу высший ранг, из которых и складывался рейтинг.

Таблица 5

**НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ТИПЫ
ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА МГУ (%)**

Варианты ответов	2000	2007	2009
Научный деятель / преподаватель университета	2	4	5
Ведущий специалист / менеджер фирмы	21	37	35
Политический деятель / депутат Государственной Думы	19	4	5
Крупный государственный деятель / крупный чиновник	12	6	8
Бизнесмен, владелец собственного предприятия	31	41	41
Другое	0	2	3
Карьера меня не интересует	5	6	3

Наиболее популярными стали варианты «ведущий специалист/менеджер фирмы» и «бизнесмен, владелец собственного предприятия», причем привлекательность этих карьерных типов заметно возросла и сохранилась даже в условиях кризиса. Подобный выбор подтверждает ценностные ориентиры сегодняшней молодежи, а также сложившееся мнение о том, каким образом лучше претворить их в жизнь. В случае бизнесмена, студентов привлекает полная независимость в принятии стратегических решений, самостоятельное ведение своего дела, а также материальное вознаграждение, которое при условии удачного стечения обстоятельств (то есть если бизнес будет набирать обороты и приносить прибыль), окажется более высоким, чем если бы они работали по найму. Данное желание студентов говорит также об их склонности к риску, который, возможно, не до конца осознается респондентами.

Второй по популярности ответ безусловно является более реалистичным и, как показывает практика, более вероятным вариантом трудовой деятельности будущих выпускников. Формулировка, конечно, весьма размытая, так как сегодня чуть ли не каждый второй работник — менеджер, и тем не менее, если подразумевать под этим определением сотрудника с экономическим обра-

зованием, то вполне возможно, что не только те, кто отметил этот вариант как наиболее предпочтительный, но и многие остальные респонденты будут работать именно в этом качестве.

Значительно меньшее число голосов было отдано остальным вариантам, что может свидетельствовать о непривлекательности таких типов карьеры как политический деятель или государственный чиновник с точки зрения применения знаний и профессиональных навыков молодежи, причем отношение к данным видам труда за исследуемый период времени резко ухудшилось.

Отдельно стоит отметить вариант «научный деятель/преподаватель университета», привлекательность которого по-прежнему невелика. Отчасти этот вопрос уже затрагивался нами ранее, когда речь шла о работе по специальности. Следует также отметить, что наблюдается слабо положительная динамика в отношении этого вида работы, а в условиях экономического кризиса, привлекательность этой деятельности вероятно будет возрастать.

Далее респондентами были отмечены привлекательные типы учреждений (табл. 6), соответствующие их предпочтениям о будущей должности. Отметим популярность консалтинговых и аудиторских компаний, которые сохраняют ведущие позиции в рейтинге. Отчасти эти предпочтения могут быть связаны с хорошей информированностью студентов экономического факультета об условиях работы, перспективах карьерного роста, профессионального саморазвития и материального вознаграждения у потенциальных работодателей — компаний «большой четверки», — которые были отмечены респондентами, когда они перечисляли фирмы, в которых им хотелось бы работать.

Таблица 6

**НАИБОЛЕЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ ТИПЫ УЧРЕЖДЕНИЙ
(% ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА РЕСПОНДЕНТОВ)**

Варианты ответов	1995	2000	2007	2009
Министерство, ведомство	2	4	2	8
Крупный университет, НИИ	5	4	7	6
Небольшая динамичная производственная / торговая / финансовая фирма	13	23	24	28
Крупная аудиторская, консалтинговая компания / международный банк	29	40	29	23
Ведущий российский банк / брокерская контора	24	4	12	8
Международная корпорация	26	24	26	27

Вместе с тем, в настоящее время консалтинговых и аудиторских компаний уступили однозначное лидерство не только крупным международным корпорациям, но и небольшим стабильно развивающимся компаниям. В первом случае, это может быть связано с предположением студентов о будущей гарантированной стабильности, с осознанием эффективности самого процесса функционирования компании, слаженности работы коллектива, уже готовой организационной культуры. Во втором случае, скорей всего, привлекает возможность более заметного участия в развитии компании, использование своего творческого потенциала и способности к разработке и внедрению инновационных идей для улучшения и оптимизации деятельности фирмы.

Улучшили свои позиции в рейтинге университеты и крупные НИИ и банки (популярность последних была неоправданно низкой в 2000 г.), ухудшили министерства и ведомства. Интересно, что по большинству параметров приоритеты в 2007 г. оказались ближе к приоритетам 1995 г., чем 2000 г. Необходимы дальнейшие исследования, которые помогут выявить зависимость предпочтений в занятости от динамики макроэкономических колебаний и специфики влияния кризисных процессов на разные отрасли и виды деятельности.

В список конкретно названных предпочтительных учреждений вошли: четверка аудиторских фирм, различные виды банков, нефтяные, страховые, консалтинговые компании, крупные косметические и табачные организации, The Coca-Cola Company, Procter & Gamble, инвестиционные, промышленные и авиа- компании, государственные университеты, министерства и ведомства. В причинах выбора (табл. 7) приоритетными оказались имидж компании, привлекательная сфера деятельности (что потенциально отвечает профессиональным склонностям студентов) и материальная сторона занятости в конкретной организации.

Таблица 7

ПОЧЕМУ ВЫ ОТДАЛИ ПРЕДПОЧТЕНИЕ ИМЕННО ЭТИМ ФИРМАМ?

Варианты ответов	2007	2009
Высокий уровень заработной платы	20	24
Имидж компании	24	28
Высокое качество продукции / услуг компании	7	7
Привлекательная сфера деятельности компании	42	33
Рекомендации друзей	3	5
Предыдущий опыт работы на одной из компаний	4	3

Как показал опрос, материальные запросы¹ студентов в 2007 г. значительно возросли по сравнению с их коллегами в 2000 г. (табл. 8). Уже большее количество респондентов рассчитывает на высокое вознаграждение с начала трудовой деятельности, и, соответственно, ожидания возрастают по истечении 1 года работы. С одной стороны, это можно было бы объяснить удорожанием жизни, особенно в Москве. С другой стороны, дело заключается еще и в благоприятной конъюнктуре рынка и высоком спросе на выпускников-экономистов в 2007 г. Удивительно, что в 2009 г. (вопреки нашим предположениям) зарплатные ожидания студентов не только снизились, но даже несколько возросли.

Таблица 8

**ОЖИДАЕМЫЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
(ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ МГУ)**

	2000 г.			2007 г.			2009 г.		
	<\$500	\$500— \$1000	>\$1000	<\$600	\$600— \$1200	>\$1200	<\$600	\$600— \$1200	>\$1200
Начальная заработная плата	60%	12%	7%	12%	54%	34%	8%	50%	42%
	<\$1000	\$1000 — \$1500	>\$1500	<\$1200	\$1200 — \$2500	>\$2500	<\$1200	\$1200 — \$2500	>\$2500
После 2-х лет работы	39%	12%	23%	3%	33%	64%	3%	34%	63%

Наше исследование подтверждается аналогичными результатами других опросов, показывающих, что серьезной проблемой на пути сбалансированности рынка труда выпускников вузов становятся завышенные ожидания претендентов на работу. Так, по данным консалтинговой группы «Старконс», показатель зарплатных запросов в 2006 году вырос в зависимости от отрасли на 50—100 % по сравнению с 2005-м.² По данным ВЦИОМ³, многие московские работодатели сетуют, что с выпускниками столичных вузов работать становится все тяжелее — при посредственном уровне подготовки амбиции чрезвычайно высоки, а уровень запросов по зарплатам удивляет уже опытных кадровиков и

¹ Варианты ответа об ожидаемом уровне заработной платы были условно скорректированы относительно тех, которые предлагались при опросах, проводимых в конце 90-х — 2000 г.

² Денисова Д., Сумленный С. Дорогой наш персонал. // Эксперт. — № 33. — 2007. — С. 48.

³ ВЦИОМ: Пресс-выпуск №857, 24.01.08. http://wciom.ru/archiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/9503html?no_cache=1&cHash=a8bec607db&print=1

зарплатам удивляет уже опытных кадровиков и рекрутеров. «Вчерашние студентки без опыта работы, претендуя на позицию секретаря, задирают планку до тысячи двухсот долларов в месяц, хотя красная цена таким специалистам — восемьсот. Но они видят, какие условия предлагаются в объявлениях, и стараются не снижать уровень притязаний»¹. Проведенное ВЦИОМ совместно с компанией «Future Today» исследование² показало, что каждый пятый выпускник московского вуза (21 %) считает, что по окончании вуза он будет «стоять» более 50 тысяч рублей. В реальности на такие деньги рассчитывает меньшее число опрошенных (9 %), но, тем не менее, 80 % нынешних студентов планируют после окончания вуза получать не менее 20 тысяч рублей. Особенно высоки амбиции троечников, 18 % из них собираются получать не меньше 50 тысяч рублей. Относительно более уверенными себя чувствуют студенты с опытом работы — среди старшекурсников Москвы и Санкт-Петербурга, работающих на время проведения опроса, уровень зарплатных ожиданий выше, чем у неработающих. Студенты, делающие ставку при построении карьеры на обладание нужными связями, рассчитывают на более высокие заработки, чем те, кто собирается делать карьеру за счет своего профессионализма. Проблема адекватной самооценки на рынке труда остается очень острой и может стать причиной увеличения сроков поиска работы.

Подводя итоги проведенного исследования, хотелось бы представить портрет современного выпускника вуза и сформировать представление о достойной работе для молодого специалиста. В ряде современных исследований классифицированы различные типы студентов с точки зрения их профессиональных и материальных притязаний, профессиональной и социальной мобильности³; рассматриваются стратегии поведения студентов в качестве безработных в соответствии с их ценностными ориентациями, потребностями и ожиданиями, которые должны быть реализованы посредством успешного трудоустройства⁴. Существует также классификация⁵ студентов, в которой ключевым параметром, определяющим отне-

¹ Денисова Д., Сумленный С. Дорогой наш персонал // Эксперт. — № 33. — 2007. С. 49.

² Инициативный опрос ВЦИОМ проведен 19 ноября — 7 декабря 2007 г. Опрошено 1250 студентов-старшекурсников ведущих вузов Москвы (700 человек), Санкт-Петербурга (350 человек) и Новосибирска (250 человек).

³ Например / Багдасарьян Н.Г., Немцов А.А., Кансузян Л.В. Послевузовские ожидания студенческой молодежи. — СОЦИС № 6. — 2003. — С. 113—119.

⁴ Например, Сорокина Н.Д. «Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов» / СОЦИС № 10. — 2003. — С. 55—61.

⁵ Могильчак Е.Л. «Экономические ориентации студенчества. Их взаимосвязи и методы формирования». — СОЦИС. — №10. — 2005. — С. 57—62.

сение молодого человека к той или иной группе, является материальное положение и степень финансовой свободы, что дает ему определенную свободу выбора в его модели поведения.

Общий портрет складывается таким образом: студенты, финансово более обеспеченные, склонны к выбору места работы, отвечающего их профессиональным качествам и навыкам, нежели с большим материальным вознаграждением, но в не интересной для них сфере деятельности, а также не считают оправданным недобросовестное отношение к возложенным на них обязанностям, даже при условии неудовлетворенности заработной платой. В то время как студенты, отличающиеся нестабильным материальным положением и соответствующей неудовлетворенностью им, считают логичным поиск и предпочтение рабочего места, которое будет в больше мере удовлетворять их денежные потребности, нежели стремление к профессиональной самореализации.

Таким образом, достойный труд для выпускника — это высокооплачиваемая интересная и перспективная работа. Насколько мечты молодых специалистов реализуются, будет зависеть от уровня их подготовленности, спроса на их профессию, знания и способности со стороны платежеспособных работодателей.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2010 р.

УДК 331.5

В. М. Рибалко, заступник директора,
Донецький обласний центр зайнятості

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМНОГО ХАРАКТЕРУ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ

АННОТАЦІЯ. У ситуації наслідків економічної кризи з однієї сторони й завдань по інноваційному розвитку економіки Донецького регіону, які керівництвом області визнано пріоритетними на найближчі роки, з іншого боку, необхідно в першу чергу приділити увагу використанню людського потенціалу з урахуванням демографічних характеристик та потреб роботодавців. Одним з регуляторів корегування не тільки поточної ситуації, а й, насамперед, на перспективу є створення дієвого організаційного механізму професійної орієнтації населення. В статті обґрунтовуються необхідність та складові реалізації такого механізму на регіональному рівні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, ринок освітніх послуг, профорієнтація,