

УДК 331.538.2
DOI: 10.26140/knz4-2020-0904-0022

ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

© 2020
SPIN: 1523-1920
ORCID: 0000-0002-0030-9775

Лехтянская Лариса Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
«Гуманитарных и социально-экономических дисциплин», научный сотрудник
научно-исследовательского отдела

Ходякова Алина Константиновна, студент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, филиал в г. Находка
(692913, Россия, Находка, улица Озёрная, 2, e-mail: hildebirn@mail.ru)*

Аннотация. Эффективное функционирование экономической системы Приморского края, как и любого другого субъекта Российской Федерации, невозможно без наличия квалифицированных кадров с высшим образованием. Именно они являются основой экономики. Развитие и повышение квалификации является приоритетной задачей на национальном уровне. В данной статье проанализированы проблемы, связанные с ограничением возможностей трудоустройства молодых кадров, а так же перспективы их конкурентоспособности на рынке труда. Исследовано количество выпускников Вузов, которые трудоустроились по специальности, в том числе, в смежных отраслях. Авторы, проведя исследование, называют, сколько выпускников ВУЗов осталось нетрудоустроенными. Предлагают видение этого вопроса. Решение проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов предлагают рассматривать на разных уровнях. Говорят о необходимости разрабатывать подходы и изучать данный вопрос комплексно, с разных позиций, обязательно учитывая факторы и условия, которые влияют на состояние рынка труда. Затрагивают вопрос о том, кому должна принадлежать инициатива в решении данной проблемы. Делают вывод о том, что выпускники ВУЗа, работающие по своей специальности, имеют более высокую заработную плату и обладают более высокой производительностью труда, чем те молодые люди, которые вынуждены переквалифицироваться. Указывают на затраты времени, потраченные на приобретение опыта работы и получение трудовых навыков.

Ключевые слова: образование, выпускники ВУЗов, проблемы трудоустройства, квалифицированные кадры, экономика, рынок труда, востребованность выпускников, профессиональные качества, личностные качества.

EMPLOYMENT ISSUES OF UNIVERSITIES GRADUATES IN PRIMORSKY KRAI

© 2020

Lekhtyanskaya Larisa Vladimirovna, Scientific Supervisor, Associate Professor of the Department
of Humanities and Socio-Economic Sciences
Khodyakova Alina Konstantinovna, student

*Vladivostok State University of Economics and Service, branch in Nakhodka
(692913, Russia, Nakhodka, Gorky Street, 7, e-mail: hildebirn@mail.ru)*

Abstract. The effective functioning of the economic system of the Primorsky Territory, like any other constituent entity of the Russian Federation, is impossible without the availability of qualified personnel with higher education. They are the foundation of the economy. Development and improvement of skills is a priority at the national level. This article analyzes the problems associated with limiting the employment opportunities of young personnel, as well as the prospects for their competitiveness in the labor market. The number of university graduates who were employed in their specialty, including in related industries, was investigated. The authors, after conducting a study, name how many university graduates remained unemployed. Offer a vision of this issue. The solution to the problem of employment of university graduates is proposed to be considered at different levels. They talk about the need to develop approaches and study this issue comprehensively, from different positions, taking into account the factors and conditions that affect the state of the labor market. They touch upon the question of who should take the initiative in solving this problem. They conclude that university graduates working in their specialty have higher wages and higher labor productivity than those young people who are forced to retrain. Indicate the time spent on acquiring work experience and obtaining work skills.

Keywords: education, university graduates, employment problems, qualified personnel, economics, students, labor market, demand for graduates, professional qualities, personal qualities.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы и проблемы перспектив трудоустройства выпускников высших учебных заведений в настоящее время волнуют не только самих молодых специалистов, но и общественность на региональном и национальном уровнях. Они являются актуальными на протяжении всего времени существования Российской Федерации, оставляя за собой дефицит высококвалифицированных кадров и вызывая большую дисгармонию в экономике, чем могли бы. По какой же причине только что выпустившимся студентам с дипломом приходится уходить в иные специальности или вовсе быть безработными: это обусловлено факторами как субъективными (низкая оплата труда, отсутствие производственного опыта и другие), так и объективными (высокий или низкий спрос на ту или иную специальность, условия найма в сложившихся условиях современного рынка и другое). В настоящей статье изучено состояние трудоустройства выпускников ВУЗов Приморского края в 2019 году для прослеживания динамики процессов на рынке труда, выявления проблем трудоустройства.

МЕТОДОЛОГИЯ

Объектом исследования являются статистические данные по количеству трудоустроенных выпускников ВУЗов. Исследованы показатели доли занятого населения в возрасте от 25 до 64 лет, имеющего высшее образование от общей численности занятого населения в Приморском крае. По данным «Росстата», на момент 7 августа 2020 года, численность трудоспособных людей составляет 1099785 населения России, это люди от 16 до 60 лет включительно. Среди них, процент молодежи (от 16 до 35 лет) составляет 43% [1]. При этом на долю безработной молодежи в возрасте от 20 до 30 лет приходится более половины численности безработных (порядка 51 %). Доля же квалифицированных кадров, окончивших ВУЗы и не работающих по специальности, достигает 40% [2],[3].

РЕЗУЛЬТАТЫ

По сводке на 2019 год, показатели доли занятого населения в возрасте от 25 до 64 лет, имеющего высшее образование от общей численности занятого населения в Приморском крае составляет всего 30.1%. тем

не менее, если судить по данным за прошедший год, то ясен и вывод – в экономике субъекта России не наблюдается переизбытка рабочей силы с высшим образованием [4-6]. Проанализировав соотношение числа вакансий и требований к сотрудникам, необходимость в большем числе кадров с высшим образованием только подкрепляется, на июнь 2020 года, в Центре Занятости Приморского края лист вакансий насчитывает порядка 42 тысяч предложений, из которых около 22 тысяч от общего числа (51,5%) с высшим образованием. Одним из требований является наличие высшего образования [7]. И, тем не менее, в настоящее время выпускники приморских ВУЗов испытывают определённые сложности с трудоустройством. Как уже говорилось, причины этого явления носят как субъективный, так и объективный характер. Назовём некоторые из основных причин, связанных с проблемами трудоустройства на современном рынке труда:

1. Малооплачиваемые предложения и вакансии. Для молодых целеустремлённых специалистов это серьёзный удар по интересу к работе по выбранной специальности. Например, по показателям на первую половину 2020 года, средний уровень зарплаты в Приморском крае колеблется от 38 тыс. до 41 тыс. рублей. Из чего следует, что выпускники и рассчитывают получать заработную плату на подобном уровне, при этом 41% желаемая стартовая зарплата начинается от 30 тыс. рублей и только 30% согласны на заработок в 20 тыс. рублей. Из оставшихся молодых кадров, более половины согласны на небольшой размер оклада лишь на начальном этапе работы.

2. Неравные соотношения пропорций между уровнем предложения и спроса на специальности. Так, предприятиям Приморского края по данным на 2 февраля 2019 года из 65 тыс. вакансий (почти 78%) требуются высококвалифицированные специалисты технических и рабочих направленностей. Вакансий в сфере информационных технологий насчитывается только 8%, ещё около 9% это специалисты гуманитарного профиля.

3. Миграция труда, ориентир на работу в крупных городах России.

4. Отсутствие стажа и необходимого опыта работы – основная проблема трудоустройства выпускников ВУЗов. Это обуславливается отсутствием спроса на краевом рынке труда на профессии, невозможностью получения опыта в процессе обучения. Это ведёт к тому, что большинство молодых специалистов в итоге трудоустраиваются по специальностям либо близким к своему профилю, либо далёким от основного образования. Как следствие, практически каждый четвёртый выпускник становится кандидатом для профессиональной переподготовки, получения второго образования.

5. Численность населения. Рынок труда напрямую зависит от численности населения, расположения города и удалённости его от центра.

6. Основные критерии руководителем, предъявляемые кандидатам при приёме (стаж, наличие высшего образования, документы о повышении квалификации, положительные рекомендации и др.).

7. Психологические барьеры и личностные качества.

Таким образом, анализ проблем трудоустройства выпускников ВУЗов выявил, что перспективы активного карьерного роста в ближайшие пять-десять лет будут преобладать у тех выпускников, чьи специальности носят инженерно-технический характер, менее востребованы на современном рынке труда кадры, окончившие учебные заведения с гуманитарными направлениями (юристы, менеджеры, маркетологи, финансисты и другое). В данное время наблюдается перенасыщение рабочей силы в сфере «Бухгалтерский, управленческий учёт и финансы предприятия». Мало востребованы выпускники получившие образование в сельскохозяйственных и общественных областях [8-16].

Однако в Приморском крае сейчас работают такие

программы, как госпрограмма «Развитие здравоохранения» 2020-2027 гг., «Развитие образования» 2020-2027 гг., «Содействие занятости населения» 2020-2027 гг., «Развитие туризма» 2020-2027 гг., «Развитие сельского хозяйства», «Развитие лесного хозяйства», «Развитие рыбохозяйственного комплекса», «Экономическое развитие», рассчитанные также на период с 2020 по 2027 год. Так, например, в программе «Экономического развития Приморского Края» предлагается «создание благоприятных условий для жизни, работы, учебы и предпринимательства в Приморском крае, обеспечивающих устойчивую миграционную привлекательность Приморского края для населения России», тем не менее, ключевыми планами являются: обеспечение структурной диверсификации и конкурентной специализации экономики; создание условий для развития человеческого капитала и прекращения миграционного оттока; усиление внутрорегиональной связности территории и сбалансированное пространственное и инфраструктурное развитие [17]. Этим государство на уровне края показывает озабоченность в области трудоустройства и дефицита высококвалифицированных кадров. Эти программы содействуют в целевых направлениях различных областей экономики для удержания и создания благоприятных условий для молодых специалистов, как в Приморском крае, так и Дальневосточном регионе.

Вместе с тем, сами будущие квалифицированные специалисты могут помочь себе в поиске работы по выбранному профилю в дальнейшем. Например, за время обучения в ВУЗе студентам может быть предложено пройти дополнительные курсы или занятия, которые повышают их навыки не только в теоретическом, но и в практическом плане. Если же такие мероприятия не предусмотрены в программе ВУЗа, студент может и должен, по возможности, проявить собственную инициативу в получении нового опыта. Дополнительные навыки – это весомая часть резюме специалиста, которые могут сыграть решающую роль в принятии его на рабочее место. Таким образом, например, в профессии бухгалтер желателен владение такими программами как «1С», «Microsoft Office» в частности «Excel», «Банк-клиент» и некоторые другие.

На практике использование программы «Excel» является ежедневным и ключевым. Для каждой проводки составляется таблица, где указывается алгоритм расчёта, использованные нормативы и переменные величины. Это позволяет проверять расчёты и дать точную информацию для налоговой инспекции. Удобно сопоставлять данные по 6-НДФЛ, 2-НДФЛ и РСВ. В 1С это разные отчетные формы, в данной программе удобно сводить все в единую таблицу и проверить, нет ли расхождений.

Владение компьютерными технологиями и программами являются сейчас одним из желательных, а зачастую обязательных и необходимых условий найма, в дополнении, навык работы с компьютером способен в значительной мере упростить сам процесс составления справок, отчётности, писем и иных форм документации.

Кроме этих знаний, студент может проявить себе и в иной деятельности, для успешного приёма на работу в будущем. Каждый молодой человек мечтает о перспективной должности, построить карьеру. В этом он может помочь себе сам. Так, первое, что студенты могут сделать, это собрать своё профессиональное портфолио, где будут указаны их достижения, умения и навыки. Фактически портфолио – это визитная карточка специалиста, в которой он указывает все важные моменты своей студенческой жизни. Здесь должны быть показаны творческие, спортивные, научные и личные достижения студента. Подобный подход для студентов благоприятно сказывается на их самоорганизации и оценивании себя, он может помочь молодым людям здраво взглянуть на себя со стороны, увидеть свои сильные и слабые стороны. Портфолио позволяет проанализировать собственные достижения, а так же спланировать дальней-

шую траекторию развития своих навыков и качеств.

Второй, не менее эффективный способ проявить себя, это непосредственная работа на предприятии.

Всем известно, что уже в конце первого курса обучения в ВУЗе студентам необходимо пройти учебную практику для закрепления начальных профессиональных навыков. В этот период многие молодые люди апробируют свои знания, полученные в ВУЗе, и учатся применять их на практике. Руководитель делает заключение о проделанной работе (здесь учитываются такие моменты как: качество и охват работы, дисциплинированность, активность и ответственность, анализируется степень успешного усвоения навыков). Оказывая посильную помощь предприятию, проявляя себя как ответственного, лояльного и готового к исполнению большого объёма работ сотрудника, студент может зарекомендовать себя и для дальнейшей работы. Здесь, умение проявить себя означает возможность расширения собственных перспектив трудоустройства, как в базовой сфере получения образования, так и в смежных областях.

Для работодателей не менее важным, но не основным, пунктом являются личные качества сотрудника. Работники в сфере кадровой службы, при собеседовании отдают предпочтение и охотнее идут на сотрудничество с людьми, которые проявляют следующие качества: ответственность, коммуникативность, грамотно поставленная речь, стрессоустойчивость, умение работать в коллективе, исполнительность, целеустремлённость, активная жизненная позиция, быстрая обучаемость, лояльность, умение быстро анализировать большой объём информации, пунктуальность. Если брать в расчёт не только личностные качества человека, предлагающего себя на роль работника, но и деловые, то можно заметить некое противоречие: наличие диплома о высшем образовании, сертификатов и дипломов об окончании курсов повышения квалификации абсолютно не дают гарантий молодым специалистам на получение работы. Больше чем личностные качества и диплом работодатели ценят опыт работы наёмного рабочего. Здесь, молодые специалисты, будучи студентами, сталкиваются со сложной дилеммой: совмещать учёбу с работой или полностью посвятить своё время получению исключительно теоретических знаний. Разумеется, выход из данной ситуации есть, и в настоящее время, всё большее число студентов отказываются от последнего варианта и уже на 3-4 курсе они начинают активно совмещать учёбу с работой. При этом основной мотивацией к дополнительной нагрузке является не только повышение уровня финансов, но даже в большей степени, получение профессионального опыта, который в дальнейшем будет учтён при приёме на должность.

ВЫВОДЫ В результате, проведённый анализ показал, чтобы решить проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов на разных уровнях, необходимо разрабатывать подходы и изучать данный вопрос комплексно, с разных позиций, обязательно учитывать факторы и условия, которые влияют на состояние рынка труда, и уметь их сопоставлять. Вместе с тем, инициатива в решении данной проблемы должна исходить не только от государственного сектора, но прежде всего, в этом должны быть заинтересованы сами студенты и молодые специалисты. Выпускники ВУЗа, работающие по своей специальности, как правило, имеют более высокую заработную плату и обладают более высокой производительностью труда, чем те молодые люди, которые вынуждены переквалифицироваться, затрачивая время на приобретение опыта работы и получение трудовых навыков.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Федеральная служба государственной статистики / Демография / <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> / Население / <https://primstat.gks.ru/storage/mediabank/0tx3mjPN/Занятость%20и%20безработица.htm> (Дата обращения 15.09.20 г.)
2. Сайт primstat.gks.ru/ Занятость и безработица от 17.08.2020. / <https://primstat.gks.ru/storage/mediabank/0tx3mjPN/Занятость%20и%20безработица.htm> / (Дата обращения 15.09.20 г.)

[i%20безработица.htm](https://primstat.gks.ru/folder/27186) / (Дата обращения 15.09.20 г.)

3. Уровень безработицы в Приморье от 20 апреля 2020 / <https://primpress.ru/article/53248> (Дата обращения 15.09.20 г.)
4. Интерактивный портал Министерства труда и социальной политики Приморского края / Рынок труда Приморского края / Информация о положении на рынке труда в Приморском крае (по состоянию на 1 сентября 2020 года) / https://soctrud.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края (Дата обращения 15.09.20 г.)
5. Рынок труда и занятость населения / <https://primstat.gks.ru/folder/27186> (Дата обращения 15.09.20 г.)
6. Ростат / Доля занятого населения в возрасте 25-64 лет, имеющего высшее образование в общей численности занятого населения соответствующей возрастной группы (Дата обращения 15.09.20 г.)
7. Информационно-рекламный Центр Занятости Статистика зарплат в Приморском крае / <https://www.trud.com/primorskij-kraj/salary/67475.html> (Дата обращения 15.09.20 г.)
8. Рахимкулова К.Л., Груздева Т.Г. / Безработица молодёжи в Приморском крае (Дата обращения 15.09.20 г.)
9. Мартышенко Н.С. Формирование образа профессии на пути будущего трудоустройства выпускников вузов // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 179-183.
10. Назарова О.М., Гарькин И.Н., Антошкин Д.И., Ураев А.О., Девина Л.Р. Организация трудоустройства выпускников направления «Техносферная безопасность» на предприятия агропромышленного сектора // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2019. Т. 8. № 2 (46). С. 198-201.
11. Голобоков А.С., Шлемен Д.С. Особенности и перспективы трудоустройства молодых специалистов на Дальнем Востоке // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 359-361.
12. Иванова Т.Н., Петров Д.С., Левина А.П., Горбачева Н.Б. Теоретические подходы к формированию профессиональной социализации выпускников вузов: ситуационный и культурологический типы // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 277-280.
13. Gudkova S.A., Emelina M.V. Teaching foreign languages in higher school for social studies and science students and professional mobility // Humanitarian Balkan Research. 2019. Т. 3. № 1 (3). С. 17-20.
14. Гришина Е.С. / Проблема трудоустройства выпускников вузов (Дата обращения 15.09.20 г.)
15. Кузьмина С.В., Фурсина Т.А. / Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов и их дискриминация на рынке труда в Приморском крае (Дата обращения 15.09.20 г.)
16. Примгазета/Наиболее востребованные профессии / <https://primgazeta.ru/news/kakie-professii-naibolee-vostrebovany-v-primor-e-03-02-2019-10-58-38> (Дата обращения 15.09.20 г.)
17. Официальный сайт Правительства Приморского Края и органов исполнительной власти Приморского края / Государственные программы / документ «Экономическое развитие Приморского края» на 2020-2027 годы / <https://www.primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/departament-gosprogramm/gosudarstvennyye-programmy.php> (Дата обращения 15.09.20 г.)

Статья поступила в редакцию 29.09.2020

Статья принята к публикации 27.11.2020