

Т.О. Разумова

К.э.н., доцент экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Современный рынок труда предъявляет особые, порой противоречивые требования к работнику: необходимы не только базовый высокий уровень профессиональной подготовки, но и углубленные специализированные знания; помимо теоретических представлений нужны навыки и опыт практической деятельности; умение работать в команде должно сочетаться с проявлением лидерских качеств; нужно быть дисциплинированным, исполнительным и надежным, но одновременно инициативным, смелым, готовым принимать ответственные решения и идти на риск. Именно в силу таких сложных и многогранных требований к работникам со стороны работодателей конкуренция на рынке труда за наиболее престижные высокооплачиваемые рабочие места обостряется. Осознавая это, молодые люди и их родители, определяя жизненную стратегию выпускника средней школы, пытаются найти наиболее эффективный путь к статусу конкурентоспособного на рынке труда работника. Желание заниматься интересным творческим трудом, престижным в обществе и высокооплачиваемым, укрепить социальный статус, заложить основу для карьерного роста приводит к выбору в качестве базиса для трудовой жизни получения высшего образования.

Современная теория рассматривает образование вообще и высшее образование, в частности, как социальное и экономическое благо. В качестве социального блага образование рассматривается как фактор, улучшающий качество жизни, обогащающий человека духовно, расширяющий его возможности для полноценной жизни. Как экономическое благо образование приносит доход в виде более высокой оплаты труда более образованных работников.

Существует два подхода к объяснению зависимости между уровнем образования и доходом. С одной стороны, утверждается, что образование дает определенные знания и навыки, или человеческий капитал, который в свою очередь повышает производительность труда индивида, что отражается в более высокой заработной плате на рынке труда. С другой стороны, теория образовательных сигналов предполагает, что причинно-следственная связь действует наоборот: более производительный/способный индивид получает больше образования, так как издержки на его получение у него сравнительно меньше, и его большие доходы являются следствием именно его врожденной повышенной производительности, о которой его образовательный уровень лишь подает работодателям сигнал. Сигнал же нужен работодателю, так как он не может при найме работника достоверно определить уровень его производительности и вынужден принимать решение на основании той информации, которая легко доступна. Сигналом на рынке труда выступают возраст и пол работника, уровень образования и, кроме того, нередко – учебное заведение, где получена специальность, форма обучения, успеваемость и др. То есть, согласно теории образовательных сигналов, и образование, и доход происходят от больших способностей и производительности.

Теоретически считается, что данные подходы противоречат друг другу, так как исходят из принципиально различных предпосылок. Однако по существу, когда речь идет об особенностях положения на рынке труда выпускников вузов, обе теории могут успешно применяться для объяснения их преимуществ по сравнению с другими категориями работников. Оба подхода обладают определенными достоинствами и недостатками, например, в ряде случаев более убедительно выглядит методология теории человеческого капитала. Во-первых, дискуссия между представителями двух подходов идет больше об источниках большей конкурентоспособности работников с высшим образованием по отношению к работникам, его не имеющим, а не о самом факте её (конкурентоспособности) существования, поэтому эти различия имеют, на наш взгляд, вторичное значение. Во-вторых, проводя опросы студентов с целью выявления их трудовой ориентации и мотивации, мы отмечали суще-

ственную эволюцию представлений учащихся о рынке труда и возможностях трудоустройства при переходе от младших курсов к старшим.

Соглашаясь с тезисом теории образовательных сигналов о том, что в вузы поступают, в большинстве, молодые люди с более высокими способностями к обучению, следует, вместе с тем, признать и влияние процесса обучения на все параметры молодого человека как работника: 1) в ходе учебы появляется или увеличивается имевшийся ранее практический опыт (о важности самого простого рабочего опыта при первом трудоустройстве мы будем говорить ниже); 2) улучшается уровень понимания функционирования реальной экономики; 3) накапливается больше информации о требованиях работодателей, улучшается понимание своих возможностей и перспектив, что ведет к лучшей интеграции выпускника на первом рабочем месте; и, наконец, 4) выход на рынок труда в более старших возрастах позволяет принимать более зрелые и взвешенные решения о трудоустройстве. Иными словами, как бы ни был изначально способен/производителен индивид, воздействие обучения в вузе на него (как минимум, на его интересы и мировоззрение) значительно больше, чем просто получение определенного "знака качества", служащего опознавательным сигналом для работодателей.

Модели теории человеческого капитала позволяют оценить на теоретическом уровне эффективность инвестиций в человеческий капитал с точки зрения улучшения благосостояния в будущем. Предполагается, что и затраты, и отдача от таких вложений существуют в разных видах. Непосредственные затраты: книги, плата за обучение, оплата займов и ссуд; косвенные затраты: упущенный доход, который можно было получить за время обучения.

Прямая отдача – это дополнительный поток заработной платы в будущем, больший, чем у работника без высшего образования. Косвенная отдача – это дополнительные неденежные выгоды, получаемые квалифицированным работником, такие как улучшенные условия труда, карьерные перспективы, социальное обеспечение, более высокий социальный и общественный статус и т.д. Человеческий капитал, накопленный в ходе обучения, а также навыки, приобретенные в ходе работы, представляет собой ценность для потенциального роста заработков в будущем или получения более престижной работы.

Теория человеческого капитала предполагает, что различия в уровне заработков отражают разницу в производительности различных работников. Опытные работники имеют более высокую предельную производительность и зарабатывают больше. Аксиомой теории человеческого капитала является положение о том, что большие инвестиции на получение образования целесообразны только в том случае, если обеспечивают большую величину заработков.

Доход или заработная плата, получаемые специалистом с высшим образованием, есть "капитализированная прибыль" на инвестиции в высшее образование, отложенная и накопленная за весь период обучения в вузе с учетом ставки процента. Таким образом, можно говорить о том, что заработная плата специалиста складывается из двух частей. Основная заработная плата - это вознаграждение специалисту за затраты труда, сделанные в этом году. Дополнительная заработная плата - это вознаграждение за затраты учебного труда, осуществленные в прошлом.

Несмотря на то, что теоретические модели далеко не всегда "работают" в российской экономике, теории человеческого капитала и образовательных сигналов оказываются весьма действенными, что подтверждают данные статистического и эконометрического анализа. Оценки отдачи от инвестиций в образование, проведенные с помощью эконометрических методов анализа, показывают¹: диплом об окончании профессионального колледжа (техникума) повышает почасовую зарплату на 17,9%. При средней продолжительности обучения равной 3 годам, отдача на год обучения оценивается примерно в 6%. Весьма значительной, как и следовало ожидать, оказывается отдача от законченного высшего образования – 54,3% или (при 5-летней средней длительности обучения в вузе) примерно 11% в год. Почасовая оплата труда работника, окончившего аспирантуру (ординатуру) увеличивается ещё

¹ Эконометрический анализ на базе данных 13-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья (РМЭЗ) проведен в марте-апреле 2007 г. А.Соколовым, слушателем магистратуры экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова при подготовке магистерской диссертации на тему «Образование как фактор конкурентоспособности работника» под научным руководством Т.О. Разумовой.

на 39,4% (отдача ещё выше - 13,1% годовых). Показатели отдачи от высшего образования и аспирантуры несколько превышают инфляцию и ставку по банковским депозитам, но всё равно оказываются значительно ниже доходности на рынке недвижимости или на фондовом рынке (за 2006 год). Однако надо учитывать, что выгоды от получения высшего образования не ограничиваются простым увеличением почасовой оплаты труда. Необходимо учитывать все косвенные выгоды от получения высшего образования – повышение социального статуса, культурного уровня, уровня адаптивности к социально-экономическим изменениям и т.п.

Выгоды от второго высшего образования на этом фоне оказываются весьма спорными (во-первых, они значимы только на 10%-ном уровне, во-вторых, отдача от года обучения здесь составляет только 6,2% за год).

Один дополнительный год обучения (без учёта уровня обучения) увеличивает почасовую ставку оплаты труда в среднем на 8 процентов.

Один дополнительный год общего стажа (в принципе, являющийся линейным преобразованием года жизни), в случае, если этот стаж ещё не составляет 18 лет, также увеличивает почасовую оплату труда, но с убывающим темпом по мере своего увеличения. То есть, например, после 1 года работы на одном месте почасовая ставка оплаты труда возрастёт примерно на 1,3%, после 2 лет работы – уже на 1,23%, а при увеличении специфического человеческого капитала с 10 до 11 лет – только на 0,6%. При увеличении стажа с 18 до 19 лет почасовая ставка оплаты труда начинает медленно сокращаться.

Один дополнительный год стажа на текущем рабочем месте, в случае если этот стаж ещё не составляет 23 лет, также увеличивает почасовую оплату труда с убывающим темпом. То есть, например, после 1 года работы на одном месте почасовая ставка оплаты труда возрастёт примерно на 1,66%, после 2 лет работы – уже на 1,59%, а при увеличении специфического человеческого капитала с 10 до 11 лет – только на 1%.

Почасовая оплата труда мужчин в среднем на 33,1% превышает зарплату женщин. Поскольку определение величины гендерного разрыва в оплате труда, связанного с дискриминацией, не входит в задачи данной работы, производить декомпозицию по методу Оксаки-Блиндера не кажется необходимым.

При определении отраслевой дифференциации в оплате труда в качестве базовой была принята почасовая ставка оплаты труда в сельском хозяйстве как самая низкая, поэтому все значения коэффициентов при фиктивных переменных принадлежности к другим отраслям будут измеряться в превышении относительно нее.

Труд работников сферы образования, науки и здравоохранения, впрочем, как и труд работников ЖКХ, в среднем, оплачивается на 39,5% выше; почасовая ставка оплаты труда работников МВД и органов безопасности выше на 58,7%; работников отраслей лёгкой промышленности и ВПК – выше на 78%; оплата труда в гражданском машиностроении выше на 88,3%, а в сфере торговли - на 94,3%. Почасовая оплата труда чиновников выше на 97%, работников транспорта - примерно на 111,5%. В строительстве и в топливно-энергетическом комплексе платят соответственно на 125 и 146% больше. Однако среднестатистический работник сферы финансов, участвовавший в 13-й волне РМЭЗ, за 1 час своего труда получал на 172,4% больше аналогичного среднестатистического работника сельского хозяйства.

Анализ в региональном разрезе не обладает столь впечатляющими примерами дифференциации почасовой ставки оплаты труда, однако также представляет собой значительный интерес. За точку отсчёта была выбрана почасовая ставка оплаты труда в городах федерального значения – Москве и Санкт-Петербурге. Вполне очевидно, что она будет максимальной по сравнению со всеми федеральными округами, поэтому коэффициенты при фиктивных переменных, обозначающих принадлежность к тому или иному федеральному округу, будут отрицательными. Впрочем, это не сильно усложняет их интерпретацию.

Почасовая ставка оплаты труда в Северо-Западном федеральном округе на 17,1% ниже, чем в столичных мегаполисах, то есть составляет примерно 85,4% от уровня оплаты труда в Москве (разумеется, при прочих равных). На Дальнем Востоке это значение составляет уже 62% московского, в Центральном федеральном округе и на Урале – порядка 59%, в Сибири – около 53%. В Южном федеральном округе ещё немногим меньше – 52,5%, но самая удручающая картина вырисовывается в Поволжье, где почасовая ставка оплаты труда составляет всего 50,7% столичной, то есть примерно в 2 раза ниже.

Данные результаты могут служить поводом к следующим рассуждениям. При всей значимости образования, в особенности высшего, немаловажны такие параметры, как его специализация и то, где дипломированный специалист намеревается применять свои знания на практике. То есть московский финансист с дипломом государственного образца за час своего труда будет получать примерно в 4 раза больше, чем саратовский агроном с дипломом такого же уровня и с таким же опытом работы.

Преимущества наличия более высокого образования у работника проявляются не только в более высокой заработной плате. Такие работники, как правило, лучше ориентируются на рынке труда, более эффективно организуют поиск работы и потому считаются более защищенными от безработицы.

По данным последней переписи населения, проходившей в октябре 2002 года, в настоящее время среди взрослого населения страны в возрасте 15 лет и старше 16,2% имеют законченное высшее образование, 3,1% - незаконченное высшее, 27,5% - среднее и 12,8% - начальное профессиональное, 17,7% - полное и 13,9% - неполное среднее и, наконец, лишь 8,8% - начальное образование и ниже. Более свежие данные, полученные по результатам ОНПЗ², показывают, что в августе 2006 года более половины всех российских работников имели третичное образование - либо высшее (25,1%), либо среднее специальное (25,4%). На долю выпускников ПТУ приходилось 18,7%, выпускников средних школ - 22,1%. В то же время доля малообразованных работников (окончивших неполную среднюю или начальную школу) составляла чуть более 7%.

С повышением уровня образования показатели экономической активности населения имеют тенденцию к росту, хотя не совсем равномерную. Самые высокие коэффициенты участия в рабочей силе показывают выпускники вузов - 83,8%, за ними следуют выпускники ПТУ и средних специальных учебных заведений - 81% и 79,5% соответственно, затем идут лица, получившие полное и неполное среднее образование, - 58% и 36,3%, а на самом последнем месте располагаются те, кто не пошел дальше начальной школы, - 18,3%. Таким образом, в условиях российского рынка труда накопление человеческого капитала резко стимулирует экономическую активность, что характерно для подавляющего большинства национальных рынков труда. Зависимость уровня занятости от образовательного потенциала оказывается сходной: чем выше образовательный уровень, тем шире возможности занятости. Разрыв по этому показателю между крайними группами - обладателями вузовских дипломов и выпускниками начальных школ - достигает почти 65 процентных пунктов.

Широко известно, что уровень образования является одним из главных факторов, определяющих риск попадания в ряды безработных: чем больше запас накопленного человеческого капитала, тем слабее опасность безработицы. Подобная закономерность прослеживается и на российском рынке труда. Так, в августе 2006 года уровень безработицы среди лиц с высшим образованием был почти вдвое ниже, чем в среднем по стране, составляя 3,4%. Напротив, среди лиц с основным и начальным общим образованием он был в 1,5 раза выше среднероссийского уровня (9,5 - 11,5%).

Не только уровень, но и отдельные характеристики безработицы в значительной мере определяются образовательным потенциалом, которым располагают работники. В табл. 4 представлена временная структура безработицы для различных образовательных групп. Меньше всего длится поиск работы у безработных с высшим образованием, у которых он занимает в среднем менее 7 месяцев. В остальных группах продолжительность безработицы варьируется в пределах 8-10 месяцев. Важно отметить, что при переходе от более образованных к менее образованным группам средняя продолжительность поиска монотонно возрастает. Ещё более отчетливо эта тенденция проявляется при обращении к данным о доле долгосрочных безработных в различных образовательных группах. Так, среди безработных с вузовскими дипломами год и более искали работу 28%, тогда как среди безработных со средним образованием и ниже - 40-50%. Что касается краткосрочной безработицы (менее 3 месяцев), то ее доля для соискателей с высшим образованием, напротив, оказывается максимальной (43,5%). Минимальные же значения она принимает в низшей образо-

² Источник: данные выборочного Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), проводившегося Федеральной службой государственной статистики в августе 2006 года.

вательной группе - 8%. У остальных групп доля "краткосрочных" безработных колеблется в диапазоне от 25 до 40%.

Анализ различных способов поиска работы показывает, что они используются примерно в равных пропорциях представителями всех образовательных групп. Однако чем выше уровень образования, тем разнообразнее набор методов поиска. Так, среди безработных с высшим (и неполным высшим) образованием среднее число способов поиска в расчете на одного человека составляет около 1,75, тогда как среди безработных, не пошедших дальше начальной школы, – всего лишь 1,14. Кроме того, лица с высшим (в том числе и неполным высшим) образованием более широко используют такие современные стратегии поиска работы, как обращение в коммерческие службы занятости и размещение объявлений в прессе.

Однако не всякое образование обеспечивает более высокие заработки, а лишь то, на которое есть спрос на рынке труда. Чем выше неудовлетворенный спрос на специалистов, тем выше их заработки, а если полученное образование не затребовано современными работодателями, то специалист остается безработным, ему приходится либо переучиваться, либо соглашаться на неквалифицированный труд. Эта проблема, типичная для выпускников вузов во всем мире, в современной России может усугубляться еще и тем, что послекризисное восстановление промышленного производства требует массового притока на предприятия молодых рабочих со среднетехническим образованием. Однако подготовка специалистов этого уровня была практически прекращена в перестроечное десятилетие, а выпускники школ практически стопроцентно настроены на получение высшего образования. Такое противоречие неизбежно обострит конкуренцию среди выпускников вузов на рынке престижных рабочих мест. Вместе с тем существует и проблема конкуренции вузов за абитуриентов, выигрыш в такой конкурентной борьбе во многом определяется показателями успешности трудоустройства выпускников.

Во всем мире большое количество выпускников высших учебных заведений испытывают серьезные проблемы при трудоустройстве, что свидетельствует о недостаточно согласованном развитии рынка труда и рынка образовательных услуг. Неготовность выпускника вуза сразу приступить к полноценной работе, потребность в адаптационном периоде на рабочем месте была отражена в установлении системы государственного распределения и специального статуса молодого специалиста – выпускника высших и средних специальных профессиональных учебных заведений в советский период. Защита от увольнения в первые три года работы, система наставничества и специальные программы адаптации давали возможность недавним студентам приспособиться к требованиям рабочего места, освоить необходимые дополнительные знания и навыки, осознать необходимость выполнения правил трудовой и производственной дисциплины, то есть стать полноценными самостоятельными работниками.

В рыночных условиях наряду с неизбежной недостаточной профессиональной подготовленностью к конкретному рабочему месту, осложняющей успешное трудоустройство, возникает проблема самостоятельного поиска и подбора работы. Как правило, при отсутствии опыта работы выпускники вузов испытывают огромные сложности при составлении резюме, прохождении собеседований и интервью, крайне болезненно переживают отказы работодателей. Кроме того, не умея ориентироваться на рынке труда, они нередко неадекватно оценивают собственные возможности, чересчур завышая или, наоборот, занижая их. И то, и другое становится препятствием в трудоустройстве.

На помощь выпускникам вузов приходят специализированные службы содействия трудоустройству и карьере, существующие практически во всех учебных заведениях. Эти службы фактически ведут серьезную профориентационную работу со студентами, предоставляя подробную информацию о тех видах работ и возможностях занятости, которые открываются для выпускников той или иной специальности. Попутно эти службы содействуют временной занятости и подработкам студентов, предоставляя не только возможность заработать деньги, но и получить некоторый опыт участия в трудовых отношениях. Этой работе также придается большое значение, поскольку любой опыт работы, по мнению специалистов подобных служб, имеет значение для взросления молодого человека, формирования навыков взаимоотношений во взрослом трудовом коллективе, воспитания трудолюбия, ответственности, дисциплинированности и других качеств, необходимых успешному работнику.

Университеты устанавливают контакты с работодателями, которые обеспечивают студентов возможностями получения практического опыта работы по специальности во время стажировок. Способствуют трудоустройству выпускников и специальные молодежные биржи труда, и проводимые специально для выпускников вузов ярмарки вакансий, и деятельность сообществ, объединяющих выпускников одного учебного заведения. Фактически работа, направленная на успешное трудоустройство выпускников, начинается гораздо раньше получения дипломов. Во время обучения студентам предоставляется возможность ознакомления с работой компаний и организаций, прохождения отборочных комиссий и собеседований. Поскольку на старших и особенно выпускных курсах в вузах, как правило, высока доля специализированных дисциплин по выбору студента, постольку сориентировавшись в своих предпочтениях относительно будущей работы, он может выбрать и изучить те курсы, которые позволят углубить теоретические познания в этой области. По западной практике³ только 15-20% студентов откладывают поиск работы на период после окончания обучения (по российским данным за 2004 год – 11%)⁴. К моменту получения дипломов не менее 30% американских студентов имеют постоянное место работы по специальности. Как показывает практика, эти тридцать процентов являются наиболее активными и ориентированными на карьеру студентами, многие из которых получают больше одного предложения о работе.

В западных вузах принято поддерживать связь с выпускниками, отслеживать их карьерные пути, активно взаимодействовать с ассоциациями и сообществами выпускников. Рынку ежегодно представляется статистика о том, как были трудоустроены выпускники. Показатель количества месяцев, потраченных на поиск первого места работы, кардинально влияет на рейтинги вуза, его бренд на рынке образовательных услуг.

Зарубежные специалисты⁵ отмечают, что далеко не всегда представителям бизнеса удается наладить с университетами эффективное сотрудничество, нацеленное на преодоление несоответствие между реальными кадровыми потребностями отраслей экономики и подготовкой в университетах по многим направлениям, на сближение деятельности бизнеса и университетов. В рамках совершенствования механизмов взаимодействия бизнеса и вузов в 2001 году было принято решение о создании секторальных советов (Sector Skills Councils), формулирующих и определяющих требования к профессиональной подготовке в соответствии с реальными потребностями различных секторов экономики. Деятельность советов лицензируется и финансируется государством. В задачи региональных советов входит:

- сокращение разрыва между потребностями в актуальных профессиональных знаниях и умениях, оценка будущих потребностей экономики в кадрах;
- осуществление мер, способствующих повышению производительности секторов экономики на основе взаимодействия бизнеса и государственных организаций, предоставляющих образовательные услуги;
- содействие на базе осуществления соответствующих инвестиций расширению потенциала пригодности к занятости индивидов путем развития их профессиональных качеств;
- повышение качества образования и подготовки посредством содействия развитию всех квалификаций высшего образования, ученичества, а также национальных стандартов занятости.

Наряду с поддержкой интересов бизнеса в сфере образования в Великобритании и Германии специалисты высказывают опасение, что безоглядное подчинение учебных программ или даже вузов узким интересам отдельных крупнейших компаний может привести к пренебрежению более широкими интересами и потребностями национального и регионального уровней. Бизнес-сообщество склонно оценивать образование только через призму экономических интересов. Это может привести к пренебрежению не только отдельными дисци-

³ WetFeet Graduate Recruitment Report 2003», San Francisco, 2003. Цитируется по: Максименко А.Б., Разумова Т.О. Инфраструктура рынка труда выпускников вузов. М., 2006.

⁴ Опрос посетителей на сайте www.e-Graduate.ru, 238 респондентов, 2004 г. Цитируется по: Максименко А.Б., Разумова Т.О. Инфраструктура рынка труда выпускников вузов. М., 2006.

⁵ См.: Лукичев Г.А. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей. // Экономика образования. 2005. № 4, с. 10-11.

плинами, но даже целыми направлениями подготовки, не имеющими четко выраженной рыночной направленности, но вносящими неоценимый вклад в науку и культуру⁶.

Интересно, что в Великобритании предполагается начиная с 2006 г. внедрить новые профессиональные стандарты для преподавателей вузов и одновременно запустить аккредитованные программы подготовки всех начинающих преподавателей.

В нашей стране отказ от государственного распределения и переход к самостоятельному поиску работы привел к потере контроля вуза за трудоустройством выпускников, тем более отсутствует и мониторинг успешности построения карьеры. Очевидно, что вузы могут лишь в единичных случаях проследить за тем, насколько выпускники удовлетворены полученными знаниями, какая часть из них пригодилась на работе. Выборочные данные страдают субъективизмом и неполнотой, что не позволяет достоверно судить о том, насколько образование востребовано работодателями. Объективным критерием остается уровень безработицы выпускников, то есть доля тех, кто после окончания вуза не смог найти никакой работы. Однако этот показатель также искажен: во-первых, не все не нашедшие работу, официально оформляют статус безработного в центре занятости, во-вторых, выпускник мог найти работу не по специальности и не попасть в статистику нетрудоустроенных, что, однако, вовсе не означает востребованности его знаний на рынке труда.

Различные формы содействия успешному трудоустройству выпускников, существующие на западе уже многие десятилетия, постепенно набирают силу и в нашей стране. Однако деятельность подобных служб направлена на облегчение поиска работы и опирается на то, что выпускник обладает знаниями, нужными современной экономике. Таким образом, выбор высшего образования должен осуществляться с учетом среднесрочного прогноза развития рынка труда. Если отдельному абитуриенту помочь в этом должны профориентационные службы, работа которых со школьниками, к сожалению, совершенно недостаточна, то в масштабах региона регулировать развитие образовательных учреждений должны органы местного самоуправления.

К сожалению, в настоящее время целенаправленной социально-экономической политики согласования профессионального образования с требованиями рынка труда фактически не проводится. Ярким примером этого служит проводимая в стране пока в качестве эксперимента, но охватывающая все больше регионов, реформа высшего образования. Стремясь к достижению благой цели: расширению доступа к высшему образованию социально уязвимых групп населения, авторы реформы допускают, на наш взгляд, ряд серьезных просчетов. Самый главный – не учитываются реальные потребности общества в специалистах, что может привести к крупномасштабной безработице выпускников вузов. Нет широкодоступной информации о затратах на проведение реформы и оценок ее экономической и социальной эффективности. Высшее образование оказывается выхваченным из цепочки образовательных ступеней, что приведет к росту социального неравенства лиц с разным уровнем образования. В целом же, на наш взгляд, коренные преобразования в такой сфере, как образование, требуют всенародного обсуждения, а принятие решений должно проходить в виде референдума.

Оценка работодателями современного состояния российского высшего образования и уровня подготовки молодых специалистов стала предметом специального исследования⁷, показавшего, в частности, что важнейшими характеристиками выпускников работодатели считают:

- общий уровень развития и базовые знания молодого специалиста;
- способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное;
- умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться;
- нацеленность на карьеру, целеустремленность.

⁶ См.: Лукичев Г.А. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей. // Экономика образования. 2005. № 4, с. 14.

⁷ Аналитический центр Эксперт. Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы. М., 2005.

Работодатели считают, что с развитием подобных качеств вузы справляются плохо, они готовы принимать участие в подготовке студентов, так как понимают, что вузы не смогут предоставить выпускнику все необходимые знания для конкретных рабочих мест. Вузы осуществляют важные функции по отбору наиболее способной молодежи, дальнейшему развитию ее интеллекта и научной эрудиции, формированию базовых профессиональных знаний. В то же время целый ряд проблем существует в преподавательской среде – недостаток современных практических знаний и опыта; слабый приток молодых кадров; оторванность преподавания от современного бизнеса; недостаток научного обмена между преподавателями и научным сообществом.

Интересно, что за минувшее десятилетие произошли существенные изменения в требованиях работодателей к выпускникам. В середине 1990-х в качестве обязательного требования работодатели выдвигали наличие опыта работы, а выпускники жаловались, что запросы компаний носят практически взаимоисключающий характер: возраст претендента на работу должен быть до 25, образование – высшее, стаж работы не меньше пяти лет. Без опыта работы во время учебы найти работу после ее окончания было практически невозможно. Сейчас ситуация меняется: по оценке международного агентства по подбору персонала Kelly Services, стартовая заработная плата российских выпускников составляет \$600-700. При наличии даже небольшого стажа работы по специальности заветная сумма возрастает – 1 год работы позволит получать \$900-1000 в начале карьеры⁸. Таким образом, отсутствие опыта работы несколько снижает стартовую зарплату, но не закрывает доступа к вакансиям.

Однако многие успешные работодатели предпочитают набирать работников прямо со студенческой скамьи, мотивируя свой выбор желанием иметь работников, "не испорченных чужой корпоративной культурой". При этом работодатели обращают серьезное внимание не только на бренд вуза, но и на оценки, тематику научных исследований, активность в изучении дополнительных программ, участие в научных проектах и конкурсах. Сегодня, чтобы устроиться на работу в хорошую компанию, студенту, по мнению Ирины Морозовой, начальника отдела подбора персонала ФК "Уралсиб"⁹, нужно "участвовать в национальных проектах и исследованиях, отрабатывать свои знания в деловых и ролевых играх, дискуссиях. Кроме того, если вы проявили интерес к крупному банку или компании, о них необходимо узнать дополнительную информацию, ознакомиться с публикациями на нужные темы, с тем, чтобы прийти подготовленным на собеседование, показав свою осведомленность и мотивацию".

Для преодоления разрыва в требованиях к выпускникам и их подготовленности работодатели готовы расширять контакты с вузами. Наиболее крупные и успешно развивающиеся компании рассматривают взаимодействие с вузами как важнейший инвестиционный проект. В этом случае компании уже не ограничиваются пассивным ожиданием "самопроявившихся" претендентов на рабочее место. От формальных заявок на выпускников, организации эпизодических презентаций компании переходят к системному сотрудничеству с вузами, которое включает организацию практик и стажировок студентов, вовлечение компаний в подготовку и корректировку учебных программ, формирование тематики курсовых и дипломных работ, научных исследований и проектных разработок, предоставление студентам дополнительных специализированных курсов, а также пробных тестирований и собеседований, проведение деловых игр и практических занятий, нацеленных на формирование навыков трудоустройства, финансирование целевой подготовки студентов, организацию конкурсов научных работ, предоставление грантов и дополнительных стипендий студентам и преподавателям, материальную помощь вузам в оснащении компьютерами и оборудованием, благотворительные взносы и пожертвования, предоставление преподавателям возможности стажировок в компаниях.

Разработке технологий взаимодействия "вуз – работодатель" посвящены Всероссийские научно-практические конференции "Молодой специалист XXI века", которые, начиная с 2001 года, регулярно проводятся в Московском государственном университете им. М.В. Ло-

⁸ Иваницкая Н., Кузнецова Е. Парадокс образования. //Ведомости, март 2006 г., с.10.

⁹ Смирнова С. Умейте сосредоточиться на деталях. //Ведомости, март 2006 г., с.11.

моносова. Менеджеры по персоналу крупнейших российских и зарубежных компаний - лидеров отраслей экономики и представители центров содействия занятости и трудоустройства выпускников ведущих московских и региональных вузов России совместно участвуют в обсуждении вопросов, представляющих взаимный интерес.

На основании прошедших во время конференции обсуждений были определены следующие тенденции развития современного рынка высшего образования и рынка труда молодых специалистов¹⁰:

при нынешних темпах уменьшения числа выпускников школ и увеличения числа вузов через 3 года количество мест в них будет равно числу абитуриентов, что приведет к жесткой конкуренции на рынке высшего образования;

стихийный характер процессов развития рынка высшего образования РФ привел к возникновению диспропорций в количественных показателях с ярко выраженным переизобильем молодых специалистов с гуманитарным образованием;

на фоне обостряющейся конкуренции рынка высшего образования возрастает стремление вузов прилагать усилия к совершенствованию системы подготовки молодых специалистов с учетом прогноза потребностей рынка труда;

около 30% вузов уже имеют подразделения, в той или иной степени оказывающие содействие трудоустройству выпускников;

активизируется деятельность работодателей в установлении непосредственных контактов с вузами;

возрастает интерес работодателей к набору молодых специалистов без опыта работы или специалистов, имеющих минимальные трудовые навыки;

работодатель, как прямой потребитель выпускников вузов, намерен активнее влиять на качество подготовки, структуру и наполнение учебных программ вузов;

вузы и работодатели нуждаются в предоставлении информации о мониторинге рынка труда и рынка образовательных услуг;

вузы не заинтересованы в решении проблемы "утечки умов", поскольку отток выпускников за границу по выгодным контрактам поднимает рейтинг вуза и способствует усилению его позиций в конкурентной борьбе;

работодатели заинтересованы в предотвращении оттока молодых специалистов из России, поскольку именно они в первую очередь испытывают недостаток в молодых перспективных менеджерах и ученых.

Признается также, что в настоящий момент многие вузы выпускают студентов с теми знаниями и навыками, которые могут дать, а не с теми, которые ожидают увидеть в молодых сотрудниках работодателя. Между моментом выбора специальности в вузе абитуриентом и его последующим трудоустройством проходит 5 лет, за это время спрос на рынке труда существенно меняется. Точно рассчитать, какие специалисты, и в каком количестве будут нужны через 5 лет, практически невозможно. Существенного продвижения в решении этой проблемы можно ожидать вследствие принятия на государственном уровне решения о многоступенчатом образовании.

Широкие возможности подстройки образования под требования рынка труда предоставляют производственные практики, когда студенты могут проявить свои знания, решая конкретные задачи, а работодатели – подобрать себе наиболее подходящих работников. Если бы был разработан механизм официального трудоустройства студентов на практику, это помогло бы студентам получить недостающий им ныне опыт преодоления порога "учеба-работа". Тогда бы все выпускники не только опробовали свои теоретические знания в решении практических задач, но и приобрели чрезвычайно полезные навыки правильного составления резюме, заполнения анкет, заключения трудовых договоров, прохождения собеседований.

Решение проблемы содействия успешному трудоустройству выпускников на экономическом факультете МГУ отчасти было найдено в создании соответствующей Службы и налаживании контактов не только непосредственно с работодателями, но и с представителями кадровых и рекрутинговых агентств при активном сотрудничестве с Ассоциацией выпу-

¹⁰ См.: Молодой специалист XXI века. Избранные материалы научно-практических конференций 2001-2005 гг.

скников и Сообществом выпускников. Со времени создания службы в 2000 году и по настоящее время всю основную работу проводит один сотрудник – студент(ка) факультета, работающий 12 часов в неделю. Организационное руководство службой осуществляет руководитель – сотрудник факультета. Работа сотрудника и руководителя оплачивается из внебюджетных средств факультета. Административное руководство возложено на заместителя декана по связям с общественностью.

Основной функцией службы стало информирование студентов о возможностях трудоустройства. С этой целью в службе аккумулируются и анализируются заявки работодателей, включая предложения о работе на условиях полного и неполного рабочего дня, предложения о стажировках и практиках. Каждый месяц обрабатывается и размещается на стенде информация о десяти-пятнадцати вакансиях/стажировках. Принимаются только те предложения, которые потенциально интересны студентам и выпускникам экономического факультета МГУ. Актуальность представленной студентам информации проверяется еженедельно. Отдельные предложения, ориентированные на узкоспециализированных выпускников, доводятся до сведения руководителей кафедр или магистерских программ.

Для информирования студентов о мероприятиях, проводимых Службой, создана электронная база, содержащая адреса электронной почты студентов 3-го и 4-го курсов и магистратуры. В начале каждого учебного года эта база пополняется за счет включения в нее данных о студентах нового 3-го курса. Таким образом, большинство студентов оказываются проинформированными о мероприятиях, проводимых Службой.

По заявкам работодателей Служба организует презентации компаний, в среднем 8-10 в год. Во время презентаций компании рассказывают о возможностях трудоустройства, раздают желающим анкеты, приглашают на собеседования. Нередко презентации проходят в виде деловых игр или разбора ситуаций. В презентациях участвуют не только работодатели, но и кадровые агентства. Служба принимает участие в информационной поддержке различных конкурсов и образовательных игр и проектов, например, международной бизнес-игры "Trust", включая проведение первого тура игры в стенах экономического факультета МГУ. Постоянные партнеры Службы содействия трудоустройству - компании Graduate, "Рольф", "PriceWaterhouseCoopers", "Ernst&Young", издательский центр "Карьера". Эти компании ежегодно сообщают об имеющихся у них вакансиях, программах стажировок, днях карьеры, проводят стендовые презентации.

Особую роль в работе по содействию трудоустройству выпускников играет подготовка и проведение Дня Карьеры "Недостающее звено", ежегодно организуемого в апреле Сообществом выпускников экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова "e-Alumni". В апреле 2003 года на экономическом факультете МГУ прошел первый в России День Карьеры, проводимый по методике on-campus recruiting (подбор кадров в университете). В рамках Дня карьеры состоялись лекционные презентации организаций-участников, были установлены стенды и проведены стендовые презентации компаний, а также представителей СМИ. В рамках on-campus recruiting прошли собеседования компаний со студентами, многие студенты были приглашены пройти собеседования в офисах компаний по окончании проекта. По оценкам организаторов, общее количество студентов, принявших участие в проекте, составило около 600 человек. Проект завершился проведением Круглого стола, в котором участвовали представители Экономического факультета, работодателей, кадровых агентств и СМИ.

С презентациями выступили компании: Анкор, Ассоциация независимых центров экономического анализа, Бритиш Американ Тобакко, Делойт и Туш, Институт экономики города, Кока-Кола, Международный Московский Банк, Национальная ассоциация участников фондового рынка, Фонд реструктуризации предприятий, Центр развития, Центр фискальной политики, Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. Особая заслуга организаторов – приглашение на День карьеры не только бизнес-лидеров и банков, но и современных исследовательских аналитических центров, способных предъявить платежеспособный спрос на выпускников и заинтересовать их серьезной научно-исследовательской работой.

В фойе расположились стенды таких компаний, как Анкор, Бегин групп, Бритиш Американ Тобакко, Ведомости, Делойт и Туш, Кока-Кола, Л'Ореаль, Международный Московский Банк, Национальная ассоциация участников фондового рынка, Нестле, РАО "ЕЭС России".

Со стендовыми презентациями были представлены СМИ: Career.ru, hrm.ru, Ведомости, Газета "Акция", ИД Родионова (Карьера, Профиль).

В последующие годы возросло количество компаний, принимавших участие в презентациях Дня карьеры "Недостающее звено", расширилось представительство студентов – помимо МГУ им. М.В. Ломоносова (экономический факультет, а также студенты географического, химического, физического, философского, механико-математического факультетов, студенты факультета государственного управления и факультета вычислительной математики и кибернетики, а также высшей школы бизнеса) на День Карьеры пришли студенты Государственного университета – Высшей школы экономики, Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова, Финансовой академии при Правительстве РФ, Московского экономико-статистического института, Московского государственного института международных отношений, Государственного университета управления, Российской экономической школы.

Устойчивый высокий интерес студентов и работодателей к мероприятию доказывает правильность выбранной модели – в апреле 2007 года очередной, уже пятый День Карьеры собрал более 1000 участников-студентов, а презентации и собеседования проводили 35 компаний. Редкая общественная инициатива в наши дни оказывается столь долговечной.

К проблемам работы службы можно отнести неопределенность ее финансово-юридического положения, неясность с возможностями взимания платы с работодателей за предоставляемые услуги. Концептуально предстоит еще определяться с объемом функций и задач, которые может и должна выполнять такая служба на факультете. Перспективным видится ограничение деятельности службы координационной функцией и приглашением специалистов для выполнения на профессиональном уровне отборов, тестирований, тренингов и т.д. Разумеется, было бы крайне интересно наладить обратную связь с выпускниками, организовать мониторинг их карьеры, однако этот проект требует очень больших затрат. Возможно, эту задачу удастся решить, если объединить деятельность Службы и Ассоциации выпускников.

Таким образом, спрос на выпускников экономического факультета МГУ достаточно устойчив за счет высокой репутации выпускников, бренда факультета, однако поддерживается эта востребованность в том числе и за счет активного взаимодействия с работодателями, которое расширяется и укрепляется. В этой работе необходимо постоянно двигаться вперед, чтобы не оказаться отстающим на высококонкурентном рынке выпускников вузов.