

На правах рукописи

Карпец Валерий Анатольевич

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ
КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

Специальность 22.00.04 – Социальные структуры, социальные
институты и процессы

**Автореферт
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



Саратов 2005

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет»

Научный руководитель – доктор социологических наук,
профессор Романов Павел Васильевич

Официальные оппоненты – доктор социологических наук,
профессор Кузнецов Павел Сергеевич

доктор социологических наук,
профессор Кривошеев Владимир Трофимович

Ведущая организация – Волгоградский государственный технический
университет

Защита состоится "17 " ноября 2005 г. в 12 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.242.03 в Саратовском государственном
техническом университете по адресу: 410054, Саратов, ул.
Политехническая, 77, Саратовский государственный технический
университет, корп. 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке
Саратовского государственного технического университета.

Автореферат разослан "14 " октября 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

В.В.Печенкин

*2006-4
19707*

2134837

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В условиях социально-экономических трансформаций современного российского общества выпускники высших учебных заведений зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Либерализация систем профессионального образования и занятости, кризис промышленного производства и рост сервисного сектора привели к ситуации, когда на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не адаптированных к нуждам рынка труда. Выпускники вузов представляют собой социально уязвимую группу в силу особенностей их профессионального и социально-демографического статуса. Поэтому государство призвано, действуя в рамках рыночной экономики и опираясь на приоритет ценностей прав человека, норм Конституции РФ и принципов социального государства, выработать адекватные управленческие механизмы и сформировать необходимые социальные институты как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В условиях трансформации административно-командной системы, в рамках которой ранее формировались показатели набора в вузы и техникумы, предприятия планировали свой кадровый состав с учетом обновления корпуса специалистов, а молодые специалисты, хотя и получали гарантии трудоустройства, были ограничены в выборе места работы. В наши дни выбор места учебы уже не определяет жестко и однозначно дальнейшую перспективу профессиональной карьеры. В результате многократно увеличилось число лиц, которые, отучившись за счет бюджетного финансирования, после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования работают не по специальности. Другие выпускники не могут себе найти работу вообще. Не менее тревожной тенденцией является повышение доли таких выпускников, которые после получения профессионального образования поступают на учет в службу занятости. Таким образом, встает вопрос об эффективности расходования бюджетных средств, направленных на регулирование рынка, подготовку и переподготовку специалистов.

Представляется актуальным поиск способов координации различных агентов, вовлеченных в подготовку и трудоустройство молодых специалистов. Сделать это можно только при помощи демократических институтов, руководствующихся логикой экономического развития и социальной справедливостью, учитывающих интересы ключевых субъектов этого процесса – учебных заведений, работодателей и самих работников. В условиях, когда изменяются схемы привычного вхождения молодых людей в фазу трудовой деятельности, качественным образом трансформируется мотивация, связанная с выбором профессии и профессионального образования, идет перестройка всей системы ценностных предпочтений и жизненных ориентаций личности. Привычные, устоявшиеся взгляды, стереотипы не способны ни объяснить происходящее, ни сориентировать на

*РОС. НАЦИОНАЛ.
БИБЛИОТЕКА
С.Петербург 842
09 300 акт.*

адекватное поведение. Возникающие новые структуры, нешаблонные идеи и действия захватывают молодое поколение. В связи с этим изменяются цели и установки молодежи, ориентиры в устремлениях, корректируются социальные идеалы и ожидания. В силу этого актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии проблем труда и занятости выпускников учреждений профессионального образования в условиях современного российского рынка труда в целом и в условиях конкретного региона и способствуют выявлению приоритетов социальной политики и управления профессиональным образованием.

Степень разработанности проблемы труда и занятости выпускников определяется состоянием мировых и отечественных исследований в области образования, рынка труда, трансформации институтов в условиях перехода к рынку. Большое значение имеют довольно многочисленные работы отечественных и зарубежных ученых, посвященные анализу проблем молодежи в сфере трудовой деятельности. Научные поиски в области социологии труда и занятости, социологии образования, социологии молодежи, научные публикации по проблемам безработицы, социальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов фокусируются на вопросах социализации и профессиональной адаптации, выбора жизненного и профессионального пути, образа и стиля жизни. Методологической базой данных исследований выступают классические теории о происхождении и сущности социальных институтов и социального порядка (М.Вебер, Т.Гоббс, Э.Дюркгейм, Г.Зиммель, Т.Парсонс; Г.М.Андреева, Е.С.Кузьмин, Е.В.Шорохова и др.); а также социологические исследования социальных институтов, нашедшие отражение в работах саратовских социологов О.Н.Ежова, Л.В.Константиновой, Н.И.Ловцовой, Т.И.Черняевой, Е.Р.Ярской-Смирновой, В.Н.Ярской.

Положение молодежи на рынке труда, ее социальный статус в современных экономических условиях анализируются в работах: Я.У. Астафьева, Э.С. Гареева, Ю.Н. Дорожина, В.Н. Шубина, Т.И. Заславской, И.К. Золотовой, С.А. Константина, Л.В. Константиновой, Т.А. Ручкиной, О.А. Раковской, В.И. Чупрова, В.Н. Шубкина. Интерес представляют концепция жизненных планов в контексте включения молодежи в социальную структуру, рассмотренная в работах С.И. Барзилова, И.С. Болотина, Е.И. Головахи, А.В. Заикиной, И.С. Кона, А.И. Комазина, А.А. Матулениса, М.Н. Руткевича, Л.Я. Рубиной, Д.В. Петрова, В.С. Пряжникова, М.Х. Титмы, Э.П. Саар, Т.А. Чередниченко, Л.С. Яковлева, а также исследования отечественных и зарубежных ученых в области функционирования рынка труда (С.Ашвин, С.Кларк, Н.М.Давыдов, И.Козина, С.А.Константинов, Р.И.Капелюшников, В.Якубович).

Исследованию процесса социализации и профессиональной адаптации посвящены работы отечественных авторов: В.Г. Бушуровой, М.А. Дмитриевой, А.И. Ковалевой, П.С. Кузнецова, А.А. Мацкевича, В.Г.

Немировского, А.Л. Робинде, А.В. Мудрика, В.Б. Якубовского, а также зарубежных исследователей: Э. Дюркгейма, М. Вебера, Т. Парсонса, П. Сорокина, Т. Лукмана, Р. Мертона, Д. Рисмена, И. Смелзера, А. Шюца, Э. Фромма. Социальные аспекты занятости и современные подходы к профессиональной ориентации нашли отражение в работах: В.С. Боровика, С.Н. Быковой, С.И. Дановского, Ю.М. Забродина, В.Т. Кривошеева, К.Т. Кязимова, А.В. Никифоровой, С. Рикка, М.С. Савиной, Ф.Р. Филиппова, В.Л. Чепляева.

Мотивационная сфера сознания молодежи и ценностные ориентации анализируются А.И. Гавриковым, С.Н. Иконниковой, Т.В. Ковалевой, С.Г. Климовой, В.Т. Лисовским, М.Ф. Чернышом, А.В. Андреевой, А.М. Гендиной, А.А. Ручка, М.А. Шабановой, А.И. Шендриком. Анализу особенностей социального поведения в аспекте адаптационных процессов посвящены работы Л.А. Гордона, Н.И. Лапина, Л.Г. Ионина, В.О. Рукавишникова. Проблемы формирования и презентации жизненных стратегий личности рассматриваются в работах К.А. Абульхановой-Славской, В.С. Магуна, В.В. Семеновой, Н.Ф. Наумовой, О.Н. Ежова, П.С. Кузнецова, Т.Е. Резника, Ю.М. Резника, С.Г. Климовой. В последние годы проблемы занятости и профессионального обучения чаще всего анализировались в трудах ученых, исследовавших рынок труда: З.В. Бабкиной, Ю.Е. Булатецкого, Я. Корная, А.Е. Котляра, И.Д. Мацкуляка, В.П. Мошняги, Н.Г. Мурадяна, П.П. Никифоровой, О.А. Румянцева. Психологопедагогические проблемы образования обсуждались в работах С.Я. Батышева, В.Д. Беликовского, В.С. Боровика, К.Я. Вазина, С.Г. Вершловского, М.Т. Громковой, Ю.Н. Кулюткина, Ю.Н. Петрова, В.Д. Шадрикова, В.Н. Ярской.

Таким образом, современное состояние решаемой научно-исследовательской проблемы характеризуется, с одной стороны, наличием большого объема публикаций, посвященных вопросам труда и занятости молодежи, а с другой стороны, недостаточной разработанностью методологии межведомственного взаимодействия в целях согласования институтов образования, работодателей и посредников на рынке труда.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составляют теории происхождения и сущности социальных институтов и социального порядка (М.Вебер, Д.Норт, Э.Дюркгейм, Г.Зиммель, Т.Парсонс), исследования отечественных и зарубежных ученых в области социологии образования (П.Бурдье, Ф.Р.Филиппов, Г.Е.Зборовский,), принципы критического анализа социальной политики и социальной работы (П.В.Романов, Е.Р.Ярская-Смирнова, В.Н.Ярская). На формирование методологической основы диссертационного исследования оказали влияние труды по методологии исследования В.А.Ядова, В.Н.Ярской. Методологические принципы эмпирического исследования базировались на подходах В.А.Ядова, П.В.Романова.

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в

ходе опроса 144 студентов старших курсов и выпускников; материалы интервью с 8 экспертами – представителями кадровых агентств; данные опроса 118 работодателей по случайной выборке; материалы и документы, отражающие политику работодателей в отношении найма выпускников системы профессионального образования; ведомственная статистика Департамента федеральной службы занятости по Саратовской области; результаты опроса 116 выпускников саратовских высших учебных заведений, не сумевших трудоустроиться в течение года после окончания обучения по случайной стратифицированной выборке.

Объектом исследования является система институтов рынка труда большого города в условиях рыночных трансформаций. Предмет исследования – процессы интеграции выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда.

Основная гипотеза исследования. В условиях социального и экономического реформирования в российском обществе повышается роль интеграции между ключевыми акторами рынка труда, включая образовательные учреждения, работодателей и учреждения-посредники на рынке труда. Социальная политика, определяющая успех выпускников на рынке труда, в настоящее время не достигает своего результата. Пока отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов для решения задачи профессионального самоопределения, адаптации к рынку и трудоустройства, как и подготовка специалистов для оказания качественных профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения. Жесткое разделение функций социальных институтов, их узкая специализация не служат успеху молодого индивида, а там, где институциональное разделение абсолютно, возникает ограниченность, ущербность самих институтов, таких, как наличие узкоспециализированных профессий.

Целью диссертационного исследования является анализ факторов, определяющих социальную эффективность взаимодействия между образовательными учреждениями, работниками и работодателями по вопросам эффективного трудоустройства выпускников, выявление индивидуальных и институциональных стратегий трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Для достижения поставленной цели выдвигаются следующие теоретические и эмпирические задачи исследования:

- осуществление аналитического обзора источников по проблеме, разработка программы и процедуры исследования трудоустройства выпускников;
- разработка методических пакетов инструментария, фреймов выборки и проведение серии опросов;
- изучение установок студентов и выпускников, а также экспертов системы образования относительно мотивов и способов трудоустройства и поведения

- на рынке труда в целом; анализ информационных потребностей студентов в отношении возможностей трудоустройства;
- изучение политики работодателей относительно приема выпускников системы профессионального образования с использованием опросной методологии;
- анализ статистики занятости в аспекте трудоустройства выпускников системы профессионального образования и их интеграции на рынке труда;
- выработка рекомендаций по оптимизации политики занятости в аспекте взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в постановке, обосновании и решении задач социологического анализа трудоустройства выпускников вузов в новых условиях. Новизна работы представлена в следующих позициях:

- осуществлен обзор источников по проблеме трудоустройства выпускников, систематизированы основные подходы к изучению роли различных социальных институтов в трудоустройстве молодежи; проведен анализ статистики занятости в аспекте трудоустройства выпускников системы профессионального образования и их интеграции на рынке труда;
- разработаны методические пакеты инструментария, фреймов выборки и проведена серия опросов; изучены установки работодателей в отношении приема выпускников системы профессионального образования; определены информационные потребности студентов и выпускников относительно возможностей их трудоустройства;
- с использованием опросной методологии получена картина установок студентов и выпускников, а также экспертов системы образования относительно способов трудоустройства и поведения на рынке труда в целом;
- выработаны рекомендации по оптимизации политики занятости в аспекте взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда.

В ходе проведения теоретического и прикладного социологического исследования получены следующие основные результаты, формулируемые автором диссертации как **положения, выносимые на защиту**:

1. Взаимодействие институтов образования, занятости и найма, от которых зависит трудоустройство выпускников высших учебных заведений, осуществляется с низкой эффективностью. Ряд категорий выпускников и определенных социальных групп не могут выдержать конкуренции на рынке труда; проблема трудоустройства становится одной из наиболее актуальных забот части студенчества. Несогласованность мотивов поступления в образовательное учреждение и стратегий выбора траектории жизненного пути приводит многих молодых людей к трудностям интеграции на рынке труда. Неспособность выпускников вузов в полной мере реализовать себя в рыночных условиях способствует разочарованию в выбранной ими профессии, смене профессии, что ведет к девальвации государственных расходов на высшее образование, ослаблению интеллектуального

потенциала страны, росту социальной напряженности в среде будущей интеллигенции. Одной из причин несогласованности профессиональных планов и жизненных целей молодежи является противоречивость и внепрофессиональная направленность ценностных ориентаций.

2. Интенсификация взаимодействия акторов в поле молодежного рынка труда сама по себе не даст положительного результата. Новое качество данного процесса может быть обеспечено концепцией информационного воздействия на агентов рынка труда, когда в условиях отсутствия прямого директивного планирования осуществляется косвенное управление поведением субъектов рынка путем порождения новой информации, влияющей на принятие решений. Служба занятости может выполнять функцию внешнего независимого эксперта, чья информация, если она надежна, влияет на принятие решений агентов рынка труда, так как снижает их издержки, но тем самым снижает и свои издержки, повышая эффективность регулирования рынка. Современным агентствам занятости необходимо моделировать информационное взаимодействие между участниками рынка труда и оценивать количество и качество информации, которая им необходима.

3. Связанное со структурными изменениями в производственной сфере сокращение потребности в специалистах, отсутствие текущих и долговременных прогнозов социально-экономического развития регионов, слабая связь с предприятиями по вопросам подготовки специалистов под конкретные рабочие места привели к изменению ориентиров в системе подготовки кадров с высшим и средним профессиональным образованием. Вследствие этого при определении направлений деятельности образовательные учреждения в значительной степени ориентируются на потребности личности в профессиональном образовании, а не на реальные потребности региональных рынков труда. Развитие системы профориентации в вузах тормозится в условиях дефицита возможности и интереса эффективно взаимодействовать с работодателями. Фиксируется дефицит финансовых и административных ресурсов, но остается не задействованным информационный ресурс, который при публичном и активном использовании заставляет участников рынка труда использовать свои ресурсы в необходимом направлении.

4. Рынок образовательных услуг, предоставляемых учреждениями высшего и среднего профессионального образования, формируется в новых социально-экономических условиях. Часть учебных заведений предпринимает попытки регулирования спроса и предложения через изменение объемов и профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров. Ориентация образовательных учреждений на подготовку по так называемым рыночным профессиям, имеющим повышенный спрос у молодежи в условиях неразвитого рынка труда, сегодня приводит к углублению дисбаланса между профессиональной структурой рынка труда и реальной квалификацией свободной рабочей силы.

5. Возможности службы занятости в оказании содействия в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных учреждений снижаются на фоне возрастающего разрыва профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда с уровнем квалификации выпускников, вызванного в определенной степени нежеланием рядом образовательных учреждений гибко, в контакте с административными структурами, органами занятости, работодателями, другими заинтересованными структурами ответственно подходить к решению проблемы целенаправленной подготовки и использования квалифицированной рабочей силы. Запаздывание же адаптации системы профессионального образования к условиям рынка труда, отсутствие готовности у значительной части работодателей реализовывать на практике кадровую политику, ориентированную на выпускников профессиональных образовательных учреждений, в перспективе может превратиться в серьезный тормоз экономического развития предприятий и региона в целом. Кроме того, нетрудоустроенные выпускники вузов и техникумов испытывают риск социальной дезадаптации.

6. Стратегия поведения службы занятости на рынке труда должна быть основана на концепции информационного воздействия и косвенного управления агентами рынка труда, что требует построения новой информационно-аналитической базы, разработки новых способов и методик получения значимой информации, ее использования в соответствии с задачей межсекторного взаимодействия на рынке труда. Эта проблема связана с вопросами профессионализма кадров социальной сферы, в частности профессионализацией посредников на рынке труда, в качестве которых выступают не только агентства по трудоустройству и службы занятости, но и сами учебные заведения.

7. Основная проблема функционирования кадровых агентств, служб содействия переподготовке и трудоустройству молодежи связана с отсутствием расширенного взаимодействия друг с другом, каждое агентство действует достаточно самостоятельно и изолированно, вместе с тем необходимость постоянного контакта отмечают все руководители и представители кадровых агентств. С определенной долей вероятности можно прогнозировать, что данный вопрос получит свое разрешение, так как по инициативе руководителей кадровых агентств и под патронажем департамента занятости населения запланированы ежеквартальные конференции и встречи руководителей и специалистов агентств с целью расширения поля совместного взаимодействия, формирования целостной концепции и направлений содействия занятости выпускников учебных заведений города и области, молодежи в целом. На сегодняшний день основные направления деятельности существующих кадровых агентств при вузах связаны с поиском и формированием базы данных подходящих вакансий для студентов каждого учебного заведения.

8. Перспективной представляется деятельность на трех основных уровнях: абитуриенты и студенты, факультеты и кафедры вузов, работодатели. Руководители студенческих кадровых агентств разделяют подобный подход, хотя отмечают недостаточность собственных ресурсов для широкой работы с кафедрами и факультетами по коррекции или изменению учебных планов, не отвечающих потребностям современного рынка труда и требованиям, предъявляемым к специалистам. Оживленные дискуссии вызывает проблема профориентации молодежи и правильного выбора специальности. Случаи ошибочного выбора специальности молодыми людьми далеко не единичны, в данном вопросе ответственность принято возлагать на школы и родителей, однако именно студенческие кадровые агентства способны существенно повлиять на правильность выбора специальности и будущей профессии индивида.

9. Новые аспекты в занятости выпускников требуют, с одной стороны, улучшения прогнозирования, планирования и координации действий учреждений, связанных с воспроизводством и использованием трудовых ресурсов; а с другой - тщательного учета в деятельности учебных заведений реального спроса на кадры, которые в них готовятся, улучшения профессионально-качественных характеристик их выпускников.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены научной аргументированностью методологических положений, их соответствием поставленной проблеме; осуществлением исследования на теоретическом и практическом уровнях; применением комплекса методов, адекватных его предмету; опорой на институциональный подход, обеспечивающий реализацию поставленных задач; пролонгированным характером проведенной работы и возможностью ее повторения; презентативностью объема выборок и значимостью полученных на их основе эмпирических материалов. Результаты проведенного исследования сопоставлялись с данными отечественных и зарубежных публикаций.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты имеют теоретическое и практическое значение для совершенствования государственной политики, направленной на интеграцию выпускников на рынке труда. Выводы диссертации имеют существенную значимость в разработке образовательных программ для студентов, магистров, аспирантов социологических факультетов, отделений социальной работы и социальной антропологии факультетов социально-гуманитарных дисциплин, педагогов, психологов, работников государственных служб занятости и вузовских агентств, занимающихся трудоустройством выпускников. Собранный и систематизированный материал может быть использован при разработке учебных курсов по социологии образования, социологии занятости. Результаты диссертационного исследования включены в рекомендации для специалистов службы занятости и учреждений профессионального образования Саратовской области.

Апробация работы. Основные положения и выводы, изложенные в диссертационном исследовании, представлены автором на методологических семинарах по социологии и заседаниях кафедры социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета (2002-2005), межрегиональных и межвузовских научных конференциях и семинарах: Всероссийской конференции «Саратов: формула идентичности и успеха» (Саратов, 2004), Всероссийской конференции «Образование в современном мире: глобальное и локальное» (Саратов, 2004); «Социальная работа в современном мире» (Саратов, 2003); «Профессионализация социальной работы: Образование для практики» (Саратов, 2003); «Образование для всех: пути интеграции» (Саратов, 2003); II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» (Москва, 2003).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 6 статей общим объемом 2,5 п.л.

Структура диссертации включает введение, три главы, заключение, список используемой литературы, приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность, характеризуется степень разработанности темы в современной социологии, определяются объект, предмет, цель, задачи, достоверность и обоснованность, методологическая основа исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации, формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Институциональные факторы занятости молодежи» проводится анализ положения выпускников вузов на рынке труда с позиций социологической теории социальных институтов, а также в контексте современных социологических исследований. Проблема трудоустройства молодых выпускников многогранна и подразумевает изучение различных аспектов функционирования институтов образования, семьи, занятости, профессии.

Социальная политика определяет развитие человеческих ресурсов, человеческого потенциала через образование и профессию наряду с обеспечением продолжительной и достойной жизни. Связь двух важнейших институтов имплицитно содержит условие адаптивности выпускника, предполагает достижение мирового уровня подготовки, преодоление несоответствия действующих систем профориентационной работы новым экономическим реалиям молодежного сегмента рынка труда. Диссертант опирается на идеи В.Ярской, по мнению которой, образованию принадлежит инновационная функция приращения знания, а внедрение в практику его результатов, миссию вручения субъекту социальной компетентности, профессионального успеха осуществляют служба занятости. Обязательным условием адаптационного единства оказывается объединение, а не

разъединение ведомственных усилий, междисциплинарная работа в команде на институциональном уровне (Е.Илясов). Автор солидаризуется с исследователями, которые разрабатывают механизм адаптации будущего специалиста в условиях рынка: С. Константинов, В. Кривошеев, Т. Ручкина, Н. Федотова, В.Ярская. Опираясь на данные исследований А.С.Готлиб, докторант отмечает, что при выходе на рынок труда в отсутствие адаптивности у молодых выпускников преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры. Позже при встрече с рыночной ситуацией социальные ожидания не оправдываются и приводят к разочарованию, тревожным и депрессивным психологическим состояниям. В итоге столкновение с трудовой реальностью провоцирует переориентацию либо деградацию базовой системы ценностей.

Сегодня очевидны приоритеты занятости в молодежной политике, во всей макроэкономической политике и любых государственных стратегиях, рациональной структуры, достижения сбалансированности предложения рабочей силы и создания рабочих мест, развития трудового и интеллектуального потенциала, совершенствования систем профессионального обучения, распределительных отношений в трудовой сфере (Н.Е.Тихонова, О.И.Шкарата). Наиболее актуальным, как указывает докторант, оказывается не только поиск эффективных социально-адаптирующих мероприятий, направленных на обеспечение вторичной и первичной интеграции молодежи в сферу труда, но и социально-правовое регулирование действий персонала служб занятости.

Успешность стратегий занятости молодежи определяется степенью их оптимизации, способностью отражать изменения во внешней среде и адекватно на них реагировать модернизацией своей структуры, формированием соответствия профессионального потенциала, активизацией индивидуальных возможностей, адекватных стратегий поведения молодежных групп (Г.Е.Зборовский).

Докторант отмечает, что в условиях информатизации общества появляются не только новые модели образования, но и новые технологии занятости и трудоустройства. Современные технологии, предоставляя новые средства доставки учебных курсов, актуализируют проблему адаптации субъектов образовательного процесса к современным информационным системам, но пока лишь отдельным сегментам населения. Здесь требуется идеология социального партнерства, расширения взаимодействия с органами государственного управления, работодателями, другими партнерами в области профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников. Полезна и необходима, с точки зрения докторанта, организация на базе учебных центров системы занятости курсов для специалистов службы занятости и учреждений образования, ориентированных на вопросы занятости и адаптации выпускников образовательных учреждений. Вместе с тем условия успешной политики и стратегий занятости более объемны: это и

эффективность труда и системы переподготовки, и задача развития рабочих мест, и сведение к минимумуrudиментов нерыночных отношений, скрытой безработицы.

Диссертант отмечает, что на сегодня отсутствуют четкие критерии успеха в стратегиях занятости молодежи, поведения молодежных групп на рынке труда. Между тем, политика на рынке труда – лишь составная часть политики занятости, решающая частные задачи по устранению диспропорций рыночной экономики, смягчению последствий безработицы, повышению мобильности и конкурентоспособности молодежи, причем критика действий министерств и ведомств не может оставаться скрытой именно в силу неотвратимой и тотальной виртуализации научной информации, это может помочь преодолеть ведомственное разобщение на всех уровнях.

В диссертации решение задачи трудоустройства выпускников учреждений прообразования раскрывается в контексте институциального взаимодействия образовательных учреждений, работодателей (предприятий) и службы занятости. Опираясь на разработки Т.И.Черняевой, диссертант проводит институциальный анализ проблемы трудоустройства выпускников вузов. Понимание системы образования как специфического и целостного социального института дает возможность осветить ключевые вопросы теории и практики, вызванные условиями культурной и экономической трансформации. Образование как социальный институт в системе общественного разделения труда представляет собой не только совокупность специализированных учреждений, объединенных общностью задач и составляющих обособленное подразделение общественной структуры, но и систему особых ценностных императивов, норм и социальных ролей, акторов и движений, осуществляющих распределение и перераспределение символьических ресурсов общества и обеспечивающих особые функции в его жизнедеятельности. В самом общем виде функции образования принято подразделять на три вида: экономические, социальные, культурные.

Далее диссертант рассматривает стратифицирующую роль образования в контексте успешности-неуспешности приспособления к новым экономическим условиям. Переход к непрерывному образованию взрослых, к постоянной профессиональной переподготовке в условиях развитых рыночных отношений осуществляется на фоне удручающего снижения эффективности института образования и увеличения его стоимости. В условиях расширения демократических ценностей и снижения государственного бюрократического контроля институт образования начинает осваивать новые рыночные стратегии, причем основные группы акторов, действующих на трансформирующемся образовательном поле – группы потребителей и поставщиков образовательных услуг. С институциональной точки зрения широкое распространение нестандартных способов адаптации объясняется переходом от формальных правил и норм

экономического поведения к неформальным нормам и правилам, что позволяет более гибко реагировать на реформы и в то же время сохранять некоторую маргинальность, половинчатость.

Если выпускников на рынке труда рассматривать в терминах адаптации, то в этом случае выделяются социальные группы преуспевающих, адаптированных и дезадаптантов, обладающие различными социальными и психологическими характеристиками. Уровень адаптации к социальным изменениям в значительной степени определяется поведенческими установками людей, в частности выбранными ими стратегиями в обеспечении материального положения: пассивные, активные и нейтральные. Одним из направлений реструктуризации рынка труда в переходных экономиках является изменение его институциональных рамок. Развитие формальных организаций, оказывающих содействие трудоустройству, имеет важное значение для российского рынка труда, на котором личные связи при получении работы традиционно являются важнейшим каналом трудоустройства, что не может не иметь отрицательных последствий для рынка труда в целом.

В ряде исследований показано действие факторов, обуславливающих обращение в службу занятости при поиске работы или ориентацию на другие каналы трудоустройства. Это прежде всего факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование), экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения); факторы, характеризующие уровень претензий индивида; особенности стратегии поиска работы; субъективные оценки своих возможностей на рынке труда; представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

Вторая глава «Ожидания выпускников и работодателей в аспекте занятости» посвящена обсуждению результатов исследования социальных установок выпускников вузов и работодателей в отношении взаимных ожиданий на рынке труда. Автор приводит статистические данные о положении молодежи на рынке труда и анализирует результаты социологических опросов выпускников высших учебных заведений. Помимо материального фактора, выпускники отметили в качестве привлекательных факторов получать выгодные перспективы от работы, чувствовать эффект самореализации, иметь хорошие отношения в коллективе. Снижение шансов найти работу, по мнению выпускников, происходит в первую очередь за счет отсутствия опыта, связей и дополнительных навыков.

Анализ результатов убеждает, что за прошедшее десятилетие в молодежной среде произошли сложные процессы, свидетельствующие о переоценке культурных ценностей предыдущих поколений, нарушении преемственности в передаче социокультурного опыта. Что же касается будущего, то многие молодые люди надеются на избранную ими профессию, хотя и страшатся безработицы. В целом в оценках и мнениях,

касающихся предстоящей работы, преобладает pragматический подход. Большинство молодых людей полагает, что хотя и важен общественно-полезный, творческий смысл трудовой деятельности, нельзя забывать и о заработке. Для каждого десятого желаема любая работа, лишь бы она хорошо оплачивалась, для каждого пятого труд будет иметь жизненный интерес, если даст возможность реализовать в первую очередь свои личные интересы и планы. Для большей уверенности молодые люди стремятся получить высшее образование, овладеть иностранным языком, компьютером, приобрести навыки работы в бизнесе, умение правильно мыслить и действовать в условиях рыночной экономики, получить правовую подготовку.

Большинство учебных заведений функционирует в рамках административной системы, в то время как производственная сфера уже полностью переведена на рыночные отношения. Заложницей такого несоответствия, прежде всего, становится молодежь, получающая неадекватное запросам рынка труда профессиональное образование. Это еще больше усугубляет и без того дискриминационный статус молодежи на рынке труда.

Анализ трудоустройства безработных выпускников показал, что наиболее конкурентоспособными на регистрируемом рынке труда в первой половине 2000-х гг. являлись выпускники учреждений высшего образования, у них самый высокий процент трудоустройства. У безработных выпускников учреждений среднего профессионального образования уровень трудоустройства составлял около 40%. Рассматривая состав безработных выпускников по месту проживания, а также учитывая гендерный аспект, можно сделать вывод, что среди выпускников области преобладает «городская» и «женская» безработица.

В настоящее время наблюдается снижение удельного веса выпускников в общем количестве безработных при увеличении абсолютного числа выпускников, обратившихся в органы службы занятости; увеличение доли выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования в общем числе выпускников; снижение доли выпускников учреждений начального профессионального образования в общем числе выпускников; снижение доли выпускников, проживающих в сельской местности; увеличение среди выпускников доли женщин; наибольшее количество безработных выпускников, направленных на переобучение, обучались в учреждениях среднего профессионального образования.

Одна из возможных моделей мотивации предприятий к трудоустройству выпускников - финансирование заинтересованными предприятиями подготовки специалистов, в том числе выплата заинтересованными организациями стипендий тем студентам, которые готовятся в вузе для работы в данной организации по данному профилю. Стипендия из внебюджетных источников могла бы стать важным инструментом удовлетворения потребностей предприятия в

квалифицированных кадрах, подготовки кадров на стыке существующих специальностей, специализации в определенной сфере деятельности (Г.А.Балыхин, А.В.Красильникова, П.В.Романов, Ю.В.Чеботаревский). Это могло бы решить проблему целевой подготовки кадров для предприятий.

Далее автор переходит к анализу результатов опроса работодателей по проблеме заинтересованности предприятий в выпускниках вузов. Среди тех предприятий, где согласились дать ответы на вопросы интервью, большинство руководителей (почти две трети опрошенных) выразили заинтересованность в привлечении к себе в штат молодых специалистов - выпускников высших учебных заведений. Предприятия, которые однозначно заявили об отсутствии потребности в найме молодых специалистов, различаются по профилю своей деятельности, но большую часть из них составляют те, которые предоставляют услуги - от дезинфекции помещений до производства рекламы и медицинских услуг. На втором месте среди тех, кому молодежь не нужна, - промышленные предприятия, вслед за ними идет сравнительно небольшая доля торговых организаций. Заинтересованность в выпускниках вузов тесно связана с нуждами производства, конкретными направлениями работы и особенностями данного сектора народного хозяйства. В малых городах, судя по данным опроса, более высокий спрос на молодых специалистов. В результате опроса руководителей предприятий и организаций Саратова и Поволжья была выявлена заинтересованность большинства руководителей (почти две трети опрошенных) в найме молодых специалистов - выпускников вузов. Наибольший интерес вызывают специалисты технических специальностей. Сохраняется спрос на управленческие, социально-экономические, медицинские кадры и специалистов в области химической промышленности. Разумеется, в структурировании этого спроса важную роль играет хозяйственная специфика региона.

Гарантии возвращения специалиста на предприятие руководители видят в заключении трехстороннего договора между предприятием, студентом и вузом. В ходе опроса руководители высказались за введение налоговых льгот предприятиям, финансирующим подготовку молодых специалистов и создание советов попечителей. Пожелания руководителей предприятий в адрес руководителей вузов выражались в увеличении контактов вуз-предприятие (информированность о потребностях предприятия, практика студентов на предприятии), а также в повышении качества подготовки специалистов.

В третьей главе «Университет как агент трудоустройства выпускников» осуществляется анализ деятельности студенческих кадровых агентств в аспекте политики занятости и трудоустройства выпускников вузов. Построение стратегий занятости на вузовском уровне осуществляет превентивные функции социальной политики, так как позволяет включить в процесс подготовки молодого специалиста информационные, коммуникационные и организационные компоненты,

необходимые для адаптации в рыночном обществе. В рамках данного исследования был осуществлен социологический анализ двух ключевых акторов трудоустройства выпускников – студенческого кадрового агентства и службы трудоустройства.

Диссертант фокусирует внимание на основных направлениях деятельности кадрового агентства: научно-методическая, исследовательская, аналитическая работа; создание информационного пространства; консультативная, превентивно - профориентационная работа; организация практики и трудоустройства студентов. На этапе перехода к рыночной экономике важной задачей системы занятости в целом и агентств по трудоустройству выпускников, в частности, является обеспечение социальной защиты и адаптации молодежи. Решение этой задачи предполагается осуществлять по трем направлениям: организация профориентационной социально-психологической работы с молодежью, организация качественной профессиональной подготовки, создание дополнительных рабочих мест, включая временные рабочие места для обеспечения занятости молодежи и подростков в свободное время.

В современной России быстрыми темпами идет развитие электронных кадровых агентств и служб трудоустройства. Отметим, что в принятой терминологии отличие кадровых агентств от служб трудоустройства состоит в том, что услуги первых оплачивают работодатели, а услуги вторых - кандидаты, однако порой эти понятия используются как синонимы, к тому же кадровые агентства при вузах финансируются из разных источников, включая государственное бюджетное финансирование. Многие из этих новых электронных партнеров на рынке труда работают с вузами, подчас такие агентства даже расположены на серверах университетов и обслуживаются самими студентами и выпускниками. Диссертант приводит данные о функционировании сети подобных организаций, оказывающих услуги по трудоустройству и консультированию незанятых граждан. Особое внимание в диссертации уделяется университетским кадровым агентствам, деятельность которых рассматривается на примере СГТУ.

Диссертант останавливается на выявленных в ходе исследования узловых моментах деятельности этих институциональных посредников на рынке труда. Анализ интервью с экспертами выяснил такую важную на сегодня тему, как социальная ответственность посредников на рынке труда. Формирование в регионе организационной культуры, проведение экспертизы рынка, синхронизация выпуска молодых специалистов и динамично изменяющегося спроса на рабочую силу - все эти процессы находятся в фокусе внимания специалистов по трудоустройству и рекрутингу. Оценка спроса на рынке труда является, по мнению экспертов, исключительно важной для обучения востребованных специалистов. Поверхностный взгляд отмечает перспективность специалистов в компьютерных и информационных технологиях, квалифицированных менеджеров по продажам, профессионалов в сфере сбыта. Выпускник как

работник не всегда обещает мгновенную отдачу. Вопрос о найме выпускника для работодателя - это процесс соотнесения преимуществ и ограничений подобного шага. Плюсы и минусы формулируются как взаимосвязанные - две стороны одной медали.

В интервью удалось прояснить ряд проблем студенческих кадровых агентств: техническая оснащенность студенческих кадровых агентств, отсутствие механизмов обратной связи, проблема оплаты услуг. В качестве меры для решения проблемы трудоустройства выпускников респонденты предложили вводить в вузах спецкурсы и даже изменять весь воспитательный процесс в целом. Отдельно в интервью рассматривались проблемы межведомственного взаимодействия на рынке труда. С позиции негосударственной службы трудоустройства и вузовского кадрового агентства между работодателем и вузом совместные проекты возможны и необходимы. Взаимодействие со службами занятости выступает неоднозначной задачей и прежде всего ввиду выражаемого недоверия государственному бюрократизированному аппарату, который подвергается критике за чрезмерный ритуализм и непрозрачность. В связи с этим респонденты специально подчеркивали важность Ассоциаций выпускников, полагая такую структуру более гибкой и эффективной в сравнении с государственными службами и центрами занятости. Вместе с тем государственные центры занятости получили одобрение у наших респондентов за высокий уровень организации переподготовки и проведения тренингов для ищущих работу. Позитивный отклик о государственных посредниках на рынке труда прозвучал в связи с организацией специальных мероприятий.

В настоящее время назрела необходимость четкого обозначения направлений работы студенческих кадровых агентств. Перспективной представляется деятельность на трех основных уровнях: абитуриенты и студенты, факультеты и кафедры вузов, работодатели. Руководители студенческих кадровых агентств разделяют подобный подход, хотя отмечают недостаточность собственных ресурсов для широкой работы с кафедрами и факультетами по коррекции или изменению учебных планов, не отвечающих потребностям современного рынка труда и требованиям, предъявляемым к специалистам. Оживленные дискуссии вызывает проблема профориентации молодежи и правильного выбора специальности.

Деятельность студенческих кадровых агентств связана с проблемой штатов самого агентства. В настоящее время очевидны две модели организации студенческих кадровых агентств: штат состоит преимущественно из студентов последних лет обучения; вторая модель предполагает штат, укомплектованный сотрудниками вуза, членами профсоюза, студенты здесь могут оказывать волонтерскую помощь, но, как правило, достаточно слабо привлекаются к работе. В первом случае специалисты кадровых агентств отмечают проблему «естественной текучести кадров», приходится ежегодно готовить новых сотрудников

взамен окончивших учебное заведение, однако не для всех это представляется проблемой и в этом видится специфика именно студенческих кадровых агентств, которые постоянно должны находиться в динамике. Вторая модель, как правило, характеризует «застойные» типы студенческих кадровых агентств, которые в силу объективных и субъективных причин не могут наладить активную работу в плане содействия конкурентоспособности и занятости студентов своего вуза.

Подводя итоги обзора действующих на территории г. Саратова структур содействия занятости выпускников учебных заведений и молодежи, диссертант отмечает, прежде всего, достаточную наполненность социальной структуры города службами, помогающими в трудоустройстве. Однако есть необходимость их более тесного сотрудничества друг с другом и с государственными службами занятости населения, актуальными представляются расширение спектра их собственной деятельности (работа с факультетами и кафедрами, абитуриентами, работодателями, иными заинтересованными структурами), а также оптимизация собственной деятельности за счет привлечения студентов и сторонних волонтеров к решению задач кадровых агентств.

В настоящее время в целом ряде вузов развиваются проекты по трудоустройству через Интернет. Для выпускников на сайте электронного кадрового агентства могут быть организованы специальные разделы, включающие: электронные конференции, где выпускники могут задавать любые вопросы, связанные с трудоустройством и обучением в вузе, анкету по трудоустройству, которая позволит работодателям просматривать резюме соискателей, вакансии для выпускников. Как представляется диссидентанту, здесь государственная служба занятости может и должна выступить, с одной стороны, конкурентом и альтернативой частным кадровым агентствам, а с другой, - их партнером в деле социально-экономического развития региона, страны и даже в международном масштабе.

В заключении автором представлены выводы, сформулированные в ходе исследования, определены перспективные направления социологического анализа проблематики трудоустройства выпускников вузов.

В приложении представлены исследовательский инструментарий, характеристики респондентов, таблицы и графики данных.

Основные результаты работы изложены в публикациях автора:

1. Карпец В.А. Установки выпускников / В.А. Карпец, О.Н. Ежов, П.В. Романов и др. // Проблемы рынка образовательных услуг и спроса на выпускников учреждений профессионального образования / Под ред. М.Э. Еллотиной, В.Н. Ярской. Саратов: Сарат.гос.техн.ун-т, 2003. С. 51-73 (0,4 п.л.)
2. Карпец В.А. Службы трудоустройства и студенческие кадровые агентства / В.А. Карпец, О.Н. Ежов, П.В. Романов и др. // Проблемы рынка образовательных услуг и спроса на выпускников учреждений

#21047

профессионального образования
Ярской. Саратов: Сарат.гос.техн.

3. Карпец В.А. Развитие местных // Карпец, Е.Р. Ярская-Смирнова активизации, самоуправления и Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2000.
4. Карпец В.А. Вуз как субъект выпускников / В.А. Карпец // Гуманизации современного общества. СГТУ. Саратов: Изд-во «Аквариус», 2003. С.169-171 (0,25 п.л.).
5. Карпец В.А. Самоуправление в условиях глобализации развития / В.А. Карпец// Современные стратегии и перспективы социально-экономического развития: межвуз. науч. сб. СГТУ. Саратов: Изд-во «Аквариус», 2003. С.169-171 (0,25 п.л.).
6. Карпец В.А. Самоуправление как фактор социокультурного развития / В.А. Карпец // Перспективы культурно-цивилизационной эволюции общества: межвуз. науч. сб. СГТУ. Саратов: Изд-во «Аквариус», 2003. С.24-27 (0,35 п.л.).

РНБ Русский фонд

2006-4

19707

Карпец Валерий Анатольевич

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ
КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

Автореферат

Ответственный за выпуск
Корректор

к.ф.н. О.Н.Ежов
О.А.Панина

Лицензия ИД № 06268 от 14.11.01

Подписано в печать 07.10.05

Формат 60×84 1/16

Бум. тип. Усл. печ. л. 1,0 Уч. изд. л. 1,0

Тираж 100 экз. Заказ 358 Бесплатно

Саратовский государственный технический университет
410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77
Копипринтер СГТУ, 410054 г. Саратов, ул. Политехническая, 77