

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии и
социальных наук

Кафедра «Методология науки,
социальных теорий и технологий»

Направление подготовки 39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки: Социология социальной сферы

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

«Перспективы трудоустройства выпускников Пензенского государственного
университета на современном рынке труда. Социологический анализ на трех
уровнях образования»

Студент

Павлюк Анастасия
Александровна

Руководитель

Синев Е.Н.

Нормоконтролёр

Синев Е.Н.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой

Очкина А.В.

подпись, дата

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК

_____ Удалова Е.С.

подпись

Пенза 2018

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Проблема занятости молодых специалистов.....	6
§1.1 Российский рынок труда и его особенности.....	6
§1.2 Особенности трудоустройства выпускников вузов.....	11
§1.3 Специфика положения молодежи на рынке труда.....	14
Глава 2. Социологический анализ перспектив трудоустройства выпускников Пензенского государственного университета с учетом их будущей специальности.....	19
§2.1 Программа социологического исследования: «Трудоустройство молодых специалистов и студентов Пензенского государственного университета по специальности».....	19
§2.2 Работа по специальности: ожидания и реальность (на основе результатов анкетного опроса студентов).....	23
§2.3 Перспективы трудоустройства выпускников вуза по специальности на современном рынке труда: мнение экспертов.....	31
§2.4 Анализ сведений о послевузовской занятости выпускников ПГУ 2016-2017гг.....	45
Заключение.....	55
Список используемой литературы.....	58
Приложения	

Введение

На сегодняшний день российское общество пребывает в непростом социальном, экономическом и политическом положении. Несовершенную форму имеет и интенсивное реформирование в сфере кадровой политики. В результате изменений, современной молодежи стало проще интегрироваться в общество. Но, в свою очередь, сложившаяся ситуация привела к созданию множества ограничений, барьеров, не дающих выполнять определенные социальные роли молодому поколению. Как следствие, процесс социализации и адаптации молодых людей превратился в сложный, трудоемкий процесс. Актуальность нашей работы обусловлена необходимостью осмысления теоретических и практических подходов к перспективам трудоустройства молодых специалистов после окончания высшего учебного заведения.

Молодые люди, впервые приходящие на рынок труда без достаточного уровня профессиональных навыков и опыта трудовой деятельности, относят к социально уязвимой группе населения. Поэтому подготовка высококвалифицированных специалистов, владеющих передовыми технологиями, быстро адаптирующихся в условиях рыночной экономики, является важной стратегической задачей, выполнение которой будет способствовать увеличению темпов роста экономики, ее конкурентоспособности с другими государствами.

Серьезная проблема молодежной занятости – несоответствие профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что приводит к росту безработицы среди выпускников высших учебных заведений.

Существует еще другая, возможно, более значимая проблема - это получение в настоящее время молодыми людьми тех специальностей, которые не являются востребованными на рынке труда или которыми рынок уже перенасыщен.

На данный момент совершенно отсутствует планирование образования в стране, которое позволило бы человеку, окончив то или иное учебное

заведение, быть востребованным на рынке труда, другими словами работать по той профессии, которую он получил.

Срок работы на одном предприятии молодых специалистов в среднем составляет 1,5 года. Молодые специалисты ищут другого работодателя в надежде повышения заработной платы и удовлетворения своих, возможно, часто завышенных внутренних амбиций.

К проблемам молодых специалистов добавляется конкуренция среди сокращенных, но более профессиональных кадров, имеющих стаж и опыт. Для мудрых работодателей сейчас имеется прекрасная возможность выбрать и привлечь в компанию специалистов для усиления своего кадрового резерва.

Многие работодатели начинают выбирать долгосрочную стратегию по привлечению молодых специалистов: они обучают студентов путем тренинга, устраивают практику, либо дают временную работу, тем самым давая молодому человеку адаптироваться на рынке труда и в тоже время, создавать себе кадровый резерв.

Проблемы трудоустройства молодых специалистов изучали многие российские исследователи, такие как Титма М.Х., Чередниченко А.Г., Шубкин В.Н., вопросами профессиональной ориентации и адаптации, функционирования современного социального института профессионального образования занимались Добренков В.И., Болотин И.С., Нечаев В.Я. Сорокина Н.Д., Збровский Г.Е. проводили анализ изменения социальных функций профессионального образования в результате социально-экономических изменений.

Цель нашей работы – исследовать перспективы трудоустройства выпускников Пензенского государственного университета по полученной специальности на современном рынке труда.

В связи с поставленной целью нам необходимо решить следующие задачи:

- 1) определить количество трудоустроенных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры;

2) обозначить число работающих студентов по своему направлению подготовки;

3) определить степень вероятности выпускника вуза найти работу по профилю, после получения диплома;

4) рассмотреть существующие варианты помощи со стороны вуза выпускникам при поиске рабочего места и дальнейшем трудоустройстве;

5) выяснить основные характеристики успешного трудоустройства.

Объект исследования - студенты ПГУ, обучающиеся по программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры.

Предмет исследования – основные проблемы ситуации трудоустройства по специальности, студентов и молодых специалистов в современных социально-экономических условиях.

Методы исследования - социологический опрос, интервью, анализ документов, анализ литературы, вторичный анализ данных.

Наша выпускная квалификационная работа структурирована следующим образом:

- введение, включающее в себя: актуальность выбранной темы, предмет и объект, а также цели и задачи, которые мы поставили перед собой для изучения выявленной проблемы;

- первая глава, в которой мы рассмотрели понятие рынка труда, его особенности, выделили составляющие современного российского рынка труда, определили численность рабочей силы по России в целом и Пензенской области в частности за 2018 год, изучили специфику молодежного рынка труда, осветили проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты при трудоустройстве,

- вторая глава, включающая в себя: три вида методов для проведения социологического исследования: анкетный стандартизированный опрос, интервью экспертов, анализ документов. В конце каждого метода представлены выводы и рекомендации, которые мы предложили для решения выявленных в ходе исследования проблем.

Глава 1. Проблема занятости молодых специалистов

§1.1 Российский рынок труда и его особенности

Рынок труда является составной частью рыночной экономики.

Под рынком труда в современном мире понимают систему различных экономических механизмов, институтов и норм, обеспечивающих воспроизводство и использование рабочей силы. Рынок труда является неотъемлемой частью рыночной системы, а также механизмом взаимодействия интересов работодателей и работников. В рынок труда также включены интересы государства, которые определяются потребностью управления социальными отношениями.

Международная организация труда дает следующее определение рынка труда, а именно: рынок труда - это область, в которой работодатели и трудящиеся совместно ведут переговоры, индивидуальные или коллективные, в отношении условий труда и заработной платы.

В настоящее время ситуация на рынке труда в России характеризуется следующими особенностями:

1) его развитие в период экономического кризиса, из-за которого снижаются объемы производства, сокращаются инвестиции, присутствуют массовые неплатежи, сильное расслоение населения по доходу. Все перечисленное приводит к сокращению спроса на рабочую силу, происходит нарушение системы стимулирования и мотивов к эффективной трудовой деятельности;

2) недостаточная скорость формирования рынка труда для успешного развития экономического роста (предприятия содержат избыточную рабочую силу, которая не соответствует существующим нуждам производства, нет конкуренции между работниками за более выгодное рабочее место);

3) формирование рынка труда в России в условиях не заинтересованности предприятий в техническом переоснащении, создании

благоприятных и безопасных условий труда, что является прямым путем к не качественной и не конкурентоспособной продукции, большому числу сбоев и травматизма на предприятиях;

4) сложившийся в течение многих поколений менталитет российских граждан (стереотип уверенности людей в том, что государство за них решит их проблему занятости) также влияет на развитие рынка труда;

5) немаловажную роль в формировании рынка труда в России играют социально-экономические, природные и демографические условия, также преобладающая отраслевая специализация регионов.

6) важнейшая специфика рынка труда в России - пространственное несовпадение богатейших природных ресурсов и размещение населения. Например, в районах Крайнего севера РФ и приравненных к ним (они занимают 64% территории РФ) находится большая часть запасов нефти, газа, золота, алмазов, а проживает там лишь 6.6% населения страны.

Важными составляющими рынка труда являются занятость и безработица.

В первой статье Закона «О занятости населения в Российской Федерации» про занятость граждан сказано, что:

«Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход».

В Современном экономическом словаре дается следующая трактовка понятия: «Безработица — социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнить. Безработица обусловлена превышением количества людей, желающих найти работу, над количеством имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти места».

Согласно статистической методологии «Безработные (применительно к стандартам Международной организации труда (МОТ)) - лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе, используя при этом любые способы;
- были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

К безработным относятся также лица, которые в рассматриваемый период не имели работы, но договорились о сроке начала работы (в течение 2 недель после обследуемой недели) и не продолжали дальнейшего ее поиска; не имели работы, были готовы приступить, но не искали работу, так как ожидали ответа от администрации или работодателя на сделанное ранее обращение. При этом период ожидания ответа не должен превышать один месяц.

Феномены безработицы и занятости были довольно давно описаны и объяснены Мальтусом в труде «Опыт о законе народонаселения». Им была выявлена закономерность, заключающаяся в том, что безработица вызвана демографическими причинами, вследствие чего темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства.

Принципиально иную точку зрения описывает Карл Маркс в «Капитале», считая, что рост массы и стоимости средств производства на одного работника увеличиваются с развитием технического прогресса. Данный факт убедил философа сделать вывод о том, что причиной безработицы является экономическое развитие, приводящее к отставанию спроса на рабочую силу от скорости накопления капитала, происходящее, ко всему прочему, на фоне экономических циклов с их кризисами.

В настоящий момент создан разветвленный специальный теоретический аппарат для анализа состояния рынка труда и безработицы.

Росстат подвел итоги выборочного обследования рабочей силы по состоянию на вторую неделю февраля 2018 года.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в феврале 2018г. составила 75,8 млн.человек, из них 72,0 млн.человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 3,8 млн.человек – как безработные с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в феврале 2018г. составил 5,0% (без исключения сезонного фактора).

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15 лет и старше) в феврале 2018г. составил 59,3%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,8 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения. В конце февраля 2018г. в органах службы занятости населения (по данным Роструда) состояло на учете в качестве безработных 799 тыс.человек, что на 2,7% больше по сравнению с январем 2018г. и на 13,9% – меньше по сравнению с февралем 2017 года.

Среди безработных доля женщин в возрасте 15 лет и старше в феврале 2018г. составила 46,2%, городских жителей – 62,9%, молодежи до 25 лет – 19,9%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 25,4%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (8,1%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,1%). В феврале 2018г. это превышение составило 2,0 раза.

Самый низкий уровень безработицы по федеральным округам, в соответствии с критериями МОТ, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий – Дальневосточном федеральном округе.

Показатели численности рабочей силы, занятости и безработицы по субъектам РФ приводятся в среднем за три последних месяца. По данным Пензастат, численность рабочей силы в Пензенской области составляет 668,3 тыс. человек, в том числе занятых – 639,0 и безработных – 29,3 тыс. человек. При этом уровень участия в рабочей силе – 58,4%, уровень занятости – 55,9%, уровень безработицы в Пензенской области – 4,4%.

Современный рынок труда в России неоднороден. Это многослойная структура, образуемая двумя взаимосвязанными сферами, несущими различную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся.

§1.2 Особенности трудоустройства выпускников вузов

Положение молодежи на российском рынке труда рассматривается с точки зрения двух факторов:

- 1) молодые люди составляют чуть меньше трети трудоспособного населения нашей страны;
- 2) молодые люди - будущее страны, и от исходных условий их деятельности зависит последующее развитие.

С одной стороны, молодые люди во многом определяют политические, экономические и социальные структуры общества, а с другой - молодое население является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда, особенно это ощущается в нашей стране. Несмотря на актуальность названных выше проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

Молодежь - социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Возрастные границы этой группы - от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, - до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

Некоторые учёные понимают термин «молодёжь» как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, предоставляя им льготы, но ограничивая в возможности активного участия в определённых сферах жизни общества.

Молодые люди имеют тот уровень мобильности, интеллектуальной активности и здоровья, который выгодно отличает их от всех остальных групп населения. Вместе с тем перед обществом встает вопрос о минимизации

затрат и убытков, которые государство несёт из-за проблем социализации молодых людей и объединении их в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Наиболее важными показателями ситуации на рынке труда являются изменения уровня безработицы, конъюнктура рынка труда и его структура. Российская статистика может отразить в полной мере ситуацию на рынке труда в молодежном сегменте. Молодежь регистрируется на бирже труда реже всех остальных возрастных групп населения.

Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. В результате не учитываются некоторые элементы новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями рыночных отношений в России, и в частности скрытая безработица. Приняв во внимание спад производства, ее можно считать равной 40%, примерно четверть которой составляет работающая молодёжь.

Скрытая безработица для молодых людей не менее опасна, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Поэтому большинство молодежи стремится установить свой трудовой статус и различными способами пытается не потерять свой заработок. Снижение общего уровня жизни населения привело к избыточной занятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Растет количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма регулирования трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений приводит к серьезным проблемам. Тревогу вызывает потеря молодежью ценности профессионализма. «Деньги - любым путем» - главное условие для большого числа молодежи. В связи с падением престижа производительного труда для значительной части молодежи стало характерной чертой наличие социального пессимизма, они не верят в возможность иметь интересную,

высокооплачиваемую должность в соответствии с уровнем мирового стандарта.

В последние годы все большее число молодых людей рассматривает получение полноценного образования как необходимое условие достижения желаемого социального статуса и достойного материального положения, некой гарантией от безработицы.

Мировым и отечественным опытом подтверждается тенденция роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. В то же время изменяются требования работодателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации краткосрочной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. Следствием всего вышесказанного будет то, что уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда.

§1.3. Специфика положения молодежи на рынке труда

Устойчивым сегментом рынка труда, отличающимся стабильностью роста предложений рабочей силы, является незанятая молодежь, нуждающаяся в трудоустройстве. Эта группа состоит из выпускников общеобразовательных, средних профессиональных и высших учебных заведений.

Существенен для регионов Российской Федерации в настоящий момент приток молодежи за счет мигрантов и беженцев.

Естественно, что не все выпускники учебных заведений ищут работу и выходят на рынок труда, т.к. некоторая часть из них планирует продолжить обучение, другие не устраиваются на работу по иным причинам.

Специфика молодежного рынка труда:

- неустойчивость спроса и предложения, вызванная социальной и профессиональной неопределенностью молодежи;
- в сравнении с другими возрастными группами низкая конкурентоспособность. Возможности трудоустройства у специалиста без профессионального и трудового опыта значительно сокращаются;
- проблемная ситуация с женской занятостью. Несмотря на то, что большую часть выпускников вузов составляют женщины, предпочтение работодатели отдают мужчинам;
- большой выбор выпускников-специалистов в различных сферах. Из-за отсутствия спроса на многие профессии, основная часть молодых людей трудоустраивается по специальностям, далеким от полученного образования. Для многих возможность получить работу – профессиональная переподготовка, получение второй профессии. По статистике, из-за неудовлетворенности профессией уже в первый год после окончания учебного заведения увольняется пятая часть молодых специалистов.

Этот пункт не имеет отношения к выпускникам гуманитарных и педагогических специальностей, где ситуация преимущественно складывается в пользу женщин.

Рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент времени. В связи с этим возникают теоретические и практические задачи по количественному и качественному сопоставлению необходимых рынку труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Опыт и стаж работы, желательно по специальности, на сегодняшний день - одно из основных требований к кандидатам на вакансии. Именно поэтому выпускники вузов без опыта работы и стажа становятся потенциальными безработными. Создается замкнутый круг: выпускники не имеют как опыта работы, так и возможности получить необходимый для работы опыт.

Решить эту проблему можно путем квотирования рабочих мест для выпускников. Сегодня такая практика реализована лишь к некоторым категориям обучающихся: инвалидам, членам многодетных семей, детям-сиротам, - и носит добровольно-принудительный характер.

В качестве альтернативы квотной практике продуктивным было бы создание выгодных условий для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов, а именно, системы налоговых льгот на муниципальном уровне для работодателей.

Еще одна возможность для выпускников вузов получить необходимый опыт работы - практика временного найма на разовые работы. Примером такой работы могут служить различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров.

Не лишним было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в таком случае

позволит им получить опыт и заработать репутацию, что сыграет в пользу молодого специалиста на современном рынке труда.

Необходимо создание и реализация программы на федеральном уровне создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока несовершенна из-за недостатка бюджетных средств, но идея продвигается уже сейчас.

Проблемой дисбаланса спроса и предложения на рынке труда является несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, каким специальностям обучают в вузах. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же 4 года, во время которых происходит обучение бакалавра, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании Высшего учебного заведения приобретая, как ему казалось, «престижную» специальность, такая ситуация возможна при резком изменении рейтинга престижных специальностей. В такой ситуации наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Еще одним механизмом адаптации к требованиям рынка труда является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этой цели могут использоваться механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

Возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей. Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию.

Чаще всего молодые люди не имеют активной позиции в поиске работы, что приводит к тому, что они пользуются большей частью из существующих возможностей поиска работы. И, в первую очередь, это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие условия на рынке труда.

Для решения этой проблемы может быть предложено раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников высших учебных заведений высокого уровня самоорганизации для того, чтобы во время поиска работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

В настоящее время активно развиваются информационные каналы о спросе на рынке труда, что позволяет решать проблемы поиска работы на различных уровнях.

На основе вышеизложенного следует сделать выводы:

Под современным рынком труда мы понимаем систему различных экономических механизмов, институтов и норм, обеспечивающих воспроизводство и использование рабочей силы. Рынок труда является неотъемлемой частью рыночной системы, а также механизмом взаимодействия интересов работодателей и работников. В рынок труда также включены интересы государства, которые определяются потребностью управления социальными отношениями.

Рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент времени. В связи с этим возникают

теоретические и практические задачи по количественному и качественному сопоставлению необходимых рынку труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Говоря о молодежном рынке труда, следует сказать, что опыт и стаж работы, желательно по специальности, на сегодняшний день - одно из основных требований к кандидатам на вакансии. Именно поэтому выпускники вузов без опыта работы и стажа становятся потенциальными безработными. Создается замкнутый круг: выпускники не имеют как опыта работы, так и возможности получить необходимый для работы опыт.

Проблемой дисбаланса спроса и предложения на рынке труда является несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, каким специальностям обучают в вузах.

Сегодня работа для студента – это, во-первых, получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; и, во-вторых, ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа - возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Глава 2. Социологический анализ перспектив трудоустройства выпускников Пензенского государственного университета с учетом их будущей специальности

§2.1 Программа социологического исследования: «Трудоустройство молодых специалистов и студентов Пензенского государственного университета по специальности»

I. Методологический раздел

Актуальность:

Выпускники и студенты вузов все чаще задаются вопросом успешного трудоустройства, развития своего потенциала в личностном и профессиональном аспектах. Выходя на рынок труда, молодые, не имеющие опыта, специалисты встречаются с множеством преград и сложностей.

Существовавшая ранее система распределений гарантировала выпускникам рабочее место в организациях и, как следствие, возможность планирования карьерного роста. Студенты того периода не сталкивались с таким объемом проблем при трудоустройстве, чего нельзя сказать о нынешних молодых специалистах.

Наличие практической деятельности и опыта – главные факторы, способствующие успешному исходу в вопросе устройства на вакантное место по полученной специальности. В разделе обязательных условий при приеме на работу большинство компаний указывают «стаж профессиональной деятельности от года до трех лет». Именно из-за отсутствия данного пункта чаще всего отклоняют заявки начинающих специалистов.

Выпустившись из университета, получив диплом, выпускники не понимают, как применить свои навыки, и главное – как найти работу.

Проблемная ситуация:

Сегодня большинство молодых специалистов говорят о сложностях трудоустройства, перечисляя не только отсутствие вакансий,

соответствующих специальности или хотя бы профилю подготовки, но и неоднозначную систему денежных выплат, наличие опыта профессиональной деятельности, уровень и качество подготовки в вузах. Проходя очередное собеседование, у выпускников складывается следующая картина: у работодателей острая необходимость квалифицированных сотрудников-универсалов нижнего и среднего звена. Работник должен обладать широким набором умений и навыков, способностью быстро переключаться на другую работу с не менее качественным исходом. Практически во всех отраслях жалуются на недостающее количество специалистов. Но прибегнуть к помощи выпускников большая часть работодателей не спешит, объясняя свою позицию тем, что только что выпустившиеся студенты ничего не знают и не умеют, а тратить время на обучение работодатели не хотят.

Проблема: из-за чего у выпускников вузов возникают проблемы с поиском работы по профилю обучения?

Объект: студенты Пензенского государственного университета в возрасте от 21 до 27 лет.

Предмет: проблемы, возникающие у студентов, с возможностью найти работу по специальности.

Цель: комплексный анализ невостребованности молодых специалистов и студентов высших учебных заведений.

Задачи:

1. Дать оценку качеству работе центра по содействию в трудоустройстве Пензенского государственного университета.
2. Выяснить, какими вспомогательными источниками пользуются выпускники при поиске работы.
3. Определить степень влияния вузов на дальнейшее трудоустройство своих студентов.
4. Оценить качество сотрудничества вуза и предприятий, принимающих студентов для прохождения практики.

5. Рассмотреть возможность современных выпускников найти работу после получения диплома.

Интерпретация понятий:

Студент - учащийся средних специальных и высших учебных заведений.

Трудоустройство – проводимая органами государственной власти и общественными организациями система мероприятий, заключающаяся в помощи поиска и устройства на работу, соответствующей профессиональным навыкам, профилю подготовки.

Специальность – приобретенные в процессе специального обучения знания, умения и навыки, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей.

Профессия – трудовая деятельность человека, наличие специальных знаний и умений, позволяющие выполнять определенный вид работы квалифицированно.

Квалификация - качество профессиональной подготовки выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

Стаж – продолжительность трудовой деятельности.

Безработица – социально-экономическое положение в стране, обусловленное превышением желающих найти работу над имеющимся количеством рабочих мест, соответствующих специальностям претендентов на данные вакансии.

Бакалавр — первый уровень высшего образования (по Болонской системе образования); академическая степень или квалификация, присуждаемая лицам, освоившим соответствующие образовательные программы высшего образования.

Магистратура — вторая ступень высшего профессионального образования, позволяющая углубить специализацию по определённом профессиональному направлению.

Аспирантура — третий уровень высшего образования для подготовки кадров высшей квалификации. Аспирантура была создана в СССР в 1925 году. До 1 сентября 2013 г. аспирантура являлась одной из основных форм подготовки научных и педагогических кадров в системе послевузовского профессионального образования.

Гипотезы исследования:

1. основной характеристикой для успешного трудоустройства является наличие опыта работы и трудовые навыки.
2. вуз не всегда предоставляет хорошие места для прохождения производственной практики.
3. большая часть трудоустроенных студентов и молодых специалистов работает не по специальности.
4. пренебрежительное отношение работодателей к выпускникам увеличивает рост безработицы.
5. молодые специалисты и студенты предпочитают высокую зарплату другим аспектам при трудоустройстве.

II. Методический раздел

Метод сбора социологической информации: опрос.

Вид опроса: анкетирование.

Инструментарий: анкета.

Сроки проведения исследования: с 11.04.2018г по 11.05.2018г

Количество опрошенных респондентов: 395 человек

Выборка: выборочной совокупностью нашего исследования будут являться студенты последних курсов очной и заочной форм обучения, трех ступеней высшего образования: бакалавриата, магистратуры и аспирантуры в возрасте от 21 до 27 лет. Для исследования нами был выбран Пензенский государственный университет.

§2.2 Работа по специальности: ожидания и реальность (на основе результатов анкетного опроса студентов)

В рамках исследования «Трудоустройство молодых специалистов и студентов Пензенского государственного университета» нами был проведен анкетный опрос. В нем приняло участие 395 студентов Пензенского государственного университета. Из них женщин – 73,5%, мужчин – 26,5%(Приложение 1). Большинство респондентов находится в возрастном промежутке до 21 года (70,3%). От 22 до 25 лет – 20,5%; от 26 до 28 лет – 9,2%(Приложение 2). Обучаются на очной форме 85,5 % студентов, на заочной – 14,5%(Приложение 3). По уровню получаемого высшего образования процентное соотношение выглядит следующим образом: по программе бакалавриата обучаются 73,4% респондентов; специалитета – 6,8%; магистратуры – 17,2%; аспирантуры – 2,6% (Приложение 4). По направлению подготовки опрашиваемые распределились: естественнонаучное направление - 11,4%; техническое – 6,3%; гуманитарное - 19,7%; социальное - 12,9%; экономическое - 20%; юридическое - 11,2%; педагогическое- 18,5 % респондентов (Приложение 5).

Согласно нашему предположению, основной характеристикой для успешного трудоустройства выпускника вуза является наличие опыта работы и трудовые навыки. Результаты анкетного опроса подтвердили наше предположение. Для начала, мы предложили респондентам оценить свои перспективы на рынке труда. 59,5% с оптимизмом смотрят в недалекое будущее, в надежде найти работу. Но 35,1% испытывают неуверенность, рассматривают свои шансы на трудоустройство не очень высоко (Приложение 6).

Следующее наше предположение было о том, что вуз не всегда предоставляет хорошие места для прохождения производственной практики. К сожалению, результаты анкетирования полностью подтвердили данное суждение. Мы предложили респондентам порассуждать на тему помощи со

стороны вуза своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве, а также предложить конкретные действия, методы, которые бы вуз мог рассмотреть, принять и эффективно исполнить в рамках сотрудничества предприятий и вуза. Абсолютное большинство студентов (91,9%) (Приложение 7) считают, что вузу необходимо более качественно подходить к вопросу выбора мест для прохождения практики учащихся, так как она может стать хорошей стартовой площадкой для многих студентов. Но, зачастую, учащиеся сталкиваются с тем, что большинство организаций сами не заинтересованы в сотрудничестве, студентам не доверяют, либо сбрасывают на них ненужную бумажную работу. Вся суть производственной практики, заключающаяся в непосредственном получении практических знаний и наработыванием профессиональных навыков теряется.

Мы предложили респондентам самим описать, как они видят помощь со стороны вуза выпускникам в процессе трудоустройства. Самым распространенным предложением в различных его вариациях было: тесное сотрудничество вуза с организациями, которые бы могли предоставить выпускникам рабочие места после выпуска; в процессе обучения налаживать связи между студентами и потенциальными работодателями; приглашать работодателей на встречи со студентами в университет, на которых бы обсуждались вопросы возможного трудоустройства в данной организации, прохождении стажировок; помощь в составлении рекомендательных писем и в подготовке резюме.

Некоторые студенты предлагали возобновить систему распределений, когда за выпускником закреплялось рабочее место, на котором он обязан был проработать несколько лет сразу после выпуска из вуза.

В качестве стратегий, которые студенты намерены предпринимать в поиске работы, респонденты выбирали чаще всего либо помощь родственников, друзей, знакомых, либо поиск работы через специальные сайты по трудоустройству, СМИ. Удивительно, но вариант «вузовский центр по содействию в трудоустройстве» выбрали всего 6% респондентов

(Приложение 8). Такой результат говорит о том, что студенты относятся с не доверием к местному отделу по содействию трудоустройства, объясняя это тем, что центр выполняет свои функции не в полной мере. Как считают учащиеся ПГУ, отдел должен более тщательно отбирать вакансии для студентов, вникая в суть предлагаемой работы и соотносить ее с направлениями подготовки, предлагаемые вузом. По мнению студентов, главная проблема центра в том, что большая часть вакансий, которые он предоставляет, не подходит по специальности, по которой они учатся. Следовательно, вероятность того, что после обучения молодые специалисты обратятся в привузовский центр по содействию трудоустройства, очень мала.

«Большая часть трудоустроенных студентов и молодых специалистов работает не по специальности» - так звучала наша следующая гипотеза, которую мы вновь подтвердили. Для начала нам необходимо было узнать, есть ли среди студентов ПГУ работающие и скольким из них удалось найти рабочее место по своему профилю. Оказалось, что по получаемой или полученной специальности (в исследовании участвовали студенты магистратуры и аспирантуры) работают 10,8% респондентов. Занимающихся трудовой деятельностью не в соответствии со своим профилем набралось 24,3% (Приложение 9). Затем нам важно было выяснить цель, которую преследуют студенты, начиная свою трудовую деятельность. Как выяснилось, главное, что подталкивает студентов к поиску работы - это обретение материальной независимости и самореализация (Приложение 10). Желание иметь свои собственные деньги вполне объяснимое явление для студентов, так как большинство с момента поступления в вуз начинают вести самостоятельную жизнь, финансово обеспечивать себя и размер стипендии физически не способен покрывать базовые потребности. Да и помощь со стороны родителей не всегда бывает достаточной. Следовательно, студенты вынуждены идти на работу, а не наличие диплома и наличия профессионального опыта заставляют соглашаться на вакансии, не требующие специальных навыков. Что же касается тех, кто уже получил

диплом бакалавра и перешел на другой уровень образования (магистратура, аспирантура), то они объясняют проблему своего трудоустройства по полученной профессии тем, что специалисты по их профилю подготовки не востребованы (32,7%) или уровень зарплат работников данной профессии их не устраивает (33%). Также в результате исследования выяснилось, что 15,4% респондентов точно не будут работать по своей специальности из-за не интересного содержания работы (Приложение 11), это говорит о том, что часть студентов только в процессе обучения может понять, насколько правильно, или не правильно было выбрано направление подготовки.

Следующая гипотеза указывала на пренебрежительное отношение работодателей к выпускникам, а в последствии увеличение роста безработицы. Результаты анкетного опроса частично опровергли и частично подтвердили данное предположение. Мы предложили выбрать респондентам критерии, которые, на их взгляд, важны для работодателя. Если выделить топ-3 самых часто выбираемых ответов, то среди них: на первом месте - «хорошие знания в своей области» (27,5%); на втором месте - «наличие опыта работы» (19,3%); на третьем месте – «хороший личностный потенциал» (17,4%). Менее популярными были ответы - «наличие диплома об окончании высшего образования» (9,2%); «готовность работать независимо от заработной платы» (8,3%); Демографические факторы (пол, возраст, национальность) (2,8%) (Приложение 12).

Очень противоречиво, но вариант «Наличие дополнительного образования, курсов» не выбрал ни один респондент, хотя, в свою очередь, больше половины опрошенных студентов считают, что наличие второго высшего/магистерского/аспирантского образования помогает в трудоустройстве. Следует предположить, что категория респондентов, выбравшая этот вариант, сложилась из студентов, которые пока обучаются на первом уровне высшего образования, и они не могут сравнить, а также опровергнуть или подтвердить суждение из нашего вопроса (Как Вы считаете,

наличие магистерского/аспирантского образования может помочь в трудоустройстве?).

Нам было интересно выяснить, действительно ли встречаются факты дискриминации в отношении к выпускникам при трудоустройстве. К сожалению, как показали результаты анкетного опроса, несправедливое отношение к выпускникам действительно существует и 61,4% респондентов подтверждают это (Приложение 13), что сходится с количеством работающих (35,1%) и когда-то работающих/подрабатывающих студентов (29,7%), которые имели опыт прохождения собеседований, прямого обращения к работодателю. Но есть и те, кто никогда не сталкивался с дискриминацией по профессиональному признаку - 24,3% студентов ПГУ.

Нам хотелось узнать, в чем конкретно проявляются факты дискриминации. Самым частым ответом стал – «Выпускников последними принимают и первыми увольняют с работы (37,8%)». Скорее всего, это говорит о том, что работодатели, зачастую, относятся с недоверием к молодым специалистам, возможно, не дают показать весь потенциал, предпочитая отдать вакантное место закоренелому работнику со стажем и опытом; на втором месте по популярности ответ – «В оплате труда (выпускникам платят меньше)» (29,7%) (Приложение 14). Видимо, работодатели считают, что пока молодой специалист не имеет опыта в работе, не успел отточить свои практические навыки, он не может приравняться к штатному сотруднику, который не первый год проработал в организации. Также, хочется отметить, сейчас популярны стажировки, когда молодой специалист, находясь в должности стажера на протяжении нескольких месяцев, а иногда и полугода, вливается в трудовую деятельность, коллектив, ему предоставляются более низкие нагрузки и, как следствие, более низкая заработная плата. Тем самым, работодатели страхуют себя и дают возможность молодому специалисту раскрыть весь свой потенциал и понять, подходит ему данная работа или нет; на третьем месте вариант - «Ограниченные возможности для карьерного роста». Студенты имеют в виду то, что часто в организациях руководители

помогают продвигаться по карьерной лестнице уже показавшим себя специалистам, проработавшим не один год, а, возможно, и десяток лет, тем самым, поощряя их новой должностью.

Нас очень заинтересовали неоднозначные ответы, которые мы получили, задав вопрос: «Учитывали ли Вы перспективы дальнейшего трудоустройства при поступлении в вуз?». Результаты оказались противоречивыми, так как 80% опрошенных студентов ПГУ буквально поделились на два лагеря. Одни серьезно подходили к выбору специальности, знали куда шли, с расчетом на перспективу найти работу по выбранному направлению (40,5%), а у других главным мотиватором для поступления в вуз являлся диплом о высшем образовании, направление подготовки для них было не в приоритете (39,5%). Доля тех, кто разочаровался в выбранной специальности и жалеет об этом - составила 10,8%; затруднились с ответом - 9,2 % учащихся (Приложение 15). Очень интересная сложилась ситуация. Как показывают результаты анкетирования, на момент поступления в вуз, количество абитуриентов, которым все равно, по какому профилю они будут обучаться, равна количеству тех, кто точно знает, кем хочет стать. Что не может не расстраивать, так как половина это много для «не определившихся студентов». Такая статистика говорит о том, что процесс профессионального самоопределения у абитуриентов очень слабо развивается. И это вновь отражается в вопросе: «Кто оказал наибольшее влияние на формирование Ваших планов на будущее?», где 30% студентов ПГУ выбрали вариант «родители, родственники» (Приложение 16). Это еще раз подтверждает, что в школах недостаточно профориентационных мероприятий, которые бы помогали будущим абитуриентам в выборе профессий. Ученики к моменту окончания школы не могут точно определиться с тем, кем они хотят стать, на кого хотят учиться.

По результатам анкетирования, нам удалось выяснить, по какому принципу студенты выбирают направления подготовки для последующих уровней высшего образования, а именно магистратуры и аспирантуры. 19,8%

от общего числа опрошенных - магистранты и аспиранты ПГУ. Как оказалось, многие из них выбирали программу подготовки совершенно не по своему профилю бакалаврского образования, объясняя это тем, что им хотелось быть более разносторонними специалистами, сразу в нескольких сферах. По их мнению, владеть сразу несколькими профессиями, на сегодняшний день, - большое преимущество, и вероятность найти подходящую работу значительно увеличивается. Но есть и те, кто хотел бы продолжить свое обучение в магистратуре по соответствующему профилю бакалаврского образования, но, на уровне магистратуры подготовку по их направлению вуз не осуществляет. В их числе есть студенты, которые в ситуации ограниченного выбора предпочли магистратуре получение второго высшего образования.

Как показали результаты стандартизированного анкетного опроса, доля студентов ПГУ, кто считает, что найти хорошо оплачиваемую и интересную работу возможно лишь покинув пределы города, составила 56%. Причем 26,5% респондентов из этого числа полагают, что для этого необходимо переехать в Москву и Санкт-Петербург; 11,8% в любой другой, не уступающий по численности город; 5,9 % перебраться в другой регион; 11,8% студентов ПГУ утверждают, что найти престижную работу можно, переехав в другую страну (Приложение 17). 75% респондентов готовы уехать из Пензы после окончания вуза, согласившись на предложенную им работу. 1,7% студентов уехали бы не задумываясь, а все остальные на условиях высокой зарплаты (26,7%), интересной работы (20%), гарантии карьерного роста (13,3%), 13,3% опрошенных готовы уехать при согласии родителей (Приложение 18). Данная статистика показывает, что большую часть студентов ПГУ местный рынок труда не удовлетворяет; перспектив найти успешную и интересную работу в Пензе не так много.

На основании анализа данных, полученных в ходе стандартизированного анкетного опроса, мы можем сделать выводы и сформулировать рекомендации:

1. Так как у большинства выпускников поиск работы в соответствии с полученным профилем вызывает много трудностей из-за отсутствия опыта и трудовых навыков, мы рекомендуем вузу организовывать учебный процесс так, чтобы студент мог прорабатывать профессиональные навыки на конкретном предприятии в период своего обучения помимо производственных практик. В перспективе получать денежное довольствие от организации. Для этого необходимо пересмотреть часовую нагрузку студентов, их расписание таким образом, чтобы вторая часть дня была свободной и использовалась для подработки.

2. Вуз должен подходить более тщательно к выбору организаций и предприятий, принимающих студентов на практику. В первую очередь смотреть на специфику работы компаний и соотносить ее с направлениями подготовки, имеющимися в вузе. Для повышения заинтересованности организаций в студентах на момент прохождения у них практик; их мотивированности в обучении и помощи в наработке практических навыков, рекомендуется поставить вопрос о возможной оплате практик.

3. Улучшить качество работы отдела по содействию в трудоустройстве ПГУ. Он должен более тщательно отбирать вакансии для студентов, вникая в суть предлагаемой работы и соотносить ее с направлениями подготовки, предлагаемые вузом. Это поможет решить главную проблему привузовского отдела по трудоустройству, заключающуюся в том, что большая часть вакансий, которые он предоставляет, не подходит студентам по профилю подготовки.

4. Создание центра при отделе по содействию в трудоустройстве, на базе которого организовывались круглые столы для выпускников и практикующих молодых специалистов для обмена опытом, впечатлений и обсуждения проблемных ситуаций, возникающих в период поиска работы.

§2.3 Перспективы трудоустройства выпускников вуза по специальности на современном рынке труда: мнение экспертов.

Экспертами стали люди, обладающие большим опытом, научными званиями и уделяющие много времени непосредственно практической работе со студентами.

В интервью приняло участие 3 эксперта:

- 1) Заместитель начальника учебно-методического управления Пензенского государственного университета Шалаева Галина Николаевна
- 2) Специалист по учебно-методической работе I категории (отдел планирования) Калинина Татьяна Сергеевна
- 3) Директор регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников Полосина Екатерина Владимировна

Первый вопрос касался отношения эксперта к стереотипам, которые сложились за несколько последних лет в сфере высшего образования.

Стереотип 1. «Чем выше успеваемость была при обучении, тем больше вероятность трудоустройства».

Шалаева Г.Н. - Хотелось бы, чтобы было так, но очень большое число случаев, когда, к сожалению, этот стереотип не соответствует действительности.

Калинина Т.С. - У всех студентов разный характер...Я считаю, что, все-таки, синий диплом помогает намного проще лавировать по жизни, ребята с красными дипломами иногда в каких то жизненных ситуациях хуже ориентируются. Скажем так, студент, который учится на 3-4, легче адаптируется, если что-то не получилось, он действует по-другому. Отличники же уже изначально учатся в каких то определенных условиях, у них очень тяжело идет «откат». Но, в свою очередь, если студент оканчивает обучение с красным дипломом его, зачастую, рекомендуют - в этом плане плюс. Но на все дело случая...

Полосина Е.В. - Ну да, в какой-то степени я согласна. В наше время, когда у нас свободное трудоустройство, когда после окончания вуза выпускники сами находят себе рабочее место, составляют резюме, работодатель, наверное, смотрит диплом специалиста, приложение, в том числе. Но, хотя, это не всегда так...в моей практике были такие студенты, которые не очень хорошо учились, не всегда закрывали сессии, а когда начинали работать, в итоге из них получались отличные сотрудники. Ведь все приходит с опытом...

Стереотип 2. «Лучше иметь опыт работы, чем диплом соответствующего профиля».

Шалаева Г.Н. - Правильней ответить, что лучше иметь и опыт и диплом. Сейчас, честно говоря, без диплома домработницей не устроиться - требуют высшее образование, при этом в объявлениях о трудоустройстве зачастую присутствует фраза «иметь стаж работы не менее 3 лет», а как появится этот опыт работы? Все-таки правильно и то, и другое. Но без диплома сейчас почти уже не устроиться, а без опыта работы трудно. Поэтому, наверное, диплом приоритетней.

Калинина Т.С. - Как человек, пытающийся трудоустроиться достаточно недавно, могу сказать, что опыт работы сложно получить, для этого нужно совмещать работу и учебу, поэтому в основной массе, на мой взгляд, студенты имеют больше диплом, чем опыт. А если и имеют опыт работы то, по крайней мере в условиях Пензы, Пензенской области, они получают образование в одной сфере, а работают в ресторанах быстрого питания, в развлекательных заведениях, аниматорами. Поэтому, скорее всего, диплом лучше.

Полосина Е.В. - Тут смотря какие условия учитываются...Опыт, безусловно, важен; но с другой стороны, бывает такое, когда человек с опытом работы, а образование не по требуемому профилю, поэтому приходится в процессе работы получать нужную специальность... Разные случаи бывают. Но опыт работы да, приветствуется.

О лояльности экспертов в отношении студентов, совмещающих учебу и работу.

Шалаева Г.Н. - Да, лояльна к тем студентам, которые работают по той специальности, которую они хотят получить. А если нет - то это обычные прогульщики.

Калинина Т.С. - Студенты бывают разные...Есть те, кто могут совмещать. По своему опыту работы в деканате, мы шли навстречу, таких детей понимали. Хотя у нас были определенные условия: мы отпускали только тех, кто работает по специальности. Но есть разные обстоятельства...бывает, родители болеют или тяжелое материальное положение - таких тоже отпускали, в основном. Конечно, студентов всегда предупреждают - «если сможешь - совмещай» .

Полосина Е.В. – Я бы лояльно относилась к тем студентам, которые совмещали и учебу, и работу. Потому что разные ситуации в жизни бывают...кому-то стипендии явно не хватает или помощь со стороны родителей не в таком размере, как хотелось бы...тогда, конечно, студент ищет себе работу. Если студенты успевают совмещать, если у них хорошо все получается, то, пожалуйста, работайте! Я им доверяю. А по специальности или нет...? Ну, конечно, если ты хочешь стать учителем, например, то и работать/подрабатывать нужно в школе, а не в магазине. Для получения опыта в первую очередь!

О помощи вуза своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве.

Шалаева Г.Н. - Должен, он даже как то и пытается.. вуз размещает на сайте вакансии имеющиеся, на которые могут претендовать те, кто осваивают специальности, направления подготовки, которые у нас есть, помогают с составлением резюме, проводят ярмарки вакансий рабочих мест , все это правильно и все это должно быть. Но что-то здесь не хватает... не хватает реального желания сильно помочь ребятишкам! То есть люди относятся к

работе, как к работе. Повесят объявление – и все. А если у тебя появились вакансии, ты знаешь какие условия, почему не прийти к тем ребяташкам, которые заканчивают и рассказать про это? По своему опыту могу сказать, за рубежом эти службы работают, может быть тоже не всегда успешно, но помощь в трудоустройстве очень хорошая. Я знакома с этим...У нас эти попытки есть, но они немного парализованы, к сожалению.

Калинина Т.С. - У нас в вузе работает отдел по трудоустройству, он собирает данные о свободных вакансиях по Пензе и Пензенской области; также на факультетах есть распределение по трудоустройству - когда приглашают представителя из отдела по трудоустройству к студентам лично побеседовать, предлагают им различные варианты вакансий. Из моего личного опыта: у меня специальность «География/ОБЖ», мне предложили в школе работать учителем ОБЖ, я сходила, но меня просто не устроило.. а так можно было работать. А моей знакомой предложили работу, совпало, что это была «работа ее мечты» и она трудоустроилась. Но вуз, в какой-то степени, изначально должен учитывать/планировать, если заявляет какую-то специальность, куда потом мы этих детей трудоустроим. Вуз должен быть адаптированным к рынку труда. Если говорить на примере педагогического института, многие преподаватели взаимодействуют со школами, поэтому они сами могут подсказать, направить, рекомендовать. Но это дело случая...

Полосина Е.В. - Когда у нас существовала система распределения, мы эту систему ругали. Конечно, нам не хотелось куда то ехать - в районы, в сельскую местность...многие студенты старались всеми способами остаться в городе. Но как бы и не ругали распределение, но оно давало уверенность в том, что выпускники будут трудоустроены, они знали куда поедут, чем будут заниматься. Хоть сейчас такой системы распределения нет, но вуз должен все равно быть заинтересован в том, чтобы его выпускники работали именно в той области, по которой они получали знания, умения, нарабатывали навыки. Возможно, как это и было раньше: организовывать круглые столы

для выпускников и уже поработавших молодых специалистов, чтобы они делились впечатлениями, опытом, говорили о своих успехах и трудностях.

О популярности экономического и юридического образования и слабом конкуре на инженерные направления подготовки.

Шалаева Г.Н. - Потому что серьезных знаний наук, имеется в виду школьных, на специальностях (экономика, юриспруденция, менеджмент) не требуется. Если я не знаю математику - значит для меня естественно-научные направления закрыты, физику - закрыты технические специальности. Поэтому выбираем из того, что есть...К большому сожалению, все ориентированы на то, чтобы поступить хоть куда-нибудь и иметь хоть какой-нибудь диплом: хоть плохого юриста, хоть неизвестно чем управляющего - менеджера, - это первое. То есть слабая школьная подготовка по математике, физике, химии. И второе - этим инженерам некуда идти работать, недостаточно промышленных предприятий. Более менее востребованы IT-технологии, по этому направлению ребяташки трудоустраиваются.

Калинина Т.С. - Из своего опыта могу сказать: моя знакомая получала как второе высшее образование – юридическое, просто потому, что это было нужно для карьерного роста, в определенный момент. Также я это рассматриваю при условии более менее в рамках смены специальности. Смысл сейчас профессию экономиста, менеджера получать? Не знаю... мне кажется, менеджером можно сейчас устроиться с любой специальностью. Почему идут? Наверное, какой-то созданный образ престижности этих профессий. Хотя, я не думаю, что трудоустроиться экономисту или юристу сейчас легче, чем учителю или инженеру.

Полосина Е.В. - Мне кажется, на юристов, к примеру, всегда был большой конкурс... наверное, это считается престижно – иметь юридическое образование, даже если смотреть с материальной точки зрения, то в этой сфере более высокооплачиваемый труд, по сравнению с учительским, к примеру. Технические специальности может быть сейчас и востребованы, но,

скорее всего, не все готовы идти именно на них, потому что нужно хорошо знать математику, физику, необходимо разбираться в чертежах, а на это сейчас не все способны. Я думаю, самой школе нужно больше внимания уделить подготовке учащихся. Да и вопрос о заработной плате тоже влияет, зарплата инженера порядком ниже, многие студенты не готовы на это идти, им нужно сразу большое денежное вознаграждение. Из-за этого такая тенденция и сохраняется, с высоким потоком на все перечисленные специальности, хотя государство и уговаривает идти на технические и инженерные специальности. Но мне кажется, спрос на юридическое, экономическое образование так и будет сохраняться, хотя бюджетных мест не дают на данные направления, многие учатся на платной основе все равно. Плюс по техническим направлениям гораздо сложнее учиться, на что многие тоже не готовы идти, к большому сожалению.

О распределении выпускников после обучения.

Шалаева Г.Н. - У нас всегда если что-то принимается, то с какими то «перекосами» и т.д. Как мы говорили ранее, экономистов, юристов уже перепроизводство, им просто некуда устраиваться, а для инженера нет организаций серьезных, где что то производится, а бюджетные места по-прежнему есть на эти направления подготовки. Поэтому вопрос: для того, чтобы распределить, нужно, чтобы было куда распределять. Сейчас есть направления подготовки, по которым выпускника, честно говоря, некуда распределять, по крайней мере, то количество выпускников которое имеется, им просто негде работать. Профориентационная работа тоже вся сломана...я может никогда не хотела быть менеджером, но пройду только туда, по баллам... Даже если это и введут, я думаю, что минусов будет больше, чем плюсов. На настоящий момент, что происходит что в промышленности, что в образовании, это ни к чему хорошему не приведет. Это или прошло или еще не настало время. Мы сейчас в каком то вакууме, сами не ведаем что творим. Кого мы готовим? Бакалавров, магистров... Это кто? Они кем работать будут?

Это еще садись и разбирайся.. Образовательные стандарты пока еще с профессиональными стандартами не вполне согласованы и отсюда много вопросов вытекает: куда меня отправят работать? Например, сейчас появился профессиональный стандарт по направлению подготовки «Реклама и связь с общественностью», выпускникам рекомендовано деятельность педагога и специалиста по продвижению...то есть он кем может работать? Чтобы педагогом работать, вряд ли нужно идти на рекламу... И таких ляпов очень много...

Калинина Т.С. - У меня до сих пор нет однозначного ответа на этот вопрос, потому что, с одной стороны распределение - это хорошо: есть гарантия того, что выпускаясь из вуза, студент будет трудоустроен, пусть с минимальной зарплатой, но он не будет находиться в периоде поиска работы. У всех стартовые площадки разные... А с другой стороны, то распределение, которое было, оно достаточно в жестких рамках. Ты едешь и обязан работать неважно это - Пенза или Дальний Восток... Но, в свою очередь, опыт работы какой-то приобретается, если опять таки он где-то ценится... сейчас есть такое понятие, что у нас устраиваются по связям, а если иметь это в виду, то тут не важно: есть опыт работы или его нет. Поэтому, даже не могу сказать, хорошо это или плохо. Наверное, если вводить распределение, то с какими то, на сегодняшний день, оговорками, что если вы, к примеру, родились и живете в Пензе, то и работать будете по Поволжью.

О производственных практиках студентов и принимающих, для их прохождения, организациях.

Шалаева Г.Н. - Мотивация должна быть с двух сторон. Более тщательный отбор организаций вузом, чтобы они соответствовали направленности образовательной программы. Но очень часто студенты приносят запросы на прохождение практики в конкретной организации. И вуз идет на это, именно надеясь, что раз точечный запрос, возможно дальше этот человек будет трудоустроен. А по факту оказывается, что «кто то кого то

попросил, может быть даже чтобы без проблем получить зачет по практике». Поэтому здесь с двух сторон должна быть заинтересованность. Но и заинтересованность еще для тех, кто проводит практику - это оплата. Раньше была оплата практики, учителям, к примеру, и поскольку у учителей никогда зарплата большая не была, хоть как-то они старались от этого не отказываться, потому что потом это даже учитывалось при назначении пенсии. А другим организациям, к примеру, куда приходили студенты с направлений: социальная работа, социология, экономика доплачивали 10% от заработка. Грамотное руководство со стороны университета, заинтересованность студента в том, чтобы практика была полезной – имеет весомую составляющую. Сейчас студенты не сильно ориентированы чему-то научиться, к сожалению. Мотивация разрушена раньше, начиная со школы, со школьной подготовки, никакой ориентированности на профессию нет, профориентационные работы не ведутся, как это было раньше. Я склонна сказать, что если хотя бы половина из того, что было в советской системе образования вернулось - это был бы большой шаг вперед... по сравнению с тем, что есть сейчас.

Калинина Т.С. - Все решается на уровне руководства, как вуза, так и организаций, которые принимают студентов на практику. Я думаю, здесь только денежное вознаграждение поможет... Вспоминая свою педагогическую практику... Учителю тяжело, он ведет класс, и тут приходят студенты чаще всего в середине четверти, он вынужден подстраиваться; студенты что-то знают, что-то не знают... Либо договор заключать с организацией непосредственно, чтобы та же школа готовилась к тому, что придут студенты и будут вести какие то занятия. Как по-другому смотивировать организации, я не знаю, к сожалению.

Полосина Е.В. - Это всегда было большой проблемой, и не только в ПГУ, но и у студентов других вузов. Да, я согласна с этим... Эту проблему нужно решать! Раньше конечно было проще, предприятия для практик были государственными, и приходящим на практику студентам, доверяли, давали

какую то работу. А сейчас многие предприятия, на которые отправляют студентов - индивидуальные, ООО или ЗАО, они работают сами на себя, они не заинтересованы в третьих лицах, в принципе. Плюс раньше производилась доплата, например, учителям школы доплачивали за студентов, приходивших к ним. Пусть это была минимальная плата, но тем не менее, учителя были заинтересованы. С другими направлениями подготовки, не педагогическими, сложнее, так как остальные виды практик не оплачивались, поэтому и заинтересованности у предприятий не было. Если бы вуз наладил контакт с организациями, например, в виде составления договора, на основании которого после прохождения практики эти же студенты в дальнейшем и трудоустраивались на этих предприятиях. Может быть тогда и отношение к практикантам изменилось бы. В первую очередь сама организация должна быть заинтересована и замотивирована.

О процессе профессионального самоопределения у студентов.

Калинина Т.С. - Процесс самоопределения нужно формировать еще в школе. Показывать те разнообразные профессии, которые сейчас есть. Вспоминая свой опыт...я отучилась, и только потом смогла сказать, действительно мне нужна была эта специальность или нет. Сначала оказалась не нужна, а спустя 5 лет очень даже пригодилась! Еще важный момент, это престиж специальности; на это будут очень сильно влиять экзамены, которые сдают абитуриенты, потому что экзамен экзамену рознь...Например, когда я работала в деканате ФФМиЕНа, у нас была специальность «Биология», на которую были достаточно повышенные требования, брали более сильных с наиболее высокими баллами. А были специальности, для которых было достаточно и минимума. В моей жизни было только два случая, когда школьники поступали целенаправленно, зная, где в дальнейшем будут работать, и это были предприятия их родителей.

Полосина Е.В. - Да, я не раз сталкивалась с такой проблемой... Здесь определенно должна быть тесная связь вуза и школы. Раньше работа

профориентационная в школе начиналась не только в выпускных классах, как сейчас, она чуть ли не со среднего звена проводилась, была не навязчивой: проводились встречи с интересными людьми, классный руководитель 2 раза в год приглашал родителей с разнообразными профессиями на внеурочные часы. И эта работа была не разовая, а систематическая! Что очень важно! Ведь профессию нужно выбирать по душе, а не потому, что настояли родители... ничего хорошего в итоге не получится.

Представьте, что Вы директор организации. Назовите 3 качества, характеристики, которыми должен обладать молодой специалист, чтобы устроиться к Вам на работу.

Шалаева Г.Н. - Первое- грамотность, не обязательно подготовку по тому направлению, по которому он имеет диплом. Просто школьная грамотность. Я бы посмотрела, умеет он решать элементарную задачку за 5 класс на проценты, попросила бы написать какой то небольшой текст, дабы посмотреть сколько ошибок, вот это я имею ввиду, общий уровень знаний. Порядочность и желание учиться. Если человек порядочный, более менее грамотный, с наличием логического мышления, для меня это показатель.

Калинина Т.С. - Ответственность, коммуникабельность - это точно; думаю, уровень диплома мне будет не важен... Для меня будет важен потенциал человека, но, к сожалению, его можно проявить через год, не раньше, потому что за этот срок можно изучить работу, понять твое - не твое, будешь ли ты этим заниматься.

Полосина Е.В. - Наверное, я все-таки посмотрю в диплом. Обязательно обращу внимание на внешний вид, это для меня очень важно. Мой работник должен быть опрятен. Я бы не взяла к себе жесткого, черствого, равнодушного человека...он должен быть порядочным и ответственным – «человек-слово».

На основании проведенного интервью, мы можем сделать следующие выводы:

Экспертами было отмечено, что успешность трудоустройства не зависит от высокой успеваемости при обучении. Бывает скорее наоборот, студентам, имеющим среднюю успеваемость, легче лавировать, переключаться в различных ситуациях, чем выпускникам с красными дипломами, которым привычнее действовать по запрограммированной схеме.

В вопросе приоритета опыта работы или наличия диплома эксперты высказались однозначно. Опыт работы сейчас трудно получить, для этого необходимо совмещать учебу с трудовой деятельностью, чтобы к выпуску у студента был определенный профессиональный опыт. Это сделать трудно и не всем удастся. А без диплома сейчас практически невозможно трудоустроиться. Выбор экспертов пал на наличие диплома.

Эксперты к работающим студентам относятся лояльно, если их деятельность связана с будущей специальностью. Они готовы помогать, идти навстречу, при условии выполнения требований преподавателя и соблюдения учебного плана.

По мнению экспертов, вуз обязательно должен помогать выпускникам в поиске работы и дальнейшем трудоустройстве. Такая работа проводится и в ПГУ, но, как считают эксперты, не в полной мере. Работники отдела по содействию трудоустройства должны более тщательно подходить к подбору вакансий для студентов, обращать внимание на специфику предлагаемой работы и соотносить ее с направлениями подготовки, которые имеет вуз.

Одним из главных показателей качественной работы вуза является выпуск нужных, актуальных, конкурентоспособных специалистов, запрашиваемых на современном рынке труда, не имеющих проблем с трудоустройством и поиском работы по полученному профилю.

Также в качестве рекомендаций эксперты предложили проводить круглые столы для курирования выпускников и уже поработавших молодых

специалистов для обмена опытом и разбора, предотвращения проблем, с которыми могут столкнуться выпускники в процессе трудоустройства.

Популярность экономического и юридического образования и слабый конкурс на инженерные направления подготовки эксперты объясняют тем, что, к сожалению, сейчас трудно найти достойную, а главное хорошо оплачиваемую работу с дипломом инженера. Производственных предприятий недостаточно. Не многие хотят идти на такой риск. А вот образ престижности профессий в сфере экономики и юриспруденции сложился уже давно. Большинство считают данные профессии успешными, высокооплачиваемыми, поэтому даже отсутствие бюджетных мест по данным направлениям не отталкивает абитуриентов поступать именно на них и учиться на договорной основе. Но, как считают эксперты, сегодня устроиться экономистом, юристом ни чуть не проще, чем инженером.

На вопрос о распределении выпускников на конкретные рабочие места после завершения обучения эксперты однозначно ответить не смогли. У такой системы есть положительное качество: есть гарантия того, что выпускаясь из вуза, студент будет трудоустроен, пусть с минимальной зарплатой, но он не будет находиться в периоде поиска работы. Но для того, чтобы распределить нужно, чтобы было куда распределять. Сейчас есть направления подготовки, по которому выпускника некуда распределять, по крайней мере то количество выпускников, которое имеется, им просто негде работать. Следовательно, в данном контексте и на сегодняшний день не целесообразно вводить систему распределений.

О производственных практиках студентов и принимающих, для их прохождения, организациях эксперты высказались следующим образом. Данная проблема решается на уровне руководства, как вуза, так и предприятий, которые принимают студентов на практику. Но по общему мнению, выяснилось, что самым продуктивным способом повысить интерес организаций к приходящим студентам является денежное вознаграждение.

К вопросу об усовершенствовании профессионального самоопределения студентов эксперты пришли к единому мнению. Профориентационная работа должна начинаться еще в школе, причем, не только в выпускных классах, а гораздо раньше. Школьникам должны показывать и рассказывать о тех разнообразных профессиях, которые сегодня актуальны и востребованы.

Студенты должны владеть навыками правильного написания резюме, перечисления компетенций, полученных в процессе обучения, своих положительных и отрицательных сторон. Четко формулировать цель, с которой молодой специалист идет на место работы.

Самыми ценными качествами для молодого специалиста, по мнению экспертов, являются: грамотность, ответственность, коммуникабельность, порядочность, желание учиться. Как мы видим, опыт работы, наличие высшего образования, профиль подготовки не являются основополагающими. Для экспертов важен потенциал человека, способность быстро переключаться и обучаться.

В качестве практических рекомендаций по решению выявленных проблем хотелось бы предложить:

Для студентов:

1. Правильно распределять время на учебную и трудовую деятельность, учитывая сроки сдачи текущих контрольных работ, зачетов, экзаменов.
2. При выборе работы ориентироваться на профиль деятельности и соотносить его со своим направлением подготовки, в результате это поможет получить практические навыки и непосредственный опыт работы по специальности.
3. При поиске работы по желаемому направлению пользоваться услугами отдела по содействию трудоустройству своего вуза.

Для отдела по трудоустройству и выпускающих кафедр:

1. Создание центра взаимодействия студентов при отделе по содействию трудоустройству, на базе которого организовывались круглые столы для выпускников и практикующих молодых специалистов для обмена опытом, впечатлений и обсуждения проблемных ситуаций, возникающих в период трудоустройства.

2. Постепенное, плановое введение системы распределения и обмена информацией между вузом и работодателем. Необходимо выпускать специалистов под заказ и в нужном количестве.

3. Вуз должен помогать студентам старших курсов всех специальностей, правильно составлять резюме, описывать все свои положительные стороны и проявлять себя как перспективных работников.

4. Вузу необходимо более качественно подходить к вопросу выбора предприятий для прохождения производственной практики студентов, возможно, делать акцент на государственных, а не на коммерческих и частных организациях.

5. К моменту выпуска студент должен четко понимать суть и специфику полученной профессии. А кафедрам необходимо активно сотрудничать с компаниями-работодателями, чтобы у молодых специалистов не возникало сомнений с местом работы.

6. Для повышения заинтересованности организаций в студентах на момент прохождения у них практик, их мотивированности в обучении и помощи в наработке практических навыков, поставить вопрос об оплате практик. По результатам проведенного интервью, выяснилось, что самым актуальным способом повысить интерес организаций к приходящим студентам является денежное вознаграждение.

§2.4 Анализ сведений о послевузовской занятости выпускников ПГУ 2016-2017гг.

Для анализа мы взяли выпускников ПГУ за 2016 и 2017гг., обучавшихся по очной/заочной форме за счет бюджетных ассигнований.

Для сравнения мы взяли сведения о послевузовской занятости выпускников Пензенского государственного университета 2016 и 2017 гг. Структурировали выпускников по следующим критериям:

- продолжили обучение на следующем уровне
 - получили направление на работу (всего)
 - получили направление на работу в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении
 - обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
- Для удобства мы составили сводную таблицу.

Сведения о послевузовской занятости выпускников 2016 года

Очная форма обучения

Программы бакалавриата:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Прикладная математика и информатика	5	5	0	0	1
Прикладная математика	19	14	5	5	3
Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	15	8	7	0	6
Физика	9	9	0	0	1
Химия	7	1	6	0	5

Биология	27	12	6	0	6
Информатика и вычислительная техника	35	9	19	15	9
Информационные системы и технологии	18	8	10	8	8
Прикладная информатика	38	18	19	5	11
Программная инженерия	17	3	10	7	4
Конструирование и технология электронных средств	23	10	13	10	5
Электроника и нанoeлектроника	20	12	5	4	2
Приборостроение	38	15	12	7	6
Электроэнергетика и электротехника	25	6	12	1	2
Энергетическое машиностроение	9	8	1	0	1
Машиностроение	13	4	9	9	4
Технологические машины и оборудование	8	1	6	5	6
Конструкторско- технологическое обеспечение машиностроительных производств	29	13	12	11	5
Мехатроника и робототехника	5	0	1	0	1
Техносферная безопасность	17	9	8	0	7
Материаловедение и технологии материалов	5	0	5	2	3
Технология транспортных процессов	16	8	8	0	4
Наземные транспортно- технологические комплексы	1	1	0	0	1
Стандартизация и метрология	12	4	4	3	2
Управление в технических системах	12	8	3	0	1
Психология	14	8	5	0	5
Экономика	96	42	39	0	18
Менеджмент	48	19	20	0	5
Управление персоналом	18	5	10	0	3
Государственное и муниципальное	31	16	12	0	10

управление					
Бизнес-информатика	17	10	6	0	3
Социология	18	2	12	0	10
Социальная работа	18	3	14	0	12
Юриспруденция	115	60	46	0	22
Международные отношения	7	3	4	0	3
Реклама и связи с общественностью	12	4	6	0	5
Журналистика	9	2	7	0	6
Сервис	11	5	6	0	6
Туризм	14	8	6	0	5
Педагогическое образование	325	62	235	31	130
Психолого-педагогическое образование	17	0	16	0	13
Специальное (дефектологическое) образование	17	6	11	0	1
Лингвистика	17	12	5	0	4
Документоведение и архивоведение	16	10	6	0	3

Программы магистратуры:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Прикладная математика и информатика	5	0	4	0	0
Физика	3	1	2	1	0
Биология	19	0	17	0	0
Информатика и вычислительная техника	10	3	6	6	0
Прикладная информатика	3	0	3	0	0
Программная инженерия	4	0	4	0	0
Конструирование и технология электронных средств	5	0	5	0	0
Электроника и нанoeлектроника	9	1	7	0	0
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	3	0	3	0	0

Наземные транспортно-технологические комплексы	4	0	4	0	0
Управление качеством	3	0	3	0	0
Управление в технических системах	5	2	3	0	0
Психология	5	0	4	0	0
Экономика	7	0	7	0	0
Менеджмент	4	0	3	0	0
Социальная работа	5	1	4	0	0
Юриспруденция	2	0	2	0	0
Педагогическое образование	18	1	17	0	0
Психолого-педагогическое образование	5	0	4	0	0
Документоведение и архивоведение	4	0	4	0	0

Заочная форма обучения

Программы бакалавриата:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Прикладная информатика	21	0	0	0	0
Конструирование и технология электронных средств	15	0	0	0	0
Электроэнергетика и электротехника	15	0	0	0	0
Машиностроение	2	0	0	0	0
Технологические машины и оборудование	1	0	0	0	0
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	23	0	0	0	0
Технология транспортных процессов	9	0	0	0	0
Наземные транспортно-технологические комплексы	3	0	0	0	0

Управление в технических системах	22	0	0	0	0
Психология	23	0	0	0	0
Экономика	214	0	0	0	0
Менеджмент	100	0	0	0	0
Управление персоналом	8	0	0	0	0
Государственное и муниципальное управление	21	0	0	0	0
Социальная работа	17	0	0	0	0
Юриспруденция	643	0	0	0	0
Реклама и связи с общественностью	10	0	0	0	0
Журналистика	10	0	0	0	0
Педагогическое образование	259	0	0	0	0
Психолого-педагогическое образование	23	0	0	0	0
Специальное (дефектологическое) образование	26	0	0	0	0
Лингвистика	5	0	0	0	0
Документоведение и архивоведение	16	0	0	0	0

Программы магистратуры:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Государственное и муниципальное управление	11	0	0	0	0
Юриспруденция	18	0	0	0	0

Сведения о послевузовской занятости выпускников 2017 года

Очная форма обучения

Программы бакалавриата:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Прикладная математика и информатика	9	9	0	0	0
Прикладная математика	15	6	9	2	0
Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	8	0	8	0	0
Физика	13	11	1	0	0
Химия	11	1	10	0	0
Биология	18	8	6	0	2
Информатика и вычислительная техника	35	8	27	11	0
Информационные системы и технологии	17	7	8	4	0
Прикладная информатика	26	16	10	5	0
Программная инженерия	19	5	12	12	1
Конструирование и технология электронных средств	13	8	5	5	0
Электроника и нанoeлектроника	25	18	6	0	0
Приборостроение	34	10	18	0	0
Электроэнергетика и электротехника	22	4	15	1	0
Энергетическое машиностроение	11	6	3	0	0
Машиностроение	9	4	4	0	0
Технологические машины и оборудование	13	3	9	4	0
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	24	11	10	5	0
Мехатроника и	8	2	4	0	0

робототехника					
Техносферная безопасность	15	3	12	0	0
Материаловедение и технологии материалов	7	3	3	0	0
Технология транспортных процессов	17	7	8	0	0
Стандартизация и метрология	13	8	4	0	0
Управление в технических системах	19	14	4	0	0
Психология	16	4	12	0	0
Экономика	20	10	8	0	2
Менеджмент	27	15	10	0	2
Государственное и муниципальное управление	11	8	2	0	1
Торговое дело	14	3	11	0	0
Социология	10	3	6	1	1
Социальная работа	16	3	11	0	2
Юриспруденция	20	12	7	0	0
Педагогическое образование	279	112	135	12	11
Психолого-педагогическое образование	19	9	7	1	3
Специальное (дефектологическое образование) образование	21	11	9	1	1
История	10	4	4	0	1
Документоведение и архивоведение	14	8	5	0	0

Программы магистратуры:

Наименование направления подготовки, специальности	Фактический выпуск	Продолжают обучение на следующем уровне	Получили направление на работу		Обратились в подразделения по содействию занятости выпускников
			всего	в соответствии с заключенными договорами о целевом приеме и целевом обучении	
Прикладная математика и информатика	10	0	8	0	1
Физика	7	1	5	0	0
Биология	21	2	13	0	6
Информатика и вычислительная техника	16	2	14	7	0
Информационные	5	0	5	0	0

системы и технологии					
Прикладная информатика	12	0	12	0	0
Программная инженерия	9	0	9	0	0
Конструирование и технология электронных средств	14	0	12	0	1
Электроника и нанoeлектроника	10	0	10	0	0
Приборостроение	15	3	12	2	0
Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	4	0	4	0	0
Наземные транспортно-технологические комплексы	4	0	4	0	0
Стандартизация и метрология	3	0	3	0	0
Управление качеством	10	0	9	1	0
Управление в технических системах	13	2	11	0	0
Экономика	8	1	4	0	3
Менеджмент	11	1	8	0	2
Социальная работа	10	0	7	0	3
Юриспруденция	19	1	18	0	0
Педагогическое образование	45	1	34	0	9
Психолого-педагогическое образование	7	0	6	0	1
Философия	6	0	6	0	0
Документоведение и архивоведение	10	0	10	0	0

Проанализировав сведения о послевузовской занятости выпускников 2016-2017гг, мы сделали следующие выводы: по направлениям подготовки программ бакалавриата наиболее популярными стали «Информатика и вычислительная техника», «Приборостроение», «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция», «Педагогическое образование». В диапазоне 30-50% выпускников программ бакалавриата продолжили свое обучение на следующем уровне высшего образования. По направлениям «Информатика и вычислительная техника», «Прикладная информатика», «Экономика», «Менеджмент», «Юриспруденция», «Педагогическое образование» более 60% выпускников от общего числа получили направление

на работу к моменту выпуска и сразу приступили к трудовой деятельности. Также стоит отметить, что среди 44 предлагаемых вузом специальностей, по 15 выпускники получили направление на работу в соответствии с целевым обучением. Около 40% молодых специалистов по каждому из 15 направлений подготовки работают по специальности, по сведениям Пензенского государственного университета. Говоря о вопросе обращения выпускников в подразделения по содействию занятости, следует сказать, что данная практика не совсем популярна среди выпускников ПГУ. В среднем, только 18% от общего числа выпускников 2016 года обратились в службы по содействию трудоустройству. Говоря о программах магистратуры следует отметить, что 85% выпускников абсолютно по всем специальностям имели направление с трудового предприятия, что говорит о том, что студенты магистратуры уже имеют определенное рабочее место. Это подтверждается и тем, что обратившихся в подразделения по содействию занятости выпускников среди магистрантов 2016 года не оказалось.

Говоря о заочной форме обучения, ситуация однозначная, так как именно эта форма обучения предполагает что основной контингент обучающихся - трудоустроенные студенты. Это и подтверждают сведения о послевузовской занятости выпускников, а именно: фактов обращения в центры по трудоустройству не обнаружено.

Проводя сравнительный анализ со сведениями за 2017год, следует сказать: по программам бакалавриата технические специальности укрепили свое первенство помимо информационных технологий, направлениями подготовки «Электроника и нанoeлектроника», «Приборостроение», «Электроэнергетика и электротехника», но необходимо отметить, что специальности «Юриспруденция», «Педагогическое образование», «Экономика» и «Менеджмент» также остались актуальными в последующем году. Отношение выпускников к центрам трудоустройства по-прежнему не изменилось. Очень малая часть выпускников ПГУ прибегла к его помощи. Около 60% выпускников каждой специальности по окончании обучения

получили направление в конкретную организацию. Оставшиеся 40% либо обучались по целевому направлению, что как следствие, тоже обеспечило им рабочее место, либо им было предоставлено право свободного трудоустройства по своему желанию.

Заключение

Цель и задачи, поставленные в выпускной квалификационной работе, выполнены. Исследовано понятие рынка труда, трудоустройства по специальности и его особенности, обозначена структура профессиональных стандартов, рассмотрены советские трудовые стандарты, и выявлены их различия с современными российскими стандартами. В данной работе нами были рассмотрены причины, в результате которых возникает проблема с трудоустройством по специальности у студентов пензенских вузов, а так же критерии, по которым молодой специалист выбирает будущую работу.

Итак, подводя итоги, можно констатировать следующее: выпускники и студенты вузов все чаще задаются вопросом успешного трудоустройства, развития своего потенциала в личностном и профессиональном аспектах. Выходя на рынок труда, молодые, не имеющие опыта, специалисты встречаются с множеством преград и сложностей. Существовавшая ранее система распределений гарантировала выпускникам рабочее место в организациях и, как следствие, возможность планирования карьерного роста. Студенты того периода не сталкивались с таким объемом проблем при трудоустройстве, чего нельзя сказать о нынешних молодых специалистах. С переходом государства на рыночную систему экономики практика распределений выпускников была разрушена. Государство перестало нести ответственность за будущее молодых специалистов. Это привело к тому, что выпустившись из университета, получив диплом, выпускники не понимают, как применить свои навыки, и главное – как найти работу.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что получаемое высшее образование необходимо рассматривать как долгосрочную инвестицию, поэтому выбор направления подготовки является самым важным пунктом для абитуриента. Основная проблема трудоустройства для неопытного специалиста – это поиск работы в соответствии с профилем.

Для многих профессий приоритетней наличие практических навыков, чем теоретических знаний. В зависимости от специфики полученной профессии молодому специалисту без опыта работы будет сложнее или проще устроиться впервые на работу по его профилю. Чем меньше специальных навыков и умений требует определенная профессия, тем легче будет устроиться на работу специалисту без подготовки, и наоборот.

Еще одна проблема, волнующая выпускников вузов – это низкая заработная плата на начальном этапе трудовой деятельности. Сегодня наибольшие трудности испытывают специалисты, только начинающие свою профессиональную карьеру. И это вполне естественно, начинающий работник, без определенного опыта не может рассчитывать на высокий уровень оплаты своего труда. Данная проблема - вопрос времени.

Молодому специалисту для достижения успеха при поиске работы и выстраивании профессиональной карьеры, необходимо быть коммуникабельным и открытым к изменениям, стремиться к постоянному обучению и поиску новых знаний. Важно уметь быстро адаптироваться и подстраиваться под изменяющиеся обстоятельства.

У многих компаний сформировалось двойное отношение к специалистам без опыта работы. Для одних обучение и помощь в профессиональной социализации – это бесполезная трата рабочего времени, для других организаций – это возможность раскрыть потенциал вчерашнего выпускника и укрепить собственные позиции на рынке труда.

Говоря о работе вуза, следует сделать отдельный вывод: университет должен подходить более тщательно к выбору организаций и предприятий, принимающих студентов на практику. В первую очередь смотреть на специфику работы компаний и соотносить ее с направлениями подготовки, имеющимися в вузе. Улучшить качество работы центра по содействию трудоустройству на базе университета. Он должен более тщательно отбирать вакансии для студентов, вникая в суть предлагаемой работы и соотносить ее с направлениями подготовки, предлагаемые вузом. Это поможет решить

главную проблему привузовского отдела по трудоустройству, заключающуюся в том, что большая часть вакансий, которые он предоставляет, не подходит студентам по профилю подготовки.

Одним из главных показателей качественной работы вуза является выпуск нужных, актуальных, конкурентоспособных специалистов, запрашиваемых на современном рынке труда, не имеющих проблем с трудоустройством и поиском работы по полученному профилю. Такая практика позволит повысить престиж учебного заведения, увеличить спрос абитуриентов на возможность обучения в данном университете. Даст возможность вузу позиционировать себя как социально-ответственную структуру образования.

Список используемой литературы

1. Анурин В.Ф. Эмпирическая социология: Учебное пособие для вузов. – М // Академический проект, 2003 г.- 228с.
2. Багдасарьян Н.Г., Немцов А.А., Кансузян Л.В.. Послевузовские ожидания студенческой молодежи // Социс.- №6.- 2003
3. Балужева Т.В. Постдипломная мобильность выпускников государственных вузов и бизнес-школ: сравнительный анализ // Известия Волгоградского государственного технического университета.-№2, 2015.- 69-75с.
4. Балужева Т.В. Молодые специалисты на рынке труда. Попытка анализа перспектив // В мире научных открытий.- №5.- 2015
5. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза // Теория и практика общественного развития, 2014
6. Бизюков П.В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости // «Центр социально-трудовых прав».- 2013.-152с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов — 7-е изд., доп. — М. // Норма, 2007.- 448с.
8. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов // Социс. - №3.- 2004
9. Горяйнова Н.М. Научная статья: О проблеме трудоустройства молодых специалистов и возможностях взаимодействия образовательных организаций и работодателей в её решении // Управление в современных системах. 2016. № 4(11). с.3-8.
10. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Насадкин М.Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России.-№10.- 2013.- с.19

11. Дудковская Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов // Социс.- №11.- 2005
12. Егоров О. Профильное образование: проблемы и перспективы // Народное образование,- №5.-2006, с. 32-36
13. Зайцева Т.М., Булатова А.Г. Перспективы трудоустройства выпускников вуза (на материалах АЛТГУ) // Международный научно-исследовательский журнал.- № 1-3 (20).-2014.- 21-23с.
14. Росстат. Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2018 года [Электронный ресурс].- <http://www.gks.ru>
15. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Профессиональное образование и рынок труда // Социс.-№4.- 2003
16. Ильиных С.А., Сухорукова Н.Г., Ровбель С.В. Трудоустройство выпускников вуза в условиях нестабильной экономической ситуации, 2017.- 606-610с.
17. Илясов Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Ученые записки Казанского университета.// Сер: Гуманитарные науки.-№4.- 2008, т. 150. С. 208-221.
18. Капелюшников Р.И. Проблема безработицы в российской экономике. –М. //Центр политических технологий. 1994.
19. Карапетян Р.В. и др. ; под общ.ред. Карапетяна Р.В. Социология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата — М. // Издательство Юрайт, 2016.
20. Карапетян Р.В. и др. ; под общ.ред. Карапетяна Р. В. Социология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата — М. // Издательство Юрайт, 2016.
21. Кучмаева О.В. и др. ; под общ. ред. Кучмаевой О.В.. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата — М. // Издательство Юрайт, 2018.

22. Кучмаева О.В. и др. ; под общ. ред. Кучмаевой О.В. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата — М. // Издательство Юрайт, 2018

23. Лебединцева Л.А. и др. ; под ред. Лебединцевой Л.А. Социология профессий : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры— М. // Издательство Юрайт, 2018.

24. Лунькин А.Н. Развитие форм стратегического взаимодействия профессионального образования и бизнеса: институциональные и управленческие аспекты - М. // МГУ им. М.В. Ломоносова, 2011.

25. Матвеев В.В. Реформа высшего образования в России и перспективы трудоустройства молодых специалистов // Вестник Удмуртского университета. Сер.: Экономика и право.-№2.- 2014.

26. Оконникова И.М. Трудоустройство выпускников вуза на региональном рынке труда: оценка перспектив // Известия Академия труда и занятости, 2005, с.1-2

27. Официальный сайт Министерства образования и науки России. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. - <http://vo.graduate.edu.ru>

28. Официальный сайт Пензенского государственного университета [Электронный ресурс]. - <https://pnzgu.ru>

29. Попкова А.А., Третьякова О.В. Оценка перспектив трудоустройства выпускников вуза, ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет (региональный опорный университет)» г. Тюмень, 2017

30. Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов (статистико-социологический анализ) // Высшее образование в России, 2011.

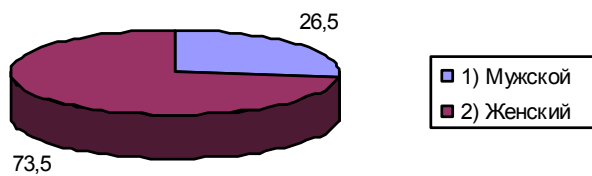
31. Пузанова Ж.В., Борисенкова П.А. Студенты в начале и конце 20в. Опыт сравнительной характеристики // Социс. - №7. - 2001

32. Семенов П., Сулих А. Проблемы трудоустройства выпускников российских университетов.-№5.- 2016, 156-158с.

33. Синягин А., Фролкин П. Выпускники вуза: перспективы трудоустройства // Человеческие Ресурсы.- №3.- 2001
34. Софронов Д.А. Система содействия трудоустройству выпускников вузов региона, 2016
35. Сычева В.О. Научная статья: Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Вестник Поволжского института управления.- №4, 2016.- 91-97с.
36. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А.. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. // Издательство Юрайт, 2018.
37. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. – М. // Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012.- 464с.
38. Третьяков М.С. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений на региональном рынке труда // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена.- 2008.
39. Чернышкина Н.Я. Трудоустройство выпускников вузов: опыт социологического анализа // Вестник Поволжского института управления. - № 6 (39). -2013.- 59-63с.
40. Щербина А.В. О первоочередных мерах по созданию механизма содействия выпускниками вузов в трудоустройстве // Вестник Московской Городской Думы.- №11.- 2002

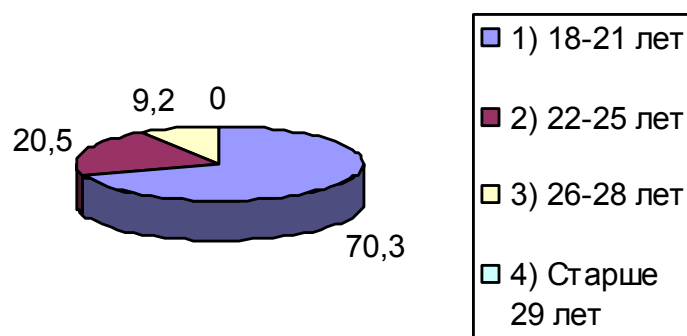
Приложение 1

Укажите Ваш пол:



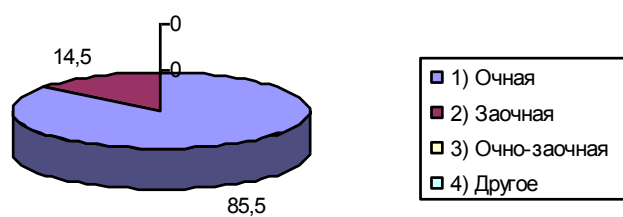
Приложение 2

Укажите Ваш возраст:



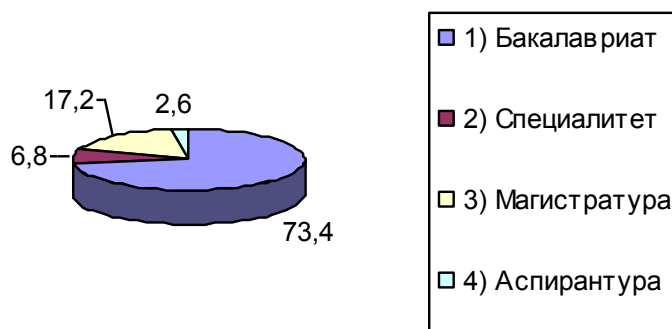
Приложение 3

Укажите Вашу форму обучения:



Приложение 4

Укажите уровень получаемого Вами высшего образования:



Приложение 5

Ваша специальность/направление подготовки:



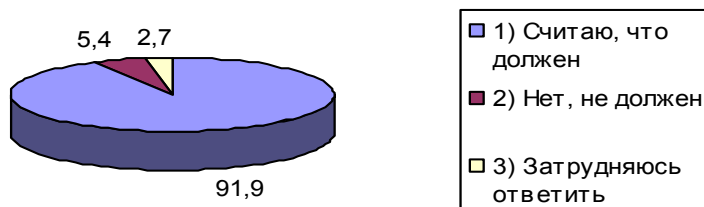
Приложение 6

Как Вы оцениваете свои перспективы на рынке труда?



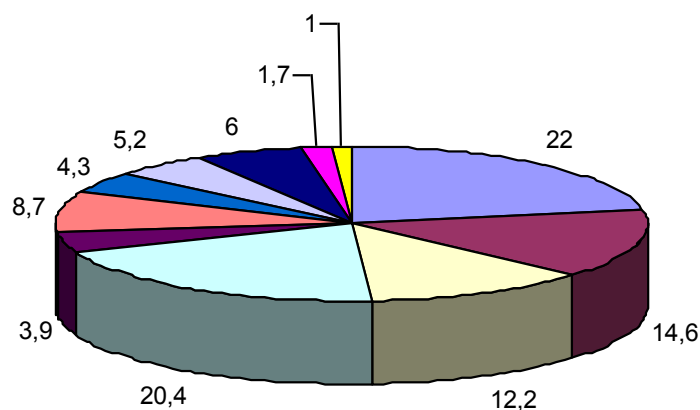
Приложение 7

Как Вы считаете, должен ли ВУЗ помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве?



Приложение 8

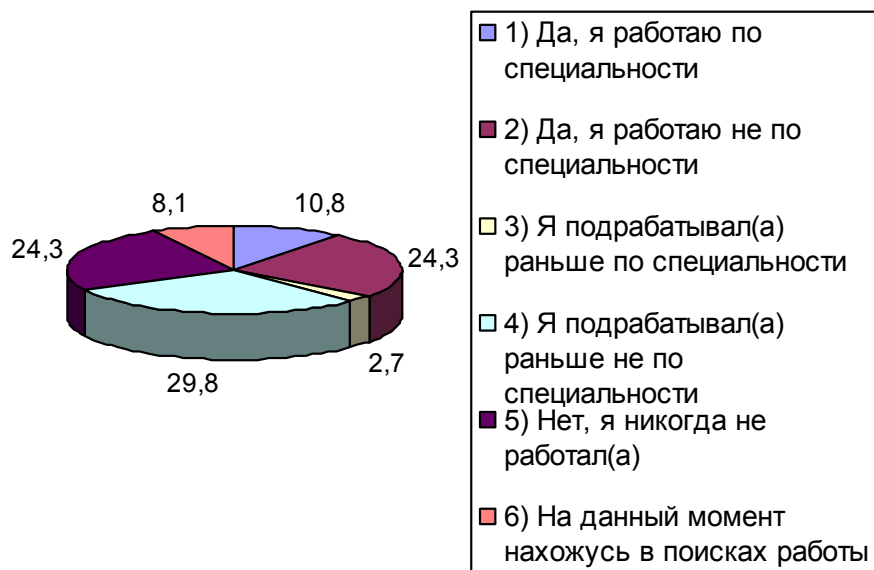
Какие стратегии поиска работы вы намерены применять?



- 1) С помощью родственников, друзей, знакомых
- 2) Поиск работы через СМИ (газеты, радио, телевидение)
- 3) Прямое обращение к потенциальному работодателю
- 4) Через специальные сайты
- 5) Через социальные сети
- 6) Через кадровые службы
- 7) Через центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий
- 8) По результатам производственной практики в ВУЗе
- 9) Через вузовский Центр оказания помощи в трудоустройстве
- 10) Затрудняюсь ответить
- 11) Другое

Приложение 9

Имеете ли Вы опыт работы? Подрабатываете ли Вы?



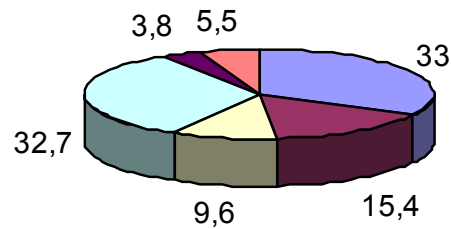
Приложение 10

Что в большей мере подталкивает Вас к поиску работы?



Приложение 11

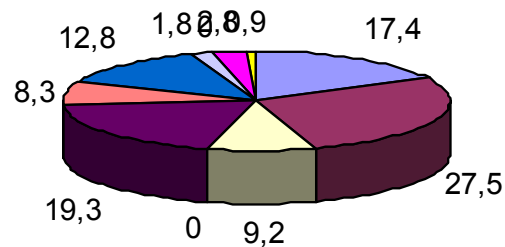
Если Вы не будете работать по полученной в вузе специальности, с чем это может быть связано?



- 1) Низкий уровень зарплат специалистов данной профессии
- 2) Не интересное содержание работы
- 3) Работа по специальности мешает семье, личной жизни
- 4) Не востребованность специалистов моего профиля
- 5) Никогда не хотел работать по специальности
- 6) Затрудняюсь ответить

Приложение 12

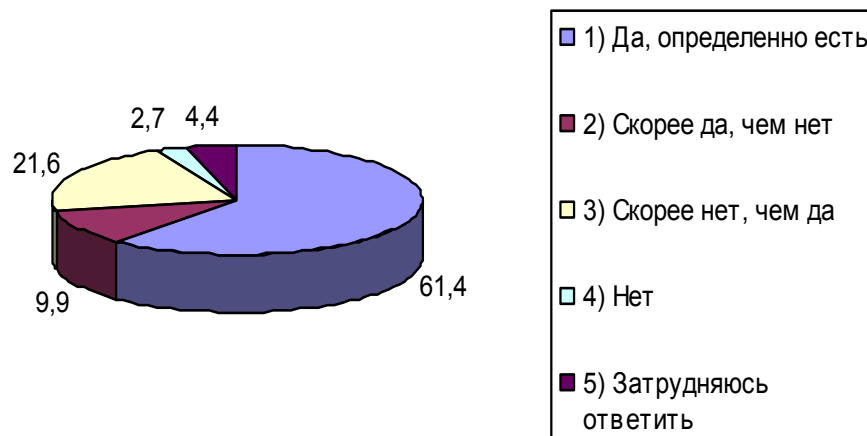
Как Вы считаете, что важно для работодателя?



- 1) Хороший личностный потенциал
- 2) Хорошие знания в своей области
- 3) Наличие диплома об окончании высшего образования
- 4) Наличие дополнительного образования, курсов
- 5) Наличие опыта работы
- 6) Готовность работать независимо от заработной платы
- 7) Умение подавать себя
- 8) Приятная внешность
- 9) Наличие хорошего здоровья
- 10) Демографические факторы (пол, возраст, национальность)
- 11) Другое

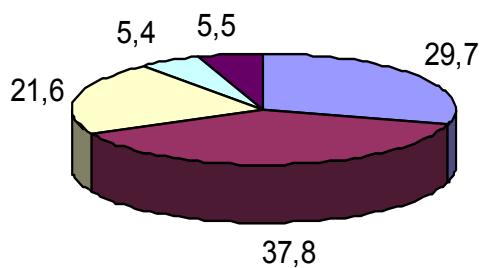
Приложение 13

Как Вы считаете, встречаются ли факты дискриминации в отношении к выпускникам при трудоустройстве?



Приложение 14

Если факты дискриминации в отношении к выпускникам встречаются, то в чем они проявляются?



- | | |
|------------------|--|
| Синий | 1) В оплате труда (выпускникам платят меньше) |
| Темно-красный | 2) Выпускников последними принимают и первыми увольняют с работы |
| Желтый | 3) В ограничении возможностей для карьерного роста |
| Синий-зеленый | 4) Затрудняюсь ответить |
| Темно-фиолетовый | 5) Другое |

Приложение 15

Учитывали ли Вы перспективы дальнейшего трудоустройства при поступлении в вуз?



Приложение 16

Кто оказал наибольшее влияние на формирование Ваших планов на будущее?



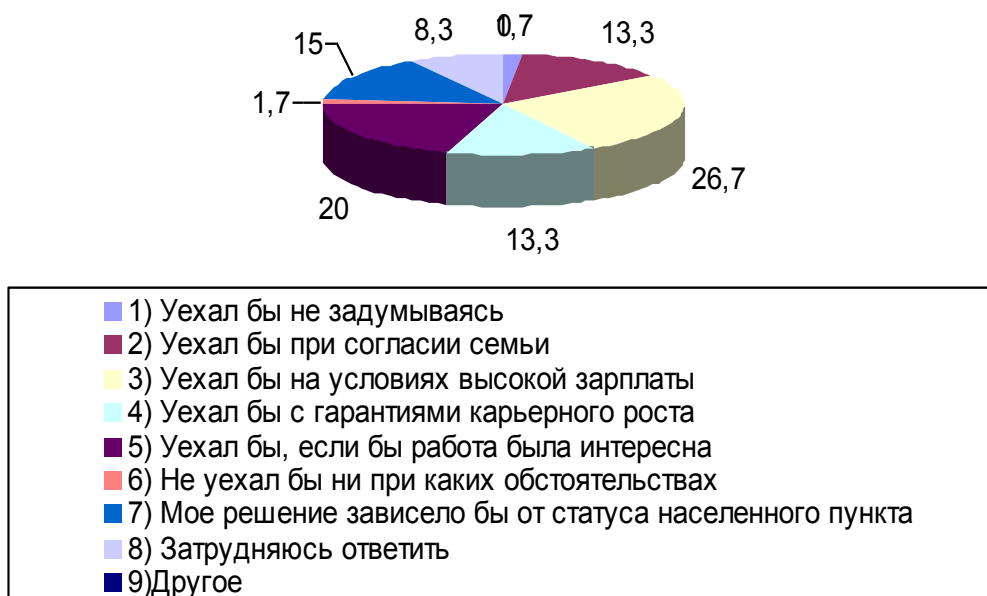
Приложение 17

Как Вы считаете, чтобы найти хорошую оплачиваемую и интересную работу, необходимо переехать:



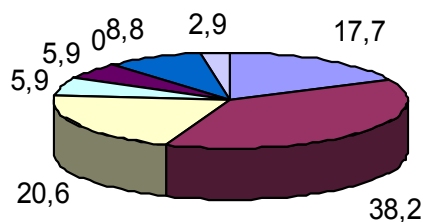
Приложение 18

Если бы вам предложили работу в другом населенном пункте после окончания вуза, как бы Вы поступили?



Приложение 19

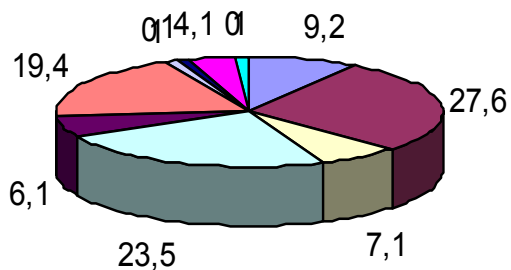
Каков средний размер Вашего основного дохода (зарботная плата, стипендия и т.д.):



- 1) Дохода нет, нахожусь на иждивении
- 2) До 5000 руб.
- 3) От 5001 до 10000 руб.
- 4) От 10001 до 15000 руб.
- 5) От 15001 до 20000 руб.
- 6) От 20001 до 30000 руб.
- 7) От 30001 до 50000 руб.
- 8) Свыше 50000 руб.

Приложение 20

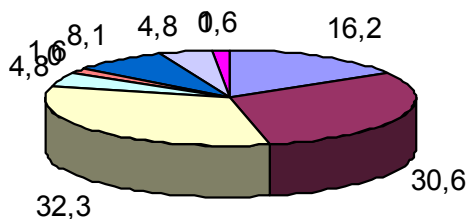
Почему Вы решили получить высшее образование?



- 1) Под влиянием родителей, родственников
- 2) Чтобы получить профессиональные знания и навыки
- 3) Из-за интересного содержания профессии
- 4) Чтобы устроиться на хорошо оплачиваемую работу
- 5) Приобрести новые связи и знакомства
- 6) Престиж высшего образования в обществе
- 7) Последовал (а) за другом/подругой
- 8) Наличие свободного времени
- 9) Чтобы избежать службы в армии
- 10) Желание приносить пользу обществу, людям
- 12) Затрудняюсь ответить
- 13) Другое

Приложение 21

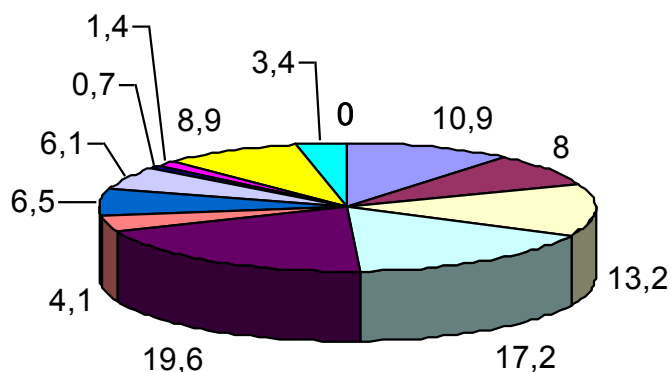
Каковы Ваши планы после завершения обучения?



- 1) Устроюсь на работу по специальности
- 2) Устроюсь на работу, не обязательно по специальности
- 3) Буду работать и параллельно продолжу получение образования
- 4) Открою собственное дело
- 5) Не собираюсь работать после обучения
- 6) Продолжу образование за границей
- 7) Продолжу образование в рамках своей страны
- 8) Посвящу себя дому, семье
- 10) Затрудняюсь ответить
- 11) Другое

Приложение 22

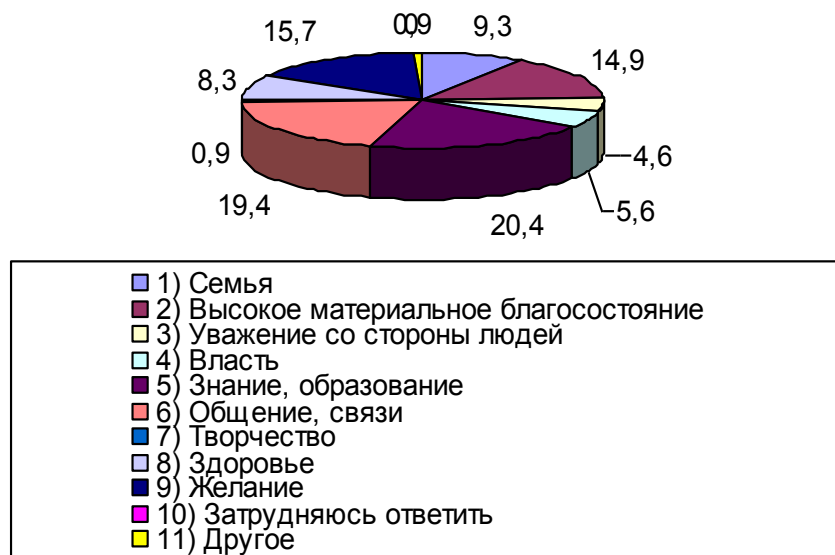
Какие основные цели Вы хотели бы достичь в ближайшие 10 лет?



- 1) Достичь профессионального успеха, мастерства
- 2) Карьерный рост, продвижение по службе
- 3) Найти дело по душе, интересную работу
- 4) Достичь материальной независимости, высокого заработка
- 5) Создать семью и заниматься воспитанием детей
- 6) Обрести статус, положение в обществе
- 7) Обрести самостоятельность, свободу
- 8) Обрести связи, деловые знакомства
- 9) Открыть собственный бизнес, дело
- 10) Найти хороших, верных друзей
- 11) Возможность путешествовать по миру
- 12) Уехать за границу жить и работать
- 13) Не строю планов на будущее, живу одним днем
- 14) Затрудняюсь ответить
- 15) Другое

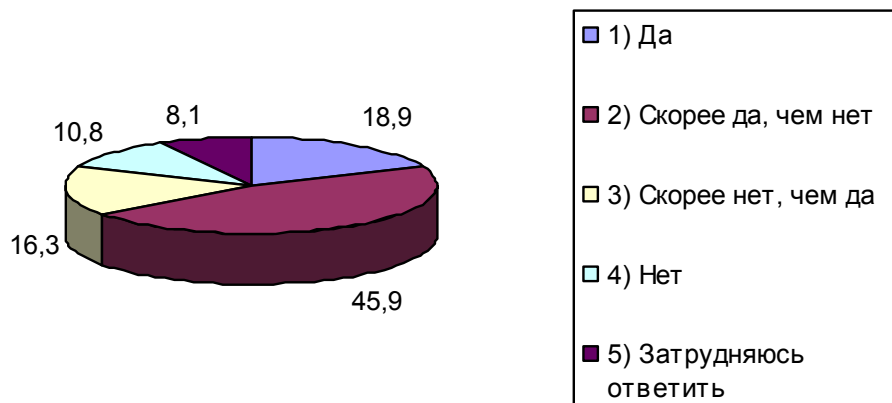
Приложение 23

Как Вы считаете, что сегодня необходимо для успешной реализации своих целей?



Приложение 24

Как Вы считаете, наличие второго высшего / магистерского/ аспирантского образования может помочь в трудоустройстве?



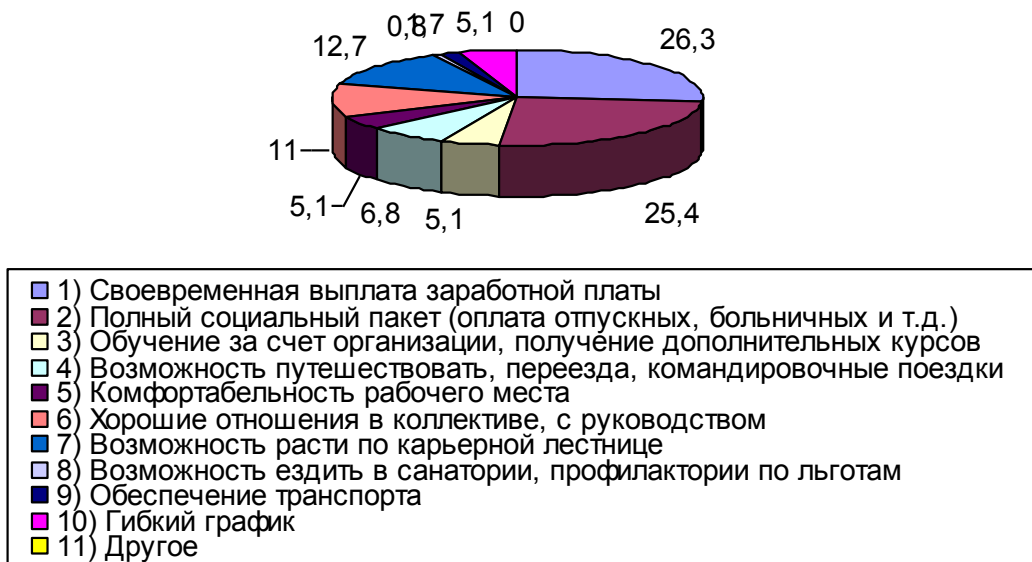
Приложение 25

На что Вы обращаете внимание либо обратите внимание при выборе работы?



Приложение 26

Ваши основные требования к работодателю?



Приложение 27

Анкета

Уважаемый респондент!

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании на тему:
«Трудоустройство молодых специалистов и студентов ПГУ», проводимом студенткой
4 курса ФППиСН гр.14НС1 Павлюк А.А.

Обратите внимание на указания по заполнению анкеты: Внимательно прочтите вопрос и варианты ответов. Пометьте любым удобным для Вас знаком выбранные варианты ответов. Если таких вариантов нет, то напишите свой вариант ответа в пункте «Другое».

Анонимность гарантируется, все данные будут опубликованы в общем виде.

Заранее благодарим за участие!

1. Почему Вы решили получить высшее образование? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Под влиянием родителей, родственников
 - 2) Чтобы получить профессиональные знания и навыки
 - 3) Из-за интересного содержания профессии
 - 4) Чтобы устроиться на хорошо оплачиваемую работу
 - 5) Приобрести новые связи и знакомства
 - 6) Престиж высшего образования в обществе
 - 7) Последовал (а) за другом/подругой
 - 8) Наличие свободного времени
 - 9) Чтобы избежать службы в армии
 - 10) Желание приносить пользу обществу, людям
 - 12) Затрудняюсь ответить
 - 13) Другое
-

2. Каковы Ваши планы после завершения обучения? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Устроюсь на работу по специальности
 - 2) Устроюсь на работу, не обязательно по специальности
 - 3) Буду работать и параллельно продолжу получение образования
 - 4) Открою собственное дело
 - 5) Не собираюсь работать после обучения
 - 6) Продолжу образование за границей
 - 7) Продолжу образование в рамках своей страны
 - 8) Посвящу себя дому, семье
 - 10) Затрудняюсь ответить
 - 11) Другое
-

3. Какие основные цели Вы хотели бы достичь в ближайшие 10 лет? (Выберите, пожалуйста, не более 5 вариантов ответа)

- 1) Достичь профессионального успеха, мастерства
 - 2) Карьерный рост, продвижение по службе
 - 3) Найти дело по душе, интересную работу
 - 4) Достичь материальной независимости, высокого заработка
 - 5) Создать семью и заниматься воспитанием детей
 - 6) Обрести статус, положение в обществе
 - 7) Обрести самостоятельность, свободу
 - 8) Обрести связи, деловые знакомства
 - 9) Открыть собственный бизнес, дело
 - 10) Найти хороших, верных друзей
 - 11) Возможность путешествовать по миру
 - 12) Уехать за границу жить и работать
 - 13) Не строю планов на будущее, живу одним днем
 - 14) Затрудняюсь ответить
 - 15) Другое
-

4. Как Вы считаете, что сегодня необходимо для успешной реализации своих целей? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Семья
 - 2) Высокое материальное благосостояние
 - 3) Уважение со стороны людей
 - 4) Власть
 - 5) Знание, образование
 - 6) Общение, связи
 - 7) Творчество
 - 8) Здоровье
 - 9) Желание
 - 10) Затрудняюсь ответить
 - 11) Другое
-

5. Кто оказал наибольшее влияние на формирование Ваших планов на будущее? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Родители, родственники
- 2) Учителя / преподаватели
- 3) Друзья
- 4) Знакомые
- 5) СМИ (телевидение, Интернет и др.)
- 6) С планами на будущее определялся самостоятельно
- 7) Затрудняюсь ответить

6. Учитывали ли Вы перспективы дальнейшего трудоустройства при поступлении в вуз? (Выберите, пожалуйста, 1 вариант ответа)

- 1) Да, я надеялся устроиться по специальности
 - 2) Нет, для меня главное получить высшее образование
 - 3) Нет, сейчас жалею об этом
 - 4) Затрудняюсь ответить
 - 5) Другое
-

7. Как Вы считаете, наличие второго высшего / магистерского/ аспирантского образования может помочь в трудоустройстве? (Выберите, пожалуйста, 1 вариант ответа)

- 1) Да
- 2) Скорее да, чем нет
- 3) Скорее нет, чем да
- 4) Нет
- 5) Затрудняюсь ответить

8. На что Вы обращаете внимание либо обратите внимание при выборе работы? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Заработная плата
 - 2) Близость к дому
 - 3) Обустройство рабочего места
 - 4) Наличие столовой, кухни, обеденного места
 - 5) Возможность расти и развиваться в карьере
 - 6) Интересная работа
 - 7) График
 - 8) Доброжелательный коллектив
 - 9) Приятное руководство
 - 10) Другое
-

9. Как Вы считаете, что важно для работодателя? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Хороший личностный потенциал
 - 2) Хорошие знания в своей области
 - 3) Наличие диплома об окончании высшего образования
 - 4) Наличие дополнительного образования, курсов
 - 5) Наличие опыта работы
 - 6) Готовность работать независимо от заработной платы
 - 7) Умение подавать себя
 - 8) Приятная внешность
 - 9) Наличие хорошего здоровья
 - 10) Демографические факторы (пол, возраст, национальность)
 - 11) Другое
-

10. Ваши основные требования к работодателю? (Выберите, пожалуйста, не более 3 вариантов ответа)

- 1) Своевременная выплата заработной платы
 - 2) Полный социальный пакет (оплата отпускных, больничных и т.д.)
 - 3) Обучение за счет организации, получение дополнительных курсов
 - 4) Возможность путешествовать, переезда, командировочные поездки
 - 5) Комфортабельность рабочего места
 - 6) Хорошие отношения в коллективе, с руководством
 - 7) Возможность расти по карьерной лестнице
 - 8) Возможность ездить в санатории, профилактории по льготам
 - 9) Обеспечение транспорта
 - 10) Гибкий график
 - 11) Другое
-

11. Как Вы считаете, встречаются ли факты дискриминации в отношении к выпускникам при трудоустройстве? (Выберите, пожалуйста, 1 вариант ответа)

- 1) Да, определенно есть (переход к вопросу №13)
- 2) Скорее да, чем нет (переход к вопросу №13)
- 3) Скорее нет, чем да (переход к вопросу №14)
- 4) Нет (переход к вопросу №14)
- 5) Затрудняюсь ответить (переход к вопросу №14)

12. Если факты дискриминации в отношении к выпускникам встречаются, то в чем они проявляются? (Возможно несколько вариантов ответа)

- 1) В оплате труда (выпускникам платят меньше)
 - 2) Выпускников последними принимают и первыми увольняют с работы
 - 3) В ограничении возможностей для карьерного роста
 - 4) Затрудняюсь ответить
 - 5) Другое
-

13. Имеете ли Вы опыт работы? Подрабатываете ли Вы?

- 1) Да, я работаю по специальности
- 2) Да, я работаю не по специальности
- 3) Я подрабатывал(а) раньше по специальности
- 4) Я подрабатывал(а) раньше не по специальности
- 5) Нет, я никогда не работал(а)
- 6) На данный момент нахожусь в поисках работы

14. Что в большей мере подталкивает Вас к поиску работы? (Возможно несколько вариантов ответа)

- 1) Желание иметь свои собственные деньги
 - 2) Необходимость обеспечивать себе средства для существования
 - 3) Работа позволяет устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться в будущем
 - 4) Необходимость материальной поддержки родителей, семьи
 - 5) Стремление к самореализации
 - 6) Необходимость платить за жилье
 - 7) Другое
-

15. Как Вы оцениваете свои перспективы на рынке труда?

- 1) Смотрю в будущее с оптимизмом
- 2) Испытываю неуверенность, рассматриваю свои шансы на трудоустройство не очень высоко
- 3) Затрудняюсь ответить

16. Если Вы не будете работать по полученной в вузе специальности, с чем это может быть связано? (Возможно несколько вариантов ответа)

- 1) Низкий уровень зарплат специалистов данной профессии
- 2) Не интересное содержание работы
- 3) Работа по специальности мешает семье, личной жизни
- 4) Не востребованность специалистов моего профиля
- 5) Никогда не хотел работать по специальности
- 6) Затрудняюсь ответить

17. Какие стратегии поиска работы вы намерены применять? *(Возможно несколько вариантов ответа)*

- 1) С помощью родственников, друзей, знакомых
 - 2) Поиск работы через СМИ (газеты, радио, телевидение)
 - 3) Прямое обращение к потенциальному работодателю
 - 4) Через специальные сайты
 - 5) Через социальные сети
 - 6) Через кадровые службы
 - 7) Через центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий
 - 8) По результатам производственной практики в ВУЗе
 - 9) Через вузовский Центр оказания помощи в трудоустройстве
 - 10) Затрудняюсь ответить
 - 11) Другое
-

18. Как Вы считаете, должен ли ВУЗ помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве?

- 1) Считаю, что должен (переходите к вопросу № 20)
- 2) Нет, не должен (переходите к вопросу № 21)
- 3) Затрудняюсь ответить (переходите к вопросу № 21)

19. Каким образом ВУЗ должен помогать своим выпускникам в процессе трудоустройства?

20. Как Вы считаете, чтобы найти хорошо оплачиваемую и интересную работу, необходимо переехать:

- 1) В другую страну
- 2) В другой регион
- 3) В Москву, Санкт-Петербург
- 4) В другой город
- 5) Не нужно никуда переезжать, можно найти хорошую работу и на родном месте
- 6) Затрудняюсь ответить

21. Если бы вам предложили работу в другом населенном пункте после окончания вуза, как бы Вы поступили? *(Возможно несколько вариантов ответа)*

- 1) Уехал бы не задумываясь
 - 2) Уехал бы при согласии семьи
 - 3) Уехал бы на условиях высокой зарплаты
 - 4) Уехал бы с гарантиями карьерного роста
 - 5) Уехал бы, если бы работа была интересна
 - 6) Не уехал бы ни при каких обстоятельствах
 - 7) Мое решение зависело бы от статуса населенного пункта
 - 8) Затрудняюсь ответить
 - 9) Другое _____
-

22. Укажите Ваш пол:

- 1) Мужской
- 2) Женский

23. Укажите Ваш возраст:

- 1) 18-21 лет
- 2) 22-25 лет
- 3) 26-28 лет
- 4) Старше 29 лет

24. Укажите Вашу форму обучения:

- 1) Очная
- 2) Заочная
- 3) Очно-заочная
- 4) Другое _____

25. Укажите уровень получаемого Вами высшего образования:

- 1) Бакалавриат
- 2) Специалитет
- 3) Магистратура
- 4) Аспирантура

26. Ваша специальность/направление подготовки:

- 1) Естественнонаучное направление
- 2) Техническое
- 3) Гуманитарное
- 4) Социальное
- 5) Экономическое
- 6) Юридическое
- 7) Другое _____

27. Каков средний размер Вашего основного дохода (заработная плата, стипендия и т.д.):

- 1) Дохода нет, нахожусь на иждивении
- 2) До 5000 руб.
- 3) От 5001 до 10000 руб.
- 4) От 10001 до 15000 руб.
- 5) От 15001 до 20000 руб.
- 6) От 20001 до 30000 руб.
- 7) От 30001 до 50000 руб.
- 8) Свыше 50000 руб.

*Спасибо за оказанную помощь в проведении
данного социологического исследования!*

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ ИНТЕРВЬЮ

Дата интервью: «__» _____ 201__ г.	ФИО интервьюера: _____
------------------------------------	------------------------

1. Прокомментируйте ниже представленные стереотипы:

Стереотип 1.

«Чем выше успеваемость была при обучении, тем больше вероятность трудоустройства»

Стереотип 2.

«Лучше иметь опыт работы, чем диплом соответствующего профиля»

2. Представьте, что Вы преподаватель в вузе. Насколько бы лояльно Вы относились к совмещению студентом очной формы обучения учебы и рабочей деятельности? Важна ли была для Вас связь работы с получаемой специальностью?

3. Должен ли вуз помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве? Если да, то каким образом?

4. Рынок труда сейчас настолько перенасыщен юристами, экономистами, менеджерами, но почему абитуриенты продолжают активно поступать именно на эти специальности, а не на нужные государству, востребованные инженерные направления?

5. Недавно был внесен законопроект в Государственную Думу Членом Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов Сергеем Вострецовым касающийся того, что студентов бюджетных отделений хотят обязать отрабатывать дипломы в органах власти, госкомпаниях, государственных организациях. Если человек учился по программам бакалавриата, то работать придется не менее четырех лет, по программам специалитета - не менее пяти, по программам магистратуры - не менее шести

лет. Тем, кто откажется работать на государство, придется возместить бюджету затраты на свое обучение и меры социальной поддержки, полученные в годы студенчества.

Как Вы считаете, такая практика будет удачной? Приживется ли данная система?

6. Многие студенты жалуются, что трудовые практики, которые требуется проходить в период обучения в вузе, бесполезны и не продуктивны. Организации не заинтересованы в студентах и это отражается на халатном отношении к ним. Как замотивировать предприятия и организации для качественного взаимодействия с вузами и практикантами?

7. Предложите рекомендации, как усовершенствовать процесс профессиональной самореализации у студентов.

8. Представьте, что Вы директор организации. Назовите 3 качества, характеристики, которыми должен обладать молодой специалист, чтобы устроиться к Вам на работу.