

ОЦЕНКА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

© **Ольга Викторовна ЗАБЕЛИНА**

Тверской государственный университет, г. Тверь,
Российская Федерация, доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой национальной экономики, зав. УНИЛ социально-экономического
мониторинга и прогнозирования, e-mail: zabelina@tversu.ru

© **Татьяна Михайловна КОЗЛОВА**

Тверской государственный университет, г. Тверь, Российская Федерация,
кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
национальной экономики, e-mail: tmkozlova@yandex.ru

© **Александр Владимирович РОМАНЮК**

Тверской государственный университет, г. Тверь,
Российская Федерация, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры национальной экономики, e-mail: romanjuck_a_v@list.ru

В условиях нарастающего кадрового дефицита усиливается значимость крупнейших региональных вузов в формировании предложения рабочей силы, соответствующего по количественным и качественным параметрам требованиям экономики регионов. Дается сравнительная оценка востребованности выпускников Тверского государственного университета на основе анализа показателей их трудоустройства и составления рейтинга факультетов. Охарактеризованы факторы, затрудняющие вхождение молодых специалистов на рынок труда. Рассматривается содержание понятия трудоустройства выпускников вуза. Указываются причины, обуславливающие показатели востребованности выпускников вузов в регионе. Построена рейтинговая модель для проведения количественной оценки востребованности выпускников в разрезе факультетов Тверского государственного университета. Анализ востребованности выпускников проводится с учетом особенностей экономического развития и состояния рынка труда региона. Выявлены проблемы количественной оценки эффективности трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: региональный рынок труда; рынок труда молодежи; востребованность выпускников; трудоустройство; рейтинг; критерии оценки.

Оценка качества подготовки выпускников вузов производится не только в образовательных учреждениях по результатам завершения процесса обучения и итоговой аттестации, но и по результатам востребованности их на рынке труда. Показатели трудоустройства выпускников вузов являются также одним из важнейших индикаторов, отражающих степень взаимодействия и сбалансированности рынков труда и образовательных услуг.

Положение выпускников вузов на рынке труда характеризуется неоднозначностью, что обусловлено присущим молодым специалистам набором специфических качеств, представляющих определенные преимущества и недостатки с позиции работодателей, и выделяющих данную категорию работников в общей совокупности трудовых ресурсов.

На рынок труда, куда вступают выпускники высших учебных заведений, оказывает влияние ряд факторов, имеющих как всеобщий, так и локальный характер.

Доминирующим фактором, влияющим на состояние и динамику рынка труда выпускников вузов, являются темпы роста экономики страны. Развитие экономики сопровождается структурными сдвигами, обусловленными различиями в динамике производства разных секторов экономики. Наряду с наличием традиционных производств, где потребность в кадрах определяется естественными причинами обновления персонала, существуют отрасли, в большей степени подверженные инновационному воздействию и процессам модернизации. Это приводит к изменению количественных пропорций в структуре спроса на рынке труда.

Усложнение задач, требующих решения на практике, приводит к повышению требований работодателей к уровню подготовки выпускников, что лежит в основе дисбаланса на рынке труда по качественным критериям.

Инновационность современного этапа развития экономики диктует необходимость непрерывного изменения производственной

базы и характера выпускаемой продукции, появления принципиально новых технологий, товаров и услуг. Ужесточение конкуренции за новизну и качество превратили инновации в основной вектор экономического развития.

Во многих отраслях это приводит к изменениям в организации производства и, как следствие, к изменению потребности в кадрах. Зарубежная практика показывает, что на смену предприятиям с высокой численностью занятых приходят высокопроизводительные предприятия с небольшой численностью высококвалифицированных работников. Наблюдается тенденция к увеличению доли квалифицированного труда в общей занятости.

Предприятия иного типа требуют профессионалов, подготовленных по-иному. Меняется структура занятости и характер труда. Из сферы материального производства высвобождается большое количество людей, которые поглощаются сферой услуг материального и нематериального характера.

Состояние рынка труда определяется также демографическими, миграционными, социально-экономическими факторами, характерными для отдельных регионов страны. В целом происходящий рост и диверсификация потребностей производства в персонале, имеющем высшее образование, усиление помощи государства молодым специалистам не упрощает задачу вхождения выпускников в активную жизнь.

В качестве основных причин подобной ситуации можно назвать следующие.

1. Консерватизм системы высшего профессионального образования, которое не успевает за динамично изменяющимся развитием экономики. С одной стороны, расширение сферы услуг приводит к увеличению спроса на высококвалифицированных специалистов в этой сфере. С другой – сокращается спрос в традиционных отраслях экономики, на которую в большей степени ориентируется система высшего профессионального образования.

2. Различия в сложности материально-технической базы учебного процесса и уровне финансирования подготовки специалистов в области гуманитарных, естественных и технологических профессий является одной из дополнительных причин наличия переколов в структуре подготовки кадров образовательных учреждений.

3. Рынок труда молодых специалистов находится под влиянием транснациональных корпораций, способствующих появлению новых производств, требующих внедрения новых научных достижений, что определяет дешевизну и неразвитость спроса на таких специалистов в России [1].

4. Несоответствие потребностей и ожиданий работодателей и выпускников.

5. Отсутствие объективных долгосрочных прогнозов кадровой потребности экономики регионов.

Содержание понятия трудоустройства выпускников вуза является неоднозначным. Оно может предполагать трудоустройство по полученной специальности или направлению подготовки, по родственной специальности или профилю подготовки, а также получение рабочего места независимо от того, соответствует ли оно полученной специальности или направлению подготовки.

Причины, обуславливающие показатели востребованности выпускников вузов в регионе, лежат в следующих областях:

- соответствие структуры подготовки учреждениями профессионального образования региона кадровым потребностям экономики региона;
- конкуренция между вузами в подготовке кадров по той или иной специальности;
- социальная и профессиональная ориентация молодых специалистов и их соответствие требованиям работодателей;
- уровень информированности и позиционирования себя выпускниками;
- уровень взаимодействия вуза с работодателями, карьерное сопровождение выпускников вуза;
- миграционные процессы;
- положительность образа работодателей в глазах молодежи;
- активность работодателей в привлечении молодых специалистов, их готовность к реализации социальных программ помощи молодежи.

Сложившаяся ситуация на рынке труда Тверской области характеризуется как положительными, так и отрицательными признаками. Относительно невысокие показатели уровня безработицы и напряженности на рынке труда сопровождаются снижением занятости и деформацией структуры трудовых ресурсов, обусловленных неблагоприятными демографическими и миграционными процессами; наличием значительного коли-

чества неэффективных рабочих мест и в целом устойчивым дисбалансом спроса и предложения по квалификационно-профессиональной структуре кадров.

Текущая потребность в кадрах обусловлена сложившейся достаточно диверсифицированной структурой экономики региона. На сегодняшний день наибольшее количество занятых в Тверской области имеет место в обрабатывающих производствах (18 %), торговле и ремонтном обслуживании (16 %), сельском хозяйстве и образовании (9–10 %).

С учетом планов социально-экономического развития Тверской области наиболее перспективными и инвестиционно привлекательными являются отрасли промышленности (в т. ч. машиностроение и металлообработка, пищевая и химическая промышленность), торговля, строительство.

Увеличение потребности в квалифицированных кадрах в условиях дефицита рабочей силы может явиться серьезным ограничением роста экономики региона в перспективе.

Важнейшим фактором, влияющим на предложение рабочей силы, является состояние рынка услуг в сфере профессионального образования.

Тверской государственный университет является монополистом в подготовке кадров по многим направлениям и специальностям на региональном рынке. Несмотря на сокращение бюджетных мест в вузе количество выпускников университета не претерпело больших изменений и составило в 2013 г. 1265 человек. В настоящее время подготовка в вузе осуществляется по 51 направлению и специальности, но в связи с переходом на двухуровневую подготовку «бакалавр – магистр» доля специалистов неуклонно сокращается. По-прежнему первые позиции в структуре выпуска занимают выпускники следующих факультетов: экономического, юридического, управления и социологии.

Количественная оценка востребованности выпускников традиционно осуществляется на основе следующих показателей:

- трудоустройство выпускников по специальности как критерий востребованности молодых специалистов на рынке труда;
- процент нетрудоустроенных выпускников, обратившихся в службу занятости как свидетельство их невостребованности или слабой востребованности на рынке труда.

На основе показателей, представленных Региональным центром содействия трудо-

устройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования Тверского государственного университета, составлен рейтинг востребованности выпускников по факультетам вуза за 2013 г. [2; 3].

Итоговый результат представляет собой результирующую трех составляющих рейтинговой оценки: процента трудоустроенных выпускников по специальности, процента трудоустроенных выпускников не по специальности и доли нетрудоустроившихся выпускников. Количественные значения указанных показателей в разрезе факультетов вуза представлены на рис. 1.

Расчетная формула итогового показателя:

$$R = \frac{k_c T_c + k_n T_n}{K},$$

где T_c – число выпускников, трудоустроившихся по специальности; T_n – число выпускников, трудоустроившихся не по специальности; k_c и k_n – коэффициенты для учета значимости трудоустройства по специальности (определены экспертным путем на уровне, соответственно 0,6 и 0,4); K – число выпускников, выходящих на рынок труда.

Значение параметра K определяется по формуле:

$$K = V - S - O - D,$$

где V – общий объем выпуска; S – число выпускников, призванных в ряды Вооруженных сил РФ; O – число выпускников, продолживших обучение; D – число выпускников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Анализ показал, что в целом выпускники Тверского государственного университета востребованы на региональном рынке труда.

Расчет суммарного рейтингового числа по всем его составляющим показал, что наилучшие показатели востребованности имеют химико-технологический факультет и факультет прикладной математики и кибернетики (несмотря на довольно жесткую конкуренцию на рынке образовательных услуг региона с Тверским государственным техническим университетом по этим направлениям подготовки и специальностям), а также факультет иностранных языков и международной коммуникации (табл. 1). Высокие значения суммарного рейтинга этих факультетов обусловлены практически полным отсутст-

вием нетрудоустроенных выпускников. Подавляющая часть выпускников данных факультетов, выходящих на рынок, трудоустраиваются по специальности. Это свидетельствует об актуальности направлений подготовки, признании работодателями качества подготовки выпускников, а также об эффективном взаимодействии факультетов и выпускающих кафедр с работодателями. В связи с полным переходом на двухуровневую подготовку половина и более выпускников этих факультетов (химико-технологического, физико-технического и факультета прикладной математики) продолжают дальнейшее повышение своей квалификации по программам магистратуры.

Проблемой регионов, расположенных в относительной территориальной близости от мегаполисов страны, является отток высококвалифицированных кадров. Преимущественно молодые специалисты Тверского региона уезжают в Москву и Санкт-Петербург,

где выше уровень заработной платы и больше возможностей найти работу. Лидером среди уезжающих работать за пределы Тверской области выпускников по результатам наблюдений последних лет является факультет иностранных языков и международной коммуникации. Высокие показатели трудоустройства в других регионах имеют также выпускники факультета прикладной математики и кибернетики, математического и экономического факультетов.

В группе с высоким рейтингом востребованности продолжают оставаться выпускники экономического и юридического факультетов. Понижение рейтинга этой группы направлений подготовки и специальностей вызвано более высокими показателями нетрудоустроенных выпускников. Однако анализ результатов исследования позволяет сделать вывод о том, что региональный рынок труда в этой части специалистов еще не достиг полного насыщения.

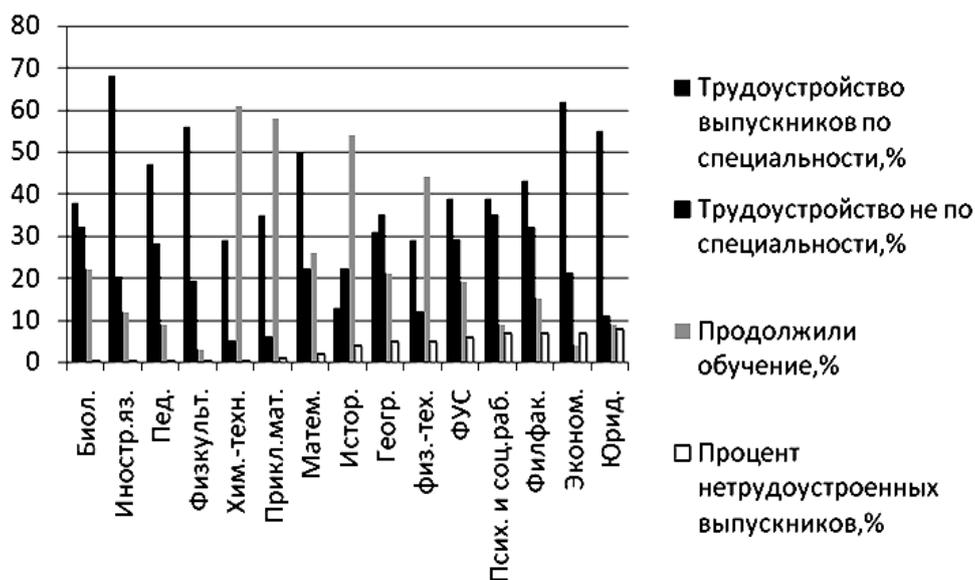


Рис. 1. Составляющие итогового рейтинга востребованности выпускников по факультетам Тверского государственного университета

Таблица 1

Рейтинг факультетов Тверского государственного университета по уровню востребованности выпускников

Группы факультетов	Факультет (значение рейтингового числа)
1. Максимальный суммарный рейтинг	1. Химико-технологический (57,06) 2. Прикладной математики и кибернетики (55,71) 3. Иностранных языков и международной коммуникации (55,45) 4. Физической культуры (54,93)
2. Высокий суммарный рейтинг	5. Математический (53,15) 6. Педагогический (52,53)

	7. Биологический (50,86) 8. Экономический (50,67) 9. Юридический (50,54)
3. Средний суммарный рейтинг	10.Физико-технический (48,26) 11.Факультет управления и социологии (47,30) 12.Филологический (47,07)
4. Относительно низкий суммарный рейтинг	13.Психологии и социальной работы (46,17) 14.Географический (45,92) 15.Исторический (42,56)

Наиболее низкую востребованность имеют выпускники исторического, географического факультетов и факультета психологии и социальной работы. По специальности находят работу от 33 до 48 % выпускников, выходящих на рынок труда. Молодые специалисты, окончившие университет по данным направлениям и специальностям, чаще всего трудоустраиваются не по специальности.

Высокая доля трудоустройства не по специальности свидетельствует, с одной стороны, о насыщенности рынка труда кадрами гуманитарных специальностей, с другой стороны – о том, что базовый уровень образования позволяет выпускникам во время обучения приобрести достаточно компетенций для трудоустройства в других областях и сферах деятельности.

Востребованность молодых специалистов является одним из важнейших показателей качества подготовки выпускников учреждениями профессионального образования. Объективность этого показателя определяется рынком труда, а работа по полученной специальности в течение первых лет работы свидетельствует в т. ч. об эффективности взаимодействия работодателя и образовательного учреждения.

Вместе с тем в процессе мониторинга занятости выпускников вузов существуют сложности как организационного характера, так и объективные проблемы, вызванные незавершенностью перехода на новую модель подготовки выпускников. Так, например, информация о трудоустройстве собирается по состоянию не на конец года выпуска, а на конец периода обучения и поэтому имеет неполный характер, т. к. многие выпускники начинают трудоустраиваться только после окончания вуза.

Неоднозначность сравнительных оценок обусловлена и тем, что часть студентов региональных вузов завершает обучение по программам специалитета, другая часть – по программам бакалавриата. Многие бакалав-

ры продолжают обучение в магистратуре, а специалисты, как правило, поступают только в аспирантуру.

Важная проблема, затрудняющая оценку востребованности выпускников, связана с неоднозначностью трактовки трудоустройства по специальности. Так, например, бакалавр имеет больше оснований утверждать, что работает по специальности (т. к. профиль в данном случае не учитывается), чем специалист, трудоустроившийся по родственной специальности. Таким образом, в ходе анализа трудоустройства бакалавров могут быть получены более высокие результаты. Подобные нестыковки могут привести к недостаточной сопоставимости данных, а следовательно, повлиять на объективность полученных оценок и правильность сделанных выводов.

1. *Савчук Д.А.* Особенности рынка труда молодых специалистов в современной России и трудоустройство выпускников системы высшего профессионального образования // Известия Иркутской государственной экономической академии: электронный журнал. 2012. № 2. URL: <http://eizvestia.isea.ru/> (дата обращения: 17.07.2014).
2. Результаты анкетирования работодателей, сотрудничающих с Тверским государственным университетом // Информационный бюллетень. 2013. № 41.
3. Результаты мониторинга занятости выпускников Тверского государственного университета // Информационный бюллетень. 2013. № 39.

1. *Savchuk D.A.* Osobennosti rynka truda molodykh spetsialistov v sovremennoy Rossii i trudoustroystvo vypusknikov sistemy vysshego professional'nogo obrazovaniya // Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii: elektronnyy zhurnal. 2012. № 2. URL: <http://eizvestia.isea.ru/> (data obrashcheniya: 17.07.2014).
2. Rezul'taty anketirovaniya rabotodateley, sotrudnichayushchikh s Tverskim gosudarst-vennym

universitetom // Informatsionnyy byulleten'.
2013. № 41.

3. Rezul'taty monitoringa zanyatosti vypusknikov
Tverskogo gosudarstvennogo universiteta // In-
formatsionnyy byulleten'. 2013. № 39.

Поступила в редакцию 12.08.2014 г.

UDC 338:37

ESTIMATION OF DEMAND FOR GRADUATES IN REGIONAL LABOR MARKET

Olga Viktorovna ZABELINA, Tver State University, Tver, Russian Federation, Doctor of Economics, Professor, Head of National Economy Department, Head of UNIL socio-economic monitoring and forecasting, e-mail: zabelina@tversu.ru

Tatyana Mikhailovna KOZLOVA, Tver State University, Tver, Russian Federation, Associate Professor, Candidate of Economics, Associate Professor of National Economy Department, e-mail: tmkozlova@yandex.ru

Aleksander Vladimirovich ROMANYUK, Tver State University, Tver, Russian Federation, Associate Professor, Candidate of Economics, Associate Professor of National Economy Department, e-mail: romanjuck_a_v@list.ru

In growing conditions of recruitment deficit biggest regional universities are obtaining significance in the process of forming supply of a labor force that will meet quantity and quality requirements of the regional economy. There is a comparative assessment of the demand for Tver State University graduates based on the analysis of the rate of employment and on the rating of faculties. Factors which prevent young specialists from employment are defined. There is the definition of the notion "graduates employment". Reasons which influence demand for graduates in the region are shown. Rating of Tver State University faculties is based on demand for their graduates. Analysis of the demand for graduates is made according to economical situation and regional labor market condition. Problems of quantity assessment of graduates' employment efficiency are revealed.

Key words: regional labor market; youth labor market; demand for graduates; employment; rating; assessment criteria.